

Awareness-Standards

Ergebnisse der Vernetzungstreffen zu Awareness-Standards [Stand 28.11.2024]

Bitte beachtet:

Die Awareness-Standards sind weder allumfassend noch endgültig. Sie befinden sich in einem Prozess der Revision. Auch an sprachlicher Optimierung wird besonders im Hinblick auf Verständlichkeit und Zugänglichkeit weiterhin gearbeitet.

Stufe 1:

Standards, Definitionen und Regelungen

Diese Standards wurden in Kommunikation zwischen verschiedenen Personen und Strukturen, welche sich im deutschsprachigen Raum mit Awareness-Arbeit befassen, ausgehandelt und festgehalten.

Die Standards decken **Grundlagen** der Awareness-Arbeit ab. Sie sind nicht umfassend für jeden **Kontext**. Kollektive können und sollen für sich weitere Standards festlegen, die in ihrem Bereich relevant sind. Dafür können folgende Fragen hilfreich sein:

Auf welchen Veranstaltungen bietet ihr Awareness an?

Was ist dort wichtig?

Gibt es Dinge, die von den Standards nicht abgedeckt werden?

Was muss gesondert festgehalten werden?

Ein undogmatischer Umgang mit den Standards ist wichtig. Sie sollen immer im Kontext betrachtet werden und Gegenstand von **Reflexion und Diskussion** bleiben. Sie sollen offen für Weiterentwicklung und Verbesserung sein.

Die Standards sollen eine gemeinsame Grundlage für verlässliche Awareness-Arbeit bilden. Kollektive oder Personen, die sich zu diesen Standards bekennen, **verpflichten** sich zur Einhaltung der grundlegenden Inhalte. Bei einer groben Zuwiderhandlung dürfen sie Awareness-Arbeit nicht mehr unter dem Namen der Awareness-Standards ausüben. Das Standards-Netzwerk legt den Modus für die Evaluierung in diesem Fall gemeinsam fest.

Die Standards sollen zugleich geschützt sein und offen für Veränderungen und Ergänzungen bleiben. Deswegen wurde ein **Trägerverein** aus verschiedenen Gruppen gebildet. Die Sicherstellung der Einhaltung der Standards und mögliche daraus resultierende Ausschlüsse bedeutet Macht und Verantwortung. Diese Macht und Verantwortung darf keinesfalls bei einzelnen Personen oder Gruppen liegen. Über einen Verband könnten in einer zweiten Stufe

Ressourcen wie rechtliche Absicherung, Super- und Intervision gemeinsam genutzt und bereitgestellt werden.

Awareness-Arbeit wird aktuell in vielen unterschiedlichen Kontexten gleichzeitig praktiziert. Manche Personen können (prekär) von dieser Arbeit leben. Viele andere Personen machen diese Arbeit ehrenamtlich. Awareness gibt es bei kleinen Kollektiven, in Fußballstadien und auf großen Festivals mit hohen Eintrittspreisen. Ein gemeinsamer Standard ist nötig, der von allen gleichermaßen umgesetzt werden kann.

Für kleine Kollektive und Gruppen, die gerade erst mit Awareness-Arbeit anfangen, soll ein **Schritt für Schritt Empfehlungs-Guide** erstellt werden. Der Guide soll es ermöglichen, binnen eines Jahres die Standards umzusetzen. Kollektive sollen kommunizieren können, wenn sie sich auf den Weg zur Erfüllung der Standards begeben. Eine Möglichkeit der Erleichterung könnten offene Workshops „Einstieg in die Awareness-Standards“ sein. Wir freuen uns über weitere Ideen.

Es ist nicht unser Ziel, dass Awareness-Arbeit immer bezahlt werden muss. Wir wünschen uns eine **kritische Reflexion von Arbeitsverhältnissen**. Awareness-Arbeit ist Care-Arbeit, die oft unsichtbar und unbezahlt ist. Sie wird überwiegend von Frauen, Trans*, Inter* und nicht-binären Personen gemacht. Wenn die DJs, Security, Bar oder sonstige involvierte Personen Geld bekommen, soll auch das Awareness-Team bezahlt werden.

„Awareness“ wird zunehmend in diversen Kontexten als Begriff verwendet. Es ist wichtig, diese Arbeit (besser) zu definieren und damit Verbindlichkeit zu schaffen. Dazu gehört Klarheit über die Richtlinien und Werte, nach denen Strukturen arbeiten. Die Standards können angefragt und nachgelesen werden. Dies ist ein relevanter Marker für Personen, die in Awareness-Arbeit wirken wollen.

Der Schutz- und Sicherheitsbegriff der Awareness-Arbeit soll mit lebendiger Praxis gefüllt sein. Wir freuen uns über alle, die dabei mitwirken wollen!

Table of Contents

1. Standards und Aufgaben der Awareness-Arbeit

1.1 Definition Awareness

1.2 Grundbegriffe der Awareness-Arbeit

Definitionsmacht

Parteilichkeit

Konsens

Gewaltbegriff

- 1.3 Awareness-Washing
- 1.4 Awareness-Konzept
 - 1.4.1 Awareness-Strukturen und Arbeitsrecht
- 1.5 Awareness-Anlaufstelle
 - 1.5.1 Möglichkeiten der Implementierung einer Anlaufstelle
 - 1.5.2 Die Frage der Anonymität
- 1.6 Voraussetzungen für Awareness-Personen
 - 1.6.1 Wer darf Awareness?
 - 1.6.2 Hilfreiche Eigenschaften für Personen in der Awareness-Arbeit
 - 1.6.3 Was disqualifiziert eine Person?
 - 1.6.4 Beispielgebende Qualifikationsschritte
- 1.7 Aufgaben von Awareness-Arbeit
- 2. Awareness-Arbeit in der Umsetzung
 - 2.1 Grundsätze für Awareness-Schichten
 - Schichtlänge und Pausen
 - Buddysystem
 - Nüchternheit
 - Konsens
 - Geistige und körperliche Verfassung – Selbstschutz
 - Markierung
 - Diversität in Teams
 - Gruppen- oder Community-spezifische Arbeit
 - 2.2 Awareness-Dienst Regelungen
 - 2.2.1 Abläufe, Vor- und Nachbereitung
 - Vorbereitung für veranstaltungsbezogene Awareness-Arbeit
 - Schichtantritt
 - Während der Schicht
 - Nach der Schicht
 - Schweigepflicht
 - 2.3 Awareness-Dienst To-Do & Can-Do
 - 2.4 Anforderungen an Veranstaltende
 - 2.4.1 Bezahlung
 - 2.5 Dienstabbrüche
 - 2.5.1 Kriterien für den Dienstabbruch durch Awareness-Teams
 - 2.5.2 Art und Weise des Rückzugs als Awareness-Team
 - 2.5.3. Rechtliche Absicherung
- 3. Qualitätssicherung & Transparenz extern (öffentlich)
 - 3.1 Sicherung der Standards
 - Awareness-Board
 - Überarbeitungsmodus
- 4. Qualitätssicherung Awareness-intern (Support)
 - 4.1 Super-/Intervision
 - Intervision
 - Supervision

Support-Pool (mittel-/längerfristig)
Gesprächsleitfaden
4.2 Fortbildung / Weiterbildung
Was zählt als Fortbildung?
5. Anhänge / Ergänzende Sammlungen
5.1 Sammlung von regional verfügbaren Unterstützungsstrukturen
5.2 Weitere Ressourcensammlung
6. Stufe 2 – Ausblick: möglicher Ausbau

1. Standards und Aufgaben der Awareness-Arbeit

1.1 Definition Awareness

Was ist Awareness?

