

Awareness im Kultur- bereich

Wegweiser
für achtsame
Veranstaltungen



**Diversity
Arts Culture**
Berliner Projektbüro
für Diversitätsentwicklung

Einleitung

Täglich begegnen sich Kulturtätige und Kulturinteressierte an verschiedenen Orten, in unterschiedlichen Rollen und Kontexten. Diese Begegnungen bieten viele Möglichkeiten, neue Erfahrungen zu machen. Wir treffen uns für einen kreativen Austausch, um gemeinsam Konzerte oder andere Kulturveranstaltungen zu genießen, besuchen Workshops im Kolleg*innenkreis, nehmen an Meetings teil oder führen angeregte Diskussionen in Arbeitsgruppen, um nur einige wenige Beispiele zu nennen.

Selbst wenn uns die Umgebung und die Menschen fremd sind, können diese Begegnungen uns Freude bereiten, unsere Perspektiven erweitern und uns helfen, uns weiterzuentwickeln. Doch es können auch Ängste und Unsicherheiten auftreten — besonders, wenn wir bei ähnlichen Veranstaltungen bereits negative Erfahrungen gemacht haben. Sexualisierte Übergriffe in Clubs, rassistische oder ableistische Diskriminierung im Theater und queerfeindliche Witze bei Konferenzen sind nur einige Beispiele für diskriminierende, gewaltvolle und traumatische Situationen, denen Menschen im Kulturbetrieb ausgesetzt sein können.

Im Veranstaltungsbereich wird deswegen mit dem Begriff „Awareness“ (auf Deutsch Bewusstsein oder Achtsamkeit) gearbeitet und es werden Awareness-Konzepte entwickelt, um Grenzüberschreitungen und Diskriminierung zu verhindern und möglichst sichere und angenehme Veranstaltungen zu ermöglichen.

Wir möchten mit der Veröffentlichung dieses Wegweisers das Konzept der Awareness als umfassendes Thema für Organisationen und Veranstalter*innen einführen. Unser Ziel ist es, dazu zu ermutigen, Awareness in verschiedenen Arbeitskontexten zu berücksichtigen, in den Arbeitsalltag zu integrieren und

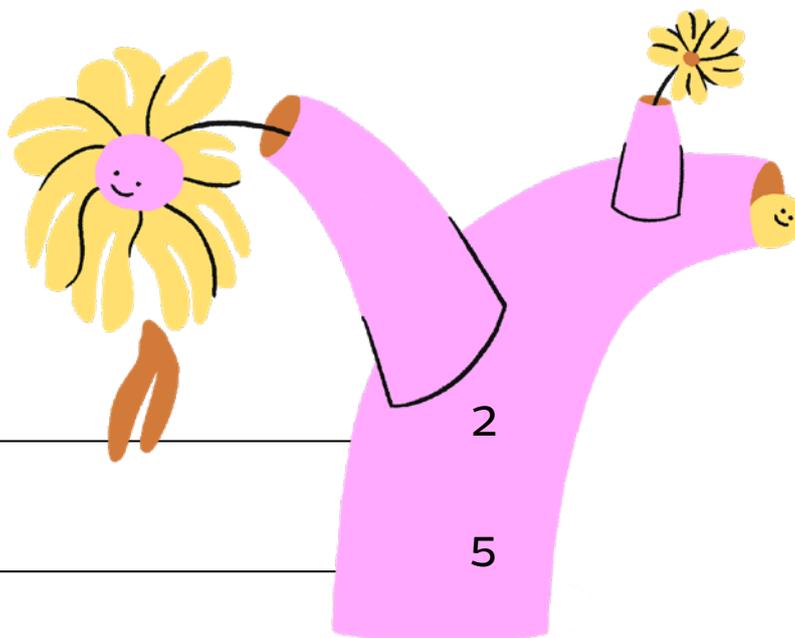
langfristig Schutz- und Präventionsstrukturen aufzubauen. Mithilfe von Empfehlungen und konkreten Beispielen zeigen wir auf, wie Antidiskriminierungsarbeit verstärkt und Barrieren innerhalb von Organisationen abgebaut werden können. Diese strukturellen Veränderungen in einzelnen Organisationen, Verbänden und bei Veranstaltungen können dazu beitragen, die Teilhabe und Zugänglichkeit für marginalisierte Personen zu verbessern — und Diskriminierungserfahrungen zu verhindern. ↗

Es ist uns wichtig zu betonen, dass im Kulturbereich bereits einige ausgezeichnete Awareness-Konzepte und -Leitfäden existieren, die sich insbesondere auf den Veranstaltungsbereich, Clubs und Festivals konzentrieren. Hinweise zu einigen dieser Leitfäden finden sich im Kapitel „Weiterführende Literatur“. ↘

Unser Wegweiser soll Organisationen, Verbänden, Veranstalter*innen, Kooperationspartner*innen in der Projektarbeit und anderen Beteiligten den Einstieg in das Thema erleichtern. Er bietet einen kompakten Überblick über die Awareness-Arbeit und soll dazu ermutigen, sich intensiver mit den eigenen Strukturen auseinanderzusetzen. Dabei sind wir uns bewusst, dass unser Wegweiser nicht alle Aspekte im Detail behandeln und keine externe Prozessbegleitung oder diversitätsorientierte Organisationsentwicklung ersetzen kann. Wir möchten vorrangig die Bedeutung von Präventionsarbeit und dem Abbau von Barrieren hervorheben. Neben dem Erklären grundlegender Begriffe bieten wir Anregungen, wie individuelle Awareness-Konzepte unter Berücksichtigung einer guten Ressourcenplanung entwickelt werden können. Mit ein paar Fallbeispielen wollen wir verdeutlichen, wie (mehrfach) marginalisierte Menschen im Veranstaltungsbereich Diskriminierung erleben, und Vorschläge machen, wie man in solchen Situationen angemessen reagieren kann. ↘

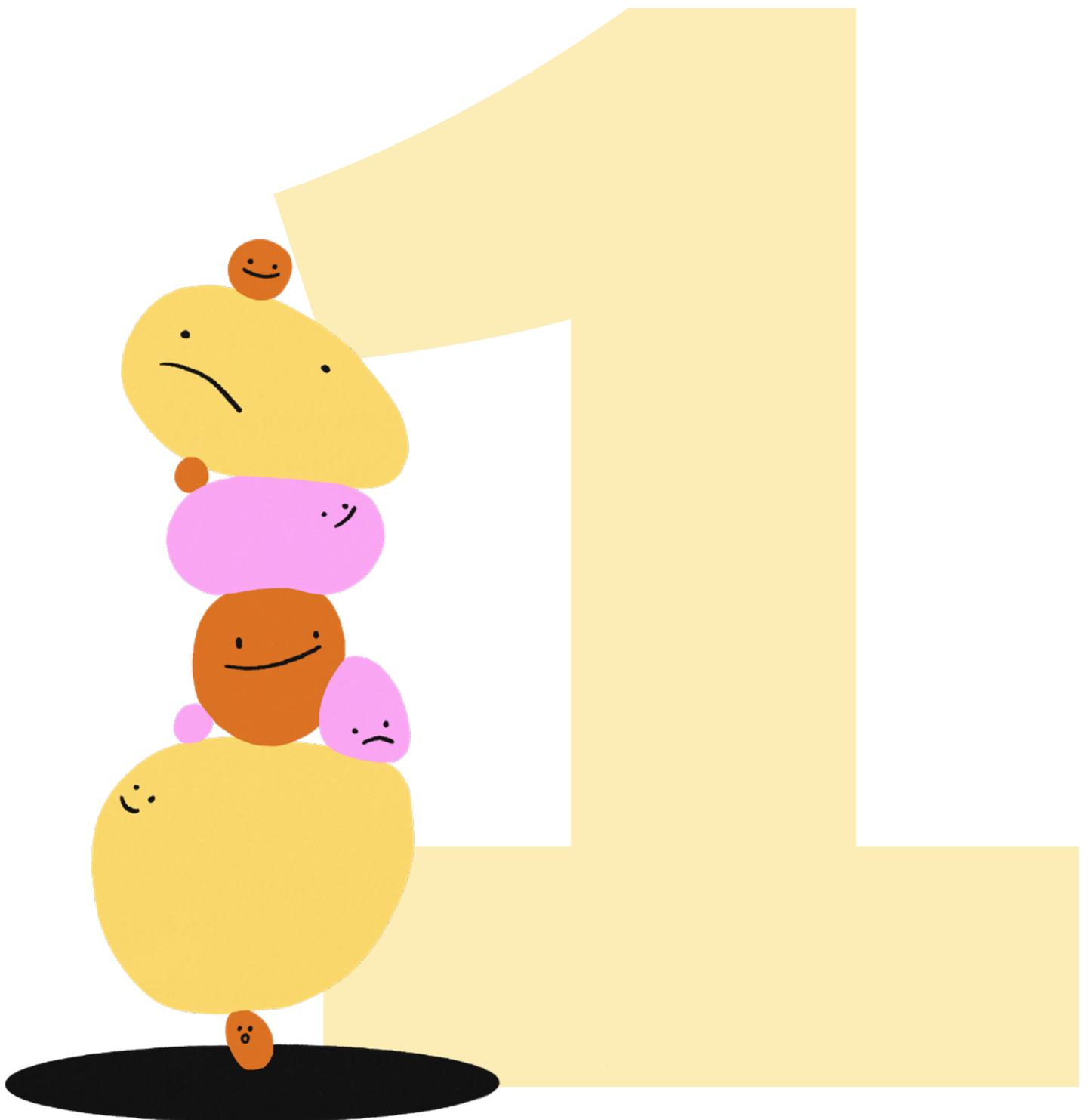
Für diesen Wegweiser greifen wir vorrangig auf unsere umfassenden Erfahrungen und Kenntnisse in den Bereichen der Antidiskriminierungsarbeit, Sensibilisierung und des Barriereabbaus zurück. Durch den regelmäßigen Austausch mit marginalisierten Communitys und Expert*innen gewinnen wir zusätzliche wichtige Erkenntnisse, die zu einem diskriminierungskritischen und guten Arbeiten mit Künstler*innen, Kulturtätigen und Kulturinstitutionen beitragen.

