



**Awareness-
Handreichung für
studentisch organisierte
Veranstaltungen an der
Ruhr-Universität
Bochum (RUB)**



UNSER CAMPUS
GEGEN SEXISMUS AN DER RUB!

CHANCEN=
GLEICHSTELLUNGSBÜRO RUB

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	S.2
2. Warum braucht es Awareness-Arbeit auf Veranstaltungen?.....	S.4
3. Die Veranstaltungsplanung.....	S.10
3.1 Öffentlichkeitsarbeit.....	S.15
3.2 Code of Conduct für die Teilnehmenden einer Veranstaltung.....	S.18
3.3 Selbstverpflichtungserklärung für die Veranstaltenden.....	S.20
3.4 Das Awareness-Team.....	S.21
4. Awareness-Arbeit in der Praxis.....	S.24
5. Reflexion einer Veranstaltung.....	S.30
6. Anlaufstellen und Beratungsangebote an der Ruhr-Universität Bochum und im Raum Bochum.....	S.32
7. Weiterführende Materialien.....	S.36
8. Literatur.....	S.39

1. Vorwort

Awareness-Team, Awareness-Konzept, Awareness-Arbeit – seit einigen Jahren werden viele Veranstaltungen, wie beispielsweise Partys, von solchen Strukturen der „bewussten Wahrnehmung“ begleitet. Es geht darum, Veranstaltungen sicherer und diskriminierungsärmer für alle Teilnehmenden zu machen - durch bestimmte Planungsmaßnahmen vorab, aber auch durch konkrete Ansprechpersonen vor Ort.

Für die [Initiative Awareness](#) bedeutet Awareness „einen rücksichtsvollen, verantwortungsbewussten und solidarischen Umgang miteinander zu etablieren und zu pflegen. Es sollen Räume geschaffen werden, die die Selbstbestimmung verschiedener Communities stärken - parteilich und solidarisch. Mit Awareness-Arbeit lernen wir gemeinsam, die Grenzen aller zu respektieren und Diskriminierung und Gewalt entgegenzutreten. Und wir lernen, wie wir Personen unterstützen, die diskriminierende Erfahrungen machen (müssen).“¹

Mittlerweile werden an vielen Universitäten auch studentische Veranstaltungen mit Awareness-Arbeit begleitet, hiermit wollen wir dies auch an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) etablieren. Es bestehen bereits vielfältige Werkzeuge und Strukturen an der RUB, um Diskriminierung vorzubeugen und eine diversitätssensible Haltung einzunehmen. Seitdem im Januar 2023 die [Antidiskriminierungsrichtlinie² an der RUB](#) verabschiedet wurde, sind auch Studierende umfangreich vor Diskriminierung im universitären Kontext geschützt. Zudem tragen die Handreichungen zu [geschlechtersensibler Sprache³](#), sowie zum [Umgang mit sensiblen Inhalten in der Lehre⁴](#), und nicht zuletzt der Kodex [Freiheit und Vielfalt an der RUB⁵](#), zu einem Klima der bewussten Wahrnehmung an unserer Universität bei. Hier soll sich diese Handreichung ergänzend einreihen. Sie entstand in Kooperation des [Zentralen Gleichstellungsbüros der RUB](#) und des Projektes [„UNSER CAMPUS - eine Kampagne gegen Sexismus an der RUB“](#). Zudem flossen Bedarfe, Ideen und Feedback der Fachschaftsräte und weiterer Akteur*innen der RUB ein. Bereits an dieser Stelle bedanken wir uns herzlich bei allen Mitwirkenden!

Das Ziel dieser Handreichung ist es, studentische Veranstalter*innen und Organisator*innen, unter Berücksichtigung von Awareness-Prinzipien im Rahmen der Veranstaltungsplanung, zu

¹ [Initiative Awareness e.V.](#) (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

² [Antidiskriminierungsrichtlinie der Ruhr-Universität Bochum](#), 2023 (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

³ [Handreichung für eine genderinklusive Sprache](#), 2023 (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

⁴ [Handreichung zum Umgang mit sensiblen Inhalten in der Lehre](#), 2024 (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

⁵ [Kodex Freiheit und Vielfalt an der RUB](#), 2022 (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

unterstützen und auf diesem Weg zu einem inklusiveren und diskriminierungssensiblen Miteinander auf Veranstaltungen beizutragen. Die Handreichung stellt kein allgemeines Awareness-Konzept für alle studentisch organisierten Veranstaltungen an der RUB dar, sondern soll vielmehr informierend aufklären und ein Werkzeug sein, um spezifische Awareness-Konzepte zu erarbeiten und diese pragmatisch umzusetzen. Der Anwendungsbereich dieser Handreichung ist auf Veranstaltungen von Studierenden für Studierende ausgerichtet. Wir adressieren alle studentischen Organisator*innen von Veranstaltungen für Studierende, ob Fachschaftsräte oder andere Initiativen und Gruppen. Sicherlich enthält diese Handreichung aber auch sinnvolle Hinweise für weitere Veranstaltungstypen, nicht studentische Organisator*innen oder nicht studentische Veranstaltungen.

Da Awareness-Arbeit von Anwendung, Übung und Reflexion lebt, laden wir dazu ein, sich mit den Inhalten dieser Handreichung innerhalb von Teams, welche studentische Veranstaltungen organisieren, auseinanderzusetzen, aber auch zusätzliche Bildungsangebote⁶ und weiterführende Literatur und Materialien ([s. Kapitel 7](#)) zu dem Thema zu nutzen.

Wir wünschen viel Freude und Erfolg bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen für Studierende und freuen uns über Feedback zu dieser Handreichung an unsercampus@rub.de.

⁶ Im Sommersemester 2024 und im Wintersemester 2024/2025 bieten wir z.B. Workshops für die Fachschaftsräte der RUB an, um das Thema Awareness bei Veranstaltungen gemeinsam zu vertiefen. Weitere Infos dazu findet ihr auf der Website von [UNSER CAMPUS - eine Kampagne gegen Sexismus an der RUB](#).

2. Warum braucht es Awareness-Arbeit auf Veranstaltungen?

In unserer Gesellschaft ist es keine Seltenheit, dass Menschen (auf Veranstaltungen) Abwertung und Diskriminierung erleben oder sich selbst diskriminierend verhalten. Diese Dynamik prägt viele Aspekte unseres Zusammenlebens und kann zu unterschiedlichen Formen von Benachteiligung, Ausschluss und Diskriminierung aufgrund verschiedener Identitätsmerkmale oder Zuschreibungen führen.

In Veranstaltungskontexten streben wir danach, einen Raum zu schaffen, in dem Identitätsfindung und Begegnungen möglich sind, idealerweise mit dem Ziel, eine Gemeinschaft zu formen. Studentisch organisierte Veranstaltungen wie Partys, Ersti-Fahrten und Grillabende auf dem Campus sind oft Orte der Freude und Gemeinschaft. Doch die Erfahrungen der Teilnehmenden variieren stark. Während einige eine positive Feier oder eine produktive Konferenz erleben, können andere Ausgrenzung, verbale, körperliche oder sexualisierte Diskriminierung erfahren.

In der [Antidiskriminierungsrichtlinie der Ruhr-Universität Bochum](#), die die Grundlage unseres Miteinanders auf dem Campus bildet, wird Diskriminierung folgendermaßen definiert:

„[...] (2) Diskriminierung ist eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung einer Person oder einer Personengruppe aufgrund einer oder mehrerer der folgenden Merkmale oder Zuschreibungen:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität,
- Ethnische Herkunft und Nationalität (rassistische, antisemitische oder ethnisierende Zuschreibungen),
- Behinderung oder chronische/ langwierige Erkrankung,
- sexuelle Orientierung,
- Familienstand oder familiäre Verpflichtungen,
- soziale Herkunft oder sozialer Status,
- Religion oder Weltanschauung,
- Alter,
- Aussehen“.

Manche Formen der Diskriminierung sind offensichtlich, während andere subtil oder verborgen bleiben und möglicherweise nicht als solche erkannt werden.

⁷ [Antidiskriminierungsrichtlinie der Ruhr-Universität Bochum](#), 2023:2.

In der [Antidiskriminierungsrichtlinie der RUB](#) wird ebenfalls beschrieben, auf welchen Ebenen und in welchen Formen sich Diskriminierung zeigen kann:

„[...] (3) Diskriminierung kann unmittelbar erfolgen, wenn eine Handlung oder Maßnahme auf eine Person oder eine Personengruppe bezogen ist.

(4) Diskriminierung kann auch mittelbar erfolgen, wenn sich eine Handlung oder Maßnahme auf struktureller oder institutioneller Ebene, auch wenn sie dem Anschein nach neutral ist, in ihrer Anwendung so auswirkt, dass bestimmte Personengruppen regelmäßig wegen eines in § 3 Abs. 2 benannten Grundes benachteiligt werden.

(5) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 3 Abs. 2 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(6) Eine sexualisierte Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(7) Gewalt ist jede körperliche Tätigkeit, durch die körperlich wirkender Zwang ausgeübt wird, um geleisteten oder erwarteten Widerstand zu überwinden. Gewalt kann durch tätliche Übergriffe oder auf andere Weise nonverbal ausgeübt werden, wenn eine körperliche Zwangsreaktion bei der betroffenen Person ausgelöst wird [...].

(8) Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen einer Person, so dass ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird. Stalking kann sich in vielfältigen Erscheinungsformen zeigen [...].

(9) Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation oder Handlung zwischen bzw. unter einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person oder Personengruppe unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, zielgerichtet und fortlaufend, also in einer fortgesetzten Art und Weise, angefeindet sowie schikaniert wird mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die Betroffenen verunsichert und herabgewürdigt und aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt werden. Mobbing kann Ausdruck psychischer Gewalt sein [...]“⁸

⁸ [Antidiskriminierungsrichtlinie der Ruhr-Universität Bochum](#), 2023:2f.

Im Anhang der [Antidiskriminierungsrichtlinie der RUB](#) finden sich viele erläuternde Beispiele zu einzelnen Diskriminierungsformen und grenzüberschreitendem Verhalten.