Awareness bedeutet für uns Achtsamkeit und Bewusstsein im Umgang miteinander und das Vermeiden von Diskriminierung, Übergriffen und (sexualisierter) Gewalt. Das beinhaltet ein Bewusstsein im Umgang mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen und unserer eigenen Position in diesen.

Der Awareness-Ansatz kommt nicht aus der Theorie, sondern aus der Praxis: Er wurde von Betroffenen von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt und ihren Verbündeten entwickelt. Sie schufen als Expert*innen der eigenen Betroffenheit eine gemeinsame Haltung, die aus dem Wissen um Machtverhältnisse entstanden ist.

Im Zentrum von Awareness steht das Wohl der von diskriminierendem, übergriffigem oder grenzüberschreitendem Verhalten betroffenen Person. Damit einher geht eine parteiliche Unterstützung, sofern die betroffene Person dies möchte, um die betroffene Person mit den Folgen der Diskriminierung und (sexualisierten) Gewalt nicht allein zu lassen. Der Ansatz ist intersektional und berücksichtigt Mehrfachbetroffenheiten. Unterstützung beinhaltet auch die Herstellung von Schutzräumen, damit Betroffene sich aus Räumen/Strukturen nicht zurückziehen müssen, sondern Handlungsfähigkeit (zurück)erlangen und weitere Gefährdungen und ungewollte Begegnungen ausgeschlossen werden können.

Awareness-Arbeit kann auch präventiv wirken. In manchen Communities wird sie zusammen mit einer das Umfeld reflektierenden und Transformativen Arbeit mit diskriminierenden oder gewaltausübenden Personen im Sinne von Community Accountability angeboten. Awareness-Arbeit bietet verschiedene Ansätze und Möglichkeiten und bedarf reflektierten Erfahrungswissens, fundierter Praxis und dementsprechend geschulten Teams. In jedem Fall

orientiert sich Awareness-Arbeit an Grundsätzen wie Konsens und den Bedürfnissen der unterstützungssuchenden Personen und stellt solidarisches Handeln in ihrem Sinne her.

1.2 Grundbegriffe der Awareness-Arbeit

Die hier kurz erläuterten Grundbegriffe der Awareness-Arbeit können in weiterer Folge durch ein umfassenderes Glossar ergänzt werden. Die hier gegebenen Erklärungen sind nicht umfassend.

Definitionsmacht

In der Awareness-Arbeit ist die Definitionsmacht betroffener Personen grundlegend. Bezugnehmend auf das Awareness Institut und Ann Wiesental besagt Definitionsmacht, dass betroffene Personen definieren, was ihnen passiert ist, was ihnen angetan wurde und welche Form von Gewalt oder Diskriminierung sie erlitten haben. Sie sind nicht verpflichtet, dies zu tun und können die Definition über die Zeit ändern, wenn sich beispielsweise durch einen ersten Schock die Wahrnehmung des Erlebten zunächst anders dargestellt hat, als es mit Abstand später erkannt werden kann.

Allein die Betroffenen wissen, was sie erlebt haben und wie es sich angefühlt hat und müssen sich nicht rechtfertigen.¹

Parteilichkeit

In Bezug auf Diskriminierung oder Gewalt ist die Haltung in der Awareness-Arbeit nicht vermeintlich neutral, sondern parteilich mit den Marginalisierten und Betroffenen. Betroffene Personen können in einem geschützten Rahmen von ihren Erfahrungen berichten, ohne mit Zweifeln, Bewertung oder Schuldvorwürfen konfrontiert zu werden.²

Konsens

Awareness-Arbeit basiert auf Einvernehmlichkeit. Ein Awareness-Team handelt im Sinne betroffener Personen, nachdem diese ihr informiertes Einverständnis dazu gegeben haben. Dies setzt voraus, dass die beteiligten Personen konsensfähig sind. Die Abwesenheit von Widerspruch bedeutet keine Einvernehmlichkeit. Es bedarf einer klaren Zustimmung. Bedürfnisse, Grenzen und Wünsche der beteiligten Personen müssen dabei geachtet werden.

Gewaltbegriff

Der Gewalt-Begriff in der Awareness-Arbeit ist deutlich weiter gefasst als jener, welcher beispielsweise Gesetzestexten zugrunde liegt. Er umfasst physische sowie psychische und verbale Gewalt und aktive sowie passive Formen. So kann eine verbale Anfeindung ebenso

1 vgl. <https://awareness-institut.net/glossar/definitionsmacht/>; Ann Wiesental, Antisexistische Awareness – Ein Handbuch, Unrastverlag, 2017

2 vgl. <https://awareness-institut.net/glossar/parteilichkeit/>

Gewalt darstellen wie mangelnde Wertschätzung. Auch Diskriminierung ist eine Form von Gewalt. Gewalt kann zwischenmenschlich, institutionell, staatlich und strukturell erfolgen und ist immer im Kontext gesellschaftlicher Strukturen zu betrachten.³

1.3 Awareness-Washing

Zu beachten ist die Problematik, dass Awareness-Teams bei Locations/Partys/Veranstaltungen beworben werden, die in der Praxis nicht nach den schon erarbeiteten Standards und Grundwerten (Definitionsmacht, Parteilichkeit, Konsens, Vertraulichkeit) sowie ohne ein damit verbundenes Konzept handeln.

Das können Personen/Teams sein, die unter anderem ohne fundiertes Grundwissen, ohne Vernetzung, ohne Schulungen und Weiterbildungen, ohne gemeinsame und Selbst-Reflexion, Supervision/Intervision und ohne gemeinsame Grundhaltung, nicht nüchtern, ohne Bezahlung und/oder allein agieren und/oder vor Ort in einer anderen Tätigkeit stehen. Eine Struktur, die so arbeitet, kann sich nicht Awareness-Team nennen. Awareness-Arbeit muss immer in ein allgemeines Gewaltschutz- und Awareness-Konzept eingebunden sein. Awareness-Konzepte dürfen nicht nur reaktive, sondern müssen auch präventive Aspekte umfassen. Die Erarbeitung gemeinsamer Standards zielt darauf ab, dass Menschen sich auf Awareness-Teams verlassen können. Wenn diese Standards nicht eingehalten und trotzdem „Awareness-Teams“ präsentiert werden bzw. mit ihnen geworben wird, kann von Awareness-Washing gesprochen werden.

Mögliche Beispiele sind:

Awareness für eine Veranstaltung, wo in einer auftretenden Band ein Täter spielt, die Betroffenen aber gegen einen weiteren Auftritt sind (Beispiel: Rammstein). Awareness für ein Festival, wo die Organisationsstruktur Täter*innenschutz betreibt (Beispiel: Es gibt ein Awareness-Team für Gäste, aber die Orga schützt andere Personen aus der Orga nicht, um das Verhältnis zum Vermieter, der übergriffig war, nicht zu "schädigen"). Eine kommerzielle Veranstaltung, die etwas Awareness nennt, aber im Allgemeinen Standards nicht umsetzt (Beispiel: 2 Personen für einen großen Club mit mehreren hundert Personen).

Der Begriff ist an andere "washing"-Begriffe angelehnt, wie beispielweise Pinkwashing oder Greenwashing. Er meint, dass ein Konzept "verwässert" wird und/oder sich Veranstaltende "reinwaschen" wollen von der "Bringschuld", Awareness anzubieten.

1.4 Awareness-Konzept

Ein Awareness-Konzept ist für alle Strukturen empfehlenswert – nicht nur für solche, die aktiv mit Teams in der Awareness-Arbeit tätig sind. Wenn eine Organisation ein Awareness-Konzept hat, muss das nicht bedeuten, dass sie auch ein Awareness-Team bereitstellen kann.