Inhalt



| | |
|---|----|
| Einleitung | 2 |
| 1 Was ist Awareness? | 5 |
| 2 Awareness-Arbeit im Vorfeld von Veranstaltungen | 7 |
| Barrieren identifizieren und abbauen | 8 |
| Strukturen kritisch reflektieren und Awareness-Konzept entwickeln | 10 |
| Fortbildungen | 12 |
| Bedarfsermittlung | 13 |
| 3 Prinzipien der Awareness-Arbeit bei Veranstaltungen | 14 |
| Vom Awareness-Konzept zu Awareness-Teams | 15 |
| Arbeitsprinzipien und Aufgaben der Awareness-Teams | 17 |
| Grundregeln für alle | 19 |
| Safe(r) Spaces | 21 |
| Fallbeispiele | 21 |
| 4 Chancen und Risiken von Awareness-Strukturen | 26 |
| Anlauf- und Beratungsstellen | 29 |
| Weiterführende Literatur | 30 |
| Das Wichtigste in Kürze | 31 |

Was ist Awareness?



Der Begriff Awareness stammt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt Bewusstsein oder Achtsamkeit. Er bezeichnet ein Schutzkonzept, das Menschen dabei unterstützen soll, strukturelle Diskriminierung zu erkennen und Position für die Betroffenenperspektiven zu beziehen.

Awareness-Arbeit richtet sich dabei nach den Bedürfnissen von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind: Statt von oben herab sollen sie auf Augenhöhe dazu ermutigt werden, wieder selbstermächtigt zu handeln.

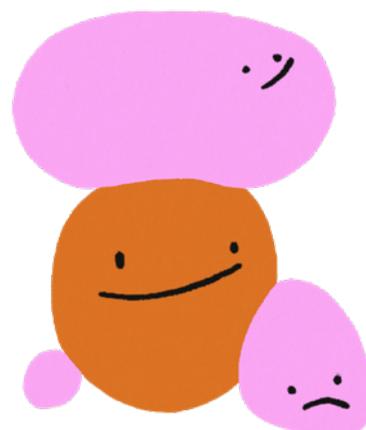
Die Ansätze der heutigen Awareness-Konzepte sind in der antirassistischen Communityarbeit in den USA entstanden. FLINTA* (also Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und agender Personen) und queere Menschen of Color entwickelten als Gegenentwurf zu staatlichen Sicherheitsbehörden eigene Strukturen gegen Diskriminierung und Gewalt. Damit sollte bei Grenzüberschreitungen innerhalb der Community einer weiteren Grenzüberschreitung durch rassistische oder sexistische Polizeigewalt vorgebeugt werden. Hierbei taucht Awareness als Begriff erstmals in den späten 1980er-Jahren auf. ↗

Ging es am Anfang noch vornehmlich um Rassismus und Sexismus, steht heute das Bewusstsein für die verschiedenen Formen systemischer Unterdrückung im Vordergrund. Deshalb richtet Awareness-Arbeit zunächst den Blick auf uns selbst, unser Denken und unser Handeln. Denn es braucht eine machtkritische Einstellung, um Diskriminierung entgegenwirken zu können. Das bedeutet, die eigene gesellschaftliche Positionierung kritisch in den Blick zu nehmen, um solidarisch mit Betroffenen von Diskriminierung handeln zu können. ↗

In Abgrenzung zur Mediation, die in der Regel allparteilich ist, geht es bei Awareness-Arbeit nicht darum, neutral zu sein, sondern Haltung zu zeigen und parteilich mit Betroffenen von Diskriminierung zu handeln.

Ziel ist dabei vor allem, Betroffene bei diskriminierenden und gewaltvollen Vorfällen zu unterstützen, und dazu unterschiedliche Maßnahmen zur Prävention und Intervention zu entwickeln. Statt von oben herab sollen Betroffene durch ein konsensuales Miteinander auf Augenhöhe dabei unterstützt werden, wieder selbstermächtigt zu handeln.

In den letzten Jahren kommt auf immer mehr Veranstaltungen im Kulturbereich ein Awareness-Konzept zum Einsatz. Vor allem Clubs, Vereine, Initiativen und kleinere Projekte arbeiten oft eng mit sogenannten Awareness-Personen oder Awareness-Teams zusammen, die als außenstehende Parteien Besucher*innen und Veranstalter*innen bei Diskriminierungsvorfällen und Übergriffen zur Seite stehen.



Awareness-Arbeit im Vorfeld von Veranstaltungen



Ein zentraler Baustein von Awareness-Arbeit ist die Arbeit im Vorfeld von Veranstaltungen. Dabei geht es darum, die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu ermitteln, Barrieren abzubauen, Arbeitsabläufe kritisch zu reflektieren und Veranstaltungsorte sensibel zu gestalten. Diese Schritte bilden die Grundlage eines Awareness-Konzepts und gewährleisten, dass von Anfang an Strukturen geschaffen werden, die Diskriminierung vorbeugen.

Während sich Awareness-Arbeit auf die konkrete Umsetzung diskriminierungskritischer Prinzipien in spezifischen Veranstaltungsformaten konzentriert, geht diversitätsorientierte Organisationsentwicklung darüber hinaus und verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz. Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung schafft die strukturellen Voraussetzungen für eine inklusive Organisation und begünstigt Awareness-Arbeit nachhaltig.



Barrieren identifizieren und abbauen

Diskriminierung und Barrieren im Kontext von Veranstaltungen sind Hindernisse oder Umstände, die bestimmte Gruppen von Menschen aufgrund ihrer Identität oder Zugehörigkeit benachteiligen oder ausschließen. Barrieren können auf diskriminierenden Praktiken, Vorurteilen oder ungleichen Strukturen basieren und erschweren den gleichberechtigten Zugang, die Teilnahme an und das positive Erleben von Veranstaltungen.

Im Folgenden sind beispielhaft Barrieren bei Präsenzveranstaltungen oder digitalen Events aufgeführt. Diese Zusammenstellung basiert auf unseren und den Erfahrungen weiterer diskriminierungskritischer Akteur*innen im Kulturbetrieb. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit hinsichtlich möglicher Diskriminierungsformen und Barrieren. Vielmehr soll sie als Orientierung und Anregung für die Entwicklung eines selbstkritischen analytischen Ansatzes sowie für Überlegungen zur Beseitigung von struktureller Diskriminierung und Barrieren dienen. Barrieren und Ausschlussmechanismen müssen reflektiert werden, damit im Awareness-Konzept geeignete präventive Maßnahmen formuliert werden können.

Diskriminierende Praktiken: Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind verschiedene Formen von Diskriminierung erfasst, darunter rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Wobei Diskriminierung sowohl in den Strukturen von Organisationen, bei der Planung von Veranstaltungen als auch während ihrer Durchführung eine Rolle spielen kann.

Institutionelle Strukturen und Ausschlüsse in der Planungsphase

- **Fehlende Vielfalt in Beiräten oder Jurys:** Wenn Beiräte oder Jurys nicht divers zusammengesetzt sind, fehlt es an unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen, was zu einseitigen Entscheidungen führen kann. Eine Möglichkeit, um Beiräte und Jurys divers zu besetzen, sind selbstverpflichtende Quoten oder das Ausschreiben von Juryposten. Auch diskriminierungskritische Fortbildungen für Jurymitglieder können dazu beitragen, Fördergelder gerechter zu vergeben. Zusätzlich sollte sichergestellt werden, dass Gremienmitglieder auch Antidiskriminierungskompetenz besitzen.
- **Fehlende Diversität und Repräsentation:** Mangelnde Vielfalt bei Sprecher*innen, Künstler*innen oder Organisator*innen kann zu einem Gefühl der Ausgrenzung führen. Welche Personen werden für die Veranstaltung beauftragt und welche Personen fehlen?
- **Machtstrukturen und Hierarchien:** Bei der Planung von Veranstaltungen ist es wichtig, Machtverhältnisse fair zu gestalten. Ungleichheiten, die z. B. die Ressourcenzuteilung, die Vergütung oder die Entscheidungskompetenzen betreffen, können diskriminierend sein. Entscheidungsprozesse sollten deswegen von Anfang an machtkritisch und transparent gestaltet werden.

Barrieren und Ausschlussmechanismen bei der Durchführung der Veranstaltung

- **Unklare Kommunikation und Anweisungen:** Wenn Informationen und Anweisungen nicht klar und barrierefrei kommuniziert werden, können Teilnehmer*innen dadurch benachteiligt werden. Dies betrifft besonders Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen.
- **Physische Barrieren:** Mangelnde Barrierefreiheit hindert Menschen mit Behinderungen an der gleichberechtigten Teilnahme. Wer wie gut an Veranstaltungen teilnehmen kann, hängt davon ab, wie gut der Veranstaltungsort und die Inhalte zugänglich sind. Orientierung kann das Zwei-Sinne-Prinzip bieten, welches besagt, dass Inhalte über zwei Sinne erfahrbar sein sollten wie zum Beispiel Sehen und Fühlen oder Hören und Sehen. Auch die Räder-Füße-Regel hilft zu verstehen, dass die Spielstätte sowohl mit Füßen als auch Rollstuhl begeh- und befahrbar sein sollte. Bei digitalen Events sollte nach Bedarf DGS oder Schriftdolmetschung verfügbar sein. Außerdem sollten alle visuellen Inhalte verbalisiert werden, so dass auch blinde und sehbehinderte Menschen folgen können.



Tipps für Veranstaltungen mit DGS



- **Unsichere Umgebung:** Wer fühlt sich am Veranstaltungsort sicher? Wie ist die Beleuchtung auf dem Gelände? Gibt es geschlechtergerechte Toiletten? Gibt es Bereiche, in denen sich nur sehr wenige Besucher*innen aufhalten werden? Die Einbeziehung von Awareness-Personen kann bei einer Veranstaltung helfen, eine sichere Umgebung zu schaffen.
- **Sprachliche Barrieren:** Veranstaltungen, die nur in einer bestimmten Sprache abgehalten werden, schaffen sprachliche Barrieren. Welche Sprache wird



gesprochen? Wer kann die Sprache verstehen und wer wird ohne Verdolmetschung ausgeschlossen? Braucht es Unterstützung wie zum Beispiel englische Verdolmetschung, Audiodeskription oder Verdolmetschung in DGS?

- **Inhaltliche Barrieren:** Bei der Programmgestaltung von Veranstaltungen können inhaltliche Barrieren entstehen, wenn bestimmte Themen, Perspektiven oder Gruppen systematisch und wiederholt vernachlässigt werden. Dadurch entsteht eine Leerstelle, die bei marginalisierten Gruppen zu einem Gefühl fehlender Repräsentation oder Zugehörigkeit führen kann.