Diskriminierungserfahrungen auf Veranstaltungen

Diskriminierung zeigt sich in vielfältiger Weise, von offensichtlichen und gewaltvollen Formen bis hin zu subtileren, aber nicht minder schädlichen Handlungen, die als **Mikroaggressionen** bezeichnet werden. Mikroaggressionen sind alltägliche verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die absichtlich oder unabsichtlich rassistische, sexistische, queerfeindliche und/oder weitere diskriminierende Botschaften vermitteln. Mikroaggressionen manifestieren sich in verschiedenen Formen, wie etwa durch vermeintlich gut gemeinte Komplimente, die stereotype Annahmen reproduzieren, oder durch abwertende Bemerkungen, die auf die „Andersartigkeit“ der betroffenen Person(en) abzielen. Ein klassisches Beispiel ist die Frage „Woher kommst du wirklich?“, die migrantisch gelesenen Personen signalisiert, dass sie als „fremd“ wahrgenommen werden. Psychologische Studien zeigen, dass vermeintlich harmlose Mikroaggressionen für betroffene Personen und Gruppen ernsthafte Konsequenzen haben und sich auf vielfältige Weisen auswirken: Sie beeinträchtigen die mentale Gesundheit, schaffen ein feindseliges Umfeld am Arbeitsplatz oder auf dem Campus, mindern die Produktivität am Arbeitsplatz, verringern die Fähigkeit zur Problemlösung und können zu Gesundheitsproblemen führen (Sue, 2010)⁹. Mikroaggressionen tragen außerdem zur Ungleichheit in Bildung, Beschäftigung und Gesundheitsversorgung bei und reproduzieren Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen (Sue & Spanierman, 2020)¹⁰. Mikroaggressionen und Diskriminierungen schaffen ein Umfeld, das den Besuch von Veranstaltungen für Teilnehmer*innen negativ beeinflussen kann.

Diskriminierende Vorfälle haben nicht nur schwerwiegende Auswirkungen auf die direkt Betroffenen, sondern können auch das Sicherheitsgefühl aller Teilnehmer*innen beeinträchtigen. Hemmungen, erlebte oder beobachtete Diskriminierungserfahrungen zu thematisieren und sichtbar zu machen, sind weit verbreitet und u.a. dem immer noch sehr populären Mythos geschuldet, dass Betroffene Mitschuld an diskriminierenden Übergriffen tragen. Betroffene werden oft nach ihrem (Konsum-)Verhalten (und ihrem Outfit) vor, während und nach der Tat befragt und ihnen wird nahegelegt, sich besser zu schützen oder anders zu reagieren während nicht nüchtern zu sein bei Täter*innen oft strafmildernd ausgelegt wird.

⁹ Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender & Sexual Orientation*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

¹⁰ Sue, D. W., & Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in Everyday Life*. (2nd Edition). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.



Awareness-Strukturen sollen dazu führen, dass sich alle Teilnehmer*innen, auf der Basis eines verpflichtenden Regelwerkes und transparenten Unterstützungsstrukturen, sicher und verantwortlich für ein respektvolles und diskriminierungssensibles Miteinander fühlen (können).

Intersektionalität

Um Diskriminierung im Veranstaltungskontext effektiv entgegenzuwirken, ist es wichtig, die **komplexen Verflechtungen gesellschaftlicher Machtstrukturen (Intersektionalität)** zu verstehen. Menschen können in manchen Lebensbereichen privilegiert sein, während sie in anderen Bereichen Benachteiligung und/oder Diskriminierung erfahren. Eine intersektionale Perspektive, wie sie von Kimberlé Crenshaw geprägt wurde, betont die Notwendigkeit, verschiedene Dimensionen von Identität – wie Ethnie, Geschlecht, Klasse und sexuelle Orientierung – gleichzeitig zu reflektieren, um die Komplexität von Diskriminierungserfahrungen zu verstehen. Crenshaw argumentiert, dass die Identifizierung und Bekämpfung von Sexismus und Rassismus unmöglich sind, solange wir Diskriminierungsformen und -erfahrungen separat analysieren¹¹. **Ein intersektionales Verständnis hilft uns dabei, bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen möglichst vielfältige Lebensrealitäten mitzudenken.**

Selbstreflexion: Privilegien-Check

Privilegien sind unverdiente Vorteile, die sich aus verschiedenen Zugehörigkeiten zu Identitätskategorien, wie z.B. Geschlecht, Geschlechtsidentität, finanzieller Lage oder Gesundheit ergeben. Diese können sich im Laufe der Zeit akkumulieren, was dazu führt, dass viele sie als selbstverständlich erachten.



Oft nehmen wir unsere eigenen Privilegien nicht wahr, da sie uns keine Hindernisse bereiten und daher nicht offensichtlich sind.

Der folgende **Privilegien-Check** soll verdeutlichen, dass in unserer Gesellschaft und an der RUB vielfältigste Lebensrealitäten existieren und das Bewusstsein für Diskriminierungserfahrungen schärfen.

¹¹ Crenshaw, K.W. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stanford Law Review, 43, 1241-1299.

Nur wer die Lebensumstände kennt, die über das eigene Erleben hinausgehen, kann Veranstaltungen so planen, dass sie für möglichst Viele möglichst gut zugänglich sind und angenehm ablaufen.

Wenn dir während des Privilegien-Checks vielleicht zum ersten Mal bewusst wird, in welchem Ausmaß Diskriminierungen verbreitet sind und welche (De-)Privilegien vielleicht sogar dich betreffen, kann das aufwühlend sein. Achte auf dich, so gut es geht, tausche dich mit anderen darüber aus und wende dich ggf. an Anlauf – und Beratungsstellen. Denkt daran, es können nur konstruktive Veränderungen entstehen, wenn wir unsere eigene Position in einem System von (De-)Privilegien erkennen, reflektieren und daraus diskriminierungssensible und inklusive Verhaltens -und Handlungsweise ableiten.

Welche der Aussagen treffen auf dich zu?



- Ich finde oft Gemeinsamkeiten mit den anderen Teilnehmenden auf Veranstaltungen und kann mich mit ihnen über mein Leben austauschen.
- Wenn ich meine Erfahrungen mit ausgrenzenden oder diskriminierenden Situationen teile, kann ich davon ausgehen, dass ich ernst genommen werde.
- Ich fühle mich wohl, wenn ich öffentlich mit meinem*r Partner*in Händchen halte.
- Oft muss ich Einladungen zum Ausgehen ablehnen, weil ich mich um meine Kinder kümmern muss.
- Es beschäftigt mich, wie ich sicher zu einem Ort gelange und mich auf Veranstaltungen fortbewegen kann.
- Ich habe bereits Diskriminierung aufgrund meiner Herkunft, rassistischer Zuschreibungen, meines Geschlecht oder sexuellen Orientierung und/oder weiterer Identitätsmerkmale erlebt.
- Falls nötig, kann ich die Polizei um Hilfe rufen, um mich zu schützen und mich dabei sicher fühlen.
- Es gab Situationen, in denen ich gerne zu einer Veranstaltung gegangen wäre, aber ich konnte es mir finanziell nicht leisten.
- Vor dem Ausgehen überlege ich, wie ich mich kleide, um das Risiko von Gewalt zu minimieren.
- Bei Einlasskontrollen erhalte ich oft fragwürdige Ausreden, warum ich nicht reingelassen werde.
- Die Wahl der Toilette ist für mich unkompliziert.
- Die Anreise/Abreise zu und das sich Bewegen/Aufhalten auf Veranstaltungen stellt für mich gewöhnlich keine Herausforderung dar.

Reflexionsfragen:

- Was hat Diskriminierung mit meinem eigenen Leben zu tun? Wo bin ich privilegiert? Wo benachteiligt?
- Welche Rollen nehme ich bei Veranstaltungen ein? Inwieweit befördere ich in diesem Zusammenhang evtl. Diskriminierung?
- Was könnte ich tun, um Diskriminierung und Ausschlüssen anderer entgegenzuwirken?



Klare Haltung gegen Diskriminierung auf Veranstaltungen durch Awareness-Arbeit

Veranstaltungen sollten Orte sein, an denen Vielfalt geschätzt wird und sich alle Teilnehmer*innen und weiteren Beteiligten sicher und willkommen fühlen können. Veranstalter*innen tragen durch die Bereitstellung der Strukturen die Verantwortung dafür, dass ihr Angebot von Allen möglichst sicher und diskriminierungsarm besucht werden kann.

Dazu gehört eine klare Kommunikation von Erwartungen, Regeln und Konsequenzen, eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Teilnehmenden für verschiedene Formen von Diskriminierung und grenzüberschreitendem Verhalten, sowie die Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen für diejenigen, die Diskriminierung oder Übergriffe erleben. Damit eine respektvolle, sichere und inklusive Veranstaltung durchgeführt werden kann, ist es ebenfalls sehr wichtig, dass auch die Gäst*innen Verantwortung für ihr Handeln übernehmen, was von den Veranstalter*innen nicht als gegeben vorausgesetzt sollte, sondern z.B. durch einen Code of Conduct ([s. Kapitel 3.2](#)), vorgegeben werden kann.

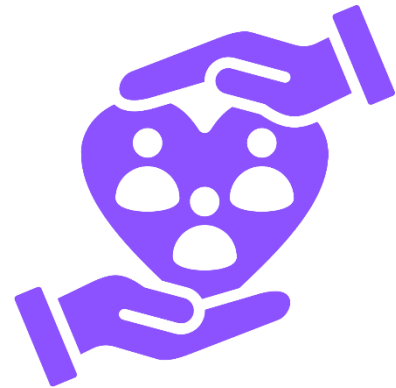
Durch die Implementierung von Awareness-Maßnahmen und -Teams können potenziell diskriminierende und gewaltvolle Situationen frühzeitiger erkannt und möglicherweise verhindert werden, was zu einem sichereren und unterstützenden Umfeld für alle Beteiligten einer Veranstaltung führt.

3. Die Veranstaltungsplanung

"Awareness" kommt aus dem politischen Aktivismus und strebt danach, durch Aufklärung und Sensibilisierung verschiedene Lebensrealitäten sichtbar zu machen, Machtungleichheiten auszugleichen, Betroffene zu schützen und weitere Diskriminierungserfahrungen zu verhindern.

Die Grundsätze von Awareness umfassen:

- die Minimierung von Diskriminierung,
- das Handeln im Konsens¹²,
- die gemeinsame Verantwortungsübernahme füreinander,
- den Respekt für persönliche Grenzen,
- und die Förderung gesellschaftlicher Veränderungen.



