



# AWARE NESS

# leitfaden

# Inhalt

1 · <u>Vorwort</u>	3
2 · <u>Awareness: Einführung in Begrifflichkeiten</u>	7
3 · <u>Awareness in der Praxis / Awareness Step by Step</u>	9
3.1 · <u>Schritt 1: Wie anfangen?</u>	10
3.2 · <u>Schritt 2: Vorbereitung für Veranstaltungen</u>	12
3.3 · <u>Schritt 3: Während der Veranstaltung</u>	17
3.4 · <u>Dokumentation während und Evaluation nach den Veranstaltungen</u>	22
<u>Abschluss</u>	26
<u>Weiterführende Quellen</u>	27
<u>Impressum</u>	29
<u>Anhang: Verhaltenskodex</u>	30

---

# 1 • Vorwort

Unser Leitbild

**Wir wünschen uns einen Ort, an dem gelebte Solidarität an erster Stelle steht und alle sich wohler und sicherer fühlen. Deshalb dulden wir in der Zusammenarbeit und auf unseren Veranstaltungen keine Form von Rassismus, Antisemitismus, Ableismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Klassismus oder jede andere Form von Diskriminierung<sup>1</sup> oder Belästigung. Gemeinsam wollen wir einen Raum schaffen, in dem alle sich akzeptiert und respektiert fühlen können und ein kritischer, aber konstruktiver und respektvoller Austausch stattfindet.**

---

<sup>1</sup> Zur vertieften Auseinandersetzung mit verschiedenen Diskriminierungsformen verweisen wir auf bestehende Glossare, z. B. vom Awareness-Institut <https://awareness-institut.net/glossar/>

## Ein Hinweis

Dieser Leitfaden zur Erstellung eines Awareness-Konzepts wurde von Studio Audience im ArtAsyl e. V. erstellt, um Veranstalter\*innen dabei zu unterstützen, diskriminierungssensible Räume zu schaffen. Es basiert auf den Werten und dem Zweck des Vereins und wurde in einem längeren Prozess und unter Zuhilfenahme von einschlägigen nationalen und internationalen Awareness-Leitfäden sowie auf konkreten Erfahrungswerten aus der Freien Kulturszene Kölns erstellt. Gleichzeitig kann er als Orientierung dienen, um einen Überblick über die Themen Diskriminierung und Awareness zu erhalten.

Aus diesem Leitfaden sollen weitere praxisnahe Handreichungen und Konzepte, beispielsweise Checklisten und ein umfangreiches Workbook entwickelt werden. Unser **Code of Conduct (Verhaltenskodex)**, eine Kurzfassung von wünschenswerten Verhaltensregeln und Umgangsformen, wird bereits vor und während Veranstaltungen von Studio Audience sichtbar gemacht. Die Weiterentwicklung dieses Leitfadens ist ein fortlaufender Prozess, der kontinuierlich den sich wandelnden Bedürfnissen und Diskursen der Gesellschaft und des Vereins angepasst wird.

So tastet sich das Studio Audience mit Hilfe externer Berater\*innen und Quellen an das Thema heran. Für Austausch und Hilfestellung stehen wir gerne jeder Zeit zur Verfügung, für Anmerkungen und konstruktive Kritik an unserem Leitfaden sind wir offen. Wichtig zu betonen ist, dass die hier angeführten Punkte als Orientierung dienen sollen. Der Anspruch, diskriminierungssensible Orte gestalten zu können, sollte hoch sein und die Schritte achtsam gelesen und so in die eigene Praxis integriert werden, wie es eben möglich ist. Kleine Veränderungen können schon einiges bewirken.

-----

## Wer diesen Leitfaden geschrieben hat

### ArtAsyl e. V.

Der Verein ArtAsyl e. V. wurde am 3. September 2015 gegründet und setzt sich in und um Köln für die Teilhabe von Menschen unterschiedlichster Hintergründe durch Kunst- und Kulturprojekte ein. Wir konzipieren und verantworten dabei ehrenamtlich Angebote in Bereichen wie der Kulturellen Bildung und Vermittlung für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene und Partizipation von geflüchteten Künstler\*innen. Unser Ziel ist es, einen Beitrag zu einer offenen Gesellschaft zu leisten: einer Gesellschaft, in der Menschen mit diversen Geschichten, Herkünften, Lebensweisen, Glaubensrichtungen, Arten zu lieben und Familien zu bilden, zusammenleben.



### Studio Audience – eine Abteilung im ArtAsyl e. V.

Das Studio Audience ist eine 2023 gegründete Abteilung im ArtAsyl e. V.: Mithilfe einer institutionellen Förderung des Kulturamts der Stadt Köln soll in einer vierjährigen Konzeptionsphase das Studio Audience aufgebaut werden. Ziel ist es, die öffentliche und Freie Kulturszene Kölns in Fragen zu Kultureller Teilhabe und Zugangsbarrieren zu beraten und zu unterstützen, für eine Diversifizierung des Programms und Publikums zu sensibilisieren und auf diese Weise Partizipation zu fördern.