Welche weiteren Barrieren fallen euch noch ein? Ausführliche Hinweise zur Gestaltung diskriminierungskritischer Festivals finden sich auch auf unserer Webseite. ↗

Strukturen kritisch reflektieren und Awareness-Konzept entwickeln

Um diskriminierungssensible Veranstaltungen zu organisieren, ist zunächst eine Analyse des aktuellen Zustands, der vorhandenen Ressourcen und der bereits bestehenden Maßnahmen zur Beseitigung von Barrieren und Diskriminierung in der Organisation erforderlich. Für eine langfristige Planung und Entwicklung von Awareness-Strukturen ist es von großem Nutzen, wenn die Personen, die das Kernteam für Awareness-Arbeit bilden oder eine Arbeitsgruppe die sich mit diskriminierungssensiblen Veranstaltungen auseinandersetzt, alle bisherigen Maßnahmen zum Barriereabbau und Erfahrungen aus früheren Veranstaltungen sowie künftige Verfahrensregeln in einem „Awareness-Konzept“ zusammenführen.

Das Awareness-Konzept kann je nach Organisationsform und -größe unterschiedliche Inhalte, Aufgaben und festgelegte Verhaltensregeln enthalten, die maßgeblich dazu beitragen, eine diskriminierungsfreie und barrierearme Veranstaltung zu gewährleisten.

Zusammenfassend: Es sollten realistische Ziele, Präventions- und Interventionsstrategien formuliert werden, die mit den verfügbaren Ressourcen umsetzbar und inhaltlich nicht zu komplex sind. Es ist wichtig, einen hohen Anspruch an die Schaffung von Diversitätsstandards in der Organisation und an einen möglichst diskriminierungsfreien Ort zu haben. Dennoch sollten neu erarbeitete Maßnahmen und Standards schrittweise eingeführt werden, um eine Überforderung der Mitarbeiter*innen zu vermeiden. In Reflexions- und Evaluationsprozessen können später weiterführende Erhebungen durchgeführt werden, um im Detail herauszufinden, welche Ressourcen in der Organisation oder im Veranstaltungskontext noch fehlen.

Im Folgenden findet ihr einige wichtige Punkte, die dabei helfen können, ein wirksames Awareness-Konzept zu entwickeln:

- **Analyse der bisherigen Arbeit / Bestandsaufnahme:** Untersucht sorgfältig, welche Maßnahmen zum Barriereabbau bereits ergriffen und welche Erfahrungen aus früheren Veranstaltungen gesammelt wurden. Identifiziert, was gut funktioniert hat und was verbessert werden kann.
- **Zielgruppenidentifikation:** Definiert eure Zielgruppen. Wer sind die Personen oder Gruppen, die von eurer Awareness-Arbeit am meisten profitieren sollen?

Um sicherzustellen, dass niemand ausgeschlossen wird und alle Teilnehmer*innen erreicht werden, ist es wichtig, Empathie und Einfühlungsvermögen in den Planungsprozess einzubeziehen. Dies kann durch die Berücksichtigung verschiedener Perspektiven, die Einholung von Feedback von (potenziellen) Teilnehmer*innen und die Schaffung einer inklusiven Umgebung erreicht werden.

- **Ziele formulieren:** Beginnt mit klaren und spezifischen Zielen für eure Awareness-Arbeit. Definiert präzise, was genau ihr erreichen wollt. Beschränkt euch zunächst auf wesentliche Ziele. Beispiele:
 - Benachteiligung bei der digitalen Bewerbung von Veranstaltungen abbauen
 - Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schaffen durch den Einsatz von internen Awareness-Teams bei Arbeitsveranstaltungen
- **Botschaft und Inhalte:** Entwickelt klare Botschaften und Inhalte, die eure Awareness-Ziele unterstützen. Diese sollten prägnant, ansprechend und leicht verständlich sein wie z. B. „Wir stehen für ein respektvolles Miteinander“.
- **Vermittlung:** Überlegt, wie ihr eure Botschaften am besten verbreiten könnt. Welche Kommunikationskanäle sind am effektivsten, um Mitarbeiter*innen und/oder Besucher*innen zu erreichen? Welche Teile eures Awareness-Konzepts sollen für Besucher*innen einsehbar sein, welche für Mitarbeiter*innen? Stellt sicher, dass alle Mitarbeiter*innen die Botschaften und Ziele des Awareness-Konzepts vollständig verstehen und in der Lage sind, diese effektiv nach außen zu kommunizieren (sofern sie Kontakt mit Besucher*innen haben).
- **Zeitplan:** Erstellt einen realistischen Zeitplan, der festlegt, wann bestimmte Aktivitäten und Kommunikationsmaßnahmen durchgeführt werden sollen.
- **Budgetplanung:** Ermittelt die finanziellen Ressourcen, die für eure Awareness-Arbeit benötigt werden, und erstellt ein Budget. Diese finanziellen Ressourcen sollten integraler Bestandteil eures Gesamtbudgets sein.
- **Partnerschaften:** Überlegt euch, ob ihr Partnerschaften eingehen könnt, um eure Awareness-Arbeit zu stärken. Achtet darauf, marginalisierte Expert*innen oder kleinere Verbände mit Schwerpunkt auf Antidiskriminierungsarbeit angemessen zu entlohnen, um ein ausgewogenes Partnerschaftsverhältnis sicherzustellen. Prüft, inwieweit die Partner*innen oder Dienstleister*innen, mit denen ihr zusammenarbeitet, bereits über Kenntnisse zum Thema Awareness verfügen. Haben zum Beispiel die beauftragten Sicherheitsfirmen Erfahrung mit Awareness-Konzepten und haben sie entsprechende Schulungen absolviert? Es ist hilfreich, die Unternehmen und Partner*innen bereits im Vorfeld der Veranstaltung über euer Awareness-Konzept zu informieren und gegebenenfalls geeignete Schulungen für sie zu planen. Welche Awareness-Standards können und sollen im Kooperationsvertrag festgehalten werden?
- **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Seid bereit, euer Awareness-Konzept anzupassen, wenn ihr neue Erkenntnisse gewinnt.
- **Rückblick und Feedback:** Es ist wichtig, regelmäßig Nachbesprechungen nach einzelnen Veranstaltungen durchzuführen. Identifiziert, was gut funktioniert hat und welche Bereiche Verbesserungen erfordern. Ladet marginalisierte

Teilnehmer*innen ein, euch Feedback zu geben. Dieses Feedback kann in eure zukünftige Awareness-Arbeit und in das Konzept einfließen.

- **Dokumentation:** Dokumentiert das gesammelte Feedback und die durchgeführten Maßnahmen, um eine klare Grundlage für zukünftige Veranstaltungen und die Awareness-Arbeit zu schaffen.

Fortbildungen

Um eine funktionierende Awareness-Arbeit zu gewährleisten, ist es empfehlenswert, den Wissensstand der Mitarbeiter*innen in Bezug auf Diskriminierung zu reflektieren und gegebenenfalls Fortbildungen anzubieten. Dies betrifft insbesondere Themen wie Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Klassismus, Ableismus und weitere Diskriminierungsmerkmale sowie das Verständnis für die Prinzipien der Antidiskriminierungsarbeit.

Die Vielfalt an Meinungen und Erfahrungen zu diesen Themen kann häufig zu Herausforderungen in der Zusammenarbeit führen, insbesondere im Kontext von Veranstaltungen, die sowohl Sensibilität gegenüber Diskriminierung im Team als auch gegenüber den Gästen oder Teilnehmenden erfordern.

Entscheidet ihr euch als Organisation, Mitarbeiter*innen als Awareness-Personen einzusetzen, brauchen diese noch weitere Schulungen z. B. zu Konfliktmanagement, Deeskalationsstrategien oder Erster Hilfe.

Grundsätzlich sollten Führungskräfte und verantwortliche Veranstalter*innen sicherstellen, dass finanzielle Ressourcen für Fortbildungen der Mitarbeiter*innen bereitgestellt werden. Unsere Erfahrung zeigt, dass sowohl Einzelschulungen als auch Gruppenschulungen mit Expert*innen rechtzeitig geplant werden sollten, da diese oft stark nachgefragt sind. Ein kontinuierliches Schulungsangebot im Bereich der Awareness-Arbeit für alle in die Veranstaltungsproduktion involvierten Mitarbeiter*innen, ist eine sinnvolle präventive Maßnahme. Dadurch können nicht nur langjährige Mitarbeiter*innen, sondern auch neu hinzugekommene Teammitglieder und freiberufliche Dienstleister*innen gleichermaßen von diesen Schulungen profitieren.



Hinweise zum Auswählen guter Fortbildungen



In bestimmten Organisationen oder Veranstaltungsteams verfügen häufig einzelne Mitarbeiter*innen bereits über Fachwissen und Kompetenzen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit. Diese können ihr Wissen mit Kolleg*innen teilen z. B. im Rahmen kleinerer interner Schulungen. Es ist jedoch wichtig, darauf zu achten, dass die betreffenden Personen, die möglicherweise selbst von Diskriminierung betroffen sind, nicht zusätzlich belastet werden durch die Übernahme dieser Verantwortung.

Bis geplante Schulungen oder Fortbildungen stattfinden können, könnt ihr euch selbstständig mit den Themen auseinandersetzen. Hierfür haben wir im Kapitel „Weiterführende Literatur“ (ab S. 30) eine Liste von Materialien und Links zusammengestellt.



Es sollte betont werden, dass die im Rahmen eines Awareness-Konzepts umzusetzenden Maßnahmen sowie weiterführende Prozesse der Organisationsentwicklung von den Führungskräften oder den verantwortlichen Veranstalter*innen sichtbar und aktiv unterstützt werden sollten.

Bedarfsermittlung

Wenn wir Veranstaltungen hauptsächlich nach unseren eigenen Vorlieben und Bedürfnissen gestalten, können Menschen ausgeschlossen oder nicht erreicht werden. Unter „Barrieren identifizieren und abbauen“ (S. 8) wurden bereits wichtige Gründe genannt, warum Veranstaltungen schwer zugänglich sind oder sich potenzielle Besucher*innen von manchen Inhalten nicht angesprochen fühlen.

Um die größtmögliche Zugänglichkeit und Sichtbarkeit für eine Veranstaltung zu erreichen, ist es wichtig, Empathie und Einfühlungsvermögen in den Planungsprozess einzubeziehen. Dies kann durch die Berücksichtigung verschiedener Perspektiven, Anregungen von Teilnehmer*innen und die Schaffung einer inklusiven Umgebung erreicht werden. Gleichzeitig sollte je nach Veranstaltungsprogramm, -format, -größe und verfügbaren Ressourcen sorgfältig abgewogen werden, ob und wann es sinnvoll ist, externe Expert*innen hinzuzuziehen. Dies muss nicht für jede Veranstaltung pauschal eingeplant werden, sondern sollte gezielt nach Bedarf und Zweckmäßigkeit erfolgen, um die nötigen Informationen und das passende Fachwissen zu sichern.