Ziel ist es, eine sichere Atmosphäre zu schaffen, in der sich grundsätzlich alle wohl fühlen und ihre persönlichen Grenzen respektiert werden. Insbesondere im Rahmen von Veranstaltungen ist es entscheidend, dass Veranstalter*innen und Besucher*innen eine Haltung und Praxis entwickeln, die Diskriminierung und anderen Formen von Gewalt entgegenwirkt.

Das Hauptziel von Awareness besteht darin, konsensbasiertes Handeln zu fördern und Strukturen der Ausgrenzung und Ungleichheit abzubauen. Dafür können verschiedene Maßnahmen, wie z.B. die Aufklärung von Mitarbeitenden und Veranstaltungsteilnehmenden, Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Awareness, Diversität und Inklusion, die Bereitstellung entsprechender Awareness-Infrastruktur und die Implementierung eines für alle Beteiligten einer Veranstaltung geltenden Regelwerkes, ergriffen werden. Außerdem werden Selbstfürsorge ([s. Kapitel 4](#)) und eine sorgfältige Nachbereitung der Awareness-Maßnahmen ([s. Kapitel 5](#)) auf Veranstaltungen als wichtige Elemente einer systematischen Awareness-Arbeit betont.

Die Umsetzung von Awareness beginnt bei der Planung von Veranstaltungen. Um eine Veranstaltung **aware** durchzuführen, sollte das Awareness-Konzept und die dazugehörigen

¹² Konsens bedeutet die freiwillige, informierte und wechselseitige Zustimmung aller Beteiligten zu einer Interaktion oder Handlung und die Möglichkeit, jederzeit Nein zu sagen, ohne Druck oder negative Konsequenzen. Konsens ist jederzeit widerrufbar und erfordert eine kontinuierliche Kommunikation miteinander. Das Prinzip von Konsens soll sicherstellen, dass Machtverhältnisse und gesellschaftliche Normen die Entscheidungsfreiheit nicht beeinträchtigen. Zum Weiterlesen: Gunnarsson, L. (2023). Consent, Gender, and Power. In: The Palgrave Encyclopedia of Sexuality Education. Palgrave Macmillan, Cham.

Strategien und Maßnahmen frühzeitig entwickelt werden, um genug Zeit zu haben, diese vorzubereiten.

Es kann z.B. hilfreich sein, Awareness als ständigen Tagesordnungspunkt bei Planungstreffen von Veranstaltungen zu etablieren, um sich als Organisationsteam selbst dazu zu verpflichten, sich regelmäßig zu reflektieren und das Thema ernst zu nehmen. Vereinbart auch Regeln in welcher Form die Reflexion stattfinden soll.

Interne Team-Reflexion

Um einen systematischen Awareness-Prozess anzustoßen, ist es von grundlegender Bedeutung, dass die Veranstalter*innen bzw. das Orga-Team auch interne Dynamiken reflektieren, um Themen wie z.B. Perspektivenvielfalt, Privilegienreflexion und Teamdynamiken sichtbar – und besprechbar zu machen.



Folgende Fragen können einen ersten Impuls für die interne Reflexion eurer Gruppendynamiken sein, sie sollten jedoch lediglich nur den Beginn eines weitergehenden Prozesses bilden:

- Aus welchen Personen setzt sich euer Team zusammen? Sind Menschen mit verschiedenen Erfahrungen vertreten (siehe Privilegien-Check)?
- Sind die Perspektiven eurer Zielgruppe in eurem Team vorhanden? Wie können bestimmte Perspektiven eingeholt werden, wenn sie nicht durch Personen vertreten sind?
- Welche Personen treten durch Präsenz an die Öffentlichkeit? Wer macht z.B. den Einlass bei Partys etc.? Wer spricht vor dem Publikum, macht Ansagen, moderiert?
- Wer übernimmt welche Aufgaben? Wer ist im Awareness-Team? Wer kommuniziert mit dem Sicherheitspersonal?
- Wer übernimmt Fürsorgeaufgaben? Wer stellt z.B. bei euch im Team immer die Kekse auf den Tisch? Wer räumt danach ab? Wer fühlt sich für Ordnung und Sauberkeit zuständig?
- Wer übernimmt Hilfsarbeiten?
- Wie kommuniziert und arbeitet ihr miteinander? Wie sieht eure Fehlerkultur aus?
- ...

Awareness auf Veranstaltungen

Die Frage **„Ab wie vielen Teilnehmer*innen und bei welchen Formaten braucht es Awareness-Teams?“** lässt sich nicht pauschal beantworten und ist von vielen Faktoren abhängig.

Jedoch lässt sich sagen, dass sobald Alkohol ausgeschenkt wird und/oder ein einfacher Überblick über die Veranstaltung, aufgrund der Teilnehmendenzahl und/oder den

Gegebenheiten des Veranstaltungsortes, nicht mehr möglich ist, ein Awareness-Team sinnvoll ist.

Grundsätzlich möchten wir zugleich aber auch dazu ermutigen, Awareness auch abseits von Awareness-Teams, für alle Veranstaltungen mitzudenken.

Für alle Veranstaltungen sollten im Vorhinein folgende Fragen beantwortet und reflektiert werden:

- Ist der Veranstaltungsort für alle zugänglich? Können beispielsweise Menschen im Rollstuhl teilnehmen? Gibt es ein entsprechendes WC?
- Welche Wege müssen die Teilnehmer*innen zurücklegen? Sind diese barrierearm?
- Sind All-Gender-WCs vorhanden?
- Lässt sich eine sichere An- und Abreise gestalten?
- Soll für die Veranstaltung eine Teilnahmegebühr erhoben werden? Ist diese für alle erschwinglich? Kann ggf. ein Solidaritätsbeitrag ermöglicht werden?
- Wie wird der Zugang zur Veranstaltung geregelt? Wer nimmt Anmeldungen entgegen? Wer regelt den Einlass? Wie wird bei begrenzter Teilnehmendenzahl ausgewählt?
- Gibt es Räumlichkeiten, die als Rückzugsraum dienen? Wer begleitet die Menschen ggf. zum Rückzugsort?
- Gibt es Ausschilderungen zur Orientierung (Toiletten, Rückzugsraum, Ausgänge)?
- Soll es Alkohol auf der Veranstaltung geben? Gibt es ein ansprechendes Angebot an nicht-alkoholischen Getränken? Kosten diese gleich viel, oder sind sie sogar günstiger als alkoholische (Wasser sollte grundsätzlich immer das günstigste Getränk auf einer Veranstaltung und idealerweise kostenlos sein)?
- Wie werden Fürsorgetätigkeiten wie z.B. Raumhygiene, Catering, Essensausgabe etc. verteilt?
- Wie ist die Werbung gestaltet ([s. Kapitel 3.1](#))?
- Gibt es eine Kontaktmöglichkeit, um sowohl vorab und während der Veranstaltung Fragen an das Orga-Team zu stellen sowie im Nachhinein Feedback zu geben?
- Benötigen wir ein Awareness-Team vor Ort? Wie soll dieses zusammengesetzt sein und wie soll es arbeiten? Wie viele Personen braucht es?



- Wie wollt ihr mit diskriminierendem Verhalten durch Teilnehmer*innen oder Teammitglieder umgehen?
- Welche Materialien müssen für ein Awareness-Team besorgt werden ([s. Kapitel 3.4](#))?
- Wie erhalten die Teilnehmer*innen die Informationen zum Awareness-Konzept der Veranstaltung?
- Ist Informationsmaterial über Diskriminierungsformen zugänglich?
- Wie können euch Teilnehmer*innen ansprechen? Seid ihr als Organisator*innen erkennbar?
- Wie sind weitere repräsentative Personen erkennbar? (Referent*innen, Awareness-Team etc.)
- ...

Je nach Veranstaltungstyp ergeben sich unterschiedliche Bedarfe. Wir möchten hier auf einige typische Veranstaltungsformate, die studentische Initiativen häufig anbieten, ausführlicher eingehen.

Zusätzliche veranstaltungsspezifische Fragen:

- ***Bei Vorträgen, Diskussionsveranstaltungen etc.***
 - Wer spricht als Referent*innen?
 - Sind auf dem Podium vielfältige Perspektivenrepräsentiert?
 - Wer moderiert die Veranstaltung?
 - Werden bestimmte Gesprächsregeln festgelegt und transparent gemacht, z.B. durch einen Code of Conduct und/oder eine Selbstverpflichtungserklärung ([s. Kapitel 3.2](#) und [3.3](#))?
 - Haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich an der Veranstaltungsgestaltung zu beteiligen? Falls ja, wie erfahren die Teilnehmer*innen von ihren Partizipationsmöglichkeiten?
 - Soll es Redebeiträge von Teilnehmer*innen geben?
 - Wie werden diese begleitet bzw. strukturiert?
 - Wie werden dominante Redebeiträge begrenzt?
 - Wie wird sichergestellt, dass jede*r, die*der möchte, zu Wort kommt?



- Werden sensible Inhalte behandelt? Wenn ja, wie und wo kann vorab auf diese hingewiesen werden (s. Handreichung zum Umgang mit sensiblen Inhalten in der Lehre¹³)?

- **Bei Partys/Grillfesten**



- Welche Musik wird von wem gespielt?
- Gibt es Sicherheitspersonal? Wie arbeiten diese? Wie lässt sich eine Zusammenarbeit zwischen Awareness-Team und Sicherheitspersonal gestalten?
- Gibt es eine bestimmte Einlass-/Türpolitik des Veranstaltungsortes?
- Werden auch „Externe“ Zugang zur Veranstaltung haben? Wie ist damit umzugehen?
- Wird es Getränke in Glasflaschen geben?
- Wird es Stroboskopeffekte geben?

- **Bei (Ersti-)Fahrten und Exkursionen**

- Können sowohl geschlechtergetrennte Zimmer als auch All-Gender-Zimmer, sowie All-Gender-Sanitäreinrichtungen ermöglicht werden? Wie wird darüber kommuniziert? Wie werden diese verteilt, ohne Zwangsoutings und/oder andere unangenehme Situationen zu erzeugen?
- Wer fährt als Betreuungsperson(en) mit?
- Welche Regeln gelten? Wie werden diese kommuniziert?
- Wie wird mit Verstößen und Fehlverhalten umgegangen?
- Wie kann Awareness-Arbeit über den gesamten Zeitraum ermöglicht und aufrecht gehalten werden?
- Werden ausreichend Essen und nicht-alkoholische Getränke zur Verfügung gestellt?
- Wie ist das Programm gestaltet? Gibt es verpflichtende Programmpunkte? Gibt es ausreichend Ruhezeiten?
- ...