Ein Awareness Konzept soll verschiedene Ebenen umfassen:

³ vgl. z.B. Les Migras: Unterstützung geben,

https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/06/LM_Broschuere_Tapesh_UnterstuetzungGeben.pdf

In der Regel benötigt es ein internes und ein externes Konzept sowie nach Bedarf verschiedene Anhänge. Das Konzept soll Leitlinien, Grundwerte und Ziele umfassen. Es sollte geklärt sein, wie die Qualität des Konzeptes gesichert ist. Ein Konzept sollte deutlich machen, an wen sich das Angebot richtet, wie sich Personen an die Struktur wenden können und was alles abgedeckt wird. Es muss geklärt sein, welche Verhaltensweisen diskutierbar bzw. noch verhandelbar sind und welche definitiv zu einem Ausschluss führen können.

Es braucht eine Klärung von Zuständigkeiten sowie eine Vorgehensweise zum Umgang mit Vorwürfen, auch gegenüber internen Personen. In Anhängen können Kommunikations- und Handlungsabläufe, Gesprächsleitfäden und Infomaterial oder andere Materialien ergänzt werden.

Ein externes Konzept ist der Teil des Konzeptes, der in der Öffentlichkeit verfügbar und sichtbar gemacht werden soll.

1.4.1 Awareness-Strukturen und Arbeitsrecht

Nicht im Awareness-Konzept enthalten sind arbeitsrechtliche Fragen. Wir wollen an dieser Stelle eine klare **allgemeine Empfehlung zu arbeitsrechtlicher Vertretung aussprechen**.

Als Awareness-Strukturen finden wir arbeitsrechtliche Organisation wichtig. Wenn es genügend Angestellte oder Mitarbeitende gemäß den Kriterien für die Gründung eines Betriebsrates oder Gewerkschaftsstrukturen gibt, empfehlen wir, dass diese Möglichkeiten der arbeitsrechtlichen Vertretung umgesetzt und gefördert werden.

1.5 Awareness-Anlaufstelle

Wenn Strukturen eine Dauerhaftigkeit haben (Räume; Veranstaltungsgruppen, die immer wieder veranstalten; Awareness-Gruppen, die verschiedene Veranstaltungen betreuen), wird nachdrücklich empfohlen, eine Anlaufstellenstruktur zu etablieren. Es braucht eine Struktur, an die sich Leute wenden können.

Dies betrifft nicht nur Awareness-Kollektive, welche „extern“ Awareness anbieten, sondern auch Strukturen, welche die Awareness selbst stellen.

Jedes Kollektiv, das sich zu den Standards verpflichtet, soll Vertrauenspersonen haben, die nicht mit Personen in Machtpositionen besetzt sind und die bei internen sowie externen Konflikten unterstützen und im Fall von Gewalt und Diskriminierung über den Umgang damit entscheiden können. Diese Anlaufstelle muss innerhalb der jeweiligen Struktur entsprechend verankert sein (z.B. über die Statuten, Geschäftsordnung, Beschlüsse, ...).

Dabei geht es um das Schaffen von Kontinuitäten und Accountability (Verantwortlichkeit) in der Struktur.

Anlaufstellen sollen mehr sein als Personen, an die man sich bei internen Problemen wenden kann. Auch Personen von außen sollen sich an diese wenden können, wenn es Probleme gibt. Wenn z.B. Vorfälle, die eine Veranstaltung betreffen, über social Media kommuniziert werden, soll klar sein, dass dies an die Anlaufstelle weitergeleitet wird.

Wenn es eine dauerhafte Location gibt, soll es nicht nur ein Team für den Abend geben, sondern auch ein Ablaufprotokoll, wie mit Problemen, die abseits der Veranstaltung vorkommen, umgegangen wird.

Wo kann ich mich melden, wenn ich ein Posting der Struktur oder den Inhalt einer Veranstaltung problematisch / diskriminierend finde oder wenn es Probleme mit dem Awareness-Team gibt?

1.5.1 Möglichkeiten der Implementierung einer Anlaufstelle

Eine Möglichkeit der Umsetzung einer Anlaufstelle ist die Bereitstellung einer E-Mail-Adresse. Diese E-Mail-Adresse soll öffentlich sichtbar und leicht auffindbar bereitgestellt sowie der Zweck bzw. die Nutzungsmöglichkeit klar dargestellt werden:

„Du kannst uns eine E-Mail an anlaufstelle@namederstruktur... schreiben“, zum Beispiel:

- Wenn es im Vorfeld von Veranstaltungen relevante Informationen gibt wie z.B.: bekanntes grenzüberschreitendes Verhalten von auftretenden Personen.
- Wenn im Nachgang zu einer betreuten Veranstaltung ein Vorfall bekannt wird und/oder sich jemand aus dem Team problematisch verhalten hat.

Ausgewählte Leute haben Zugriff auf die E-Mail-Adresse, dazu gibt es Regeln, z.B.:

- Mails müssen binnen 3 Tagen beantwortet werden.
- Direkt in eine Situation involvierte Personen dürfen nicht einen Fall nachbearbeiten, bei dem es um ihr Verhalten oder eventuelles Fehlverhalten geht.
- Die Art und Weise der Dokumentation von Abläufen und Vorfällen muss geklärt sein.

Für Fälle, die intern sind, ist eine Anlaufstelle auf Gegenseitigkeit möglich. Ein Beispiel dafür ist, wenn die Anlaufstelle einer Gruppe sich für die Bearbeitung möglicher interner Fälle einer anderen Gruppe verpflichtet und umgekehrt.

Unabhängig von der Art der Implementierung ist die Abgrenzung von Vorfällen außerhalb der Zuständigkeit zu beachten:

Wenn es zu weit weg von uns und dem für uns relevanten Tätigkeitsfeld ist (z.B. für ein Veranstaltungskollektiv „Zwei Tage später ist mir auf der Straße dies und das passiert“), dann kann eine Verweisberatung erfolgen.

Jede Struktur muss für sich selbst entscheiden, wie die Anlaufstelle implementiert wird (neben oder anstelle einer E-Mail-Adresse ist z.B. ein Web-Formular möglich, evtl. mit der Möglichkeit anonymen Einträge; eine Telefonnummer, eine Art Sprechstunde?).

Der Zugang sollte in jedem Fall möglichst niederschwellig sein, die Kontaktmöglichkeit zur Anlaufstelle muss gut und öffentlich auffindbar sein und es muss klaren Regeln für die Bearbeitung geben. Diese sind mindestens:

- Zeitrahmen für die Bearbeitung von Vorfällen
- Prinzipien der Awareness-Arbeit gelten auch hier
- mindestens zwei Personen in einer Struktur
- Reaktion auf eine Meldung durch vom Vorfall unabhängige Personen (z.B. nicht aktiv oder direkt an der Schicht/der Veranstaltung beteiligte Personen)

Wie dies im Einzelfall umgesetzt werden, das entscheiden die Strukturen individuell. Wenn jemand aus der Struktur ausübend beteiligt ist, so muss es gegenüber Betroffenen transparent gemacht werden, sonst kann das zu Täter*innenschutz führen.

Wir empfehlen eine schriftliche Festlegung der Anlaufstellen-Arbeitsweise sowie des Umgangs in der jeweiligen Struktur im Falle von Grenzüberschreitungen. Das beinhaltet mögliche Moderations-, Mediations- sowie Ausschlussverfahren. Es ist empfehlenswert, auch die gewünschten Verhaltensweisen und (gesellschaftspolitischen, moralischen, ethischen) Ansprüche zu verschriftlichen.

1.5.2 Die Frage der Anonymität

Die Möglichkeit anonymen Meldungen steht dem Wunsch oder der gefühlten Notwendigkeit nach Austausch mit der meldenden Person entgegen. Andererseits kann es niederschwelliger sein, etwas anonym zu thematisieren.