Die Kommunikation und Zusammenarbeit mit marginalisierten Gruppen sind in diesem Zusammenhang von grundlegender Bedeutung, da ihre Bedürfnisse möglicherweise von anderen nicht erkannt oder mitgedacht werden. Es ist entscheidend, aktiv auf sie zuzugehen und gezielt nachzufragen, was für sie wichtig ist. Am besten gelingt das, wenn:

- idealerweise Menschen mit Marginalisierungserfahrung Teil des Planungsteams sind und unterschiedliche Perspektiven einbringen.
- ihr euch bereits im Vorbereitungsprozess von Vertreter*innen unterschiedlicher Communitys beraten lasst, welche präventiven Maßnahmen sie für sinnvoll erachten.
- ihr Menschen mit unterschiedlichen Marginalisierungserfahrungen nach ihren Bedarfen fragt. Dies kann zum Beispiel im Rahmen des Anmeldeprozesses erfolgen. Schwierig ist es, wenn sich die Bedarfe unterschiedlicher Communitys widersprechen. Hier liegt es an euch, kreative Lösungen zu finden. Nicht immer lassen sich alle Wünsche und Bedarfe erfüllen. Dann ist es besonders wichtig, die getroffenen Entscheidungen transparent zu machen und ansprechbar für Kritik zu sein.
- ihr für interne Awareness-Prozesse eine anonyme Bedarfsabfrage durchführt. Dies ermöglicht insbesondere marginalisierten Personen oder Personen, die aufgrund bestehender Machtstrukturen möglicherweise nicht offen sprechen können, ihre Bedenken zu äußern.

Auch in Kooperationsprojekten ist es sinnvoll, Bedarfe abzufragen, weil hier verschiedene Partner*innen mit unterschiedlichen Expertisen und Kenntnissen im Bereich Awareness zusammenkommen. Es kann sich bei Arbeitstreffen insbesondere zu Beginn der Kooperation als schwierig erweisen, vorhandene Awareness-Konzepte auf alle Beteiligten gleichermaßen anzuwenden und das Einhalten von Awareness-Regeln einzufordern. In solchen speziellen Arbeitskonstellationen sollten die Hauptverantwortlichen deswegen vor den geplanten Arbeitstreffen die Bedarfe der Projektpartner*innen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und eine angenehme Arbeitsatmosphäre erfragen. Diese Bedarfe sollten dann übersichtlich für alle Beteiligten zusammengefasst werden.



Um die größtmögliche Zugänglichkeit und Sichtbarkeit für eine Veranstaltung zu erreichen, ist es wichtig, Empathie und Einfühlungsvermögen in den Planungsprozess einzubeziehen.



Prinzipien der Awareness-Arbeit bei Veranstaltungen



Ein weiterer zentraler Baustein von Awareness-Arbeit betrifft das konkrete Eingreifen geschulter Awareness-Personen im Konfliktfall. Wie aber lässt sich ein gutes Awareness-Team bilden? Was sind wichtige Prinzipien, nach denen Awareness-Teams arbeiten? Und welche Strukturen flankieren die Arbeit von Awareness-Teams und ermöglichen ein effektives Eingreifen in Konfliktsituationen?

Vom Awareness-Konzept zu Awareness-Teams

Awareness-Konzepte bilden den strukturellen Rahmen, der es ermöglicht, in der Praxis handlungsfähig zu bleiben und angemessen zu reagieren. Dennoch ist es wichtig zu erkennen, dass es nicht das eine Awareness-Konzept gibt, das für alle diskriminierenden oder gewaltvollen Situationen geeignet ist. Maßnahmen zur Unterstützung von Betroffenen sollten in jedem Fall individuell geprüft und abgewogen werden.

Ein gutes Awareness-Konzept regelt, welche Kompetenzen und Aufgaben Awareness-Personen u. a. im Konfliktfall haben. Handeln Awareness-Personen ausschließlich, wenn sie von Betroffenen angesprochen werden oder sollen sie sich proaktiv einbringen, wenn sie es für nötig halten? Welche Beratung oder Begleitung bieten sie Betroffenen an? Wie lange nach einer Veranstaltung sind sie ansprechbar? Sollen sie Betroffene in Konfliktgesprächen unterstützen oder Konfliktgespräche eher auflösen? Können sie das Hausrecht aussprechen oder bleibt dieses Recht der Hausleitung bzw. den Veranstalter*innen vorbehalten?

Awareness-Personen setzen sich durch ihre Anwesenheit und Aufklärung zu Awareness-Themen dafür ein, dass ein respektvoller Umgang und das Wohlbefinden der Teilnehmenden im Mittelpunkt stehen. Die Einbeziehung von Awareness-Personen kann je nach Veranstaltungsformat variieren. Es sollte entsprechend der Veranstaltungsgröße und -art festgelegt werden, wie viele Awareness-Personen aktiv an der Veranstaltung teilnehmen.

Ein gutes Awareness-Konzept regelt, welche Kompetenzen und Aufgaben Awareness-Personen haben.

Einsatz externer Awareness-Teams

Selbst wenn Organisationen oder Veranstalter*innen bereits über Awareness-Konzepte verfügen, ziehen sie oft qualifizierte externe Awareness-Teams für ihre Veranstaltungen hinzu. Diese Praxis ist weit verbreitet, da Initiativen mit erfahrenen Fachleuten oder freiberufliche Personen in der Awareness-Arbeit über umfassende Expertise verfügen. Veranstalter*innen haben somit die Gewissheit, den Ansprüchen an einen diskriminierungssensiblen Veranstaltungsort und einer bedarfsgerechten Awareness-Arbeit gerecht zu werden.

Die Einbindung geschulter externer Awareness-Personen ist eine gute Möglichkeit, das Awareness-Konzept umzusetzen. Es gibt jedoch Aspekte, die bei einem solchen Einsatz berücksichtigt werden sollten:

- Da die Nachfrage nach externen Awareness-Teams hoch ist und die Teams sich je nach Auftrag auf ggfs. sehr unterschiedliche Situationen vorbereiten

müssen, sollte frühzeitig mit der Suche nach einem geeigneten Team begonnen werden.

- In vielen Fällen fehlt es Awareness-Teams an angemessener Entlohnung und Anerkennung. Daher sollte eine angemessene Bezahlung eingeplant werden.
- Die Einweisung externer Awareness-Teams in das Veranstaltungskonzept und in bestehende Awareness-Richtlinien sollte frühzeitig erfolgen.
- Kommunikationswege zwischen festen Mitarbeiter*innen, Hausleitung bzw. Veranstalter*innen und externem Awareness-Team müssen festgelegt werden.

Schaffung und Einsatz interner Awareness-Teams:

Alternativ oder zusätzlich zur Beauftragung externer Awareness-Teams können auch interne Awareness-Teams gebildet werden. Mitarbeiter*innen, die bereits über Vorkenntnisse und Erfahrung in Antidiskriminierungs- und Awareness-Arbeit verfügen, können diese Aufgabe übernehmen. Selbst wenn Mitarbeiter*innen keine spezifischen Vorkenntnisse besitzen, sollte dies kein Ausschlusskriterium sein, so lange sie Interesse und die Bereitschaft zur Weiterbildung haben.

Intern geschaffene Awareness-Teams profitieren von ihrer Kenntnis der innerbetrieblichen Strukturen und ihrer Erfahrung mit hauseigenen Veranstaltungskonzepten. Dadurch sind sie besser in der Lage, die Awareness-Arbeit an die bestehenden Rahmenbedingungen der Organisation anzupassen und in diese zu integrieren. Darüber hinaus können ihre Erfahrungen aus der Awareness-Arbeit leichter zur Weiterentwicklung des Awareness-Konzepts genutzt werden.

Intern geschaffene Awareness-Teams profitieren von ihrer Kenntnis der innerbetrieblichen Strukturen und ihrer Erfahrung mit hauseigenen Veranstaltungskonzepten.

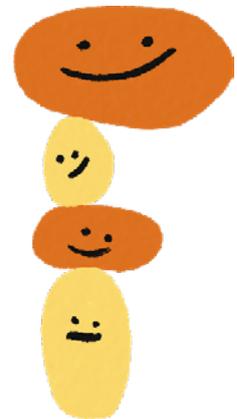
Ähnlich wie beim Einsatz externer Awareness-Teams sollten auch bei internen Teams bestimmte Aspekte beachtet werden, um eine gut organisierte und nachhaltige Awareness-Arbeit sicherzustellen:

- Es ist empfehlenswert, Personen mit Diskriminierungserfahrungen in das Awareness-Team aufzunehmen. Bei gewaltsamen Übergriffen oder einem Diskriminierungsfall kann das Team so mit einem tieferen Verständnis und ggfs. mit einem Vertrauensvorschuss auf die betroffenen Personen zugehen.
- Awareness-Personen sollten in besonderem Maße auf ihren eigenen Schutz achten und eine hohe Resilienz haben. Auch sollten Mitarbeitende nicht für Awareness-Arbeit abgeordnet werden, sondern sich freiwillig dafür entscheiden können.
- Mitarbeiter*innen in Awareness-Teams sollten von ihren regulären Aufgaben freigestellt werden oder für den Mehraufwand zusätzlich entlohnt werden.
- Die Finanzierung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Awareness-Teams muss sichergestellt werden.

Ein Supervisionsangebot für das Awareness-Team kann dem Team dabei helfen, Entscheidungen in angespannten Situationen gemeinsam zu reflektieren und potentielle daraus resultierende Konflikte zu bearbeiten.