¹³ Handreichung zum Umgang mit sensiblen Inhalten in der Lehre, 2024: <https://inhaltshinweise.blogs.ruhr-uni-bochum.de/handreichungen/>

Diese Liste an Fragen ist selbstverständlich nicht abschließend und sollte an die speziellen Gegebenheiten eurer Veranstaltung angepasst werden.

Sinnvoll kann auch sein, dass ihr eine **eigene Checkliste** für Veranstaltungsformate erstellt, die ihr immer wieder anbietet. Awareness lebt aber auch von Praxiserfahrungen und bedarf einer konstruktiven Fehlerkultur: **Auch wenn ihr alles beachtet habt, können trotzdem unerwünschte Situationen entstehen.**

Behaltet euch eine gewisse Offenheit und Flexibilität bei, reflektiert und evaluiert eure Awareness-Arbeit, vor allem im Nachgang von Veranstaltungen ([siehe Kapitel 5](#)). Nehmt euch lieber pro Veranstaltung ein bis zwei Awareness-Maßnahmen vor, statt aufgrund einer unrealistischen Erwartungshaltung frustriert zu sein.

3.1 Öffentlichkeitsarbeit

Bereits bei der Bewerbung eurer Veranstaltung könnt ihr Awareness beachten und auf bestimmte Veranstaltungsdetails hinweisen. Dabei geht es nicht nur um den Inhalt des Werbematerials an sich, sondern auch um die grafische Gestaltung.

Berücksichtigt ihr beispielsweise, dass rotstichige Farben auf grünstichigen Hintergrund für manche Menschen nicht lesbar sind? Und dass es aufgrund von Care-Verpflichtungen wichtig sein kann, wie lange eine Veranstaltung dauert? Oder dass vielleicht gar nicht alle wissen, wo sich euer Fachschaftsraum oder der Veranstaltungsort befindet?



Dies, sowie Punkte, die die allgemeine Barrierearmut betreffen, sollten mitgedacht werden, da ihr nie wisst, ob Menschen mit (un-)sichtbaren Einschränkungen zu eurer Veranstaltung kommen wollen. Für viele Menschen können diese Informationen sehr entscheidend sein.

Deswegen sollte die Bewerbung eurer Veranstaltung möglichst viele relevante Informationen enthalten. Zum Beispiel:

- Veranstaltungsart (Party, Vollversammlung des Fachschaftsrats, etc.), Datum Uhrzeit, genaue Ortsangabe, Eintrittspreis, Verpflegungsangebot (Essen und Getränke) und dessen Preise

- potenzielle Barrieren auf dem Weg zum und am Veranstaltungsort (z.B. X Treppenstufen, kein barrierefreies WC, Strobolicht etc.)
- evtl. Inhaltshinweise zu sensiblen Inhalten
- Ansprechpersonen vor, während und nach der Veranstaltung und deren telefonische/ persönliche Erreichbarkeit
- euer Regelwerk für die Veranstaltung ([s. Kapitel 3.2](#))

Mit folgenden Fragen könnt ihr eure Bewerbung zusätzlich reflektieren:

- Ist unsere Werbung barrierefrei gestaltet (sind z.B. alle Infos gut lesbar)? Ist die Farbgestaltung barrierefrei (hier können auch Websites wie z.B. *barrierefreies Design*¹⁴ weiterhelfen)? Wird durch die grafischen Elemente klar, um was für eine Veranstaltung es sich handelt?
- Werden Personen auf dem Werbematerial abgebildet? Falls ja, welche Personen werden wie dargestellt und repräsentiert (Diversität, mögliche Reproduktion von Stereotypen und potenziell problematische Symbole beachten)?

Beispiel Veranstaltungswerbung

Da die Gestaltung der Werbung eher praktisch ist, führen wir hier ein Negativ-, sowie ein Positiv-Beispiel auf.



Statt so...

- Nicht barrierefreie Farbgestaltung
- Schwer lesbare Schrift
- Fehlende Informationen (Datum, genaue Ortsangabe, Barrierefreiheit, Teilnahmebedingungen)
- Irreführende Clip-Arts

¹⁴ Website [barrierefreies Design](#)

VOLL VERSAMMLUNG

DES FACHSCHAFTSRATS XY

**26.02.2024,
15.00 Uhr,
Fachschaftsraum
(GX 07/123)**



... Vielleicht lieber so?

- Barrierefreie Farbgestaltung
- Klar lesbare Schrift
- Inklusive und diskriminierungssensible Sprache (und Bilder/Fotos)
- Vollständige Informationen zur Veranstaltung (Wann und wo findet die Veranstaltung statt? Wer ist zur Teilnahme berechtigt etc.)?
- Clip-Arts, die das Design und die Art der Veranstaltung unterstützen

Du kannst teilnehmen, wenn du an unserer Fakultät eingeschrieben bist. Du musst kein Mitglied des Fachschaftsrates sein.

Eine Tagesordnung wird vor Ort bekannt gegeben, wir planen um spätestens 16.30 Uhr fertig zu sein.

Der Ort der Veranstaltung ist barrierefrei zu erreichen.

Für Getränke (Wasser & Tee) ist gesorgt. Bei Fragen und Anmerkungen melde dich gerne bei uns!

3.2 Code of Conduct für die Teilnehmenden einer Veranstaltung

Ein Code of Conduct (kurz CoC) ist das „Regelwerk“ eurer Veranstaltung, mit welchem sich die Teilnehmenden dazu verpflichten bzw. ihr die Teilnehmenden dazu verpflichtet, mit ihrem Verhalten dazu beizutragen, dass alle Menschen, unabhängig von ihren Identitätsmerkmalen, sicher und diskriminierungsarm an dieser Veranstaltung teilnehmen können.

In einem CoC legt ihr unter anderem fest, welche Verhaltensweisen ihr euch auf eurer Veranstaltung wünscht, was zum Ausschluss der Teilnehmenden führen kann und was eure Richtlinien in Bezug auf z.B. Alkoholkonsum sind. Ein CoC kann und sollte dabei alle Bereiche der Veranstaltung umfassen, in denen zwischenmenschliche Kommunikation und Interaktion geschieht.

Die öffentliche Kommunikation eures Code of Conduct und eurer Awareness-Strukturen ist ein wichtiger Schritt zur Schaffung eines transparenten und vertrauenswürdigen Umfelds. Wenn die Regeln und Unterstützungsstrukturen einer Veranstaltung transparent und breitflächig kommuniziert werden, erhöht ihr die Wahrscheinlichkeit, dass sich möglichst viele Teilnehmende eurer Veranstaltung sicher fühlen und wissen, wo sie im Fall der Fälle Hilfe und Unterstützung finden können – und ihr als Veranstaltende versetzt euch damit in die Lage handeln zu können, sollten bestimmte, vorab definierte, Grenzen überschritten werden.

Es ist wichtig, sicher zu gehen, dass die Besuchenden eurer Veranstaltung den Code of Conduct zur Kenntnis genommen haben und bereit sind, sich an diesen zu halten. Idealerweise durch deren Unterschrift auf dem Code of Conduct.

Da es z.B. bei Grillfesten oder Partys schwierig sein kann, den CoC von allen unterschreiben zu lassen, bietet es sich hier an, den CoC sichtbar und mehrfach auszuhängen und auf dem CoC festzulegen, dass man diesem durch Eintritt und Teilnahme an der Veranstaltung zustimmt. Bei z.B. Fahrten oder Exkursionen macht es Sinn, den CoC der Anmeldung beizulegen und darauf hinzuweisen, dass man diesem mit der Anmeldung zustimmt. Der CoC kann an die **Selbstverpflichtungserklärung für Veranstaltende** ([s. Abschnitt 3.3](#)) angelehnt werden. Im Folgenden findet ihr einige mögliche Aspekte, die in eurem Code of Conduct vorkommen können:

- Wir erwarten von allen Beteiligten Respekt, Verständnis und Toleranz im Umgang miteinander, unabhängig von kulturellen, religiösen Hintergründen, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und anderen Identitätsmerkmalen. Es sind alle Menschen, unabhängig von Ethnie, geschlechtlicher und sexueller Orientierung, religiöser Orientierung, ökonomischen Status etc. willkommen und akzeptiert.
- Jegliche Form von Diskriminierung, sei sie politisch, religiös, sozial, rassistisch, sexistisch oder auf körperliche Merkmale usw. bezogen, wird nicht geduldet und führt zu Konsequenzen.
- Jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt führt zu einem sofortigen Ausschluss von der Veranstaltung. Unerwünschtes aufdringliches Verhalten sowie versuchte oder tatsächliche (sexuelle) Übergriffe werden unter keinen Umständen toleriert und haben einen sofortigen Ausschluss von der Veranstaltung sowie mögliche rechtliche Konsequenzen zur Folge.
- Bei zwischenmenschlichen Handlungen und Interaktionen soll stets auf Konsens geachtet werden.
- Die Foto-Policy wird eingehalten:
 1. Das verbale Einverständnis aller auf/in Fotos/Videos abgebildeten Personen wird vorher eingeholt;
 2. Bei nachträglichen Einwänden werden Bilder/Videos gelöscht;
 3. Gebuchte Fotograf*innen etc. sind angewiesen, ebenfalls nur Bildmaterial mit Einverständnis zu erstellen;
 4. Wer nicht fotografiert/aufgenommen werden möchte, darf und soll dies gerne ehrlich sagen.
- Es soll darauf geachtet werden, dass die Veranstaltung ein Safer Space¹⁵ (sicherer Ort) für alle sein kann. Dieses Vorhaben wird von jeder an der Organisation beteiligten anwesenden Person durch ihr Verhalten unterstützt.
- Wer nicht nach den oben genannten Punkten handelt, kann von der Veranstaltung ausgeschlossen werden.
- ...

¹⁵ Ein "Safer Space" ist ein geschützter Ort (analog oder digital), an dem marginalisierte Gruppen, frei von Diskriminierung, Unterdrückung und Machtungleichgewichten interagieren können. Safer Spaces fördern das Recht auf Selbstbestimmung, indem sie historische und strukturelle Ungerechtigkeiten anerkennen und es den Beteiligten ermöglichen, sich frei auszudrücken, ohne Angst vor Vorurteilen oder Repressalien haben zu müssen. Safer Spaces sollen dazu beitragen, gesellschaftliche Ungleichheiten zu verringern und eine inklusivere Gemeinschaft zu fördern.