Wir empfehlen daher, anonyme Meldungen möglich zu machen, idealerweise jedoch in einer Form, wo dennoch die Möglichkeit gegeben ist, Rückfragen zu stellen.

Ein Problem bei anonymen Meldungen ist, dass sie nicht als Ausschlusskriterium gelten können, da sie leicht missbraucht werden können, um jemanden ungerechtfertigt auszuschließen.

1.6 Voraussetzungen für Awareness-Personen

Die Frage nach den Voraussetzungen für und Qualifikationen von Awareness-Personen wirft auch die Frage nach der Realisierbarkeit dieser Standards auf – besonders für kleine oder noch am Anfang ihrer Arbeit stehende Strukturen und im Kontext unbezahlter / ehrenamtlicher Arbeit. Es muss überlegt werden, wie mit Ressourcenungleichheit umgegangen werden kann,

sodass durch eine Standardisierung und ein „Labeling“ nicht dazu beigetragen wird, dass es zu einer Vermarktung bzw. Instrumentalisierung kommt.

Die im Folgenden genannten „Voraussetzungen“ für Awareness-Personen und die beispielgebenden Qualifikationsschritte sind daher im Kontext der jeweiligen Gegebenheiten zu betrachten. Bei kleineren Kollektiven, in denen Mitglieder beispielsweise nur langsam Schichtenerfahrung sammeln oder in größeren Zeitabständen Workshops absolvieren können, kann eine schrittweise Annäherung an die „formalen“ Voraussetzungen erfolgen.

1.6.1 Wer darf Awareness?

Voraussetzung für Awareness-Schichtpersonen ist, dass Wissen über die gemeinsam definierten Mindeststandards gegeben ist. Das kann auto-didaktisch, durch Nutzung bereits vorhandenen Wissens, über Workshops, eine Einschulung oder andere Wege passieren. Die Person muss mit den theoretischen Grundkonzepten von Awareness-Arbeit (Definitionsrecht, Parteilichkeit, Konsens, Verständnis von Gewalt) vertraut sein. Personen sollen sich auch mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen, Möglichkeiten eines solidarischen Miteinanders sowie eigenen Privilegien auseinandersetzen.

Wir schlagen vor, eine Person als "neu" in der Awareness-Arbeit zu betrachten, bis sie 10 Schichten in unterschiedlichen Kontexten umgesetzt hat.

Eine offizielle Schulung oder Qualifizierung ist nicht nötig, bevor Personen eine erste Schicht machen, es wird aber empfohlen. Es wird nach den Awareness-Prinzipien gearbeitet, Personen sollten die Awareness-Standards kennen und anerkennen. Es dürfen jedenfalls keine Personen sein, die mit akuten sowie nicht gelösten Gewaltvorwürfen konfrontiert sind.

Es muss darauf geachtet werden, dass in einem Team mit komplett neuen Personen auch erfahrene Personen Teil der jeweiligen Schicht sind.

Als mittel- oder längerfristigen Schritt empfehlen wir, dass der Standard dahingehend angepasst wird, dass alle Personen vorab einen Workshop machen. Das setzt aber eine ausreichende Verfügbarkeit an möglichst kostenfreien Angeboten voraus.

1.6.2 Hilfreiche Eigenschaften für Personen in der Awareness-Arbeit

- Bewusstsein über die Grenzen der eigenen Belastbarkeit
- bewusster Umgang mit Stress
- Reflexionsfähigkeit
- Teamkompetenz

- Kritikfähigkeit
- machtkritisches, struktur- und gesellschaftskritisches Denken
- Lösungsorientierung
- Zuverlässigkeit

1.6.3 Was disqualifiziert eine Person?

Als von der Awareness-Arbeit ausschließend werde akute Gewaltvorwürfe und/oder massives Fehlverhalten einer Person gesehen. Dazu braucht es gegebenenfalls auch eine Klärung bezüglich der Voraussetzungen für eine eventuelle Wiederaufnahme der Person in die Struktur. Sollte ein Ausschluss nötig sein, so darf und soll die Information darüber geteilt werden.

1.6.4 Beispielgebende Qualifikationsschritte

1. Kennenlerngespräch (Motive, Wissensfragen, politisches Selbstverständnis)
2. Workshop(s) mit Gruppenübungen
3. Schnupperschicht (in der Regel kürzer als eine reguläre Schicht, in Begleitung eines Teams mit erfahrenen Personen, idealerweise auf einer Veranstaltung, auf der auch wirklich etwas los ist)
4. Check-out vor Ort, zeitnahes beidseitiges Feedback
5. Reguläre Schicht
6. Orientierungsgespräch (Erwartungen, Feedback, Tätigkeitsausmaß)

Grundlegende Workshops zur Qualifikation

Zur Qualifikation schlagen wir vor, mindestens 2 Workshops folgender Art zu absolvieren:

Standard-Workshop

- mindestens 4 Stunden
- Awareness-Basics
- Arbeit in Großgruppen, Kleingruppen, Diskussionsphasen

- am besten in Person
- Empfehlung: maximal 16 Personen

Aufbau-Workshop

- mindestens 4 Stunden
- Szenarien
- detaillierte Auseinandersetzung mit Rollenverständnis
- nicht nur frontal, sondern auch in Gruppen, interaktiv
- muss in Person sein
- Empfehlung: maximal 16 Personen

Eine Liste an Bildungsträger*innen, welche Awareness-Workshops anbieten, soll sich künftig auf der Webseite zu den Standards finden.

1.7 Aufgaben von Awareness-Arbeit

Zu den Aufgaben von Awareness-Arbeit gehören unter anderem:

- Care-Arbeit machen & emotionale Unterstützung geben
- Ansätze von 'braver and safer spaces' umsetzen
 - o Das bedeutet: für mehr Sicherheit/Wohlbefinden aller zu sorgen
 - o einen geschützten Raum/Rahmen zu schaffen, wo Missstände angesprochen werden können
- Konsens vermitteln
- eine erste niederschwellige Anlaufstelle bei Konflikten/Vorfällen bieten
- eine gewaltfreie Gemeinschaft fördern

- o eine Signalwirkung besteht bereits durch die Präsenz des Awareness-Teams
- präventive Arbeit leisten
- den Kontext der jeweiligen Community unterstützen
 - o unterschiedlich, z.B.: Alkohol- und Drogen-freie Veranstaltung; besondere Themen, um die es geht, z.B. spezifische Bedürfnisse bei einer FLINTA-Party
 - o auch (je nach Kontext): harm reduction (safer drug use & safer sex tools)
- Parteilichkeit, Konsens, Definitionsmacht vermitteln
- je nach Kontext eher aktiveres oder passiveres Handeln

2. Awareness-Arbeit in der Umsetzung

2.1 Grundsätze für Awareness-Schichten

Schichtlänge und Pausen

- Ideal sind Schichten in der Dauer von 2-3 Stunden, vor allem für Personen, die "neu" sind. Eine Pause von mind. 20 min wird nach 3 Stunden empfohlen. Rauchen, Klopausen, sich etwas zu trinken holen etc. fallen nicht darunter.
- Das Arbeitszeitgesetz/Arbeitnehmer*innenschutzgesetz enthält eine Pausenpflicht nach 6 Stunden, das wird jedoch als zu spät empfunden.
- Schichtpersonen sollen auch auf ihre eigenen Kapazitäten achten und nicht mehr machen als sie sich zutrauen, nachdem sie die für sich gut machbare Schichtlänge festgestellt haben.
- Es sollten Ausfallsysteme (z.B.: Springer*innen) geschaffen und die Teams so aufgestellt werden, dass Personen ausfallen und andere einspringen können, ohne die Durchführbarkeit der Schicht zu vernachlässigen.