Das Angebot von Studio Audience umfasst Vortragsformate und Workshops zur Weiterbildung in diskriminierungssensiblen Themen, zur Selbstreflexion der eigenen Institution und ihrer Barrieren und zur Evaluation von (Nicht-)Besucher\*innen. In individuellen Beratungsgesprächen können Bedarfe ermittelt und an entsprechende Expert\*innen-Stellen verwiesen werden. Zu öffentlichen kostenlosen Veranstaltungen rund um die Themen Diversität, Antidiskriminierung und Publikumsentwicklung sind alle Kulturarbeiter\*innen eingeladen.

---

Auch soll dazu beigetragen werden, die vorhandenen Kenntnisse von Szene und Einrichtungen zu bündeln, um über Köln hinaus Kulturelle Teilhabe voranzutreiben. So fungiert das Studio Audience als Netzwerkpartner und Schnittstelle zu verschiedenen Initiativen und Gruppen in der Stadt.

An diesem Leitfaden haben verschiedene Personen aus dem Umfeld von ArtAsyl e. V. und Studio Audience mitgeschrieben, darunter auch Menschen, die selbst von Diskriminierung betroffen sind und deshalb eigene Erfahrungen und Wünsche in die Handlungsanweisungen haben einfließen lassen.

---

# 2 · Awareness: Einführung in Begrifflichkeiten

## Was bedeutet Awareness?

Der Begriff „Awareness“ stammt aus dem Englischen und bedeutet Achtsamkeit und Bewusstsein. Im sozialen Kontext beschreibt Awareness eine erhöhte Sensibilität gegenüber gesellschaftlichen Ungleichheiten und Diskriminierungsformen, sich dieser bewusst zu sein und das eigene Handeln entsprechend zu reflektieren. Daraus resultiert ein Schutzkonzept, welches betroffene Personen vor Angriffen bewahren soll.

Diversitätskategorien bieten eine Orientierung für das Erkennen von Ungleichheiten. Zu den Diversitätskategorien zählen unter anderem: Geschlecht (Gender), sexuelle Orientierung, Religion, Alter, Behinderungen, soziale und ethnische Herkunft, Alter, Klasse und viele weitere Formen. Deshalb ist ein vertieftes Verständnis von Diversität eine zentrale Voraussetzung für Awareness-Arbeit.

## Was bedeutet Diversität?

Diversität (im Englischen „Diversity“) stellt einen gesellschaftlichen Gegenentwurf zur Ausgrenzung und Diskriminierung dar, was wiederum voraussetzt, die Vielfalt von Menschen und ihren Lebensformen anzuerkennen und wertzuschätzen „[...] unabhängig von ihrer sozialen, ethnischen etc. Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrem Lebensalter, ihrer physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderer Merkmale“.<sup>2</sup>

Viele Menschen und Communitys sind aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Zugehörigkeit zu einer marginalisierten (ausgegrenzten) Gruppe oder Identität im Alltag, im Berufsleben, in Ausbildung, Schule oder Behörden von Diskriminierung und Ungleichbehandlung betroffen.

Durch die Anerkennung menschlicher Unterschiede und Lebensrealitäten bietet Diversität die Chance, gesellschaftliche Barrieren und Diskriminierungsformen abzubauen. Diversität kann aber auch bedeuten, Gemeinsamkeiten zu entdecken und zu stärken.

Das Ziel von Diversität ist die Gleichbehandlung aller Menschen, wie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006 verankert. Diversität herzustellen, bedeutet, konkrete Maßnahmen und Strategien für Vielfalt und Inklusion zu gestalten.

---

<sup>2</sup> Eine Welt der Vielfalt e. V.: *Diversity - Was ist das?*, <https://www.ewdv-diversity.de/diversity/diversity-was-ist-das/#c51>

# 3 · Awareness in der Praxis / Awareness Step by Step

Awareness bedeutet, für Diskriminierungsformen und Ausschlüsse einzelner Personen oder Gruppen sensibilisiert zu sein, Diversität zu fördern und Verantwortung zu übernehmen. Awareness ist aber auch der Oberbegriff für ein Schutzkonzept, z. B. bei Veranstaltungen: Hier bedeutet dies konkret, aufmerksam (aware) zu sein, ob eine teilnehmende/besuchende Person mit einer Situation überfordert ist und sich gerade nicht wohl fühlt.

Dies kann bedeuten, dass eine Person diskriminiert, beleidigt oder sogar gewaltvoll angegangen wird, z. B. durch rassistische Äußerungen oder ungewollte Berührung. Möglicherweise besteht aber auch eine soziale Angst, z. B. vor großen Menschenmengen oder geschlossenen Räumen. Auch dann muss ggf. eingegriffen werden, denn die Bedürfnisse aller Menschen müssen geschützt werden, damit sie sich sicher fühlen können.

## Awareness beginnt schon im Vorfeld einer Veranstaltung

Bereits bei der Planung und Vorbereitung ist dafür Sorge zu tragen, dass keine Gewalt, Überforderung oder Diskriminierungen entstehen können. Es gilt zu prüfen, ob potenzielle Ungleichheiten auftreten und wie diese verhindert werden können. Orientierung

geben die Diversitätskategorien, die im Zusammenhang mit dem Konzept der **Intersektionalität** betrachtet werden müssen.