Arbeitsprinzipien und Aufgaben der Awareness-Teams

- **Teambuilding:** Wenn mehrere Awareness-Personen zum Einsatz kommen, können sie sich zu Tandems oder kleinen Teams zusammenfinden. Die intersektionale Aufstellung eines Awareness-Teams kann das Vertrauen bei Menschen erhöhen, die selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.
- **Mobile Teams und feste Anlaufstellen:** Bei größeren Veranstaltungen und größeren Veranstaltungsorten kann es hilfreich sein, sowohl mit mobilen Teams als auch einer festen Anlaufstelle zu arbeiten. Mobile Teams sollten deutlich sichtbar als Awareness-Personen gekennzeichnet sein und mit ihrer Ansprechbarkeit zu einer entspannten Atmosphäre beitragen. Feste Anlaufstellen müssen dem Publikum bekannt sein und sich an einem barrierefrei erreichbaren Ort befinden.
- **Selbstfürsorge:** Die Auseinandersetzung mit sensiblen Themen wie Diskriminierung und Ungerechtigkeit kann emotional belastend sein. Trotz der anspruchsvollen Aufgabe sollten die verantwortlichen Awareness-Teams klare persönliche Grenzen wahren, um die Qualität ihrer Arbeit aufrechtzuerhalten.
- **Überlastung:** Die sorgfältige Planung von Arbeitszeiten und Schichten, insbesondere bei längeren Veranstaltungen wie Festivals, stellt sicher, dass die Gesundheit der Teammitglieder berücksichtigt wird. Es empfiehlt sich, bei größeren Veranstaltungen mehrere kleine Teams einzusetzen.
- **Kommunikationswege zu den Verantwortlichen:** Die Awareness-Teams sollten in der Lage sein, mit der Hausleitung bzw. den Veranstalter*innen oder den verantwortlichen Personen in Kontakt zu treten, um wichtige Entscheidungen gegebenenfalls in Absprache mit ihnen zu treffen.
- **Ansprechbarkeit:** Awareness-Personen sind bei Veranstaltungen in besonderer Weise ansprechbar. Allerdings sollten auch Veranstaltungsmitarbeiter*innen die Kompetenz besitzen, konfliktträchtige Situationen zu erkennen, emphatisch zu reagieren und gegebenenfalls auf das Awareness-Team zu verweisen.
- **Klare Meldewege:** Neben den Awareness-Teams vor Ort braucht es weitere klare und leicht zugängliche Meldewege für diskriminierende Vorfälle, die auch im Nachgang der Veranstaltung greifen. Dies könnte ein anonymes Meldesystem, eine Hotline oder E-Mail-Adresse umfassen. Es kann zu den Aufgaben eines internen Awareness-Teams gehören, ein solches Meldesystem bzw. Postfach zu betreuen.
- **Sofortige Reaktion und Unterstützung:** Bei gemeldeten Vorfällen sollten Sofortmaßnahmen ergriffen werden. Haben die Awareness-Personen noch keinen Überblick, was tatsächlich passiert ist, sollten sie zunächst auf die Isolierung der Konfliktparteien hinwirken, damit die Sicherheit aller Beteiligten gewährleistet ist. Wenn die Awareness-Personen die Situation selbst beobachtet haben oder mit Sicherheit wissen, was vorgefallen ist, können sie insbesondere den Personen Unterstützung anbieten, die diskriminiert wurden bzw. eine übergriffige oder gewaltvolle Erfahrung gemacht haben.



- **Sicherheit:** Inwiefern Awareness-Teams tatsächlich für die physische Sicherheit von Besucher*innen zuständig sind oder diesbezüglich zum Beispiel mit hauseigenem Sicherheitspersonal zusammenarbeiten, hängt von verschiedenen Faktoren ab (u.a. von der Kompetenz des Awareness-Teams, dem Vorhandensein anderer Sicherheitsstrukturen etc.) und sollte im Awareness-Konzept festgelegt sein. Wenn Awareness-Personen Sicherheitsaufgaben übernehmen, sollte ein Team aus mindestens zwei Personen dieser verantwortungsvollen Aufgabe nachkommen. Aggression, sei es in verbaler oder physischer Form, kann sich nämlich auch gegen einzelne Awareness-Personen richten, die Hilfesuchende in schwierigen Situationen unterstützen. Ungeachtet der Verantwortung von Awareness-Personen für andere ist es ratsam, die eigene Sicherheit nicht unnötig zu gefährden.
- **Aktives Zuhören:** Wenn Hilfesuchende sich an die Awareness-Personen wenden, ist es wichtig, dass diese aktiv zuhören und zurückhaltend sind, anstatt gutgemeinte Ratschläge zu geben.
- **Individuelle Unterstützung:** In den meisten Fällen können betroffene Personen selbst äußern, was ihnen helfen kann. Bei Bedarf sollte eine individuelle Suche nach Lösungen und Hilfestellungen erfolgen.
- **Differenzierte Analyse bei Diskriminierungsfällen:** Diskriminierungsfälle sind häufig komplex und erfordern eine differenzierte Analyse, um zu verstehen, was genau passiert ist und von wem ggfs. Diskriminierung ausging. Besonders im Kontext von Intersektionalität wird diese Komplexität deutlich. ↗ Da Diskriminierungserfahrungen subjektiv sind, erleben und interpretieren verschiedene Personen dieselbe Situation möglicherweise unterschiedlich. Handlungsoptionen:
 - Einzelgespräche: Führt separate Gespräche mit den Konfliktparteien, um ihre jeweilige Perspektive besser zu verstehen und individuelle Anliegen zu klären.
 - Einladung zur Mediation: Wenn beide Konfliktparteien Diskriminierungserfahrungen haben, könnt ihr eine Mediation anbieten. So können die Konfliktparteien ein besseres Verständnis füreinander entwickeln.
- **Verweis auf Beratungsangebote:** Wenn nötig, können Awareness-Teams auf spezialisierte Beratungsstellen verweisen. Dies kann durch Empfehlung innerbetrieblicher Beratungsangebote, externer Beratungsstellen, von Psycholog*innen oder Expert*innen für Antidiskriminierung erfolgen.
- **Vertraulichkeit:** Alle auftretenden Fälle müssen äußerst sorgfältig und vertraulich behandelt werden.
- **Kommunikation und Transparenz:** Das Awareness-Team und/oder die Veranstalter*innen kommunizieren mit den Teilnehmenden über den Umgang mit diskriminierenden Vorfällen und machen die ergriffenen Maßnahmen transparent, ohne die Vertraulichkeit gegenüber den Betroffenen zu gefährden. Dies fördert Vertrauen gegenüber der Organisation und zeigt, dass diskriminierendes Verhalten nicht toleriert wird.
- **Dokumentation:** Es ist empfehlenswert, auftretende Vorfälle in schriftlicher und anonymisierter Form zu dokumentieren. Diese Informationen

können bei der Nachverfolgung von Fällen, der Optimierung des Awareness-Konzepts sowie der Identifizierung geeigneter Präventionsmaßnahmen hilfreich sein.

- Evaluation und Anpassung: Veranstalter*innen, Mitarbeiter*innen mit Kontakt zu Besucher*innen und Awareness-Teams sollten den Umgang mit diskriminierenden Vorfällen regelmäßig evaluieren und das Awareness-Konzept den Erfahrungen entsprechend anpassen.

Grundregeln für alle

Um sicherzustellen, dass alle Personen bei Veranstaltungen respektvoll, wohlwollend und einfühlsam miteinander umgehen, ist es wichtig, neben der Einbindung von Awareness-Personen auch Grundregeln für das Miteinander festzulegen. So stellt ihr im Vorfeld Transparenz bezüglich des Umgangs mit bestimmten Verhaltensweisen her. Mitarbeiter*innen und Besucher*innen sollte klar gemacht werden, dass diskriminierendes oder gewalttätiges Verhalten Konsequenzen hat und welche Befugnisse Awareness-Personen diesbezüglich haben. Zusätzlich dazu werden die verschiedenen Angebote zur Unterstützung betroffener Personen aufgezeigt. Die Veranstalter*innen haben hier eine besondere Fürsorgepflicht.

Ihr solltet diese Grundregeln nicht nur am Veranstaltungstag bekanntmachen (z. B. durch Aushänge oder Ansagen), sondern sie auch im Vorfeld Mitarbeiter*innen, Mitwirkenden und sofern möglich auch Besucher*innen zukommen lassen. Achtet besonders darauf, dass die Grundregeln für Teilnehmer*innen bzw. Besucher*innen klar, einfach und verständlich formuliert sind und rechtzeitig vor der Veranstaltung kommuniziert werden. Dies kann auf eurer Website oder gut erkennbar auf einem Plakat am Veranstaltungsort geschehen. Hier sind einige Punkte, die eure Grundregeln umfassen können:

- Weist auf eure diskriminierungskritische Haltung hin und betont, dass Diskriminierung und Beleidigung nicht geduldet werden und Konsequenzen nach sich ziehen. Informiert darüber, wie diese Konsequenzen aussehen. Beispiele:
 - **Verwarnung:** Personen werden darauf hingewiesen, dass ihr Verhalten nicht akzeptabel ist und sich ändern muss.
 - **Temporärer Ausschluss:** Vorübergehender Ausschluss von der Veranstaltung, um der Person Zeit zur Reflexion zu geben und die Situation zu deeskalieren.
 - **Permanenter Ausschluss und/oder Hausverbot:** Dauerhafter Ausschluss von (zukünftigen) Veranstaltungen, wenn das Verhalten schwerwiegend ist oder wiederholt auftritt.
- Stellt die Awareness-Personen oder -Teams vor. Es sollte transparent gemacht werden, wie und in welchem Umfang sie während der Veranstaltung für die Teilnehmer*innen und Besucher*innen erkennbar und ansprechbar sein werden.
- Bei Veranstaltungen wie Workshops oder Podiumsdiskussionen bittet Redner*innen und Publikum, leicht verständlich und diskriminierungssensibel zu sprechen. Außerdem sollten die Redeanteile einzelner Personen nicht übermäßig lang werden, damit möglichst vielen der Raum gegeben wird, um ihre Fragen und Ansichten zu äußern.

Um sicherzustellen, dass alle bei Veranstaltungen respektvoll miteinander umgehen, ist es wichtig, Grundregeln für das Miteinander festzulegen.

- Richtet einen oder mehrere Rückzugsräume ein für den Fall, dass betroffene Personen Schutz und Ruhe benötigen.
- Plant bei längeren Veranstaltungen neben einer längeren Pause auch mehrere kurze Pausen ein und teilt diese den Teilnehmer*innen im Vorfeld der Veranstaltung mit.
- Bei Veranstaltungen könnt ihr das Regelwerk auch gemeinsam mit den Teilnehmer*innen erweitern, sodass auf spezifische Bedarfe von Anwesenden besser eingegangen werden kann.
- Wenn es bei Veranstaltungen Moderator*innen gibt, tragen sie dazu bei, einen fürsorglichen und möglichst diskriminierungsfreien Raum zu gestalten. Die Moderation sollte auf schwierige Situationen oder diskriminierende Äußerungen reagieren und kann z. B. intervenieren, wenn der Redeanteil einzelner Personen deutlich größer wird als der anderer Teilnehmer*innen. Sie kann auch markieren, falls es zu diskriminierenden Äußerungen oder Grenzüberschreitungen kommt. Es bietet sich an, im Vorfeld Prinzipien für eine diskriminierungskritische Moderation festzulegen.

