

# Awareness Konzept

## für Veranstaltungen an der Hochschule Harz

Erstellt am 30.05.2024 vom Gleichstellungsbüro (Version 1)

E-Mail: [gleichstellungsteam@hs-harz.de](mailto:gleichstellungsteam@hs-harz.de)

Leitung: Sarah Piper

Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Harz

Equal opportunities officer of the Harz University of Applied Sciences

Raum 9.335

Friedrichstr. 57 - 59

38855 Wernigerode

Mail: [spiper@hs-harz.de](mailto:spiper@hs-harz.de)

Telefon: 03943/659-169

Telefax: 03943/659-80

Weitere beteiligte Mitarbeiterinnen:

Mara da Silva, studentische Beschäftigte

Lisa Pippirs, Projektmitarbeiterin Professorinnenprogramm

Cornelia Volkert, Referentin für Gleichstellung

**▲\* Gleichstellungsbüro**

[www.hs-harz.de/gs](http://www.hs-harz.de/gs)



## Inhalt

Inhalt .....	2
1. Vorwort .....	3
2. Was ist Awareness Arbeit? .....	3
3. Ziele und Zielgruppen des Awareness-Konzepts .....	4
3.1. Zielgruppen .....	4
4. Unsere Grundsätze und Regeln .....	4
5. Campusfest .....	6
5.1. Awareness Team .....	6
5.2. Awareness-Zelt .....	7
5.3. Kommunikation und Codewort „Wo ist Haus 15?“ .....	7
6. Awareness-Teams .....	8
6.1 Aufgaben des Awareness-Teams .....	8
6.2. Maßnahmen bei Vorfällen .....	10
6.3. Maßnahmen nach der Veranstaltung .....	10
7. Anlaufstellen für professionelle Hilfe .....	11
8. Glossar .....	14

## 1. Vorwort

Das Awareness-Konzept der Hochschule Harz soll dazu beitragen, ein sicheres, inklusives und respektvolles Umfeld auf unserem Campus zu schaffen. Es richtet sich an Studierende, Mitarbeitende und Gäste der Hochschule und zielt darauf ab, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorzubeugen sowie aufkommende Konflikte konstruktiv zu lösen.

Dieses Konzept wurde erstmalig für das Campusfest 2024 erstellt, um ein „Safe Space“, einen geschützten, sicheren Raum für diese und weitere zukünftige Veranstaltungen bieten zu können. Es kann dementsprechend nachträglich im Rahmen des Campusfestes zu Änderungen kommen. Die Grundregeln und Grundsätze der Awareness-Arbeit können gleichzeitig auch dem StuRa und den studentischen Initiativen für Veranstaltungen wie z.B. Hochschulpartys dienen.

Verbesserungsvorschläge können gerne jederzeit an das Gleichstellungsbüro per Mail gesendet werden ([gleichstellungsteam@hs-harz.de](mailto:gleichstellungsteam@hs-harz.de)). Abschließend finden sich unter Punkt 6 alle wichtigen Informationen für das Campusfest.

### **TRIGGERWARNUNG**

Diese Konzeptvorlage thematisiert intersektionale Diskriminierungen und sexualisierte oder strukturelle Gewalt. Dies kann sich unter Umständen negativ auf die persönliche emotionale Verfassung auswirken. Wir bitten daher darum, beim Lesen auf das eigene körperliche und mentale Wohlbefinden zu achten und gegebenenfalls Pausen zu machen und sich die Zeit zu nehmen, die benötigt wird.

## 2. Was ist Awareness Arbeit?

Awareness-Arbeit bedeutet, Menschen für bestimmte Themen zu sensibilisieren und ihr Bewusstsein zu schärfen. Das Ziel ist es, Wissen zu verbreiten, Verständnis zu fördern und idealerweise Verhaltensänderungen zu bewirken. Es geht darum, auf Probleme oder Missstände aufmerksam zu machen, die in der Gesellschaft, in Organisationen oder im persönlichen Umfeld bestehen. Durch Awareness-Arbeit werden Menschen dazu ermutigt, über ihr eigenes Verhalten nachzudenken und Maßnahmen zu ergreifen, um positive Veränderungen zu bewirken. Ein praktisches

Beispiel sind Awareness-Teams bei Festivals. Diese Teams sind vor Ort, um ein sicheres und inklusives Umfeld zu schaffen. Sie unterstützen Besucher\*innen, die sich unwohl oder bedroht fühlen, und sorgen dafür, dass alle respektvoll miteinander umgehen. Durch ihre Präsenz und Aufklärungsarbeit tragen sie dazu bei, dass Festivals für alle Teilnehmenden zu einer positiven Erfahrung werden. Kurz gesagt, Awareness-Arbeit hilft uns, uns gegenseitig auf wichtige gesellschaftliche Themen aufmerksam zu machen und gemeinsam an Lösungen zu arbeiten.

Ein Glossar mit wichtigen Begrifflichkeiten befindet sich unter Punkt 8.

### 3. Ziele und Zielgruppen des Awareness-Konzepts

Die Hauptziele des Konzepts sind:

Hauptziele			
Sensibilisierung für Gleichstellungs- und Diversitätsfragen	Prävention von Diskriminierung und Belästigung	Förderung eines respektvollen und inklusiven Campuslebens	Bereitstellung von Unterstützung für Betroffene

#### 3.1. Zielgruppen

Grundsätzlich gehören alle Menschen in unsere Zielgruppe. Insbesondere sollen Studierende, Mitarbeitende und Gäste gleichermaßen über Verhaltensregeln aufgeklärt, für Diversität sensibilisiert und über die Werte und Verhaltensrichtlinien der Hochschule informiert werden.