3.3 Selbstverpflichtungserklärung für die Veranstaltenden

Stellen Veranstalter*innen, z.B. euer Fachschaftsrat, einen Code of Conduct auf, sollte diese sich auch selbst an ihn halten. Damit ihr dies innerhalb eurer Orga-Gruppe nicht nur voraussetzt, sondern es auch eine schriftliche Grundlage gibt, mit der ihr im Fall eines Verstoßes gegen das Awareness-Konzept abgesichert seid, arbeiten einige Veranstalter*innen mittlerweile mit sogenannten **Selbstverpflichtungserklärungen**. Diese sind – wie oben bereits erwähnt – **besonders dann sehr nützlich, wenn Regelverstöße von Seiten der Veranstalter*innen und Organisator*innen passieren sollten**.

Um eine Ansprechbarkeit für Fälle von Gewalt oder diskriminierendem Verhalten innerhalb der eigenen Strukturen zu gewährleisten, sind **externe Vertrauenspersonen** unerlässlich. Sie bieten eine zusätzliche Anlaufstelle für Betroffene und können bei Bedarf weitere Unterstützung oder Interventionen ermöglichen.

Die Punkte, zu welchen man sich mit in der Selbstverpflichtungserklärung verpflichtet, hängen auch von eurem Awareness-Konzept ab.

Eine Selbstverpflichtungserklärung kann z.B. folgende Aspekte beinhalten:

Mit dieser Selbstverpflichtung bekenne ich mich zu folgenden Punkten:

- Jede Form von abwertendem Verhalten gegenüber anderen Teilnehmer*innen der Veranstaltung wird von mir nicht toleriert.
- Es ist mein Ziel, dazu beizutragen, dass jegliche Art von Grenzüberschreitungen vermieden wird. Sollte ich unsicheres Verhalten beobachten, werde ich es dem Awareness-Team melden.
- Die Privatsphäre und Intimsphäre aller Veranstaltungsteilnehmer*innen werden von mir respektiert.
- Ich achte darauf, konsensual zu handeln.
- Es ist mir wichtig, die individuellen Grenzen aller Teilnehmer*innen zu respektieren und mich an das Prinzip "Nur Ja heißt Ja" zu halten.
- Ich werde meine Rolle und Position bei der Veranstaltung nicht dazu nutzen, andere zu benachteiligen.
- Ich bin mir bewusst, dass Verstöße gegen diese Regeln Konsequenzen nach sich ziehen können und werden.

Ich erkenne diese Selbstverpflichtung an und bemühe mich, sie nach bestem Wissen und Gewissen einzuhalten.

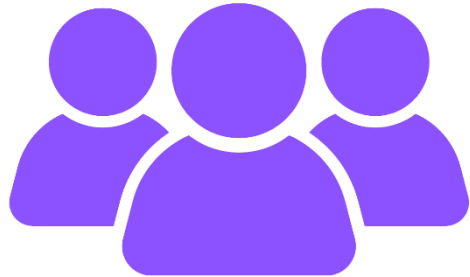
☐ Ja.

☐ Nein (wir werden das nicht hinterfragen, aber damit verzichst du auf deine Teilnahme).

Je nach Veranstaltungsformat sollten noch weitere Punkte ergänzt werden.

3.4 Das Awareness-Team

Bei studentisch organisierten Veranstaltungen spielt das Awareness-Team eine entscheidende Rolle für ein inklusives Umfeld. Durch Sensibilisierung, Intervention und Zusammenarbeit kann das Awareness-Team für eine möglichst diskriminierungsarme Veranstaltung für alle Teilnehmer*innen sorgen.



Zusammensetzung

Die Größe und Struktur des Teams sollten von der Größe und Art der Veranstaltung abhängen. Bei größeren und vielfältigeren Veranstaltungen ist ein größeres und diverseres Team erforderlich, um angemessen auf die verschiedenen Bedürfnisse und Herausforderungen eingehen zu können. **Es ist wünschenswert, dass vielfältige Perspektiven im Team vertreten sind, so wird es für mehr Teilnehmer*innen leichter, Awareness-Personen anzusprechen.**

Arbeitsweise

Die Arbeitsweise des Awareness-Teams sollte auf **Empathie, Verständnis und Professionalität** basieren. Die Sensibilisierung der Teammitglieder zu Themen, wie sexualisierte Belästigung, Diskriminierung, psychische Gesundheit, deeskalative Intervention und vieles mehr, ist von entscheidender Bedeutung, da diese ein Verständnis für die vielfältigen Herausforderungen und Bedürfnisse innerhalb einer Veranstaltungsgemeinschaft entwickeln sollten. **Die Mitglieder des Awareness-Teams intervenieren diskret, um potenziell problematische Situationen zu deeskalieren und Teilnehmer*innen zu unterstützen. Dabei wahren sie Verschwiegenheit und Datenschutz.** Eine klare Verantwortungsverteilung innerhalb des Teams ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung. Jedes Mitglied sollte genau wissen, welche Aufgaben es hat und welche Entscheidungsbefugnisse es besitzt, um effektiv und koordiniert handeln zu können.

Präsenz und Ansprechbarkeit

Wichtig ist, dass das Awareness-Team **leicht erreichbar und deutlich erkennbar** ist, um Unterstützung anbieten zu können und ansprechbar zu sein. **Awareness-Teams sollten während einer Veranstaltung permanent präsent sein, um potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf reagieren zu können.**

Zusammenarbeit mit dem Sicherheitspersonal

Da sich Awareness-Arbeit vorrangig auf die Unterstützung von Betroffenen konzentriert, unterscheidet sie sich deutlich von der Arbeit des Sicherheitspersonals. Falls auch Sicherheitspersonal vor Ort sein wird, sollte die Zusammenarbeit von Sicherheitspersonal und Awareness-Team **bereits vor Veranstaltungsbeginn** besprochen werden. Geklärt werden muss z.B. wann und wie das Sicherheitspersonal eingreift und wann diese das Awareness-Team informieren und/ oder miteinbeziehen, wer für den Einlass zuständig ist und welche Einlassbedingungen von welcher Seite aus bestehen.

Obwohl das Sicherheitspersonal jederzeit ansprechbar ist, sollte es im Falle von Awareness-Angelegenheiten schnellstmöglich Kontakt zum Awareness-Team aufnehmen.

In Situationen, die die (persönlichen) Grenzen des Awareness-Teams überschreiten oder spezielle Fachkenntnisse erfordern, sollte das Awareness-Team angemessen reagieren und wiederum das Sicherheitspersonal miteinbeziehen. Auf Anweisung des Awareness-Teams und im Sinne der Parteilichkeit setzt das Sicherheitspersonal dann Konsequenzen (s. hierzu die [3.2.](#) und [3.3](#)) gegenüber grenzüberschreitenden oder gewalttätigen Personen um.

Bereits während der Veranstaltungsplanung sollte sich das Orga-Team außerdem dazu absprechen, ob bereits bekannte gewaltausübende Personen von Veranstaltungen ausgeschlossen werden. Dies dient nicht nur dem Schutz der potenziellen Betroffenen, sondern sendet auch die klare Botschaft, dass gewalttätiges oder diskriminierendes Verhalten nicht toleriert wird.



Care-Arbeit vs. Awareness-Arbeit

Die Betreuung und Unterstützung von Personen, die sich aufgrund persönlicher Probleme, übermäßigem Konsum usw. unwohl fühlen, bezeichnen wir als **Care-Arbeit**. Da Awareness-Teams oft auch diese Aufgabe übernehmen, wird die Care-Arbeit hier noch einmal von der **Awareness-Arbeit** unterschieden. In der Praxis gestaltet sich diese Unterscheidung sicherlich nicht immer einfach, dennoch sollten die Ressourcen des

Awareness-Teams jederzeit für die Unterstützung von Diskriminierung und von Gewalt Betroffener zur Verfügung stehen. Alle Mitglieder des Awareness-Teams als auch die Gäst*innen sind selbstverständlich dazu angehalten, sich hilfsbereit gegenüber Personen zu zeigen, die sich unwohl fühlen, und sich aktiv um das Wohlbefinden aller zu kümmern.

Materialiencheck fürs Awareness-Team

Der Materialien-Check soll einen **ersten Überblick** darüber geben, welche Dinge ihr an einem Awareness-Point und/oder als Awareness-Team dabeihaben solltet.

Ergänzt die Liste mit weiteren Materialien, die ihr für eure jeweilige Veranstaltung als wichtig erachtet.

Erste Hilfe und Gesundheit	Informationen und Aufklärung (idealerweise mehrsprachig)	Stressabbau
• Wasser • Erste-Hilfe-Material (besonders wichtig, wenn keine Sanitäter*innen vor Ort sind) • Rückzugsraum für Veranstaltungsteilnehmende (idealerweise mit Möglichkeit zum Hinlegen) • Hygieneprodukte, Menstruationsprodukte • Kondome/Lecktücher • Wärmflasche • Magnesium, Traubenzucker • ...	• Liste mit Anlauf - und Beratungsstellen • Liste mit Übernachtungsmöglichkeiten • Telefonnummern für (vertrauensvolle) Taxi-Services • Infomaterialien zu Awareness und Konsens • Sachliche Informationen über die Wirkung von Drogen • ...	• Ohrstöpsel • Stressbälle o.Ä. • Tee • Spiele • ...

4. Awareness-Arbeit in der Praxis



Zuallererst möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass insbesondere die praktische Awareness-Arbeit in vielerlei Hinsicht herausfordernd ist und es **wichtig ist, dass ihr eure eigenen Kompetenzen und Grenzen berücksichtigt.**

Studentische Awareness-Arbeit soll vor allem einen diskriminierungssensiblen und inklusiven Rahmen schaffen und eine erste Unterstützungsstruktur auf euren Veranstaltungen für von Diskriminierung oder Belästigung betroffene Personen bieten.