Buddysystem

- Awareness wird ausschließlich im Buddysystem (mindestens zu zweit) gemacht.
→ Für Sicherheit - Accountability - Bezugsperson - Handlungsspielraum
- Beim Buddysystem geht es um unmittelbares gemeinsames Arbeiten. Es braucht ein regelmäßiges Miteinander-Einchecken und -Auschecken aus dem gemeinsamen Arbeiten.
- In der Arbeit zu zweit wird auf Verfügbarkeit und Ansprechbarkeit geachtet. (Deswegen während des Dienstes z.B.: keine tiefen politischen oder persönlichen Diskussionen, die die Zugänglichkeit für Externe erschweren.)
- Sicherheit bedeutet auch: emotionale Sicherheit, körperliche Sicherheit, gemeinsames Entscheiden, Absprachen treffen können und sich gemeinsam unterstützen.
- Kritische und sensible Punkte werden nicht allein entschieden.

Zu beachten:

- Empfehlung: Bei der Zusammensetzung des Buddysystems wird versucht auf die Diversität des Teams zu achten.
- Situationsbedingt kann es sein, dass sich Personen innerhalb eines Buddysystems kurzzeitig auf mehrere Positionen aufteilen. Z.B.: eine Person holt etwas, eine andere Person bleibt bei einer betroffenen Person. Dennoch sollte die jeweilige Buddyperson immer wissen, wo die andere Person ist, was diese tut.

Nüchternheit

Zurechnungsfähigkeit, Leistungsfähigkeit und Vertrauenswürdigkeit müssen gegeben sein. Hierbei gibt es keine Kompromisse. Vor dem Dienst und so lange eine Person als AWA erkennbar ist, dürfen keine Rauschmittel konsumiert werden. Emotionale Verfügbarkeit und psychische Belastbarkeit werden vorausgesetzt. Bei privater Anwesenheit nach der Schicht beim einem Event sollte Konsum von Rauschmitteln - wenn überhaupt - moderat erfolgen.

Konsens

Das Awareness-Team wird nur bei Zustimmung der betroffenen Person involviert.

Die Einvernehmlichkeit kann zustande kommen, wenn das Awareness-Team von einer betroffenen Person oder im Namen einer betroffenen Person angesprochen wird oder wenn das Awareness-Team einen Vorfall beobachtet und seinerseits die Person(en) anspricht.

Sollte eine betroffene Person als nicht (mehr) konsensfähig eingeschätzt werden, muss individuell entschieden werden. Im Falle einer akuten Gefährdung der Person müssen Ersthelfer*innen oder Security eingeschaltet werden. Dies gilt auch für eine mögliche Gefährdung des Awareness-Teams.

Geistige und körperliche Verfassung – Selbstschutz

Eine Person kann sich nicht in eine Position begeben, in der sie Awareness-Arbeit macht, wenn sie in der Situation gerade selbst Awareness brauchen könnte.

Markierung

Es muss klar ersichtlich sein, wie das Awareness-Team erreichbar ist.

Das inkludiert den Aufenthaltsort (Info-Point, Eingang, mobil auf dem Gelände,...), die Erreichbarkeit (z.B. Telefonnummer) und Erkennungsmerkmale (z.B. Leuchtmittel, Uniform, Button, Warnweste, Beschriftung, ...). Die Erkennungsmerkmale und Kontaktmöglichkeiten sollten vor Beginn der Veranstaltung an besuchende Personen kommuniziert werden (z.B. auf Social Media, via Flyer/Plakate, mündlich beim Einlass).

Empfehlung:

Bei Dunkelheit Leuchtmittel (z.B. Lichterketten) verwenden. Ansonsten Erreichbarkeit garantieren durch Info-Point und/oder Telefonnummer. Optimalerweise gibt es mehrere Erkennungsmerkmale.

Diversität in Teams

Wir befürworten es, dass möglichst Menschen mit verschiedenen Hintergründen, Erfahrungen und insbesondere Personen, welche auch selbst von Diskriminierung und Gewalt betroffen sind oder waren, den Zugang erhalten, diese Arbeit zu machen, wenn sie das möchten.

Awareness hat einen intersektionalen Anspruch. Das soll auch gelebt werden von möglichst verschiedenen Personen. Alle können unterstützend sein. Das bedeutet, dies auch innerhalb von Teams, in der Struktur sowie auch in allen anderen Bereichen der Tätigkeit umzusetzen.

Anfragen von Veranstaltenden zu Teams mit spezifischen Merkmalen sollten gut begründet und dem Veranstaltungskontext entsprechend sein, damit sie befolgt werden müssen (z.B. FLINTA Teams für FLINTA Veranstaltungen, BIPOC⁴ Team für BIPOC Veranstaltung).

4 Black, Indigenous, (and) People of Color, vgl. z.B. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/BIPOC>

Gruppen- oder Community-spezifische Arbeit

Wenn mit Risiko gerechnet oder/und mit bestimmten Gruppen gearbeitet wird, braucht es gegebenenfalls ein entsprechendes Schutzkonzept. Beispielsweise in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ein passendes Kinder- und Jugendschutzkonzept.

Eine Auseinandersetzung mit den jeweiligen Gruppen im Vorfeld der Tätigkeit ist wichtig.

Bei Community-spezifischen Events sollten Personen aus der jeweiligen Community involviert werden.

2.2 Awareness-Dienst Regelungen

2.2.1 Abläufe, Vor- und Nachbereitung

Folgende Checklisten sollen als Richtlinien verstanden werden, die nach Notwendigkeit angepasst werden können. Die Punkte beziehen sich auf die Arbeit von externen Awareness-Teams auf Veranstaltungen. Im Falle von Struktur-internen Awareness-Teams bzw. Locations mit festen Teams oder anderen Settings müssen die Punkte entsprechend angepasst werden. Anmerkungen: Das Thema der Vor- und Nachteile von externen Teams oder einer festen Verbindung von Awareness und Strukturen oder Räumen ist komplex und wird an dieser Stelle nicht behandelt. Grundsätzlich finden wir eine feste Verankerung von Awareness sinnvoll, sodass es nicht immer ein externes Team braucht. In Form einer Anlaufstelle sollte Awareness in jedem Fall in Strukturen verankert sein.

Vorbereitung für veranstaltungsbezogene Awareness-Arbeit

- Rahmenbedingungen klären: Wer arbeitet wann? Wie viel & wie wird bezahlt, wie ist das Team versorgt? Falls nicht: Gibt es einen Ausgleich? Wie können die Rahmenbedingungen fair sein? Wenn andere Positionen (z.B.: Bar, DJs, Security) bezahlt werden, sollte auch das Awareness-Team bezahlt werden.
- Vorbesprechung; sicherstellen, dass Schichtpersonen alle Informationen über die Schicht/das Event/die Location haben; hier auch Verantwortung der Veranstaltenden / Räume ansprechen
- Termin für eine mögliche Nachbesprechung schon im Vorfeld festlegen
- Begehung des Ortes: Möglichst alle Personen sollten vorab die Möglichkeit haben sich mit dem Veranstaltungsort vertraut zu machen. Es sollte Pläne, Infos, Fotos etc. vom Ort geben und zumindest ein Teil des Teams vorab den Ort besichtigen.