### 4. Unsere Grundsätze und Regeln

Die Grundlagen für das gemeinsame Arbeiten und Leben an der Hochschule Harz wurden bereits ausführlich im [Campus Codex](#) beschrieben, der zu den Themen Respekt, Chancengleichheit, Weltoffenheit, Offene Kommunikation, Akademische Werte und Nachhaltigkeit Leitsätze enthält. Darauf aufbauend definieren sich folgende Grundsätze und Regeln für die Awareness Arbeit an der Hochschule Harz:

- **Respekt:** Jeder Mensch wird respektiert, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder körperlicher Verfassung.
- **Sicherheit:** Jede Person hat das Recht auf ein sicheres Umfeld, frei von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- **Vertraulichkeit:** Alle Gespräche und Vorfälle werden vertraulich behandelt.
- **Selbstbestimmung:** Betroffene haben das Recht, selbst über die Art und Weise der Unterstützung zu entscheiden.
- **Nicht-Diskriminierung:** Jede Form von Diskriminierung wird nicht toleriert und aktiv bekämpft.
- **Empowerment:** Stärkung der Handlungsfähigkeit und Selbstbestimmung der Betroffenen.

Diese acht Regeln gelten für alle Anwesenden bei Veranstaltungen aller Art:

### **1. Respektiert einander**

Es werden keine körperlichen, sexuellen oder verbalen Übergriffe geduldet. Alle sind willkommen, egal welches Geschlecht, welche Sexualität, Nationalität oder Hautfarbe sie haben. Diskriminierung, Sexismus, Ableismus und Rassismus werden nicht akzeptiert.

### **2. Passt aufeinander auf**

Es wird aufeinander geachtet. Wenn jemand Hilfe braucht, wird Unterstützung angeboten oder geholt. Lieber einmal zu viel nachfragen, wenn der Eindruck entsteht, dass jemand in Schwierigkeiten ist. Wird Hilfe abgelehnt, wird dies akzeptiert – auch ein Hilfsangebot kann als übergriffig empfunden werden.

### **3. Nur „Ja“ bedeutet „Ja“**

Die Grenzen der anderen werden respektiert und nicht überschritten. Es wird immer im Einvernehmen gehandelt.

### **4. Kleidung ist kein Einverständnis**

Nur weil jemand viel Haut zeigt, heißt das nicht, dass die Person automatisch Körperkontakt will.

## **5. Aussehen sagt nichts über Geschlechtsidentität aus**

Viele Menschen kämpfen täglich damit, in ihrer Geschlechtsidentität falsch eingeschätzt zu werden oder ihre Geschlechtsidentität abgesprochen zu bekommen. Wenn der Eindruck entsteht, dass jemand auf der „falschen“ Toilette ist, wird respektvoll damit umgegangen und die Person selbst entscheiden gelassen.

## **6. Betroffene bestimmen, was Gewalt, Diskriminierung oder Belästigung ist**

Ihre Erfahrungen werden ernst genommen und nicht in Frage gestellt. Es gilt das Prinzip der Definitionsmacht.

## **7. Keine Gewalt**

Psychische und physische Gewalt werden nicht toleriert. Wer Gewalt ausübt oder androht, wird von der Veranstaltung ausgeschlossen.

## **8. Codewort: „Wo ist Haus 15?“**

Dies ist der Code, mit dem jemand in einer unangenehmen Situation immer Hilfe bekommen wird. Alle Helfenden (Bar, Initiativstände, Ausschankwägen etc.) sind über diesen Satz informiert. Selbstverständlich kann auch ohne das Codewort einfach so nach Hilfe gefragt werden.

## **5. Campusfest**

Beim Campusfest 2024 gibt es erstmals ein Awareness-Team, welches vom Gleichstellungsbüro organisiert und begleitet wird. Hier wird festgehalten, wie die Awareness-Arbeit gestaltet und vor Ort durchgeführt wird.

### **5.1. Awareness Team**

Das Team arbeitet von 16:00 Uhr bis 01:00 Uhr und besteht die meiste Zeit aus sieben Personen: zwei erfahrenen und geschulten Awareness Personen, einer Vertretung aus dem Gleichstellungsbüro und vier unterstützenden Studierenden, die im Rahmen eines Awareness-Workshops ausgebildet wurden.

**Lila Westen** machen das Awareness-Team kenntlich. Die Personen werden auf dem gesamten Campusfestgelände unterwegs sein und können stets angesprochen werden. Sollte niemand auffindbar sein, kann das Awareness-Zelt aufgesucht werden. Das Codewort kann natürlich auch genutzt werden. Außerdem wird es auch Personen mit **lila Buttons** geben, die ebenfalls geschult sind.



Das Motiv der Buttons

## 5.2. Awareness-Zelt

Das Awareness-Zelt befindet sich in unmittelbarer Nähe des DRK-Zeltes, zwischen Mensa und großer Bühne. Für eine bessere Sichtbarkeit wird das Zelt mit der Aufschrift „AWARENESS“ in **lila** kenntlich gemacht sein. Das Zelt bietet einen geschützten Bereich nach außen und wird mit gemütlichen Sitzmöglichkeiten ausgestattet sein. Sollte es für die betroffene Person im Zelt trotzdem nicht ruhig genug sein, gibt es die Alternative das Gelände in Begleitung zu verlassen. Unsere Ausstattung im Zelt beinhaltet unter anderem Infomaterial, Hygiene-Artikel, Ohrstöpsel und Möglichkeiten der Ablenkung und Beruhigung.