Besonderheiten bei digitalen Veranstaltungen:

Das Awareness-Konzept sollte an den Kontext von digitalen Veranstaltungen angepasst werden. Dabei spielen verschiedene Faktoren wie z. B. die Zielgruppe, die Zahl der Teilnehmer*innen und das verwendete digitale Kommunikationstool eine entscheidende Rolle. Es können bei digitalen Veranstaltungen andere Awareness-Maßnahmen erforderlich sein, um ein diskriminierungssensibles Umfeld herzustellen, als bei Präsenzveranstaltungen.

Im Folgenden findet ihr einige Hinweise, die es bei digitalen Veranstaltungen zu beachten gilt:

- Stellt sicher, dass digitale Veranstaltungen barrierearm gestaltet sind, um die Teilnahme für Menschen mit unterschiedlichen Bedarfen zu ermöglichen. Hier solltet ihr insbesondere das Zwei-Sinne-Prinzip beachten (siehe S. 9). ↘
- Berücksichtigt Datenschutzbestimmungen und Sicherheitsvorkehrungen, um die Privatsphäre und Sicherheit der Teilnehmer*innen zu gewährleisten.
- Kommuniziert, wie Teilnehmer*innen das Awareness-Team erreichen können. Gibt es beispielsweise eine eigene E-Mail-Adresse oder können Awareness-Personen direkt über einen privaten Chat erreicht werden?
- Selbst bei digitalen Veranstaltungen können Rückzugsräume, z. B. durch „Breakout-Rooms“, geschaffen werden, falls betroffene Personen Schutz und Ruhe benötigen.

Holt euch Feedback von den Teilnehmer*innen ein, um eure Grundregeln zu verbessern oder zu erweitern. Möglicherweise funktionieren die Grundregeln nicht für alle eure Veranstaltungsformate gleich gut. Überprüft, an welchen Stellen ihr die Grundregeln anpassen müsst. Dieser Schritt könnte auch die Einbeziehung von Expert*innen oder Berater*innen aus marginalisierten Gruppen umfassen, damit möglichst viele Perspektiven berücksichtigt werden.

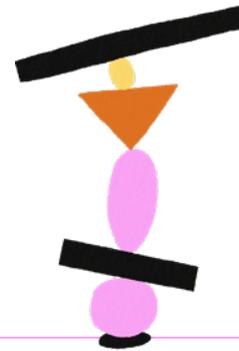
Safe(r) Spaces

Eine Möglichkeit, um Räume für marginalisierte Menschen besonders sicher zu machen, sind Safe(r) Spaces. Im Safe(r) Space können marginalisierte Menschen sich mit anderen Menschen austauschen, mit denen sie ähnliche Diskriminierungserfahrungen teilen. Ziel ist es, einen Raum zu schaffen, in dem Diskriminierungserfahrungen nicht erklärt werden müssen oder in Frage gestellt werden. Die Bereitstellung von Veranstaltungen oder Programmpunkten in weitgehend geschützten Räumen kann zur Stärkung marginalisierter Personen beitragen.

Die Schaffung von Safe(r) Spaces kann ein Teil eures Awareness-Konzepts sein. Wichtig ist in diesem Fall, klar zu kommunizieren, für wen der Safe(r) Space gedacht ist und ob es dort eigene Regeln gibt, die von den Grundregeln der Veranstaltung abweichen. Bei einer solchen Erweiterung des Veranstaltungsprogramms ist es empfehlenswert, mit marginalisierten Expert*innen zusammenzuarbeiten. Ihr könnt auch ehemalige oder potenzielle Teilnehmer*innen fragen, was für Programmpunkte sie sich für Safe(r) Spaces wünschen.

Fallbeispiele

Um zu verdeutlichen, was diskriminierendes und übergreifendes Verhalten sowie potenzielle Ausschlüsse von marginalisierten Personen bei Veranstaltungen sein können, haben wir einige Fallbeispiele aus dem Veranstaltungsalltag zusammen getragen.



Beispiel A: Ausschluss bei Veranstaltungen aufgrund sprachlicher Barrieren:

Für eine Fachveranstaltung für Nachwuchskünstler*innen aus dem Bereich Literatur, die als digitale Konferenz geplant ist, wurden internationale Autor*innen eingeladen. Die Konferenz wurde als englischsprachig angekündigt. Allerdings haben einige der angemeldeten jungen Schriftsteller*innen Bedenken geäußert, da sie nicht fließend Englisch sprechen. Zusätzlich dazu haben sich zwei Taube Schriftsteller*innen, die sehr gerne an der Veranstaltung teilnehmen würden, erkundigt, ob Gebärdensprachdolmetscher*innen zur Verfügung stehen.

Der Veranstalter hat auf seiner Website darauf hingewiesen, dass für die bevorstehende Veranstaltung keine Verdolmetschung in deutsche Lautsprache geplant ist und dass kurzfristig auch keine Gebärdensprachdolmetscher*innen mehr organisiert werden können.





Analyse und Empfehlungen:

- Hier werden Künstler*innen und Kulturtätige aufgrund von sprachlichen Barrieren von einer Veranstaltung ausgeschlossen. Es besteht die Gefahr, dass andere potenzielle Teilnehmer*innen ein nachteiliges Bild des Veranstalters erhalten und möglicherweise zukünftige Angebote meiden.
- Obwohl viele Veranstaltungen auf Englisch abgehalten werden und einen internationalen Charakter haben, kann dies für einige Teilnehmer*innen zu einem Ausschluss führen, da sie die Sprache nicht ausreichend beherrschen. Häufig ist die Vertrautheit mit Englisch als Fremdsprache auch stark von Klassenprivilegien oder dem Alter abhängig.
- Sprachliche Bedarfe sollten bei der Anmeldung von allen Teilnehmer*innen abgefragt werden.
- Wenn kein ausreichendes Budget für DGS-Verdolmetschung vorhanden ist, kann alternativ auf Schriftdolmetschung oder Untertitelung zurückgegriffen werden. Für viele Taube Menschen ist DGS jedoch die erste Wahl, da die deutsche Schriftsprache nicht ihre Erstsprache und somit für sie weniger zugänglich ist.
- Bei der Veranstaltung wird möglicherweise eine konsekutive Verdolmetschung vom Englischen in deutsche Lautsprache und dann in DGS gebraucht. In diesem Fall muss darauf geachtet werden, dass das Sprechtempo langsam genug ist. Manche Dolmetscher*innen können auch direkt aus dem Englischen in Deutsche Gebärdensprache verdolmetschen. Eventuell wäre auch eine Verdolmetschung aus der englischen Lautsprache in American Sign Language oder British Sign Language möglich, wenn beide Taube Personen eine dieser Sprachen verstehen. Grundsätzlich ist es wichtig, Verdolmetschung in Gebärdensprache für die Veranstaltung frühzeitig zu beauftragen und anzukündigen. Außerdem sollte, wann immer möglich, mit Tauben Dolmetscher*innen zusammengearbeitet werden.

Beispiel B: Diskriminierendes und gewaltvolles Verhalten von Vorderhaus- und Sicherheitspersonal

Bei einem Konzertbesuch in einem renommierten Konzertsaal in Berlin wird eine Transfrau an der Kasse von einem Mitarbeiter abfällig auf ihr Aussehen angesprochen und nach ihrem Geschlecht gefragt. Sie protestiert laut gegen diese Behandlung. Das Sicherheitspersonal des Konzertsaals wird auf die Frau aufmerksam, baut sich körperlich vor ihr auf, ermahnt sie und droht mit Konsequenzen.



Analyse und Empfehlungen:

- In dieser Situation wird fälschlicherweise die Person, die Diskriminierung von einem Mitarbeiter erlebt hat, als störend wahrgenommen und muss sich nach der verbalen Diskriminierung mit dem einschüchternden und machtvollen Vorgehen des Sicherheitspersonals auseinandersetzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Situation für das Sicherheitspersonal unklar war.
- Die Haltung des Veranstalters gegenüber Vorurteilen und Diskriminierung spielt eine entscheidende Rolle bei der Schaffung eines diskriminierungsfreien Umfelds. Der Veranstalter trägt die Verantwortung dafür, sicherzustellen, dass Vorderhaus- und Sicherheitspersonal geschult sind und die festgelegten Verhaltensrichtlinien einhalten. Vorurteilsbehaftetes Verhalten muss vermieden werden und unklare Situationen müssen sorgfältig überprüft werden, bevor Konsequenzen für Besucher*innen in Erwägung gezogen werden.
- Die Anwesenheit und Unterstützung von Awareness-Personen bei der Veranstaltung können sowohl zur Prävention von diskriminierendem Verhalten als auch zum Schutz von diskriminierten Personen beitragen. Ein Awareness-Team hätte der betroffenen Person solidarisch zur Seite stehen und Unterstützung anbieten können. Diese Aufgabe erfordert besondere Verantwortung, da es hier um den direkten Kontakt mit den Betroffenen geht. Dabei sollte zunächst die schutzsuchende Person angemessen betreut werden, bevor potenzielle Maßnahmen gegen Einzelpersonen ergriffen werden und mögliche Konsequenzen folgen.

Beispiel C: Theaterstück und Ausschluss von Personen mit Diskriminierungserfahrung

Für ein neues Theaterprojekt hat das Produktionsteam eines Stadttheaters eine Ausschreibung für Schauspieler*innen veröffentlicht. Obwohl Schauspielrollen mit Behinderung zu vergeben sind und eines der zentralen Themen des Stücks der Alltag von Menschen mit Behinderungen in Deutschland ist, ist die Ausschreibung nicht inklusiv und barrierearm gestaltet. Das Haus ist nicht für einen positiven Umgang mit dem Thema Behinderung bekannt. Es bewerben sich keine Schauspieler*innen mit Behinderung. Die behinderten Figuren werden deshalb von nicht-behinderten Schauspieler*innen dargestellt. Das neue Theaterstück wird trotz vorheriger Bedenken in das Programm des Theaters aufgenommen und aufgeführt. Einige behinderte Besucher*innen finden die Darstellung nicht gelungen und ihre Perspektiven unzureichend repräsentiert. Einige Szenen werden von ihnen als diskriminierend empfunden und sie verlassen den Saal. Ein Teil des Theaterpersonals nimmt diese Reaktion

wahr, fühlte sich jedoch nicht in der Lage, angemessene Unterstützung anzubieten. Nach Abschluss der Veranstaltung reicht eine Person mit Behinderung eine schriftliche Beschwerde beim Theater ein, in der sie ihre Empfindungen und Bedenken zur Inszenierung ausführlich darlegt.