Eine Intervention bei körperlichen Auseinandersetzungen, eine tiefergehende Beratung betroffener Personen oder ein in der Praxis nicht umsetzbares Awareness-Konzept können für alle Beteiligten nachteilig wirken. Vermittelt Personen an Beratungsstellen auf dem Campus und im Raum Bochum, holt das Sicherheitspersonal hinzu, bevor es brenzlig wird, achtet auf euch und eure Grenzen und nehmt euch lieber für jede Veranstaltung ein oder zwei Maßnahmen vor, die ihr umsetzen möchtet als euch mit einem zu großen Maßnahmenpaket zu überfordern.

Im Folgenden stellen wir euch einige Grundsätze von Awareness-Arbeit genauer vor.

Selbstfürsorge

Zunächst einmal solltet ihr darauf achten, dass ihr auch auf euch selbst aufpasst. **Selbstfürsorge ist beim Unterstützen von Betroffenen äußerst wichtig.** Ihr solltet eure eigenen Grenzen kennen und euch in brenzligen Situationen nicht selbst in Gefahr bringen. Daher ist es ratsam, **immer mindestens zu zweit zu arbeiten**, um sich gegenseitig unterstützen, und wenn nötig das Sicherheitspersonal dazu holen zu können.

Betroffenenzentriertheit

Die Aufgabe des Awareness-Team ist es, Personen, die auf der Veranstaltung grenzüberschreitendes Verhalten oder Diskriminierung erleben/erlebt haben, Unterstützung anzubieten und in Situationen zu intervenieren, die potenziell übergriffig oder diskriminierend sind.

Eine erste Maßnahme kann darin bestehen, eine reizarme Umgebung aufzusuchen und eine räumliche Trennung von der stressauslösenden Situation oder Person zu schaffen. Ein Awareness-Raum kann dabei als Rückzugsort dienen.

Betroffene Personen sind Expert*innen ihres eigenen Erlebens und wissen selbst am besten, was sie brauchen, und was ihnen helfen kann. Es ist daher wichtig, (ruhig mehrmals) danach zu fragen und bei sichtbarer Überforderung verschiedene Möglichkeiten anzubieten.

Die Wahrnehmung der betroffenen Person(en) sollte nicht in Frage gestellt werden. Was als Gewalt, Diskriminierung oder Grenzüberschreitung wahrgenommen wird, ist für die betroffene Person(en) auch so.

Diskriminierung kann auch dann stattfinden, wenn keine sichtbaren Auswirkungen auf anwesende Personen erkennbar sind.

Die Vermeidung von Diagnosen, Bewertungen und Zuschreibungen, sowie eine Kommunikation auf Augenhöhe, sind von großer Bedeutung. Das Ziel sollte sein, die Selbstbestimmung der betroffenen Person(en) zu stärken.

Intervention in Konfliktsituationen und Umgang mit grenzüberschreitenden Personen

Der Umgang mit grenzüberschreitenden Personen erfordert ebenfalls klare Absprachen mit der betroffenen Person. Eine Intervention bei grenzüberschreitendem Verhalten zielt auf die Unterstützung der Betroffenen ab, die von Vertraulichkeit und Parteilichkeit geprägt ist. Das Ziel einer eventuellen Intervention während oder nach einer bestimmten Situation, ist nicht die Bestrafung der grenzüberschreitenden Person(en), sondern vielmehr das Schaffen eines Verständnisses für die Auswirkungen des eigenen Verhaltens. Wenn eine grenzüberschreitende Person sich einem Perspektivwechsel verweigert, ist es notwendig, konsequent Grenzen zu setzen. Überlegt euch im Vorhinein welche Sanktionen ihr für welches Verhalten verhängen möchtet und wie ihr diese durchsetzt, ob ihr beispielsweise Verwarnungen ausspricht, Personen keinen Alkohol mehr ausschenkt etc. und schreibt diese in eurem CoC bzw. eurer Selbstverpflichtungserklärung transparent fest.

In einigen Fällen kann das Ausmaß des Verhaltens der grenzüberschreitenden Person(en) so schwerwiegend sein, dass ein lösungsorientiertes Gespräch nicht ausreicht; in solchen Situationen kann die Person der Veranstaltung verwiesen werden – ggf. in Zusammenarbeit mit dem Sicherheitspersonal, ein langfristiges Hausverbot ausgesprochen werden oder ein Anruf bei der Polizei als Konsequenz erforderlich sein.

Beispiele von Awareness-Arbeit

Im Rahmen der Awareness-Arbeit können sich verschiedene Situationen ergeben, die stark von den individuellen Umständen der beteiligten Personen, sowie vom Gesamtkontext der Veranstaltung abhängen und stets individuell gehandhabt werden sollten.

Wir skizzieren hier vier Situationen, die auf einer Veranstaltung entstehen könnten, und zeigen beispielhaft Handlungsmöglichkeiten auf:

1. Eine Person sucht deine Unterstützung:

- Überlege, ob du die richtige Person bist oder ob du jemanden hinzuziehen solltest, insbesondere wenn dein Verhältnis zur betroffenen oder zur grenzüberschreitenden Person keine unparteiische Unterstützung ermöglicht.
- Frage, ob die Person eine Vertrauensperson dabeihaben möchte.
- Finde einen ruhigen Ort für ein Gespräch, wie eine abgeschiedene Ecke oder den Awareness-Raum.
- Erkläre, dass alle Entscheidungen in Absprache mit ihr getroffen werden und nichts ohne ihr Einverständnis geschieht.
- Höre der Person aufmerksam zu und nimm sie ernst.
- Sei mit Körperkontakt zurückhaltend und hole vorher den Konsens der Person ein. Frage z.B. „Möchtest du, dass ich einen Arm um dich lege?“
- Erfrage die Bedürfnisse der Person (Was benötigst du? Was möchtest du jetzt?).
- Berücksichtige die Wünsche und Bedürfnisse der Person und stelle deine eigenen Vorstellungen zurück. Die Person sollte die Kontrolle über die Situation behalten.
- Höre zu, wenn die Person erzählen möchte, und sei vorsichtig mit Fragen, um sie nicht in die Defensive zu bringen.
- Nimm dir und der Person viel Zeit, besonders in Krisensituationen. Pausen und Stille können helfen, Gedanken zu ordnen. Entscheidungen sollten nicht überstürzt getroffen werden.
- Biete konkrete Unterstützungsmöglichkeiten und eine spätere Reflexion an.

2. Du identifizierst eine potenziell problematische Situation:

- Überlege, ob du die geeignete Person bist, um in die Situation einzugreifen, oder ob du jemand anderen zur Unterstützung ansprichst.
- Frage die betroffene Person nach ihrem Befinden (z.B. "Ist alles in Ordnung?" oder "Fühlst du dich wohl mit der Situation?"). Es ist empfehlenswert, die Person zu bitten, sich kurz einige Meter entfernt zu unterhalten, um die Situation zu entschärfen und in einer ruhigeren Umgebung zu sprechen.
- Erkläre der betroffenen Person kurz, warum du die Situation als problematisch wahrgenommen hast, ohne jedoch deine Wahrnehmung aufzudrängen. Die Person könnte die Situation anders wahrnehmen.
- Höre der betroffenen Person aufmerksam zu und nimm sie ernst.
- Berücksichtige die Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person und stelle deine eigenen zurück. Es ist wichtig, dass die Person die Kontrolle über die Situation behält.
- Biete Unterstützung an, wie ein Gespräch oder eine Möglichkeit, aus der Situation herauszukommen. Frage, ob die Person sich zurückziehen möchte.
- Respektiere es, wenn die betroffene Person keine Unterstützung wünscht, und biete ihr eine Kontaktmöglichkeit an, wo sie später Unterstützung erhalten kann, wenn sie es möchte.

3. Du wirst von einer anderen Person auf eine Situation hingewiesen:

- Überlege, ob du die geeignete Person bist, um in die Situation einzugreifen, oder ob du jemand anderen zur Unterstützung ansprichst.
- Handle selbst und schiebe die Verantwortung nicht zurück auf die beobachtende Person.
- Wenn du die vermeintlich betroffene Person ansprichst, siehe weiter unter Situation 2.

4. Du bemerkst, dass sich eine Person grenzüberschreitend verhält:

- Überlege, ob du die geeignete Person bist, um in die Situation einzugreifen, oder ob du jemand anderen zur Unterstützung ansprichst.
- Gehe deeskalierend und ruhig auf die Person zu und versuche, das Gespräch an einem ruhigen Ort zu führen.
- Erkläre der Person, warum du sie ansprichst und wie du ihr Verhalten wahrgenommen hast.
- Mache ihr die Veranstaltungspolitik klar und weise sie darauf hin, wie auch sie zu einem angenehmeren Klima beitragen kann.
- Biete der Person die Möglichkeit, ihr eigenes Verhalten zu reflektieren.
- Halte die Person im Auge und teile den Vorfall bei Bedarf mit anderen Mitgliedern des Awareness-Teams und gegebenenfalls mit dem Sicherheitspersonal. Dokumentiere ggf. die Situation.
- Wenn die Person abweisend oder aggressiv reagiert, hole Verstärkung und rufe im Notfall das Sicherheitspersonal.

Grundsätze der Beratung und hilfreiche Formulierungen

Im Folgenden findet ihr ein paar Grundsätze für die erste Unterstützung von Personen im Rahmen eurer Awareness-Arbeit:

- Streng vertraulich, evtl. anonym,
- Sich (und ggf. Awareness-Arbeit) vorstellen,
- Konsens einholen,
- Betroffene frei erzählen und aussprechen lassen,
- Nachfragen stellen,



- Akzeptanz und kein Victim blaming¹⁶,
- Wünsche und Bedürfnisse der Person erfragen,
- Transparenz: Bei Unsicherheit Rat einholen und keine falschen Versprechungen machen,
- Je nach Dringlichkeit agieren.

Hier findet ihr einige hilfreiche Formulierungen, die veranschaulichen sollen, wie die Grundsätze der Beratung verbal umgesetzt werden können.