## 5.3. Kommunikation und Codewort „Wo ist Haus 15?“

Im Vorfeld wurde das Dezernat für Kommunikation und Marketing über die Awareness-Arbeit informiert und das Vorgehen abgestimmt. Alle weiteren beteiligten Parteien am Campusfest werden ebenfalls über das Awareness-Team informiert und unterrichtet. Ebenso wird das Codewort „Wo ist Haus 15?“ kommuniziert. Fragt eine Person nach Haus 15, so muss der betroffenen Person geholfen werden. In den meisten Fällen hilft es zunächst den Bereich zu verlassen, oder die Person in das Awareness-Zelt zu bringen und das Awareness-Team zu informieren, sofern es nicht bereits vor Ort ist. Sollte keine Awareness-Person auffindbar sein, so wird die Veranstaltungsleitung kontaktiert, welche dann den Kontakt zur Schichtleitung des Awareness-Teams herstellt.

## 6. Awareness-Teams

In diesem Abschnitt geht es um die Konzeption der Awareness-Teams selbst. Die Awareness-Teams bestehen aus geschulten Studierenden und / oder Mitarbeitenden, die bei Veranstaltungen präsent sind, um als Ansprechpartner\*innen bei Problemen zu fungieren. Sie sind durch **lila Westen** erkennbar. Ihre Aufgaben umfassen die Unterstützung von Betroffenen sowie die Vermittlung in Konfliktsituationen, um ein sicheres und respektvolles Miteinander zu gewährleisten. Die Arbeit ist rein verbal und bei körperlichen Auseinandersetzungen wird möglichst eine Security hinzugezogen.

Mitglieder der Awareness-Teams erhalten vorab eine Schulung zu wichtigen Themen wie Diskriminierung, Konfliktmanagement und Erste Hilfe. Zusätzlich wird bei größeren Veranstaltungen angestrebt eine oder mehrere erfahrene Awareness-Personen heranzuziehen. Grundsätzlich soll die Awareness-Arbeit entlohnt werden.

### 6.1 Aufgaben des Awareness-Teams

Im Folgenden wird erläutert, was Mitglieder des Awareness-Teams bei Veranstaltungen beachten müssen:

#### **Vorbereitung**

Vor der Veranstaltung wird gemeinsam der Leitfaden besprochen und gelesen, um bestens vorbereitet zu sein. Es wird sich Zeit genommen, um alle offenen Fragen zu klären und alle wichtigen Details der Veranstaltung zu verstehen. Falls nötig, wird der Ruhebereich (Awareness-Zelt) vorbereitet.

#### **Ruhebereich**

Ein angenehmer Ruhebereich wird für betroffene Personen eingerichtet. Dort können beispielsweise Infomaterial, Spiele zum Ablenken, Fidget Toys und Decken bereitliegen. Zusätzlich sollen, wenn möglich, Test-Bändchen zur Verfügung stehen, um Getränke auf K.O. Tropfen prüfen zu können

#### **Vielfalt im Team**

Es wird darauf geachtet, dass das Team möglichst viele Geschlechter abdeckt und idealerweise die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt. Sollte dies nicht möglich sein, wird sichergestellt, dass jede Schicht divers besetzt ist.

## **Nüchternheit**

Alle Mitglieder des Awareness-Teams müssen nüchtern sein, um klar und verantwortungsbewusst handeln zu können.

## **Erreichbarkeit**

Es wird sichergestellt, dass das Awareness-Team für die Gäste ansprechbar ist. Gäste werden über das Awareness-Zelt oder andere Anlaufstellen informiert und darüber, dass sie sich bei Bedarf bei den Helfenden (z.B. Initiativenstände, Bar-Personal oder Security) melden können. Das Codewort „Wo ist Haus 15?“ wird genutzt, um die Hemmschwelle zu senken. Natürlich können auch andere Codewörter genutzt werden. Das Thekenpersonal wird darüber informiert wer gerade im Awareness-Dienst ist, und benachrichtigt das Team, wenn Hilfe benötigt wird.

## **Präsenz zeigen**

Das Awareness-Team zeigt Präsenz auf der Veranstaltung, indem es regelmäßig mit kenntlichen (möglichst lila) Westen über das Gelände oder durch die Location geht und die Stimmung beobachtet. Auch vor der Tür wird nach dem Rechten gesehen. Bei beobachteten Vorfällen wird Verantwortung übernommen und entsprechend gehandelt. Bei Überforderung werden andere Teammitglieder und bei Bedarf die Security informiert.

## **Selbstfürsorge**

Es wird auf die eigene Selbstfürsorge geachtet. Wenn eine Awareness-Person einer Situation nicht gewachsen ist, wird die Verantwortung an eine andere, möglichst besser geschulte Person, das Security-Personal, die Sanitäter\*innen oder die Veranstaltungsleitung abgegeben oder andere Unterstützung gesucht.

## **Information der Helfer\*innen**

Alle Helfer\*innen werden über das Awareness-Konzept informiert, insbesondere diejenigen an den Bars. Sie müssen wissen, wie sie bei Verwendung des Codewortes vorgehen sollen.

## **Maßnahmen ergreifen**

Die Definition, ob eine Grenzverletzung vorgefallen ist, liegt einzig und allein bei der betroffenen Person (Definitionsmacht). Schritte und Handlungen werden mit der

betroffenen Person abgesprochen, und es kann vom Hausrecht Gebrauch gemacht werden.

## **Kommunikation**

Bei Schichtwechseln wird sich ausgetauscht, falls es wiederkehrende Personen gibt. Über Walkie-Talkies, eine WhatsApp-Gruppe oder die Nummer der Schichtleitung können wichtige Informationen ausgetauscht oder Hilfe erfragt werden.