- Kommunikationswege für den Einsatz bei der Veranstaltung klären
- Klären, wie Personen mitbekommen, dass es ein Awareness-Team gibt (Flyer, Plakate, ...) und wie es erreicht werden kann (Telefon, Infotisch, ...)
- Equipment besorgen, vorbereiten und mitnehmen
- Dokumentationsart von Vorfällen klären (vertraulich, anonymisiert, ...)
- Klären, ob und wie der Veranstaltungsort und die Veranstaltenden das Awareness-Konzept und -team sowie die damit verbundenen Prinzipien unterstützen
- Klären, wer da die Ansprechpersonen sind
- (räumliche) Barrieren besprechen und sichtbar machen (Türpolitik, Klosituation, Zugang, Licht/Stroboskop-Situation, ...)
- Klären, wie die Sicherheit für das Awareness-Team gewährleistet ist
- Fragen zum Hausrecht und (sofern vorhanden) Zusammenarbeit mit Security klären

Schichtantritt

- geplante Infrastruktur rechtzeitig vorbereiten (Ruheraum/Rückzugsort, Infotisch, Material aufhängen, ...)
- Rückzugsort: Unterscheidung Raum für Betroffene und Team (Dienstzimmer); ruhig, gemütlich (je nach Möglichkeit pragmatisch handhaben)
- Check-in gemäß Vereinbarung im Kollektiv (zu Beginn jeder Schicht): Persönliche Verfassung, eventbezogene Bedürfnisse und Bedenken sowie Dinge, mit denen man sich nicht wohlfühlt, Ressourcen und Fähigkeiten mit dem Team teilen etc.
- Abklären, ob alle mit den Gegebenheiten der Location vertraut sind sowie Kommunikationswege und Treffpunkte geklärt und funktionabel sind, etc.
- Check-in mit vor Ort Arbeitenden (Bar, Garderobe, Securities...)

Anmerkung: Das eingeschätzte Risiko der Veranstaltung sollen Personen, die arbeiten wollen, vorab – bereits vor der Anmeldung für die Schicht – kennen.

Während der Schicht

- Aufgaben und Schichtregeln beachten! (siehe 1.7 und 2.1)
- Bei Vorfällen:
- Richtlinien zur Arbeit mit Betroffenen beachten (work in progress; in diesem Dokument noch nicht enthalten)
- Eigene Grenzen beachten! Bei einem Vorfall nur agieren, wenn dem nichts widerspricht (z.B. Selbstschutz; persönliche Beziehung zu involvierten Personen)
- Dokumentation, gegebenenfalls Weitergabe von Informationen

Nach der Schicht

- Check-out: Verfassung der Team-Personen; Raum, um Dinge anzumerken
- Materialien zusammenpacken/mitnehmen
- Check-out bei Veranstaltenden / vor Ort Arbeitenden
- gegebenenfalls Infos aufbereiten, Dokumentation machen
- gegebenenfalls Nachbereitung/Nachbesprechung im Team sowie mit Veranstaltenden

Schweigepflicht

In der Awareness-Arbeit soll eine Schweigepflicht in dem Sinne gelten, dass die Weitergabe von Informationen oder Erfahrungen – sofern nicht anders nötig – anonymisiert erfolgt, sodass kein Rückschluss auf Person(en) möglich ist. Wir berufen uns hierbei auf (andere) sozialarbeiterische Berufe.

Diskretion muss gewahrt werden und die Verschwiegenheitspflicht kann in den Statuten/Grundsätzen verankert werden. Eine Zuwiderhandlung kann zum Ausschluss führen. Die Weitergabe von Informationen ist in verschiedenen Fällen möglich und eventuell nötig:

- während der Arbeit
- in der Nachbereitung (ggfs. mit Außenstehenden)
- bei Supervision/Intervision (ggfs. mit Außenstehenden)

- bei weiterer Betreuung betroffener Personen

Innerhalb von einer Schicht ist die Weitergabe von Informationen an ein anderes Team / das ablösende Team erlaubt bzw. gegebenenfalls notwendig. Dies betrifft die Informationen, die notwendig sind, um weiterarbeiten zu können, also handlungsrelevante Informationen und Details.

Auch in der Nachbereitung kann eine (nicht anonymisierte) Informationsweitergabe nötig sein. So müssen z.B. Infos über Täter*innen weitergegeben werden.

Bei Interventionen und Supervisionen kann bei Schichten Erlebtes oder Erfahrenes anonymisiert geteilt werden.

2.3 Awareness-Dienst To-Do & Can-Do

Was darf der Awareness-Dienst? Wozu ist er nicht verpflichtet?

Der Awareness-Dienst...

- ...kann nicht verpflichtet werden, administrative Tätigkeiten für die Veranstaltenden zu leisten.
- ...kann nicht zeitgleich andere Aufgaben wie Kassa und Türselektionsdienst übernehmen.
- ...hat keine Verantwortung für das Kassieren von Gebühren jeglicher Art. Ebenso liegt das Zubereiten und/oder Servieren von Getränken und Speisen nicht im Aufgabenbereich des Awareness-Dienstes.
- ...kann einen Veranstaltungsverweis ("Rauswurf") aussprechen, unterstützt durch Rücksprache mit der Buddyperson, ist aber in keiner Form zur Durchführung dessen verpflichtet.

→ Verantwortliche holen (Security, Veranstalter, etc.)

- ... ist in Fällen von Gewalt und Diskriminierung (von anderen Strukturen in der Veranstaltung) mit hinzuzuziehen.
- ...greift bewusst in Konfliktsituationen gemäß den Awareness-Grundsätzen ein.
- ...hat eine pädagogische Funktion in Bezug auf Safer Sex Guide, Safer Drug Use, Awareness, Queer-Friendliness, Vermittlung professioneller Anlaufstellen, ...

- ...ist jedoch kein Ersatz oder Stellvertretung eines professionellen Rettungsdienstes bzw. geschulten medizinischen oder psychotherapeutischen Personals. Auch im Falle, dass medizinisch geschultes Personal im Awareness-Team tätig ist, stellt dieses keinen Ersatz dar!
- ...betreibt primär Betroffenenenschutz und -betreuung sowie direkte punktuelle Unterstützung in Situationen und gibt allgemein Support.
- ... bietet (je nach Kapazität) Reflexion mit auslösenden Personen an.
- ...vertritt die ‚Hausordnung‘ bzw. ‚Verhaltenskodex‘, sollten sich die Veranstaltenden und Lokalbesitzenden auf eine(n) geeinigt haben und diese(n) im Zuge der Einsatzvorbereitung der Awareness-Organisation mitgeteilt haben, sofern diese die Awareness-Grundsätze und die lokale Rechtsprechung nicht verletzen.
- ...kann nach Eigenermessung Serviceleistungen erfüllen (Becher sammeln, Müll sammeln, ...), ist jedoch nicht dazu verpflichtet und sollte auch keine Ordnungs-/Kontrollfunktion zugewiesen bekommen.
- ...kann an einem fixen Punkt agieren und sich bewegen. Dies wird vorher abgesprochen.
- ...sollte, wenn Personen vorübergehend allein agieren, in guter Absprache stehen und das Buddysystem wieder anstreben.
- ... bewegt nach Absprache mit der Awareness-Einsatzleitung Gäste dazu, den Veranstaltungsort zu verlassen, sollte Gefahr im Verzug sein oder wenn entsprechende Anweisungen von Polizei, den Veranstaltenden oder den Lokalbesitzenden kommen (z.B. nach Ende der Veranstaltung). Die mit der Awareness-Organisation vereinbarte Dienstzeit ist dabei einzuhalten, andernfalls fallen Überstunden an.
- ...übernimmt eine Vorbildfunktion.
- ...kann weiterführend an verursachende und/oder betroffene Personen Wissen und Informationen vermitteln, Aufklärungsarbeit leisten oder z.B. an Beratungsstellen verweisen - ist aber nicht verpflichtet oder "automatisch" die Person oder Gruppe, die dann weitergehende Unterstützungsarbeit macht. → Es braucht dafür Handreichungen und auch eine Reflexion über Grenzen der eigenen Arbeit.