- *“Tut mir leid, dass das passiert ist. / Ich verstehe, dass Dich das aufregt.”*
- *“Darf ich da nochmal nachfragen? Habe ich es richtig verstanden, dass...?”*
- *“Was genau erhoffst du dir von mir/uns?”*
- *“Möchtest du einfach nur darüber sprechen? Oder möchtest du konkrete Hilfe? Falls ja, bei was?”*
- *“Ich kann dir anbieten, dass...”*
- *“Ich kann dir leider nichts versprechen.”*
- *“Du hast folgende Möglichkeiten...”*
- *“Das kann ich / können wir leider nicht leisten...”*
- *“Hier zeigen sich die Grenzen meiner Handlungsmöglichkeiten...”*
- *“Ich kann dich gerne weiterleiten an...”*
- *“Ich muss ehrlich sagen, dass ich gerade selbst nicht genau weiß, was es in diesem Fall für Möglichkeiten gibt / wie man am besten mit der Situation umgehen kann. Wäre es in Ordnung für Dich, wenn ich mich mit XY darüber austausche? Natürlich anonym.”*
- *“Ich würde gerne mit XY darüber sprechen, wie es weitergehen kann, oder ob ähnliche Fälle bekannt sind und wie ggf. damit umgegangen wurde.”*

¹⁶ Victim blaming steht für eine Täter*innen-Opfer-Umkehr. Dabei wird der betroffenen Person die (Mit-)Schuld an einem (Diskriminierungs-)Vorfall oder einer Straftat gegeben. Hierfür werden z.B. das Verhalten, die Kleidung oder der Alkoholkonsum der betroffenen Person instrumentalisiert. Victim blaming verschlimmert die negative Erfahrung für Betroffene und kann zu Scham und Selbstzweifeln führen. Eine strukturelle Folge ist, dass (weitere) Betroffene sich nicht (mehr) trauen Fälle zu melden. Auch in der Rechtsprechung ist Victim blaming relevant, wenn beispielsweise der Alkoholkonsum von Täter*innen strafmildernd wirkt, während durch diesen bei Betroffenen deren Glaubwürdigkeit in Frage gestellt wird.

Awareness am Tag der Veranstaltung

Am Tag der Veranstaltung gibt es viele Dinge zu beachten.

Es sollten nochmal die Punkte, die bei der Veranstaltungsplanung besprochen wurden, vor Ort überprüft werden. Zudem sollten sich alle beteiligten Personen ihrer Aufgaben und jeweiligen Rolle auf der Veranstaltung bewusst sein. Bestimmte Verantwortlichkeiten sollten klar verteilt sein, z.B.

wer die Ansprechperson für etwaiges Personal der Räumlichkeiten ist (Vermietende, Thekenpersonal, Sicherheitspersonal), aber auch wer im Falle von Polizeieinsätzen Ansprechperson für die Polizei ist und ggf. einen Einsatz begleitet.

Auch eine Mappe mit wichtigen Infos für das Orga-Team, die an einem zentralen Ort hinterlegt ist und Aushänge mit Informationen sind essenzieller Bestandteil systemischer Awareness-Arbeit vor Ort.

Falls ihr ein Awareness-Team vor Ort habt, sollte bei Schichtwechseln auch genug Zeit für eine Übergabe eingeplant werden. Bei einer solchen Übergabe sollten Informationen darüber ausgetauscht werden, ob sich alle ihrer Aufgabe bewusst sind und sich dieser gewachsen fühlen, ob es bereits Vorfälle gab, ob auf bestimmte Personen-(Gruppen) oder Räume besonders geachtet werden soll etc.



5. Reflexion einer Veranstaltung

Eine kontinuierliche Reflexion der eigenen Awareness-Arbeit ist entscheidend, um Veranstaltungen inklusiver und sicherer zu gestalten.

Das Einholen und Berücksichtigen von **Feedback** der Veranstaltungsteilnehmer*innen und die Zusammenarbeit mit anderen Gruppen, wie z.B. Fachschaftsräten und studentischen Initiativen, kann die Qualität von Veranstaltungen verbessern und sicherstellen, dass sie für alle zugänglich und sicher sind bzw. werden.



Eine konstruktive und positive Fehlerkultur bildet die Basis, um kontinuierlich dazulernen und sich nicht frustrieren zu lassen. Sie ermöglicht es, Fehler offen anzusprechen und als Lernchancen zu betrachten, anstatt sie zu verschweigen und fördert eine wertschätzende Atmosphäre, in der das Orga-Team gemeinsam Lösungen findet und sich von Veranstaltung zu Veranstaltung verbessert.

Untenstehend haben wir euch ein paar Reflexionsimpulse zusammengestellt (die Auflistung ist nicht vollständig, sie soll lediglich eine erste Orientierung bieten) mit denen ihr eure Awareness-Arbeit, vor und während einer Veranstaltung, im Nachhinein evaluieren könnt.

Awareness-Strategien:

- Welche Awareness-Strategien wurden umgesetzt?
- Wurden die Awareness-Strategien von den Teilnehmer*innen wahrgenommen und geschätzt?
- Wie effektiv waren diese Strategien? Gibt es Bereiche, in denen Verbesserungen erforderlich sind?

Awareness-Team:

- Wie wurde das Awareness-Team zusammengestellt und geschult, um angemessen auf verschiedene Situationen zu reagieren?
- Welche Erfahrungen hat das Awareness-Team auf der letzten Veranstaltung gemacht? Was hat gut funktioniert? Was könnte nächstes Mal besser laufen?

Kooperation der Teams:

- Wie war die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Teams (Awareness-Team, Orga-Team und ggf. Sicherheitspersonal)?
- Gab es klare Kommunikationswege und Verantwortlichkeiten zwischen den Teams?
- Wurden Probleme oder Zwischenfälle effektiv und schnell gelöst?

Barrierefreiheit und Inklusion:

- Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um sicherzustellen, dass die Veranstaltung barrierearm und inklusiv war?
- Gab es Herausforderungen oder Probleme, die den Zugang zur Veranstaltung erschwerten?
- Welche weiteren Maßnahmen könnten ergriffen werden, um unsere Veranstaltungen für alle zugänglich zu machen, unabhängig von ihren persönlichen Umständen?

Handlungsstrategien entwickeln:

- Wie können wir das Feedback der Gäst*innen nutzen, um unsere Awareness-Strategien und Sicherheitskonzepte zu verbessern?
- Welche konkreten Maßnahmen können aufgrund der Erfahrungen der Teams und der Gäst*innen bei der nächsten Veranstaltung implementiert werden?
- Welche Schritte können unternommen werden, um die Zusammenarbeit zwischen allen Teams zu stärken und eine sicherere und inklusivere Umgebung zu schaffen?

Awareness-Arbeit auf Veranstaltungen kann in einem erheblichen Maße dazu beitragen, dass alle Beteiligten eine gute Zeit haben, es zu möglichst wenigen diskriminierenden oder übergriffigen Situationen kommt und es entsprechende Unterstützungsstrukturen gibt, benachteiligende gesellschaftspolitische Dynamiken nicht reproduziert werden und die Veranstaltung als solidarisch erlebt wird. Wir möchten euch dazu einladen, euch auf den spannenden und herausfordernden Prozess von Awareness-Arbeit auf Veranstaltungen einzulassen und dabei neugierig und geduldig zu bleiben - es lohnt sich!

6. Anlaufstellen und Beratungsangebote an der Ruhr-Universität Bochum und im Raum Bochum

Im Folgenden ist eine **Auswahl an Anlauf- und Beratungsstellen an der RUB und in der Umgebung** aufgelistet. [Eine erweiterte Liste von Anlauf – und Beratungsstellen findet ihr auf der Website von UNSER CAMPUS.](#) Sollten euch noch Anlauf- und Beratungsstellen bekannt sein, welche wir online noch nicht aufführen, schreibt gerne eine kurze Mail an: unsercampus@rub.de



RUB intern

- **Antidiskriminierungsstelle der RUB**

- *Bei was wird beraten?*

Die Antidiskriminierungsstelle der RUB ist die zentrale Beratungs-, Vermittlungs- und Informationsstelle für Studierende, Mitarbeitende und andere Angehörige der Universität, die Diskriminierung erlebt oder beobachtet haben und Fragen oder Unterstützungsbedarf zum Thema haben.

- *In welchen Sprachen wird beraten?*

Deutsch und Englisch. **Die Berater*innen unterliegen der Schweigepflicht.**

- *Terminabsprache*

Anmeldungen bitte vorab unter: antidiskriminierung@rub.de

- **Begleitschutz**

Der Begleitschutz der RUB ist ein kostenloses Angebot für Situationen, in denen du dich unsicher fühlst und/oder nicht allein auf dem Campus unterwegs sein möchtest. Unter **0234 / 32 27001** ist der Begleitschutz erreichbar. Die Leitwarte (0234/32 23333) ist zuständig für alle Notfälle, auch im Erste-Hilfe-Fall! Der Begleitschutz ist auch nachts (z.B., wenn Menschen eure FSR-Party verlassen) erreichbar und begleitet dich zur U-Bahn.

- **Die Psychologische Studienberatung**

- *Bei was wird beraten?*

Die Psychologische Studienberatung ist Ansprechpartnerin für Krisenfälle bei Studierenden und bietet Informationsveranstaltungen zum Thema (psychisch) gesund studieren an.

- *In welchen Sprachen wird beraten?*
Deutsch, Englisch & Spanisch (Bitte bei der Terminvereinbarung die gewünschte Sprache mit angeben). **Die Berater*innen unterliegen der Schweigepflicht.**
- *Terminabsprache*
per Mail unter: psychberatung@rub.de
- **Zentrale Gleichstellungsbeauftragte & Zentrales Gleichstellungsbüro**
 - *Bei was wird beraten?*
Das Zentrale Gleichstellungsbüro und die Zentrale(n) Gleichstellungsbeauftragte(n) sind die Ansprechpartner*innen an der RUB für alle Themen rund um die Gleichstellung der Geschlechter und Chancengleichheit. Auch bei Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Identität ist das Gleichstellungsbüro die beratende Anlaufstelle.
 - *In welchen Sprachen wird beraten?*
Deutsch & Englisch. **Die Berater*innen unterliegen der Schweigepflicht.**
 - *Terminabsprache*
Individuelle Terminvereinbarung per Mail. Weitere Infos dazu [hier](#).
Eine Beratung per Zoom ist ebenfalls möglich!

Bochum und Umgebung

- **Anonyme Spurensicherung Bochum**

Die Anonyme Spurensicherung bietet die Möglichkeit einer anonymen ärztlichen Untersuchung nach einer Vergewaltigung, ohne dass im Folgenden direkt Anzeige erstattet werden muss. Als Betroffene*r kann man sich an die [hier](#) gelisteten Krankenhäuser wenden. Die Krankenhäuser befinden sich in Bochum, Herne und Witten.