An dieser Stelle sei betont: Die Umsetzung von Awareness bei Veranstaltungen ist komplex, da viele Ebenen – Team, Publikum, Künstler\*innen, Veranstalter\*innen, Referent\*innen etc. – berücksichtigt werden müssen. Auch unterscheiden sich die Bedarfe von Veranstaltung zu Veranstaltung.

### **Intersektionalität**

(Engl. „intersection“ = Straßenkreuzung) beschreibt das Zusammenwirken und die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen – etwa Rassismus, Sexismus oder Ableismus und Klassismus – und die dadurch verursachte Verstärkung, also Mehrfachdiskriminierung.

Im Folgenden wird daher versucht, die einzelnen Schritte, die zu bedenken sind, zu systematisieren. Dabei liegt der Fokus auf Initiativen und Vereinen, denen es möglich ist, kontinuierlich an dem Thema zu arbeiten. Veranstaltende, die nur ein einmaliges Konzept erstellen möchten, können sich an den Empfehlungen orientieren und an ihre Bedarfe anpassen.

### 3.1 · Schritt 1: Wie anfangen?

Es ist empfehlenswert, im Vorfeld, eine Awareness-Arbeitsgruppe zu gründen, die sich kontinuierlich mit Awareness-Themen beschäftigt.

In dieser Gruppe können gemeinsam Verantwortlichkeiten und Lösungsansätze entwickelt werden. Dabei ist es sinnvoll, sowohl betroffene als auch nicht betroffene Personen einzubeziehen. So kann eine nachhaltige Implementierung von Awareness in sämtliche Arbeitsabläufe des Vereins gesichert werden. Alle Mitarbeitenden verstehen sich als gemeinsames Team und **Allys**. Ziel ist es, nicht nur sichere und wertschätzende Räume bei Veranstaltungen

### **Allship**

(Dt. Verbündetenschaft) bezeichnet eine aktive Haltung, bei der Menschen sich für die Rechte marginalisierter Gruppen einsetzen, ohne selbst betroffen zu sein. Sie reflektieren eigene Privilegien und handeln bewusst gegen Diskriminierung, etwa durch Eingreifen oder Aufklärung.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW: #Allship, <https://www.gender-nrw.de/allship/>

zu schaffen, sondern auch innerhalb der eigenen Organisationsstrukturen. Dazu gehört ein sensibler sprachlicher Umgang in internen wie externen Meetings. Zum Beispiel: Der freundliche Hinweis auf unglücklich gewählte Sprache, die Annahme und Akzeptanz sowie Entschuldigung für die diskriminierende Sprache. Ebenso das bewusste Einbeziehen marginalisierter Personen in Gesprächen oder Diskussionen sowie das aktive Zuhören und wertschätzende Umgehen mit geäußerten Ideen. Dieses gegenseitige Verständnis von Fehlerfreundlichkeit und Lernbereitschaft wird auch als **Braver Space** bezeichnet.

Das Ziel ist die Konzeption eines individuellen Awareness-Konzepts, das auf die eigenen Strukturen und Bedingungen des Veranstaltungsorts angepasst ist. Es sollte konkrete und praktische Handlungsschritte für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen enthalten.

Aus dem grundlegenden Awareness-Konzept können speziell für Veranstaltungen (analog und digital) ein Code of Conduct (s. Vorwort) extrahiert werden, der verbindliche Verhaltensregeln kurz und knapp enthält.

Zentrale Grundlage dabei ist das Selbstverständnis des eigenen Vereins / der eigenen Initiative. Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen müssen klar benannt und einem solchen Verhalten entschlossen entgegengetreten werden.

Ergänzend zu diesen Formulierungen steht eine klare Definition des Umgangs mit Vorfällen sowie den Regeln im Kontakt mit betroffenen Personen. Dazu gehören die Benennung von Ansprechpersonen vor und während der Veranstaltung, die Festlegung von Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen, von Weisungsbefugnissen sowie die Struktur der Kommunikationswege und -mittel.

---

### Braver Spaces / Safe(r) Spaces

Als Braver Space wird ein moderierter Raum verstanden, in dem herausfordernde Gespräche zu Themen der sozialen Gerechtigkeit gefördert werden. Brave(r) Spaces fördern offene, mutige Gespräche, in denen auch Fehler und konstruktive Kritik erlaubt sind.

Safe Spaces hingegen sind Räume, die marginalisierten Menschen einen absoluten Schutz vor Diskriminierung bieten. Weil es nahezu unmöglich ist, absolute Sicherheit herzustellen, da auch marginalisierte Gruppen nicht frei von internalisierten Diskriminierungsstrukturen sind, ist der Begriff Safer Space angebracht. In Safer Spaces wird darauf geachtet, dass keine Diskriminierung und Gewalt ausgeübt wird und dass es Mechanismen gibt (z. B. Awareness-Konzepte), die dieser bestmöglich vorbeugen.