2.4 Anforderungen an Veranstalter

Die Bereitstellung einer Awareness-Dienstleistung für eine Veranstaltung ist keine Selbstverständlichkeit und unterliegt Auflagen, welche dazu dienen, sichere Bedingungen für Gäste und Personal zu gewährleisten.

Es braucht mit Veranstalter*innen und Räumen entsprechende Vorbereitung und Nachbereitung

- in Bezug auf bestimmte Veranstaltungen:
z.B. Begehung des Ortes, Sichtbarkeit des Awareness-Teams,...
- allgemein in einem ganzheitlichen Kontext von Strukturarbeit:
Risikoanalyse (Toilettensituation, Rückzugsraum, Notausgänge...)

Den Veranstaltenden soll vermittelt werden, dass sie in diesen Punkten die Verantwortung tragen. Was passiert, wenn...? Präventives Handeln! Evtl. Haftungsklä rung.

Vorgespräche mit Veranstaltenden und Verantwortlichen für Veranstaltungsorte sind ein Muss, da oft nicht klar ist, was Awareness bedeutet. Es muss deutlich sein, dass es ernst zu nehmen ist und das auch intern Strukturarbeit passieren muss.

Die Awareness muss sowohl im Vorfeld als auch vor Ort sichtbar sein (Webseite, Social Media, Flyer, Poster im Vorfeld; an der Tür / beim Einlass) und die damit verbundenen Regeln müssen geklärt sein.

Die im Zuge der Vorbereitung getroffenen gemeinsamen Vereinbarungen müssen eingehalten werden. Es macht Sinn, diese schriftlich festzuhalten und bestätigen zu lassen.

Es braucht gute Kommunikation während Veranstaltungen – und dazu entsprechend nüchterne Ansprechpersonen.

2.4.1 Bezahlung

Wir plädieren für eine Veranstaltungs- oder Situations-angemessen faire und inflationsangepasste Entlohnung. Eine faire Bezahlung inkludiert nicht nur die Arbeit vor Ort, sondern auch die Vor- und Nachbereitung, den organisatorischen Rahmen rundherum sowie etwaige anfallende Supervisionskosten.

Insbesondere, wenn andere Positionen oder Personen, wie zum Beispiel DJs oder Securities, bezahlt werden, sollte auch das Awareness-Team für die Arbeit entlohnt werden.

In Kontexten, wo alle ohne Geld arbeiten, kann auch Awareness-Arbeit auf einer geldlosen Basis passieren. Wir halten es dennoch für nötig im kritischen Austausch darüber zu bleiben, wer sich unbezahlte Arbeit leisten kann. Ebenso ist es gut Arbeitsverteilung – insbesondere im

Kontext von Care-Arbeit, zu der Awareness-Arbeit gehört – zu reflektieren. Wer macht z.B. die Awareness-Arbeit, wer legt auf, wer macht die organisatorische Arbeit, wer die Security? Werden so, wie es in der jeweiligen Struktur gelebt wird, normative Verhältnisse reproduziert? Beispiele dafür wären: FLINTA Personen machen die Bardienste und Awareness, Männer die Technik und Security.

2.5 Dienstabbrüche

Die Regelung eines Awareness-Abbruchs ist wichtig und die Kriterien hierfür müssen klar kommuniziert und nach Möglichkeit vorab schriftlich festgelegt werden. Insbesondere, wenn es bereits sowohl für den Raum als auch für das Team einen Standard gibt.

2.5.1 Kriterien für den Dienstabbruch durch Awareness-Teams

- eine unvermeidbare Personengefährdung durch die Bedingungen vor Ort
- grobe Verfehlungen der Vereinbarung durch Personal vor Ort
- keine oder mangelnde Möglichkeit der Umsetzung Standards und Vereinbarungen
- grobe Missinformation über die Arbeitsbedingungen und/oder Veranstaltung durch die Veranstaltenden
- konsensuelle Entscheidung des Awareness-Teams
- Abbruch durch die Ansprechperson der Veranstaltenden
 - Der Awareness-Dienst hat in diesem Fall Anspruch auf eine (schriftliche) Verständigung vor Ort oder Video-/Ton-Aufnahme des Einsatzabbruchs durch die Veranstaltenden.
- Wegfall eines großen Teils des Awareness-Teams
- Intervention durch Einsatzkräfte
- Verbreitung rechtsextremen oder fundamentalistischen Gedankenguts durch die Veranstaltenden oder Lokalsbesitzenden
- aktive Verhinderung der Arbeit durch Veranstaltende

Nicht immer gibt es klare Abbrüche von Veranstaltungen, aber den Bedarf Misstände nachzubereiten und im Nachgang Konsequenzen zu ziehen.

2.5.2 Art und Weise des Rückzugs als Awareness-Team

Wenn es zu einem Abbruch kommt, muss kenntlich gemacht werden, dass das Team nicht mehr verfügbar ist:

- Poster abhängen, Stand abbauen, Erkennungssymbole ablegen
- Social Media Posting machen, z.B.: „Wir mussten uns heute von der Veranstaltung XY zurückziehen“ + kurze Begründung oder allgemein halten: „Wir sind ab Zeit XY nicht mehr für die Veranstaltung XY verantwortlich“ + Kontaktmöglichkeit

→ Keine detaillierte Begründung aus dem Affekt schreiben! Statement folgt gegebenenfalls nach einer Nachbesprechung.

- vor Ort bei den anderen Bereichen (Bar, Security, Garderobe...) abmelden
- Ort verlassen

2.5.3. Rechtliche Absicherung

Damit es bei notwendigen Dienstabbrüchen nicht zu einem Kostenfall für das Awareness-Team kommt, ist es sinnvoll, eine entsprechende Klausel für Verträge zu haben.

Hierzu sollen Vorschläge entsprechend dem jeweiligen juristischen Kontext ausgearbeitet werden.

3. Qualitätssicherung & Transparenz extern (öffentlich)

3.1 Sicherung der Standards

Nach der Ausarbeitung eines gemeinsamen Beschlusses der Standards wird die Unterstützung festgelegt.

- Es soll transparent gemacht werden, wer hinter den Standards steht.

- Dazu soll es eine Webseite geben, wo die Standards formuliert sind und klar ist, wer das unterstützt bzw. sich dazu verpflichtet und wie Beschwerden möglich sind.
- Es wäre wünschenswert, dass die Verwaltung von den stehenden Strukturen supportet wird und sich nicht auf Freiwilligenarbeit stützen muss. Es ist wichtig, dass es eine gute Informationsweitergabe untereinander gibt, zum Beispiel über eine Mailingliste.

Awareness-Board

Aus allen Strukturen/Personen, die sich beteiligen, bildet sich ein Awareness-Board.

- Wenn es Vorfälle/Vorwürfe gibt, dann sollten 2 Personen, die nicht involviert sind, den Fall übernehmen und Vorschläge für den Umgang machen.
 - o Das sollte wechseln, sodass sich nicht immer dieselben Leute um alles kümmern.
- Wenn es dann noch Nachfragen gibt, braucht es einen Bearbeitungs-/Diskussionsmodus dafür. Im Zweifelsfall braucht es ein extra Treffen.

Überarbeitungsmodus

Vorschläge für die Bearbeitung der Mindeststandards sind immer möglich in einem gemeinsamen Dokument (Vorschlagsfunktion).

Vorschläge und Themen werden bis 2 Wochen vor einem Treffen gesammelt und dann die Tagesordnung festgelegt.

Es soll mindestens 2 Treffen im Jahr geben.

Ideen/Anmerkungen zum Modus:

Es soll nach einem Jahr eine erste Überarbeitung der Standards geben. Dazu sollen im laufenden Jahr Anmerkungen und Feedback gesammelt werden. Dann soll es Einarbeitungstermine geben.