Für Pendler*innen: Das Projekt gibt es in NRW außerdem in der Region Bonn, Bottrop/Gladbeck, Düsseldorf, im Kreis Düren, Kreis Ennepe-Ruhr, Kreis Gütersloh, Kreis Herford, Kreis Paderborn, Köln, Leverkusen, Münster, im Oberbergischen Kreis, in Ostwestfalen-Lippe, im Kreis Steinfurt, im Kreis Wesel und in Wuppertal.

- **Back Up NRW – Beratungsstelle für Betroffene von rechtsextremer, rassistischer und antisemitischer Gewalt**

Back Up bietet Beratung für Betroffene, Angehörige und Zeug*innen rassistischer, rechtsextremer und antisemitischer Gewalt in NRW. Die Seite ist in vielen verschiedenen Sprachen verfügbar. Der Gewaltbegriff bezieht sich ausschließlich auf physische Gewalt!

Die Beratungsstelle ist telefonisch unter 0231/52484 und 0172/1045432 und per Mail unter contact@backup-nrw.org oder über das Kontaktformular auf der [Website](#) zu erreichen.

- **[Bundesverband Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen](#)**

Auf der Seite des bff: Bundesverband Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen, Frauen gegen Gewalt e.V., findet ihr Informationen und bundesweite Beratungsangebote. Die [Website](#) ist auf Deutsch, Englisch, Türkisch und Arabisch verfügbar.

- **[Dachverband der autonomen Frauenberatungsstellen in NRW](#)**

Der Dachverband der autonomen Frauenberatungsstellen in NRW stellt auf seiner Homepage eine Auflistung von Hilfsangeboten und Beratungsstellen in NRW bereit. Die Themen umfassen sexualisierte und häusliche Gewalt, Stalking, digitale Gewalt, Essstörungen und Zwangsheirat. Beratungsstellen bundesweit findet ihr [hier](#).

- **[Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen](#)**

Unter der Nummer **0800 116 016** erreicht ihr rund um die Uhr Mitarbeiter*innen des Hilfetelefons für Frauen. Alle Informationen werden vertraulich behandelt. Auch eine Chatfunktion sowie Beratung in 17 verschiedenen Sprachen (u.a. Gebärdensprache, Englisch, Türkisch, Russisch, Französisch und Spanisch) werden angeboten. Weitere Infos findet ihr [hier](#).

- **[Hilfetelefon Gewalt an Männern](#)**

Das Männerhilfetelefon richtet sich ausschließlich an von Gewalt betroffene Männer. Zu erreichen ist das Hilfetelefon unter **0800 1239900**. Die Beratung findet auf Deutsch, Englisch und Türkisch statt. Weitere Infos findet ihr [hier](#).

- **[Rosa Strippe e.V. – Psychosoziale Beratungsstelle für LGBTQI+ Personen in Bochum](#)**

Rosa Strippe e.V. bietet psychosoziale Beratung für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter, und queere Menschen an. Die Helpline erreicht ihr unter 0234/19446. Weitere Informationen und Angebote findet ihr [hier](#).

- **Wildwasser Bochum – Beratungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt und Prävention**

Wildwasser Bochum ist eine Fachberatungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt, vorrangig für Mädchen ab 16 Jahren und Frauen, und Begleitpersonen. Die Beratung erfolgt niedrigschwellig, anonym und vertraulich.

Telefonisch ist Wildwasser Bochum unter 0234/ 7945652 erreichbar, sowie per Mail unter wildwasserbochum@web.de. Mehr Infos findet ihr [hier](#).

7. Weiterführende Materialien

Untenstehend findet ihr viele spannende Impulse und Reflexionsfragen zur Planung, Durchführung und Reflexion von *awaren* Veranstaltungen.

- Die [Antidiskriminierungsrichtlinie der Ruhr-Universität Bochum \(2023\)](https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/antidiskriminierungsrichtlinie-der-ruhr-universitaet-bochum) schafft die Rahmenbedingungen dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und ihre individuellen Persönlichkeitsgrenzen im Sinne des Grundgesetzes, auch im universitären Kontext, respektiert und gewahrt werden. Die RUB weist mit dieser Richtlinie ausdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing nicht duldet.



<https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/antidiskriminierungsrichtlinie-der-ruhr-universitaet-bochum> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- Die [Handreichung zum Umgang mit sensiblen Inhalten in der Lehre \(2024\)](https://inhaltshinweise.blogs.ruhr-uni-bochum.de/handreichungen/) ist ein Informationsangebot für Studierende und Lehrende und Interessierte. Sie soll eine Orientierung bei der Frage nach einem bewussten Umgang mit sensiblen Inhalten in der Lehre bieten und alle Lesenden dazu ermutigen, einen informierten und eigenständigen Umgang mit diesen Themen zu entwickeln.



<https://inhaltshinweise.blogs.ruhr-uni-bochum.de/handreichungen/> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- Die [Handreichung für eine genderinklusive Sprache \(2023\)](https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/handreichung-fuer-eine-genderinklusive-sprache) stellt eine offizielle Empfehlung der RUB zur Verwendung dieser dar und bietet praktische Beispiele.



<https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/handreichung-fuer-eine-genderinklusive-sprache> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- Der Kodex [Freiheit und Vielfalt an der RUB \(2022\)](https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/kodex-freiheit-und-vielfalt-der-rub) stellt eine Selbstverpflichtung für einen diskriminierungssensiblen und inklusiven Campus dar.



<https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/kodex-freiheit-und-vielfalt-der-rub> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- Die [Fachstelle Gender & Diversität NRW](https://www.gender-nrw.de/wp-content/uploads/2020/11/FUMA_Awarner_Leitfaden_RZ_Okt2020_print.pdf) hat z.B. eine ausführliche Übersicht für eine achtsame Veranstaltungsplanung erstellt: [How to be aware? Impulse für eine achtsame Veranstaltungsplanung der Fachstelle Gender & Diversität NRW](https://www.gender-nrw.de/wp-content/uploads/2020/11/FUMA_Awarner_Leitfaden_RZ_Okt2020_print.pdf)



https://www.gender-nrw.de/wp-content/uploads/2020/11/FUMA_Awarner_Leitfaden_RZ_Okt2020_print.pdf

(zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- **Initiative Awareness e.V.**

Der Verein engagiert sich aus intersektionaler Perspektive gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung im Veranstaltungskontext. Die Initiative berät und begleitet Veranstaltungsorte bei der Umsetzung von Awareness-Strategien, schult überregional Personal und Awareness-Teams, organisiert Weiterbildungen, Konferenzen und bundesweite Vernetzungstage. Darüber hinaus wirft der Verein einen Blick über den Veranstaltungskontext hinaus und entwirft Möglichkeiten, wie die Idee von Awareness auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen angewendet werden kann. Auf der Website findet sich ein breites Angebot an kostenlosen Awareness-Materialien.



<https://www.initiative-awareness.de/> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- **Safe the Dance e.V.**

Eine Initiative von Kulturschaffenden, die Fachtage zum Thema Awareness und Diversity, Awareness Konzepte, Workshops und Vorträge, Prozessbegleitung, niedrigschwellige Bildungsformate und viele kostenlose Materialien zum Themenkomplex Awareness anbietet, Awareness-Teams schult oder stellt, und ein Handbuch Awareness für Veranstaltende, Kollektive, Netzwerke und Organisationen veröffentlicht hat.



<https://safethedance.de/> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- **Kampagne GEMEINSAM.SICHER.FEIERN.**

GEMEINSAM.SICHER.FEIERN. ist eine Kampagne für mehr Achtsamkeit in der Club- und Kulturszene seit November 2018. Veranstalter*innen und das Personal in den Musikspielstätten wurden darin geschult, in verletzenden, übergriffigen, gewaltvollen und diskriminierenden Situationen einzuschreiten und zu handeln. Auf der Website gibt Informationen für Besucher*innen, Veranstalter*innen und Awareness-Teams.



<http://www.awareness-bremen.de/de> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- **AStA Universität Paderborn: Awareness-Konzept für Veranstaltungen**



https://asta.uni-paderborn.de/wp-content/uploads/2023/04/AStA-AwarenessKonzept_deutsch.pdf (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- **AStA Universität Lüneburg: Awareness Konzept**



<https://www.asta-lueneburg.de/wp-content/uploads/AwarenessKonzeptdeutsch.pdf> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

- **AStA Universität Duisburg Essen: AStA Awareness-Konzept**



https://asta-due.org/wp-content/uploads/2023/03/Awarenesskonzept_AStA_2022.pdf (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)

8. Literatur

- Antidiskriminierungsrichtlinie der Ruhr-Universität Bochum: <https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/antidiskriminierungsrichtlinie-der-ruhr-universitaet-bochum> (Deutsche Version); <https://uni.ruhr-uni-bochum.de/en/anti-discrimination-directive-ruhr-university-bochum> (Englische Version) (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)
- *barrierefreies Design* (Website): <https://barrierefreies.design/barrierefreiheit-interaktiv-testen/farben-und-kontraste-pruefen> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)
- Crenshaw, K.W. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43, 1241-1299.
- Gunnarsson, L. (2023). Consent, Gender, and Power. In: *The Palgrave Encyclopedia of Sexuality Education*. Palgrave Macmillan, Cham.
- Initiative Awareness e.V.: <https://www.initiative-awareness.de/informieren/awareness> (zuletzt abgerufen am 29.05.2024)
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender & Sexual Orientation*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sue, D. W., & Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in Everyday Life*. (2nd Edition). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Impressum

Herausgebende

UNSER CAMPUS – eine Kampagne gegen Sexismus an der Ruhr-Universität Bochum und das Zentrale Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum

Autorinnen

Maria Brinkmeyer (Stellv. Gleichstellungsbeauftragte (Studium)), Nina Bartholomé (Projektkoordination UNSER CAMPUS), Svenja Przigoda (Projektassistenz UNSER CAMPUS)

Redaktion

Maria Brinkmeyer, Nina Bartholomé

Layout

Svenja Przigoda

Stand

1. Auflage Juni 2024

Kontakt

Website UNSER CAMPUS: <https://unser-campus.de/>

Mail: unsercampus@ruhr-uni-bochum.de

Website Zentrales Gleichstellungsbüro: <https://www.chancengleich.ruhr-uni-bochum.de/cg/index.html.de>

Mail: gleichstellungsbuero@ruhr-uni-bochum.de