Die Größe des Awareness-Teams hängt von den Kapazitäten ab. Es sollten jedoch mindestens zwei Personen pro 1000 Gäste im Einsatz sein. Es wird möglichst im Team gearbeitet.

## **6.2. Maßnahmen bei Vorfällen**

### **Intervention**

- Schnelle und angemessene Reaktion auf Meldungen durch die Awareness-Teams
- Betroffene Person je nach Situation in den Ruhebereich (Awareness Zelt) bringen
- Bei Bedarf die Security heranziehen

### **Unterstützung und Beratung**

- **Vertraulichkeit:** Gewährleistung der Vertraulichkeit in Beratungsprozessen
- **Anlaufstellen:** Das Gleichstellungsbüro und die Psychosoziale Beratung des Studentenwerk Magdeburg stehen für Betroffene auch nach der Veranstaltung zur Verfügung
- **Informationen:** Bereitstellung von Infomaterial von Beratungsstellen und Fachorganisationen

### **Schlussfolgerung und Ausblick**

Das Awareness-Konzept der Hochschule Harz stellt einen wichtigen Schritt zur Förderung eines sicheren und inklusiven Campuslebens dar. Durch kontinuierliche Sensibilisierung, präventive Maßnahmen und Unterstützungssysteme soll eine nachhaltige Kultur des Respekts und der Gleichstellung etabliert werden.

## **6.3. Maßnahmen nach der Veranstaltung**

Nach der Veranstaltung wird sich, wenn möglich, getroffen, um sich über Situationen auszutauschen, die gegebenenfalls hätten besser ablaufen können. Die Arbeit wird

evaluiert und das Awareness-Konzept wird bei Bedarf in Absprache mit dem Gleichstellungsbüro angepasst.

## 7. Anlaufstellen für professionelle Hilfe

Die folgende Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern stellt nur eine Auswahl an Anlaufstellen dar. Ergänzungsvorschläge können dem Gleichstellungsbüro gerne mitgeteilt werden.

### **Notfallseelsorge Wernigerode**

Teamleitung: Thorsten Wiesener

E-Mail: [tho-wie@t-online.de](mailto:tho-wie@t-online.de)

Telefon: 0173-9992216

### **Mobile Opferberatung**

Unterstützung für Betroffene rassistischer und antisemitischer Gewalt

c/o Miteinander e. V. Magdeburg- Geschäftsstelle

Erich-Weinert-Straße 30, 39104 Magdeburg

Telefon: +49 391 6207752, Mobil: +49 170 2948352 und +49 170 2925361

Fax: +49 391 6207740

E-Mail: [opferberatung.mitte\(at\)miteinander-ev.de](mailto:opferberatung.mitte(at)miteinander-ev.de)

### **Wildwasser Halle e. V.**

Verein gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Frauen

Große Steinstraße 61-62, 06108 Halle (Saale)

Telefon: +49 345 5230028, Fax: +49 345 5483406

E-Mail: [wildwasser-halle\(at\)t-online.de](mailto:wildwasser-halle(at)t-online.de)

### **Wildwasser Magdeburg e. V.**

Verein gegen sexualisierte Gewalt Beratung. Fortbildung & Prävention.

Öffentlichkeitsarbeit & Vernetzung

Ritterstraße 1, 39124 Magdeburg

Telefon:+49 391 2515417, Fax: +49 391 2515418

E-Mail: [info\(at>wildwasser-magdeburg.de](mailto:info(at>wildwasser-magdeburg.de)

### **Der Kinderschutzbund**

#### **Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.**

Otto von Guericke Str. 6, 39104 Magdeburg

Telefon: +49 391 7347393, Fax: +49 391 6965547

E-Mail: [kontakt\(at\)dksb-lsa.de](mailto:kontakt(at)dksb-lsa.de)

#### **Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e. V.**

Pro Mann Magdeburg

Johannes-R.-Becher-Straße 49, 39128 Magdeburg

Telefon: +49 391 7217441, Fax: +49 391 7217442

E-Mail: [promann\(at\)dfv-lsa.de](mailto:promann(at)dfv-lsa.de)

### **Frauenberatungsstellen:**

- **Halle (Saale)**  
Telefon: +49 345 4441414
- **Harz**  
Halberstadt, Telefon: +49 3941 613555
- **Jerichower Land**  
Burg, Telefon: +49 3921 2140 oder +49 162 2854709
- **Magdeburg**  
Telefon: +49 162 5302740 oder +49 176 62822880

### **Frauenhäuser Harz:**

Ballenstedt, Telefon: 49 39483 8685 oder +49 171 8537459

Wernigerode, Telefon: +49 3943 654512 oder +49 173 2099700

### **Gewaltopferschutzambulanz Halle**

Universitätsklinikum Halle (Saale)

Medizinische Fakultät - Institut für Rechtsmedizin

Franzosenweg 1, 06112 Halle (Saale)

Telefon: +49 345 5571885 Werktags von 08:00 - 16:00 Uhr

Außerhalb dieser Zeiten ist der diensthabende Rechtsmediziner über +49 345 5570 erreichbar.

E-Mail: [rechtsmedizin\(at\)uk-halle.de](mailto:rechtsmedizin(at)uk-halle.de)

### **Gewaltopferschutzambulanz Magdeburg**

Leipziger Str. 44, Haus 28, 39120 Magdeburg

Telefon: +49 391 6715843, Fax: +49 391 6715810, werktags von 07:30 - 16:00 Uhr

Außerhalb dieser Zeiten ist der diensthabende Rechtsmediziner über +49 391 6701 erreichbar.