### 3.2 · Schritt 2: Vorbereitung für Veranstaltungen

Die folgenden Fragen dienen zur Klärung, ob ein Awareness Team benötigt wird und wenn ja, welche Bedarfe anzupassen sind, ergänzt durch weitere Empfehlungen, die es zu beachten gilt. Zur Vorbereitung von Veranstaltungen ist eine intensive Auseinandersetzung mit den einzelnen Bedingungen erforderlich, die darüber entscheiden, ob und in welcher Form ein Awareness-Team benötigt wird. Folgende Fragen sollten sich die Veranstaltenden u. a. stellen:

#### Klarheit über Räumlichkeiten und Besucher\*innen

Handelt es sich um eine große oder kleine Veranstaltung? Dies meint sowohl die Räumlichkeiten, in der die Veranstaltung stattfindet, als auch die zu erwartende Besucher\*innenzahl. Damit verknüpft ist die Frage: Ist eine Voranmeldung vorgesehen oder ist der Zugang offen? Diese Angabe ist vor allem relevant, um bestimmen zu können, wie groß das Awareness-Team sein soll. Bei kleinen Veranstaltungen unter 25 Besucher\*innen reicht ggf. eine Person aus, **je höher das Konfliktpotential, desto mehr Personen sollten im Einsatz sein.**

#### Um welches Veranstaltungsformat handelt es sich?

(Lesung/Screening, offene Diskussion, interaktiver Workshop, Party, ...)

Welche Besuchsgruppen sollen angesprochen werden / werden sich angesprochen fühlen?

## Welche Barrieren könnte es geben?

Dies meint sowohl bauliche/physische Barrieren wie Treppen, enge Türen, fehlende Sitzmöglichkeiten, als auch psychische Barrieren, wie enge oder dunkle Räume. Die Barrieren können sehr individuell sein, je nachdem welche Zielgruppe erwartet wird. So sind auch sprachliche Barrieren, binäre Toiletten, das Angebot von Essen und Getränken zu bedenken. Im zweiten Schritt ist zu bewerten, ob die Barrieren abgebaut werden können oder nicht.

Ein erster Schritt zum Abbau von Barrieren ist ihre Benennung, da es für manche Menschen bereits zur ersten Barriere werden kann, diese zu erfragen.

## Mögliche Konflikte und Trigger

Könnten das Thema der Veranstaltung, spezielle Inhalte oder eingeladene Personen zu einem Konflikt führen?  
Könnten sich Besucher\*innen angegriffen fühlen oder getriggert werden?

### Trigger

Die Psychologie beschreibt einen Trigger als einen Auslöser, der starke emotionale oder psychische Reaktionen hervorrufen kann. Solche Reize können etwa Gerüche, Geräusche, Bilder oder Texte sein. Sie reaktivieren Erinnerungen oder seelische Verletzungen, die nicht verarbeitet wurden. Eine Triggerwarnung bei einer Veranstaltung weist Menschen im Vorfeld auf solche Inhalte hin, sodass sie die Gelegenheit bekommen, sich davor zu schützen.

Der Begriff Trigger wird inzwischen inflationär und deshalb oft aus medizinischer Sicht falsch verwendet.

Sollte sich anhand dieser Informationen für ein Awareness-Team entschieden werden, ist dessen Aufgabenbereich und Schulung an die entsprechenden Bedarfe anzupassen. Nun stehen folgende Fragen im Raum:

### **Wer?**

Besteht das Awareness-Team aus externen Personen oder internen Mitarbeitenden?

### **Oberthema**

Gibt es bei der Veranstaltung ein Oberthema, z. B. rund um ein Diskriminierungsmerkmal, das im Fokus steht? Wenn ja, ist es ratsam in Unterstützung von entsprechenden Expert\*innen (z. B. Betroffenen-Vereinen) zusammenzuarbeiten oder gezielt Personen als Awareness-Personen zu benennen, die eine Diskriminierungsperspektive haben.

### **Was?**

Wie definieren sich die Aufgaben des Awareness-Teams und wofür ist es nicht zuständig? Wie muss das Team seitens der Veranstaltenden geschult werden, um diesen Aufgaben gerecht zu werden? Diese Frage wird unter Schritt 3 weiter ausgeführt.

### **Sicherheit**

Wird zusätzlich (unterstützend) zum Awareness-Team ein Security-Team eingeplant?

### **Sichtbarkeit**

Wird auf das Awareness-Team vorab hingewiesen und wie? Wie wird das Awareness-Team sichtbar sein? (T-Shirt, Armbinde, Kappe, ...).

### **Erreichbarkeit**

Wie soll das Awareness-Team zu erreichen sein (Handy, Funkgerät, im Awareness-Raum, ...).

### **Awareness-Raum/ Rückzugsmöglichkeit**

Gibt es einen Awareness-Raum? Ist dieser frei zugänglich, klar als solcher ausgewiesen und entsprechend ausgestattet? Ist hier auch während der Veranstaltung eine Awareness-Person zugegen oder dient der Raum als reine Rückzugsmöglichkeit für Menschen ohne Gesprächsbedarf?

### **Awareness-Box**

Eine Awareness-Box kann ein einfaches Hilfsmittel sein, das an einem zentralen Punkt für die Besucher\*innen zugänglich gemacht wird. Sie muss vorbereitet werden, ist aber kostengünstig und schnell gepackt. Mehr Infos dazu unter [Schritt 3](#).

-----

Weitere Fragen und Empfehlungen zur Bestimmung von Awareness-Personen und Gründung eines Teams:

### **Einbindung von Personen mit Diskriminierungserfahrung**

Sie bringen eine besondere Perspektive und gegebenenfalls einen Vertrauensvorschuss bei betroffenen Personen mit.