Analyse und Empfehlungen:

- Bereits die Ausschreibung des Theaterstücks, das sich mit dem Thema Behinderung auseinandersetzt, war weder barrierearm noch inklusiv gestaltet. Obwohl behinderte Figuren Bestandteil des Stücks waren, fehlten wesentliche Perspektiven von Schauspieler*innen mit Behinderung in der Produktion. Diese Praxis wird „Crippling Up“ genannt. Sie verhindert auf struktureller Ebene den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderung zum Schauspielbereich.
- Die Leitungspersonen, die Personal- und Kommunikationsabteilung sowie das Produktionsteam des Theaters haben die Verantwortung sicherzustellen, dass öffentliche Ausschreibungen barrierearm und inklusiv gestaltet sind und der Auswahlprozess fair abläuft. Besonders wenn Lebensrealitäten von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen in Stücken thematisiert werden, ist es entscheidend, betroffene Personen und ihre Perspektiven aktiv einzubeziehen. Dies gelingt meist am besten, wenn bereits im Produktionsteam unterschiedliche Perspektiven vertreten sind.
- In diesem Kontext wäre auch die Anwesenheit von Awareness-Personen bei der Veranstaltung hilfreich. Dadurch könnten betroffene Personen bei diskriminierenden ästhetischen Praktiken direkt vor Ort eine Anlaufstelle haben, um ihre Kritik zu äußern und Unterstützung zu erhalten.

Unsere Publikation „Behinderung im Spielplan“ umfasst Interviews, in denen Menschen mit Behinderungen weitere Barrieren im Kulturbetrieb schildern. ↗

Wie schon im Beispiel des Theaterstücks erwähnt, können Barrieren bereits in der Auswahl der Produktionen und beteiligten Künstler*innen entstehen. Um Ausschlüsse von marginalisierten Künstler*innen zu verhindern, ist es ratsam, die bisherigen Auswahlprozesse und die Arbeit der Gremien zu überdenken und möglicherweise von Grund auf zu verändern. Dies kann nicht im Rahmen der Awareness-Arbeit geschehen, sondern muss in einem diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozess bearbeitet werden.

Um ein erfolgreiches präventives Konzept für den Umgang mit Diskriminierungsfällen bei Veranstaltungen zu entwickeln, ist es ratsam, im Vorfeld einen Austausch mit verschiedenen Fachleuten zu suchen und gegebenenfalls professionelle Beratung in Bezug auf Barriereabbau in Anspruch zu nehmen. Arbeitgeber*innen oder Veranstalter*innen sollten sich mit verschiedenen Maßnahmen

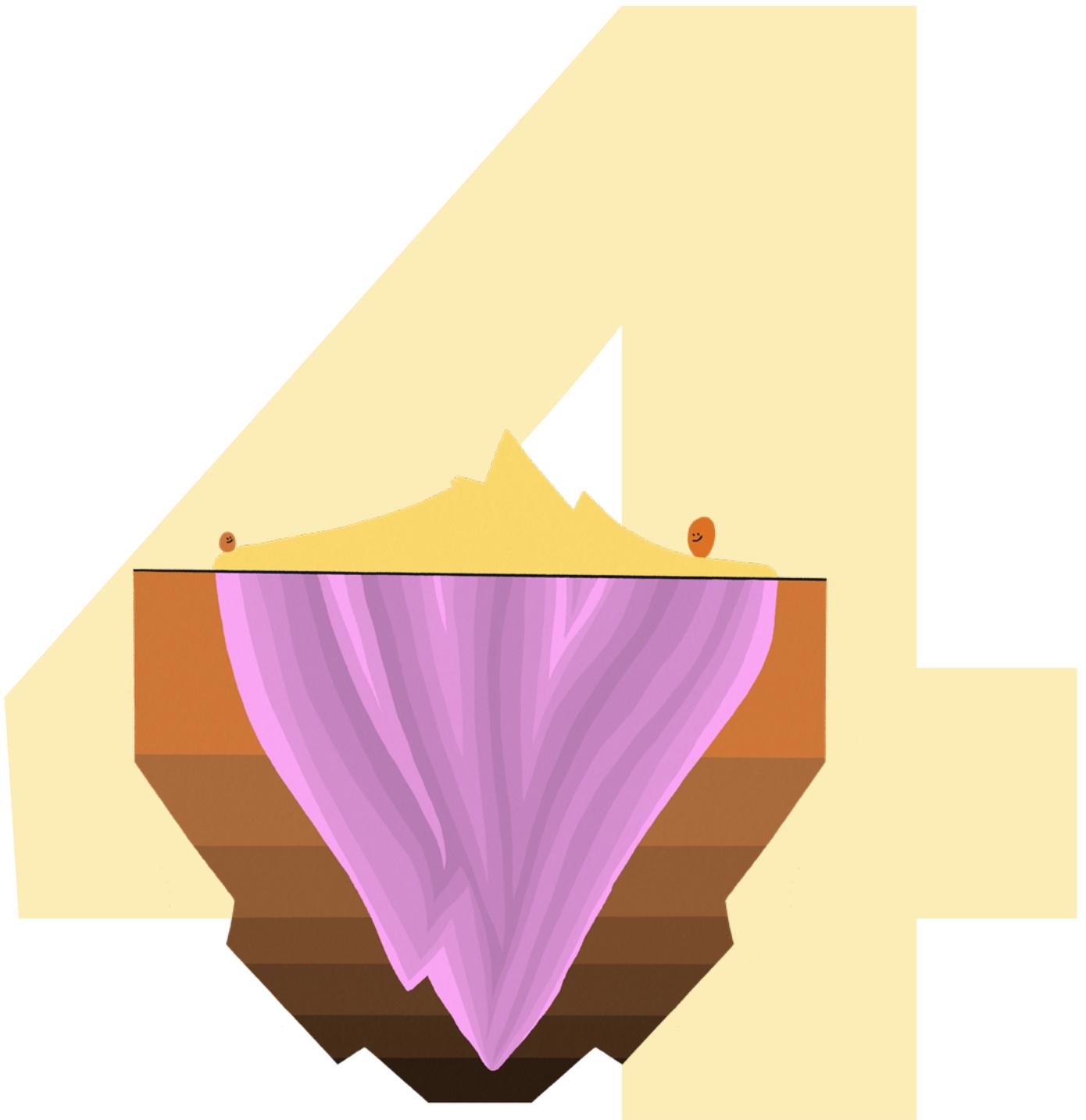
Um ein erfolgreiches präventives Konzept für den Umgang mit Diskriminierungsfällen bei Veranstaltungen zu entwickeln, ist es ratsam, im Vorfeld einen Austausch mit verschiedenen Fachleuten zu suchen.

zur Prävention auseinandersetzen und ihren Mitarbeiter*innen ermöglichen, Schulungen zu den Grundlagen von Antidiskriminierungsarbeit zu besuchen.

Durch vorherige Sensibilisierungsmaßnahmen können Mitarbeiter*innen zum Beispiel bei Veranstaltungen als Ansprechpersonen für Besucher*innen oder Teilnehmer*innen eingesetzt werden. So sind sie in der Lage, kompetent auf Diskriminierung und andere gewaltvolle Vorfälle zu reagieren und Unterstützung anzubieten. Es ist ebenso wichtig, die Besucher*innen oder Teilnehmer*innen im Vorfeld und während der Veranstaltung auf geltende Verhaltensregeln aufmerksam zu machen.

In Veranstaltungskontexten können Besucher*innen durch Mitarbeitende oder andere Besucher*innen diskriminiert werden. Die genannten Beispiele illustrieren die verschiedenen Formen, die Diskriminierung annehmen kann, und betonen die Notwendigkeit einer individuellen und differenzierten Betrachtung jedes Falls. Daher ist es entscheidend, Awareness-Konzepte zu entwickeln, um adäquat auf Grenzüberschreitungen und Diskriminierungsfälle reagieren zu können.

Chancen und Risiken von Awareness-Strukturen



Awareness-Strukturen können ein respektvolles und unterstützendes Arbeitsklima in Organisationen fördern. Die Einführung eines Awareness-Konzepts birgt aber auch einige Risiken, die nicht sofort erkennbar sind und sich in einigen Fällen zum Nachteil marginalisierter Personen auswirken können. Der Prozess sollte deswegen kritisch begleitet werden.

Eine Möglichkeit besteht darin, interne Arbeitsgruppen zu bilden, die das Konzept kontinuierlich überprüfen und anpassen. Alternativ oder ergänzend können externe Expert*innen mit dieser Aufgabe beauftragt werden. Es besteht auch die Möglichkeit, einen Beirat zu gründen, der sich aus Vertreter*innen marginalisierter Gruppen zusammensetzt. Dieser Beirat kann wertvolles Feedback zu spezifischen Situationen geben, in denen das Awareness-Konzept an seine Grenzen stößt.

Hier sind einige Beispiele für Chancen und Risiken von Awareness-Konzepten:

Chancen

- **Diversitätsentwicklung in der Organisation:** Ein Awareness-Konzept kann als Ausgangspunkt für weiterführende Maßnahmen zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung dienen. Diese Maßnahmen können mittel- und langfristig fest in die Organisationsstruktur verankert werden.
- **Zusammenarbeit für die Awareness-Arbeit:** Der Prozess, ein Awareness-Konzept zu entwickeln, kann sich positiv auf die Zusammenarbeit in eurem Team bzw. eurer Institution auswirken. Mit dem Awareness-Konzept etabliert ihr gute Arbeitsbedingungen für euch und eure Veranstaltungen. Ihr seid sicher, dass euer Arbeitsplatz ein respektvolles Miteinander ermöglicht und teilt die Verantwortung dafür auf viele Schultern auf.
- **Führungsverantwortung:** Das Awareness-Konzept definiert, welche Verantwortung Führungskräfte haben, ein achtsames Miteinander zu gestalten. Einerseits sollen sie eine Vorbildfunktion haben und durch ihr Verhalten zeigen, dass sie die Prinzipien der Inklusion und des Respekts ernst nehmen. Andererseits müssen sie wissen, wie sie in kritischen Situationen angemessen handeln können und wie sie aktiv zur Deeskalation beitragen. Ihr könnt im Awareness-Konzept u. a. festhalten, wie Führungskräfte sich zum Thema Awareness fortbilden können, wo sie Verantwortung an ein Awareness-Team abgeben und wo sie selbst Verantwortung übernehmen.
- **Rechtsrisiken minimieren:** Awareness-Konzepte minimieren Rechtsrisiken für Veranstalter*innen und Organisationen, indem sie klare Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und Belästigung festlegen. Die Implementierung von Meldeverfahren und einer transparenten Handhabung von Beschwerden ermöglicht es, potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu lösen, bevor sie rechtliche Folgen haben.