### **Traumaambulanz für Gewaltopfer**

Universitätsklinik Magdeburg A.ö.R.

Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie

Leipziger Straße 44, 39120 Magdeburg

Telefon: +49 391 6713483

### **Interventionsstelle häusliche Gewalt und Stalking Magdeburg**

Wilhelm-Höpfner-Ring 4, 39116 Magdeburg

Telefon: +49 391 5403426, Mobil: +49 176 43180537

Fax: +49 391 5403265

E-Mail: [interventionsstelle\(at\)gmx.de](mailto:interventionsstelle(at)gmx.de)

### **HateAid – Hass im Netz**

<https://hateaid.org/>

Telefon: +49 (0)30 25208838

E-Mail: [beratung@hateaid.org](mailto:beratung@hateaid.org)

### **No Anruf – Die Nummer bei Belästigung**

Du möchtest deine Nummer oder deinen Namen nicht weitergeben? Diese Nummer kannst du weitergeben:

Telefon: 0157 5302 4990

Insta: [@\\_call\\_me\\_noa\\_](#)

### **Hilfetelefon – Gewalt gegen Frauen**

[www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)

Telefon: 116 016

## 8. Glossar

Nachfolgend ist eine Auswahl an Definitionen aus der Awareness-Arbeit aufgelistet. Sie sollen als Information und zum besseren Verständnis dienen. Die Definitionen stammen von der Website der Awareness Akademie, wo auch noch weitere Informationen und Begriffsdefinitionen zu finden sind: <https://awareness-akademie.de/glossar/>

### **Ableismus**

Der Begriff Ableismus ist dem englischen Wort für »Fähigkeit« entlehnt und stammt aus der US-amerikanischen Behindertenbewegung. Er bezeichnet die Bewertung von Menschen mit Be\_Hinderungen anhand ihrer (zugeschriebenen) körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Damit verbunden ist eine Reduktion des Menschen allein auf seine Beeinträchtigung. Die Bewertung kann negativ durch Abwertung erfolgen, oder vermeintlich positiv durch Aufwertung. Der Bewertung geht voraus, dass es so etwas wie eine Vorstellung eines körperlichen und geistigen Normalzustandes gibt, anhand dessen Be\_Hinderung als Abweichung bewertet werden kann.

Wenn Menschen mit Be\_Hinderungen aufgrund dieser Bewertung ungleich behandelt oder benachteiligt werden, ist das →Diskriminierung.

Um auch in der Sprache zu verdeutlichen, dass Personen nicht be\_hindert sind, sondern durch äußere Umstände, Gebäude und Strukturen dazu gemacht werden, wird der Unterstrich verwendet.

### **Awareness**

Awareness bezeichnet das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Situationen, in denen die Grenzen anderer überschritten werden oder wurden. Alle Formen von →Diskriminierung und →(sexualisierter) Gewalt können dabei eine Rolle spielen, es geht aber auch um Sensibilität für das Wohlbefinden einer Person.

Awareness-Arbeit zielt darauf ab, dass sich alle Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, Aussehen und körperlichen Fähigkeiten möglichst wohl, frei und sicher fühlen können. Grenzüberschreitende Situationen und →(sexualisierte) Gewalt sollen durch Bewusstmachung von Strukturen und deren Reflexion bereits im Voraus verhindert werden. Wenn sie doch auftreten, gibt es geschultes Personal, an das sich betroffene Personen wenden können, um Beratung, Unterstützung und gegebenenfalls Hilfe zu bekommen.

## **Binäres Geschlecht**

Das binäre (westliche) Geschlechtersystem geht davon aus, dass es nur zwei Geschlechter gibt, nämlich männlich und weiblich. Es lässt keine anderen Geschlechter oder Zwischenstufen zu.

Das gilt für jeden gesellschaftlichen Bereich, also z.B. die mit dem Geschlecht verknüpften sozialen Rollen, Geschlechtsidentitäten sowie die körperlichen Geschlechtsmerkmale von Menschen.

Dieses System blendet die Existenz von →intergeschlechtlichen, →nicht-binären und andere Menschen aus, die nicht in dieses System passen. Das binäre Geschlechtersystem wird im Alltag immer wieder durch Verhaltensweisen, Normen und Regeln hergestellt. Es wird im Zweifelsfall auch gewaltvoll durchgesetzt. Beispielsweise werden intergeschlechtliche Menschen unnötigen medizinischen Eingriffen ausgesetzt, damit sie einem binären Geschlechterbild entsprechen. Clubs bieten jedoch einen Raum zum Ausleben und Ausprobieren verschiedener Geschlechtsidentitäten. Allerdings begegnen Personen im →Club auch einer binären Geschlechterordnung: Beispielsweise werden bei der Taschenkontrolle weiblich gelesene Personen meistens zu einer anderen weiblich gelesenen Security Person zugeordnet. Das hat natürlich auch seine Berechtigung. Jedoch kann die Geschlechtsidentität einer Person nicht anhand von Äußerlichkeiten abgelesen werden. Um →Misgendern zu vermeiden, sollte das Security Personal den Gast fragen, von wem die Taschenkontrolle durchgeführt werden soll.

## **BIPoC**

Black, Indigenous, and People of Color – abgekürzt BIPoC – ist eine Selbstbezeichnung von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff markiert eine politische gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und →solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch →Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die weiße Mehrheitsgesellschaft. Black, Indigenous und People of Color machen jeweils unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen und werden daher auch getrennt gekennzeichnet. Wenn Personen nur über eine bestimmte Personengruppe dieser Gruppe sprechen, sollten auch nur die genannt werden, über die gesprochen wird. Die Bezeichnung PoC schließt alle Menschen mit ein, die aufgrund von Hautfarbe, Sprache, Namen, Herkunft und/ oder Religion markiert und →rassistisch und/ oder →intersektional diskriminiert werden. Für

→queere, →trans und →inter Black, Indigenous und People of Color wird die Abkürzung QTIBIPoC benutzt.