### **Intersektionales Awareness-Team**

Die Bildung eines intersektionalen Awareness-Teams stellt bereits eine präventive Maßnahme dar. Durch die Vielfalt innerhalb des Teams kann Vertrauen aufgebaut werden – insbesondere bei Menschen mit Diskriminierungserfahrungen.

### **Freiwilligkeit und Schutz des Teams**

Awareness-Personen sollten resilient sein und sich freiwillig für die Aufgabe melden. Ein bewusster Selbstschutz ist essenziell.

### **Entlastung und Vergütung**

Mitarbeitende sollten von ihren regulären Aufgaben freigestellt oder für die zusätzliche Awareness-Arbeit angemessen entlohnt werden.

### **Weiterbildung und Supervision**

Empfehlenswert – wenn auch für gemeinnützige Vereine nicht immer umsetzbar – sind Fortbildungen und ein begleitendes Supervisionsangebot, um Entscheidungen und Belastungssituationen reflektieren zu können.

-----

Falls keine internen Kapazitäten zur Verfügung stehen, kann ein **externes Awareness-Team** eingesetzt werden. Dabei sollten folgende Aspekte unbedingt beachtet werden:

### **Frühzeitige Planung**

Externe Awareness-Teams sind stark nachgefragt. Eine rechtzeitige Suche – idealerweise bereits in der Planungsphase – ist notwendig.

### **Angemessene Vergütung**

Eine angemessene Bezahlung externer Fachkräfte sollte im Budget fest eingeplant werden.

### **Frühe Einbindung in die Veranstaltung**

Das Awareness-Team sollte von Anfang an in die Konzeption, Richtlinien und Abläufe einbezogen werden.

### **Für interne wie externe Teams gilt: klare Kommunikationswege**

Es ist wichtig, verbindliche Kommunikationsstrukturen zwischen dem externen Awareness-Team, den Veranstalter\*innen und ggf. einer Hausleitung (bei externen Veranstaltungsorten) festzulegen.

Was es nach der Klärung zu beachten gibt: Nach Klärung dieser Punkte ist ein **Kick-off-Termin zwei bis vier Wochen vor der Veranstaltung** sinnvoll, um alle Beteiligten zu informieren, das Programm abzustimmen und das Awareness-Team einzuweisen. Über die Awareness-Personen und deren Aufgaben sollten alle Mitglieder des Veranstaltungsteams in Kenntnis gesetzt sein, sodass auch sie sie im Bedarfsfall ansprechen können. Awareness beginnt schon bei der Ankündigung einer Veranstaltung. Eine Abstimmung mit dem Marketing, Social Media Team etc. ist empfehlenswert. Auf sämtlichen Kanälen, die die Veranstaltung bewerben, sollte auch das Awareness-Team genannt werden.

---

### 3.3 · Schritt 3: Während der Veranstaltung

Während der Veranstaltung muss unbedingt geklärt sein, welche Aufgaben das Awareness-Team konkret übernimmt und welchen Verantwortlichkeiten es sich entziehen darf. Diese Klarheit dient wiederum dem Schutz der Awareness-Personen, wenn sie sich beispielsweise durch einen Eingriff oder eine medizinische Maßnahme selbst in Gefahr bringen würden.

**Die folgenden Leitfragen können dabei unterstützen:**

- **?** Handeln Awareness-Personen ausschließlich auf Anfragen betroffener Personen oder auch proaktiv, wenn sie Konflikte beobachten?
  
  - **?** **Welche Formen der Unterstützung oder Begleitung bietet das Team an?** Z. B. Moderation eines Konfliktgesprächs, Entziehen der betroffenen Person aus der Konfliktsituation, Angebot des Trosts, Versorgung kleinerer Wunden (Pflaster) etc. Diese Entscheidung kann den Team-Mitgliedern selbst überlassen werden, je nachdem über wie viel Erfahrung und welche Ausbildung sie verfügen.
  
  - **?** **Was kann das Team nicht anbieten?** Z. B. medizinische Versorgung größerer Wunden oder Krankheiten, therapeutische Begleitung etwa bei Retraumatisierung, Streitschlichtung, wenn körperliche Gewalt im Spiel ist. Damit eng verbunden ist ein Briefing des Teams, wohin es sich in solchen Fällen wenden kann und wann die gängigen Notrufnummern (112, 110) zu wählen sind.
  
  - **?** Darf das Awareness-Team im Bedarfsfall vom Hausrecht Gebrauch machen oder obliegt dies ausschließlich der Hausleitung bzw. den Veranstalter\*innen? Wer sind die **richtigen Ansprechpersonen im Team der Veranstaltenden, der Hausleitung, des Sicherheitsdienstes?**
-

- ? Wie lange nach der Veranstaltung ist das Team noch erreichbar? Oder gibt es noch andere Meldewege neben dem Awareness-Team (z. B. anonyme Meldesysteme, eine Hotline, oder Mailadresse)?
- ? Wer macht Awareness-Arbeit für die Awareness-Personen?