Risiken

- **Widerstand und Ablehnung:** Es kann Widerstand gegen Veränderungen geben, insbesondere wenn Menschen ihre Kompetenz in Frage gestellt sehen oder sich nicht mitgenommen fühlen. Durch mangelnde Kommunikation und fehlende Schulungen können Missverständnisse und Konflikte entstehen. Dies kann die Umsetzung inklusiver Maßnahmen behindern.
- **Mangelnde Ressourcen:** Die Umsetzung von Awareness-Maßnahmen erfordert möglicherweise zusätzliche Ressourcen für Schulungen und Anpassungen von Arbeitsprozessen, was zu Budget- und Zeitproblemen führen kann.
- **Diversity-Washing:** Ein nicht funktionierendes Awareness-Konzept kann als oberflächliches Bekenntnis zu Diversität und Inklusion und damit als Diversity-Washing wahrgenommen werden. Das kann die Glaubwürdigkeit der Organisation stark beeinträchtigen.

Die Berücksichtigung dieser Chancen und Risiken ist entscheidend, um sicherzustellen, dass Antidiskriminierungsmaßnahmen und die Förderung eines inklusiven Umfelds erfolgreich umgesetzt werden können.

Anlauf- und Beratungsstellen

Falls es zu einem diskriminierenden Vorfall, sexuellen Übergriffen oder gewaltvollen Erfahrungen kommt, ist es wichtig, sich an professionelle Stellen zu wenden, die Beratung und Unterstützung bieten können. Organisationen und Veranstalter*innen haben die Möglichkeit, sich durch Workshops, Schulungen und professionelle Unterstützung von Antidiskriminierungsorganisationen und Awareness-Vereinen fortbilden zu lassen.

Auf unserer Webseite haben wir einige Anlauf- und Beratungsstellen für unterschiedliche Diskriminierungsdimensionen versammelt. Außerdem bieten wir für Kulturtätige, die im Kulturbereich Diskriminierung erfahren, eine Antidiskriminierungsberatung an. ↗

Darüber hinaus gibt es auch Anlaufstellen, die Betroffene von körperlicher und/oder sexualisierter Gewalt unterstützen wie z. B.:

- Weißer Ring ↗
- LARA — Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen* ↗
- Wildwasser e.V. ↗
- Gewaltschutzambulanz der Charité ↗
- Lebenshilfe Berlin e.V. ↗
- MUT — Traumahilfe für Männer* ↗
- GLADT e.V. ↗

Folgende Initiativen und Organisationen arbeiten gezielt zu Awareness:

- **LADS-Akademie:** Die Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung — gegen Diskriminierung hat u. a. die Aufgabe, für Diversität zu sensibilisieren. Mit der LADS-Akademie bietet sie ein breites Angebot von **Bildungsformaten zur Förderung der Diversitätskompetenz** an, das sich an Mitarbeitende der Berliner Verwaltungen, der nachgeordneten Behörden sowie an Mitarbeitende gemeinnütziger Träger und Vereine richtet. ↗
- **Initiative Awareness:** Der Leipziger Verein Initiative Awareness engagiert sich aus intersektionaler Perspektive gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung im Veranstaltungskontext. Die Initiative berät und begleitet Veranstaltungsorte bei der Umsetzung von Awareness-Strategien und bietet **überregionale Schulungen für Awareness-Teams** an. ↗
- **Initiative Barrierefrei Feiern:** Die Initiative Barrierefrei Feiern ist ein bundesweites Kollektiv aus **Menschen mit Behinderung** und ihrer Verbündeten, das sich für **barrierefreie Kulturangebote** einsetzt. Über die dazugehörige Beratungsagentur WIR KÜMMERN UNS vermittelt sie Expert*innen in eigener Sache, die zu inklusiven Kulturstrategien beraten. ↗

- **Awareness Akademie:** Die Berliner Awareness Akademie unterstützt die Entwicklung diskriminierungssensibler Strukturen **innerhalb der Clubkultur** und begleitet dabei, vielfältige Räume zu gestalten. Die Akademie bietet Weiterbildungsformate und Roundtables an und hat auf ihrer Webseite ein großes Angebot an Leitfäden und Kontakten zu unterschiedlichen Initiativen versammelt. ↗
- **AwA*:** AwA* (ausgesprochen: AwA Stern) ist ein Wiener Kollektiv von Frauen, trans*, queeren und inter* Personen, die Awareness-Arbeit im öffentlichen Raum machen, **externe Awareness-Teams für Veranstaltungen** stellen und zum Aufbau von Awareness-Strukturen beraten. ↗
- **b-aware Kollektiv Berlin:** Das b-aware Kollektiv arbeitet ehrenamtlich und selbstorganisiert und kann als **externes Awareness-Team für Veranstaltungen** angefragt werden. ↗
- **Awareness Institut:** Das Awareness Institut ist ein Zusammenschluss von Awareness-Aktiven aus dem deutschsprachigen Raum, die **Konzepte und Schulungen zum Thema Awareness** entwickeln und anbieten. ↗

Weiterführende Literatur

Diversity Arts Culture (Hrsg.) (o.D.): Arbeitskoffer. Für das Selbststudium.

Diversity Arts Culture (Hrsg.) (o.D.): Tipps für Veranstaltungen mit DGS.

Diversity Arts Culture (Hrsg.) (o.D.): Do-it-Yourself-Workshop.

FSTVL (Hrsg.) (2021): Leitfaden zur Erstellung eines Awareness-Konzepts.

Initiative Awareness (Hrsg.) (2019): Awareness — Umgang mit Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen.

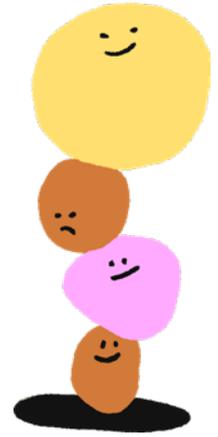
Lotz, Mirca (2023): Handbuch Awareness, Safe the Dance (Hrsg.).

Ogette, Tupoka (2019): exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen, Münster: Unrast Verlag.

Scheibner, Lisa (o.D.): Was bleibt? Diskriminierungskritische Festivals nachhaltig gestalten, Diversity Arts Culture (Hrsg.)

Wiesental, Ann (2017): Sexismus und sexualisierter Gewalt mit Awareness, Unterstützungsarbeit, Intervention und gesellschaftlicher Veränderung begegnen! 2. Auflage, Münster: Unrast Verlag.

Das Wichtigste in Kürze



1. Bestandsaufnahme

Führt eine systematische Untersuchung von Vorfällen und Erfahrungen während eurer Veranstaltungen und Projekte durch, um Diskriminierungsmuster und Barrieren zu identifizieren. Basierend auf dieser Analyse könnt ihr gezielte Maßnahmen entwickeln, um etwaige Diskriminierung zu adressieren und zukünftig zu verhindern sowie Barrieren abzubauen.

2. Awareness-Konzept

Entwickelt und implementiert ein klares Awareness-Konzept, um ein respektvolles, inklusives und weitgehend diskriminierungsfreies Umfeld auf euren Veranstaltungen, in Kooperationspartnerschaften und innerhalb der Projektzusammenarbeit zu fördern. Das Awareness-Konzept sollte in einem partizipativen Prozess entstehen, um unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und Machtmissbrauch entgegenzuwirken.

3. Schulungen und externe Expertise

Stellt gezielte Schulungen und Fortbildungen für Mitarbeitende und Kooperationspartner*innen bereit, um das Bewusstsein für Diversität und die Komplexität von Diskriminierung zu schärfen. Holt euch Unterstützung von externen Fachleuten, um Perspektiven, die in eurem Team nicht vertreten sind, einzubauen. Ziel sollte es sein, Handlungskompetenzen zu stärken und die Sensibilität im Umgang mit verschiedenen Formen von Diskriminierung zu erhöhen, um ein inklusives und respektvolles Arbeits- und Veranstaltungsumfeld zu fördern.

4. Prävention

Führt präventive Maßnahmen durch, die darauf abzielen, Diskriminierungsfälle von vornherein zu verhindern. Dies kann zum Beispiel durch klare Kommunikation eurer Werte und Leitlinien, Abbau von Barrieren im Kontext von Veranstaltungen, Einführung von Beschwerdestrukturen, Schulung der Mitarbeitenden und Förderung von Prozessen, die eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts fördern, geschehen.

5. Ansprechstrukturen

Benennt klar definierte Ansprechpersonen und Kommunikationswege innerhalb der Organisation, um Vorfälle zu melden und Betroffene zu unterstützen. Diese Strukturen gewährleisten eine schnelle Reaktion und angemessene Unterstützung sowie klare Kanäle für die Bearbeitung und Lösung diskriminierender und gewaltvoller Vorfälle.

6. Verantwortung

Legt die Verantwortlichkeiten aller Beteiligten innerhalb der Organisation für die Umsetzung und Einhaltung der Awareness-Maßnahmen fest. Dies beinhaltet die klare Kommunikation der Werte und Leitlinien, Schulung der Mitarbeitenden sowie die regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen zur Förderung eines inklusiven und respektvollen Arbeits- und Veranstaltungsumfelds.



Impressum

Herausgegeben von

Diversity Arts Culture

Teil der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung —

Stiftung öffentlichen Rechts

Spandauer Damm 19, 14059 Berlin

Vertreten durch Florian Stiehler, Vorstand

Stiftungsratsvorsitzender

Joe Chialo

Kontakt

info@diversity-arts-culture.berlin

www.diversity-arts-culture.berlin

Konzeption

Nima Ramezani

Beratende Mitarbeit

Carolin Huth

Texte

Nima Ramezani. Das Kapitel „Was ist Awareness?“ wurde von Katze geschrieben.

Lektorat

Cordula Kehr, Neneh Sowe

Illustrationen

[ElBoum](#)

Gestaltung

[aufsiemitgebrüll / Kristin Schlodder](#)



**Diversity
Arts Culture**
Berliner Projektbüro
für Diversitätsentwicklung

**Stiftung für
Kulturelle Weiterbildung
und Kulturberatung**