Bei den Einarbeitungsterminen können alle Personen und Gruppen, die sich öffentlich zu den Standards verpflichten, teilnehmen. Abänderungen passieren durch Konsensbeschlüsse in den jeweiligen Treffen.

Zum Sammeln des Feedbacks wird ein entsprechendes Dokument erstellt. Termine werden gemeinsam mit 2 Monaten Vorlauf gesucht und festgelegt. Dabei werden die Termine gewählt,

wo die meisten Strukturen teilnehmen können. Mehrfacheintragungen von Gruppen bei der Terminwahl sollen nicht berücksichtigt werden, das heißt: Wenn bei einem Termin mehr Personen können, insgesamt damit aber weniger unterschiedliche Strukturen anwesend wären, dann wird der Termin gewählt, wo mehr unterschiedliche Strukturen dabei sein können.

4. Qualitätssicherung Awareness-intern (Support)

4.1 Intervision und Supervision

Intervision

- von / für Awareness-Personen
 - o (Standards dafür sollten noch verschriftlicht werden; Gesprächsleitfaden – s.u.)
- Regelmäßig organisierte Intervisions-Treffen. Regional organisierte Treffen, Kollektiv-übergreifende Treffen. Im Bedarfsfall auf Gegenseitigkeit.

Supervision

- durch qualifizierte außenstehende Personen
- Empfehlungen:
 - o Ein Supervisionsangebot soll auf einer regelmäßigen Basis kostenfrei für Personen, die Awarenessarbeit machen, zur Verfügung stehen.
 - o Für Teams, die regelmäßig arbeiten, soll nach Möglichkeit alle 4-6 Wochen und im Bedarfsfall für Einzelpersonen zusätzlich Supervision angeboten werden.
 - o Diese Kosten sollen mitbedacht und mitbezahlt werden, damit Einzelpersonen diese Kosten nicht selbst tragen müssen.

Support-Pool (mittel- / längerfristig)

- Support-Pool: Personen, die Supervisor*innen sind

- möglichst für alle
 - o z.B.: alle, die Mitglieder sind; alle, die mitzeichnen
- Finanzierung über Mitgliedsbeiträge, Förderungen, Ehrenamtsarbeit von entsprechend qualifizierten Personen
- für Veranstaltende und Locations, die nicht selbst Supervision organisieren, die Möglichkeit mit Spendenvorschlag in diesen Pool einzuzahlen

Gesprächsleitfaden

Gesprächsleitfäden für unterschiedliche Gegebenheiten sind empfehlenswert. Diese können in unten stehenden Beispiel genannte und weitere Punkte enthalten. Wir wollen dazu anregen entsprechende Voralgen verfügbar zu machen und zu teilen (z.B.: Gesprächleitfaden für Intervention; für Gespräche mit betroffenen Personen; ...)

Beispielhafter Gesprächsleitfaden für Gespräche zur Nachbereitung von (Schicht-)Situationen:

für erzählende Person(en):

- Ausgangslage / grobe Settingbeschreibung
- anonymisierte Beschreibung der Situation
- Was war das Problem?
- Wo bist du auf Handlungsbarrieren gestoßen?
- Worauf soll es Feedback geben?

für zuhörende Person(en):

- abwarten, worauf es Feedback geben soll
- konstruktives Feedback geben
- nicht andere Tätigkeit / Arbeit abwerten
- persönliche Meinung klar als solche deklarieren
- auf Awareness-Standards achten

Gemeinsamer Reflexionsrahmen:

- Zeitrahmen abstecken (Wie lange soll das Gespräch dauern?)
- Klären, was Personen brauchen, die von der Situation betroffen waren (Was braucht es noch weitergehend an Support?)

4.2 Fortbildung / Weiterbildung

Es wird empfohlen, sich regelmäßig (mindestens zweimal pro Jahr) in relevanten Bereichen je nach Kontext weiterzubilden. Fortbildungen sind kontextabhängig, daher können nur Empfehlungen und Beispiele gegeben werden.

Fortbildungen, die in allen Bereichen sinnvoll erscheinen, sind zum Beispiel: Erste Hilfe, Transformative Justice, gendergerechte Sprache, Anti-Rassismus.

Bei Arbeit mit bestimmten Gruppen sollte darauf geachtet werden, dass die Fortbildungen zur Sparte passen, z.B.: Drogenkonsum, Sex Positive, Kinder- und Jugendschutz...

Es soll eine Themensammlung zu möglichen Weiterbildungen zusammengestellt werden.

Auch eine Anlaufstellensammlung im Sinne einer Bildungs-Netzwerk-Anlaufstelle zwecks Austauschs zwischen Strukturen, welche Bildungsangebote bereitstellen, erscheint sinnvoll.

Was zählt als Fortbildung?

Können Themen auch selbst erarbeitet werden? Das ist kaum zu beantworten. Es wird daher an das Interesse aller beteiligten Kollektive appelliert, das integer handzuhaben.

Eine fehlende Fortbildung ist kein Ausschlusskriterium per se; allerdings möglicherweise das, was daraus resultiert.

Es soll jedenfalls ein passendes Fortbildungsangebot bereitgestellt werden, das zur Awareness-Arbeit im jeweiligen Bereich qualifiziert.

5. Anhänge / Ergänzende Sammlungen

5.1 Sammlung von regional verfügbaren Unterstützungsstrukturen

Mehrere kollektiv geteilte Listen sollen Informationen in einem bestimmten Format enthalten.

Name der Struktur:

Ort/Region:

Funktion/Aufgabengebiet:

Kontakweg:

Webseite:

Beispiele:

Name der Struktur: Psychotherapie Helpline

Ort/Region: Österreich

Funktion/Aufgabengebiet: Nachbearbeitung von „schweren“ Fällen, Sensibilisierung und psychische Betreuung

Kontaktweg: Mo-So 8-22 Uhr: 0720 12 00 12

Webseite: <https://www.psychotherapie-wlp.at/wlp/psychotherapie-helpline>

Name der Struktur: Les Migras

Ort/Region: Berlin

Funktion/Aufgabengebiet: Beratung und Unterstützung

<https://lesmigras.de/de/ueber-uns>

Für wen sind wir da?

Wir sind ein Ort von und für trans und cis Frauen, trans* und cis Männer, alle gender-queeren, nicht-binären, trans* und inter* Personen, die lesbisch, bisexuell, schwul, pansexuell, asexuell, queer sind und auch Schwarz, Indigenous, Personen of Color, Migrant*innen, Geflüchtete oder weiß sind.*

Kontaktweg: LesMigraS – Lesben-Beratung

Kulmer Str. 20a Hinterhof – 4. Etage 10783 Berlin

Telefon: 030 – 21 91 50 90

Fax: 030 – 21 91 70 09

E-Mail: info@lesmigras.de

Webseite: <https://lesmigras.de>

5.2 Weitere Ressourcensammlung

Auf freiwilliger Basis sollen in einem Share-Folder weitere Ressourcen geteilt werden, z.B. Vorschläge für Ablaufpläne, Schichtabläufe, Checklisten,...

Die Finanzierung des bis hierher vorgeschlagenen ersten Schritts der Erstellung einer gemeinsamen Arbeitsgrundlage soll durch eine Spende nach Möglichkeit von allen beteiligten Gruppen erfolgen.

6. Stufe 2 – Ausblick: möglicher Ausbau

Wünschenswert wäre ein gemeinsamer Verband oder das Andocken an einen Verband für:

- rechtlichen Schutz
- Versicherungsfragen (z.B. Haftpflicht, Unfall)
- Supervision

Wir plädieren dafür, dass alle Mitglieder diese Punkte in ihrer Arbeit abgedeckt haben.