### **Definitionsmacht**

Menschen haben unterschiedliche emotionale und körperliche Grenzen Das Konzept der Definitionsmacht setzt voraus, dass →**(sexualisierte) Gewalt** alles ist, was eine betroffene Person als solche definiert oder benennt. Was →**Diskriminierung** oder Grenzüberschreitungen sind, entscheidet die betroffene Person. Es geht darum, dass die betroffenen Personen im Fokus stehen und nicht der:die Diskriminierende oder die gewaltausübende Person. Was nach einer Grenzüberschreitung oder Diskriminierung geschehen soll, sollte sich an den Wünschen und Bedürfnissen der betroffenen Person orientieren. Das Konzept dient der Schaffung eines →**“Safer Spaces“** und ist aktive →**Solidarisierung**.

### **Diskriminierung**

Diskriminierung bedeutet, dass »Menschen aufgrund individueller oder gruppenspezifischer Merkmale systematisch an der Ausübung ihrer Menschenrechte gehindert [werden]. Das internationale Recht weist der Diskriminierung drei Hauptmerkmale zu: nachteilige Behandlung, die sich auf einer unrechtmässigen Grundlage abstützt und der eine angebrachte und objektive Rechtfertigung fehlt.«

Der Diskriminierungsbegriff des →Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes orientiert sich an der Wirkung, nicht am Motiv. Für das Vorliegen einer Benachteiligung ist es egal, ob eine Behandlung aus einer feindseligen oder abwertenden Haltung heraus erfolgte oder ob der Nachteil einfach die unbeabsichtigte Folge einer bestimmten Regelung ist. In der Praxis kann Diskriminierung verschiedene Formen annehmen:

- Unterscheidung – wenn zum Beispiel →BIPoC systematisch Zielpersonen polizeilicher Kontrollen werden.
- Ausschluss – wenn zum Beispiel Menschen aufgrund ihrer Identität an Clubtüren abgewiesen werden.
- Einschränkung – wenn zum Beispiel →LGBTQIA+ die Versammlungsfreiheit nicht gewährt wird.
- Bevorzugung – wenn zum Beispiel bei der Wohnungsvergabe Staatsangehörige bevorzugt werden.

- Trennung – wenn zum Beispiel →Rom:nja Kinder systematisch in getrennten Schulen oder Klassen unterrichtet werden, ohne ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse zu berücksichtigen.
- Verweigerung von angemessener Einrichtung – wenn zum Beispiel Gebäude nicht rollstuhlgerecht sind.

## **Feminismus**

Der Feminismus entstand in einer von →cis Männern dominierten Gesellschaft, in der Frauen entweder juristisch oder zumeist tatsächlich weniger Rechte hatten als Männer. Feminismus hat das Ziel, →Unterdrückungen und strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beenden und somit Gleichstellung zu erreichen. Er setzt sich für alle ein, die im →Patriarchat diskriminiert werden und ist nicht nur eine individuelle Erfahrung, sondern auch eine strukturelle: beispielsweise ist das Einkommen von Frauen bei gleicher Qualifizierung in Deutschland im Durchschnitt 21 Prozent geringer als das von Männern und ca. 80% von Gewalt betroffener Personen sind Frauen.

Innerhalb des Feminismus gibt es unterschiedliche Strömungen, für die Feminismus jeweils verschiedene Definitionen und Priorisierungen haben kann: →intersektionaler, ökologischer, →Queer, sozialistischer und dekonstruktivistischer Feminismus.

## **FINTA\***

Die Abkürzung steht für Frauen, →intergeschlechtliche, →nicht-binäre, →trans und →agender Menschen. Hiermit werden alle Menschen bezeichnet, die im →Patriarchat diskriminiert werden. Es gibt ebenfalls die Abkürzung FLINTA\*, jedoch wurde sich an dieser Stelle dagegen entschieden, da es bei der Abkürzung nicht um sexuelle Orientierung, sondern geschlechtliche Identitäten geht. In feministischen Kreisen wird häufig die Schreibweise »Frauen\*« (Frauen mit Sternchen) oder »womxn« verwendet. Diese Schreibweisen werden jedoch kritisch diskutiert. Zum einen können sie den Eindruck vermitteln, trans Frauen seien keine »normalen« Frauen und somit →transfeindlich sein. Zum anderen können sich nicht-binäre, agender und inter Personen mit dieser Schreibweise ebenfalls ausgeschlossen und nicht angesprochen fühlen. Ein →inklusive Weg ist es, die Identitäten, um die es geht, auch klar zu benennen.

## **Intersektionalität**

Intersektionalität bezieht sich auf das Zusammenwirken von von Diskriminierungskategorien wie Geschlecht, ethnischer Herkunft, Klasse, sexueller Orientierung, Behinderung uvm. Dabei geht es nicht nur um das bloße Addieren der Kategorien, sondern dem Verständnis darüber, welche konkreten Auswirkungen diese Mehrfachdiskriminierung auf Individuen und Strukturen hat.

Eine Frau etwa, die einer ethnischen Gruppe angehört, kann auf andere Art und Weise von →Diskriminierung betroffen sein als ein Mann aus derselben marginalisierten Gruppe. Zudem beeinflussen andere persönliche Merkmale oder Begleitumstände, wie z.B. eine Behinderung oder das Bildungsniveau, die Gefährdung des Einzelnen, Opfer von Diskriminierung zu werden. Die Kombination verschiedener Diskriminierungsgründe wird auch als intersektionelle Diskriminierung bezeichnet.