### Konkrete Handlungsempfehlungen für Awareness-Personen:

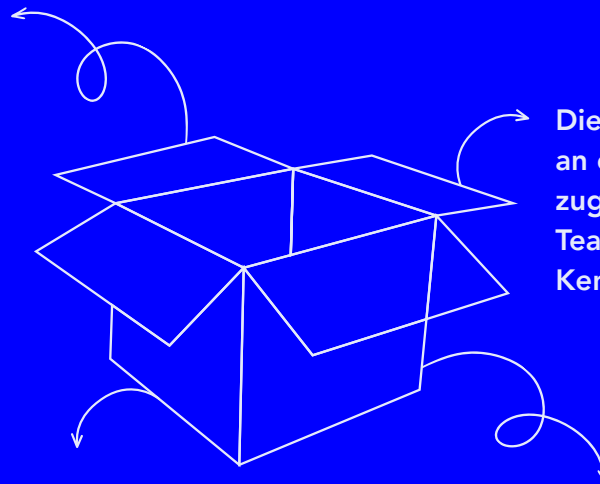
- ✓ **Das Awareness-Team weist aktiv auf diskriminierendes Verhalten hin** und macht deutlich, dass solches Verhalten nicht geduldet wird und Konsequenzen nach sich zieht.
  - ✓ Im Zentrum der Awareness-Arbeit stehen **Deeskalation** von Konflikten und Rückzugsangebote für Betroffene.
  - ✓ Awareness-Personen sollten in erster Linie **aktiv zuhören** können, keine ungefragten Ratschläge geben.
  - ✓ Die Unterstützung sollte sich individuell nach den **Bedürfnissen** der betroffenen Personen richten und nach Lösungswegen gesucht werden.
  - ✓ Ratsam ist, **Einzel- oder Parallelgespräche** mit Konfliktparteien zu führen, um Bedürfnisse besser zu verstehen.
  - ✓ Bei Bedarf kann auf professionelle Beratungsstellen verwiesen werden.
  - ✓ Dabei gilt absolute Vertraulichkeit im Umgang mit Vorfällen.
-

- ☑ Personen können temporär **von Veranstaltungen ausgeschlossen** werden, um ihnen die Möglichkeit zur Reflexion zu geben. Wenn Verhalten schwerwiegend ist und sich wiederholt, werden die entsprechenden Personen dauerhaft von Veranstaltungen ausgeschlossen.
  - ☑ Die **Sichtbarkeit des Awareness-Teams** spielt eine zentrale Rolle – auch für die präventive Wirkung von Konfliktsituationen. Awareness-Personen sollten auf einem Flyer/Plakat mit entsprechender Kontaktmöglichkeit (z. B. Handynummer) vorgestellt werden. Vielleicht tragen sie ein eindeutiges Erkennungszeichen (bunte Kappe) oder halten sich an einem explizit ausgewiesenen Ort auf. Sie sollten sich nicht an versteckten Orten zurückziehen und Pausen und eigenen Rückzugsbedarf bei den Team-Kolleg\*innen ankündigen.
  - ☑ Vorfälle sollen **dokumentiert** und später analysiert werden, um das Awareness-Konzept weiterzuentwickeln. Dieser Punkt wird unter Schritt 3.4. vertieft.
-

## Die Awareness-Box

Manche Themen können auf Menschen retraumatisierend wirken. Die individuellen Erfahrungen und Gefühle sind so vielfältig, dass wir darauf manchmal einfach keinen Einfluss nehmen und uns auch nur schlecht darauf vorbereiten können. Für Veranstaltungen und Teams aller Größenordnung ist die Awareness-Box eine einfache und günstig umzusetzende Methode, um Menschen zu helfen, die körperlich auf sogenannte Trigger reagieren.

**Die Awareness-Box enthält beispielsweise sensorische Reize wie saure Bonbons, Riechsalze (oder Minzöl), Taschentücher, einen Stressball und eine Liste mit Hilfetelefonen für verschiedene Themen.**