## **Konsens**

Konsens unterscheidet unter anderem Sex von →sexualisierte Gewalt. In diesem Kontext bedeutet Konsens, dass alle Beteiligten einer sexuellen Handlung sich frei für diese entschieden haben und sie jederzeit abbrechen können. Vorbedingung von Konsens ist die Einwilligungsfähigkeit aller Beteiligten. Diese liegt beispielsweise bei bewusstlosen oder schlafenden Menschen nicht vor und kann u.a. von Abhängigkeitsverhältnissen, Alkohol und anderen Drogen etc. beeinträchtigt sein.

## **LGBTQIA+**

Die Abkürzung steht für lesbisch, schwul, bisexuell, →trans, →queer, →intergeschlechtlich und asexuell. Das Plus steht stellvertretend für alle anderen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen und drückt die →Inklusion dieser aus.

## **Mental Health**

Psychische Gesundheit umfasst unser emotionales, psychologisches und soziales Wohlbefinden. Sie beeinflusst, wie wir denken, fühlen und handeln. Sie trägt auch dazu bei, wie wir mit Stress umgehen, mit anderen in Beziehung treten und gesunde Entscheidungen treffen. Die strukturellen Verhältnisse, in denen Personen leben, oder auch beispielsweise der Grad der Betroffenheit von Unterdrückung durch die herrschenden Verhältnisse haben sowohl auf Mental Health als auch auf →**Mental Illness** einen starken Einfluss.

## **Misogynie**

Misogynie (zu griechisch μῖσος misos »Hass«, und gyne »Frau«) oder Frauenfeindlichkeit ist ein abstrakter Oberbegriff für soziokulturelle Einstellungsmuster der geringeren Relevanz bzw. Wertigkeit von Frauen oder der höheren Relevanz bzw. Wertigkeit von Männern. Sie wird sowohl von Männern als auch von Frauen selbst über die psychosoziale Entwicklung verinnerlicht (Sozialisation, Habitualisierung) und stellt die Erzeugungsgrundlage für den hierarchisierenden Geschlechtshabitus von Männlichkeit und Weiblichkeit dar. Sie ist damit die Basis hegemonialer Männlichkeit bzw. →patriarchaler Beziehungsgefüge.

## **Panikattacke**

Als Panikattacke wird das einzelne plötzliche und in der Regel nur einige Minuten anhaltende Auftreten einer körperlichen und psychischen Alarmreaktion ohne objektiven äußeren Anlass bezeichnet. Die damit verbundenen körperlichen Reaktionen werden oft als (lebens-)bedrohlich erlebt, was die Angst und Panik weiter steigert. Symptome sind Atemnot, Herzrasen, Schweißausbrüche, Zittern, Schwindel und Angstgedanken. Zur Soforthilfe gehören Atemübungen, bewusste Muskelan- und entspannung, Ablenkung/ einfache Gespräche mit anderen führen und im Notfall den Notdienst einschalten. Drogen können u.a. auch ein →Trigger für Panikattacken sein.

## **Patriarchat**

Der Begriff Patriarchat bezeichnet eine Organisationsform in der Macht und Privilegien von Männern in hierarchischen Positionen vertreten sind. Wenn wir von patriarchalischen Strukturen in Institutionen reden, ist damit gemeint dass vor allem eine große Anzahl an (weißen) cis Männern in Führungspositionen vertreten sind und Entscheidungen treffen.

## **Pronomen**

Genauso wie wir im Allgemeinen Namen haben, die wir benutzen, neigen wir auch dazu, Pronomen zu haben, mit denen wir angesprochen werden wollen. Das Personalpronomen ist ein Pronomen, das Beteiligte der Sprechsituation bezeichnet oder sich auf Dritte bezieht. Im Deutschen sind die meist verwendeten Pronomen »er/ sie«. Es existiert in der deutschen Sprache noch kein rechtlich anerkanntes drittes Pronomen, wie im Englischen →»they/them« oder im Schwedischen »hen«. Alternative dritte, geschlechtsneutrale Pronomen im Deutschen sind »sier, xier, nin«.

Wenn du eine Person kennenlernst, die du nicht kennst, ist es wichtig, neben dem Namen auch nach dem Pronomen zu fragen: »Wie heißt du? Welche Pronomen benutzt du?« Auch wenn du über eine Person sprichst, deren Geschlecht du nicht kennst, ist die neutrale Variante die beste. Wenn du über eine Person redest, kannst du anstatt dem dritten geschlechtsneutralen Pronomen auch einfach »die Person« oder den Namen verwenden.

## **Queer**

Im Englischen bezog sich das Wort »queer« lange Zeit auf etwas Merkwürdiges, Fremdartiges, Abweichendes und wurde als Schimpfwort benutzt – in etwa wie das deutsche »pervers«. Inzwischen ist es aber zu einem positiven Wort geworden, indem sich Menschen selbst so bezeichnen.

Queer ist heute ein Überbegriff für Menschen, die sich außerhalb der geschlechtlichen und sexuellen Normen bewegen und bezeichnet zudem eine politische Haltung, die auch die vorherrschenden Normen in der lesbischen, schwulen und bisexuellen Szene hinterfragt. Queer beruht auf den Grundannahmen, dass Identitäten nicht starr, sondern veränderbar sind und dass Sexualität und Geschlecht nicht binär (zweigeteilt) sind.