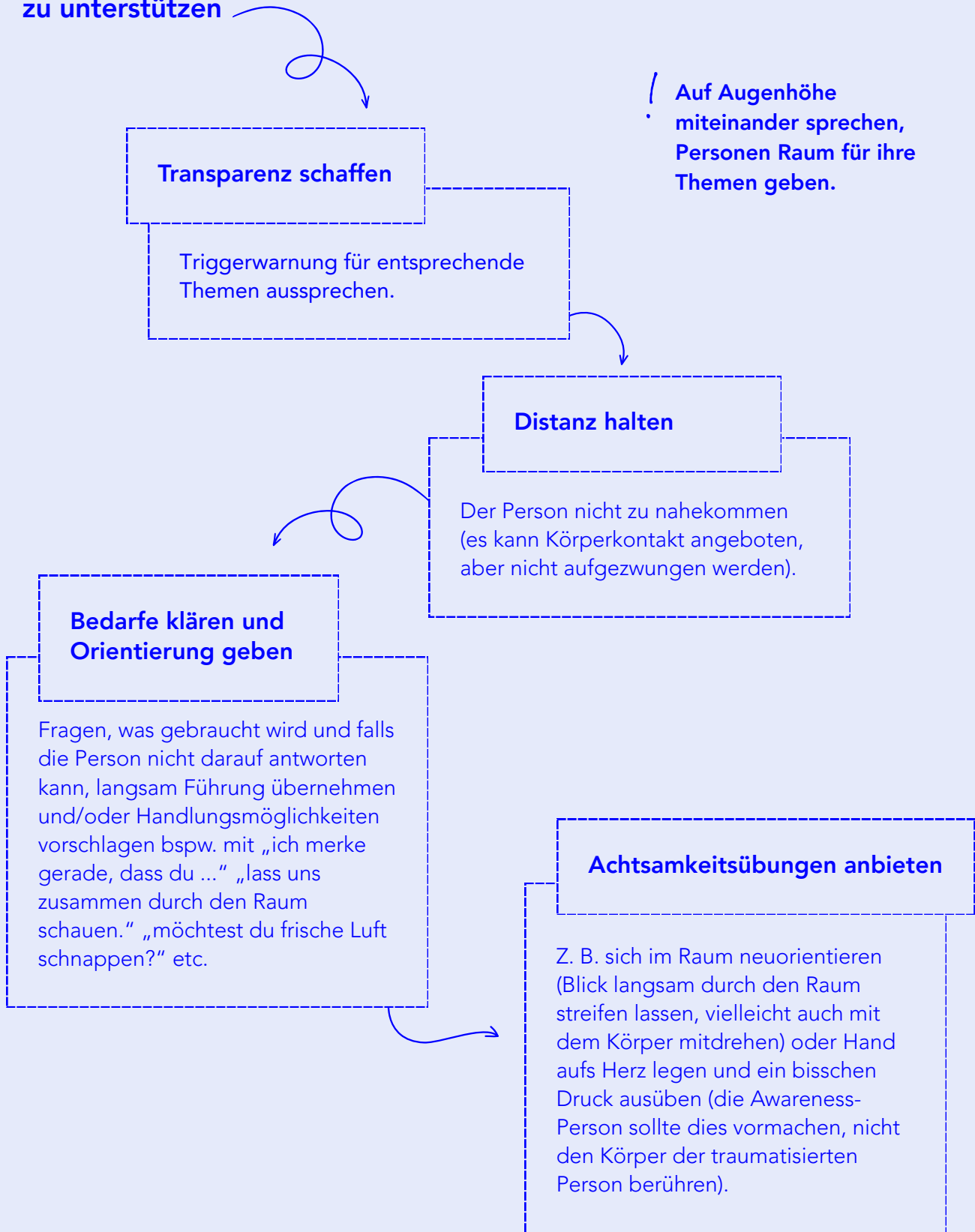
**Die Awareness-Box sollte an einem zentralen Ort zugänglich sein und alle Team-Mitglieder sollten Kenntnis darüber haben.**

**Awareness-Personen, die nicht psychologisch geschult sind, können (re-)traumatisierte Personen nicht therapieren, sie können sie aber unterstützen, indem sie sie durch die sogenannte 5-er-Regel führen:**

- 5 Dinge, die die Betroffenen sehen können
- 4 Dinge, die die Betroffenen berühren können
- 3 Dinge, die die Betroffenen hören können
- 2 Dinge, die die Betroffenen riechen können
- 1 Ding, das die Betroffenen schmecken können

Eine solche Box gibt es beispielsweise auch für alle, die sich als "schützender Ort" bei [EDELGARD KÖLN](#) registrieren.

## Weitere erste Schritte, um betroffene Personen zu unterstützen



### 3.4 · Dokumentation während und Evaluation nach den Veranstaltungen

Die Dokumentation von Vorfällen ist ein wesentlicher Bestandteil professioneller Awareness-Arbeit. Sie ermöglicht es, Erfahrungen systematisch zu erfassen, aufzuarbeiten und daraus konkrete Verbesserungen für zukünftige Veranstaltungen abzuleiten. Sie dient der Nachvollziehbarkeit und Transparenz gegenüber den Betroffenen sowie dem Team. Langfristig hat sie die Verbesserung der internen Abläufe, Reaktionsweisen und Präventionsmaßnahmen zum Ziel.

#### Was sollte dokumentiert werden?

- Art des Vorfalls (z. B. verbale Grenzverletzung, Ausschluss, nonverbaler Übergriff)
- Zeitpunkt, Ort und beteiligte Rollen (anonym)
- Reaktionen und Maßnahmen des Awareness-Teams
- Einschätzungen zu Wirkung, Nachbereitung und etwaigem Unterstützungsbedarf
- Hinweise für zukünftige Maßnahmen oder Verbesserungen

#### Wichtige Prinzipien bei der Dokumentation:

**Vertraulichkeit:** Alle personenbezogenen Daten und Inhalte müssen streng vertraulich behandelt, bzw. anonym gehalten werden.

**Sensible Sprache:** Die Schilderung der Vorfälle soll sachlich, diskriminierungssensibel und ohne Wertung formuliert sein.