Queer ist aber auch eine Theorierichtung und ein Wissenschaftszweig, in dem Schubladendenken aufgebrochen wird, verschiedene Unterdrückungsformen miteinander verknüpft gedacht werden sollen und insbesondere Sexualität als ein Ort der Unterdrückung untersucht wird.

Queer beschreibt nicht nur Personen, Beziehungen und Communities, sondern auch Handlungen: Personen »queeren« etwas, wenn sie sich der Normalität und der normativen Vorstellung von Identität, Verhalten, Aussehen und Beziehungen widersetzen.

Queere Politik kritisiert, dass die Gleichstellungspolitik viele außen vor lässt, den Fokus der Schwulen- und Lesbenbewegung auf Eheschließung, Konsumkultur und Militärdienst. Stattdessen fokussiert sie Themen von queeren Gruppen, die am stärksten →**marginalisiert** sind und im Alltagsleben von Gewalt, Suizid, Armut und Wohnungslosigkeit betroffen sind.

Buchempfehlung: Barker, Meg-John; Scheele, Julia: *Queer. Eine Illustrierte Geschichte*. (Münster, 2018).

## **Rassismus**

Rassismus bedeutet die Diskriminierung, Abwertung und Ausgrenzung strukturell benachteiligter Gruppen oder einzelner Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion). Durch Rassismus ist keine gleichberechtigte Teilhabe der Betroffenen an der Gesellschaft möglich. Die rassistische Herabwürdigung von →BIPoC kann zu physischer und psychischer Gewalt gegen sie führen oder sogar als vermeintliche Rechtfertigung für Tötungen und Völkermorde («Ethnische Säuberungen») genutzt werden.

Neben diesen offensiv brutalen Formen des Rassismus ist subtiler Alltagsrassismus (insbesondere auch in Form von →Mikroaggressionen) die tägliche Reproduktion eines rassistischen Systems. Dieser besteht in stetiger Erinnerung daran, dass die betroffene Person anders ist und nicht »dazu« gehört. Dies muss nicht mit Vorsatz der diskriminierenden Person geschehen, ist aber dennoch ausgrenzend, verletzend, frustrierend und bieten den Nährboden für extremere Formen von Rassismus. Es gibt viele Formen von Rassismus. Unterschieden wird beispielsweise zwischen anti-Schwarzem, anti-muslimischem, anti-asiatischem Rassismus, →Antisemitismus und rassistischer Diskriminierung von Rom:nja und Sint:ezzi. Rassismus ist eine soziale Ausschlusspraxis, die in verschiedenen historischen Kontexten unterschiedlich in Erscheinung trat. Er hierarchisiert, differenziert und entwertet Menschen, indem er ihnen konstruierte, meist negative gruppenspezifische Merkmale und Eigenschaften zuschreibt. Spezifische Formen von Rassismus sind »New Racism«, »Colorblind Racism«, »Cultural Racism« and »Aversive Racism«.

### **„Safer Space“ / Geschützter Raum**

„Safe Spaces“ sind Räume, in denen Menschen, die →**marginalisiert** oder diskriminiert werden, zusammenkommen können, ohne Belästigungen ausgesetzt zu werden. Menschen, die aufgrund ihrer Identität im Alltag negative Erfahrungen machen, sollen sich hier ungestört bewegen und austauschen können. Dennoch ist es fast unmöglich, eine absolute Sicherheit herzustellen. Darum wird meist der Begriff »Safer Space« oder auch »Intentional Space« (d.h. von und für Betroffene) verwendet. Es bedarf ständiger Anstrengungen und Reflexion von Strukturen und Prozessen, um geschützte Räume zu erhalten. Clubs haben eine wichtige Funktion als geschützter Raum für ihre Communities.

## **Sexismus**

Sexismus bezeichnet verschiedene Formen der positiven und negativen →Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechts. Zugleich steht der Begriff für die diesem Phänomen zugrunde liegende Ideologie, welche Geschlechterrollen festschreibt und hierarchisiert. Männer sind von Sexismus positiv diskriminiert, also privilegiert, Frauen sind von Sexismus negativ diskriminiert, also abgewertet. Die Erscheinungsformen von Sexismus sind kulturell und historisch bedingt. Sexismus zeigt sich insbesondere in der →Marginalisierung von Frauen, trans, nicht-binären und inter Menschen.

## **Sexualisierte Gewalt**

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die Personen aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs, nicht das Resultat unkontrollierbarer sexueller Triebe. Sexualisierte Gewalt reicht von der sexuellen Belästigung oder Vergewaltigung erwachsener Frauen und geht bis zum sexuellen Missbrauch von Kindern.

Der Begriff »sexualisiert« soll deutlich machen, dass sexuelle Handlungen benutzt werden, um Gewalt und Macht auszuüben. Beispiele für sexualisierte Gewalt sind unerwünschte Berührungen, sexuelle Belästigungen, unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, verbale Anspielungen bis hin zu sexuellem Missbrauch, sexueller Nötigung und Vergewaltigung. Ebenso sind ein unnötiger Körperkontakt, unerwünschte sexualisierte Bemerkungen sowie Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten als sexuelle Belästigungen im Sinne des →**AGG** zu bezeichnen. Die Schaffung eines feindlichen Umfeldes ist dabei im Unterschied zur Belästigung keine Voraussetzung.

## **Triggern**

Eine Person kann getriggert werden, wenn sie mit einer Situation konfrontiert wird, die negative Gefühle oder Erinnerungen zum Vorschein bringt. Oft werden Hinweise in der Form von »Trigger Warnings« ausgesprochen, um Menschen die lebensbedrohlichen oder traumatisierenden Situationen erlebt haben, vor einer ungewollten Erinnerung an die belastende Situation zu schützen.