-----

Awareness-Arbeit als diskriminierungssensibles Konzept ist kein statisches Modell, sondern **ein dynamischer Prozess, der sich mit dem Wissen und den Erfahrungen des gesamten Teams nach jeder Veranstaltung weiterentwickelt**. Das bedeutet auch, dass jede Veranstaltung evaluiert werden muss, um die Erkenntnisse einzubeziehen und weiterzuentwickeln: Checklisten und Maßnahmen werden also auch nach jeder Veranstaltung geprüft, aktualisiert und angepasst. Im Idealfall werden die gesammelten Erfahrungen im gesamten Team nachbesprochen, um einzelne Konfliktsituation zu rekapitulieren und sich gegenseitig in der Arbeit zu stärken und zu beraten. Zudem ist es ratsam, eine Mailadresse für Feedback zur Verfügung zu stellen, über die Besucher\*innen Anmerkungen, Kritik oder Wünsche rückmelden können.

### **Folgende Maßnahmen und Fragen sind für die Evaluation wesentlich:**

- Gab es Vorfälle oder Situationen, in denen das Awareness-Team aktiv wurde? Wenn ja: Wie wurden diese bearbeitet? Welche Rückmeldungen gab es dazu von Betroffenen, Teammitgliedern oder Veranstalter\*innen?
  - Wie wurde das Awareness-Team von Besucher\*innen wahrgenommen?
  - Wurde es als sichtbar, zugänglich und vertrauenswürdig erlebt?
  - War die Kommunikation vor, während und nach der Veranstaltung ausreichend transparent und klar? Diese Frage betrifft die unterschiedlichen Kommunikationswege zwischen allen beteiligten Akteur\*innen.
  - Waren die Rückzugsräume geeignet und funktional?
-

- Welche Rückmeldungen kamen aus dem Awareness-Team selbst? Gab es Überlastung, Unsicherheiten oder strukturelle Hindernisse?
- Was hat gut funktioniert? Was kann verbessert werden?
- Gab es schwerwiegende Vorfälle, die eine Supervision erfordern? Wurde das Awareness-Team selbst psychisch stark belastet, müssen entsprechende Angebote gemacht werden, um die Erfahrung zu verarbeiten.

Im besten Fall wird die Evaluation dokumentiert – beispielsweise in einem internen Bericht oder Protokoll – und fließt in die Weiterentwicklung des Awareness-Konzepts ein. Transparenz und Lernbereitschaft sind zentrale Elemente der Evaluation. Nur so kann Awareness-Arbeit langfristig wirksam und vertrauenswürdig bleiben. Awareness-Arbeit ist ein kontinuierlicher Prozess. Sie lebt von Offenheit, Lernbereitschaft und der regelmäßigen Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Entwicklungen sowie neuen Herausforderungen in diskriminierungssensibler Praxis. Awareness-Teams, bzw. Veranstalter\*innen, die ein Awareness-Team beauftragen, sollten – wenn möglich – regelmäßig an Schulungen und Workshops teilnehmen, um ihr Wissen zu Themen wie Diskriminierungsformen, Intersektionalität, Deeskalation, Trauma-Sensibilität und rechtlichen Rahmenbedingungen zu erweitern. Daraufhin sollen die externen Awareness-Personen sowie neue Teammitglieder umfassend eingearbeitet und geschult werden.

---

### **Austauschformate bieten zusätzliche Lern- und Reflexionsräume**

- Interne Teamreflexionen (z. B. nach Veranstaltungen oder Vorfällen)
- Supervisionen zur emotionalen Entlastung und professionellen Weiterentwicklung
- Netzwerktreffen oder Austausch mit Awareness-Personen anderer Organisationen
- Beteiligung an Fachveranstaltungen und Tagungen

Ziel ist es, Awareness-Arbeit langfristig zu stärken und professionell weiterzuentwickeln – durch qualifizierte, gestärkte Teams, Weiterentwicklung des Konzepts auf Basis von Erfahrungen und Rückmeldungen und einer Kultur des Teilens, Lernens und gemeinsamen Handelns.

---

# Abschluss

---

Der vorliegende Leitfaden wurde in Gemeinschaft erarbeitet und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir freuen uns über eure Rückmeldungen, wie hilfreich die Fragen und Tipps für euch waren und/oder ob ihr euch weiterführende Beratungen, Veranstaltungen oder Verknüpfungen zu anderen Expert\*innen wünscht. Tretet gerne mit uns in Kontakt, wenn euch das Thema Awareness beschäftigt.

Viele Grüße  
euer Studio Audience-Team

# Weiterführende Quellen

---

Awareness Institut e.V.: *Was ist Awareness?*, <https://awareness-institut.net/awareness/>

Diversity Arts Culture: *Awareness im Kulturbereich. Wegweiser für achtsame Veranstaltungen*, [https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2025-02/wegweiser\\_awareness-im-kulturbereich.pdf](https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2025-02/wegweiser_awareness-im-kulturbereich.pdf)

Diversity Arts Culture: *Dossier „Kunst kommt von Können?!“*, <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin-und-publikationen/dossier-kunst-kommt-von-koennen>

Eine Welt der Vielfalt e. V.: *Diversity und Intersektionalität*, <https://www.ewdv-diversity.de/>

Awareness Institut e.V.: *Standards – Awareness-Teams für Veranstaltungen gründen*, <https://awareness-institut.net/awareness-team-fuer-veranstaltungen-gruenden/>

---

Bundesverband der Konzert- und Veranstaltungswirtschaft e. V.: *Awareness in der Veranstaltungsbranche*, <https://bdkv.de/wp-content/uploads/2025/04/BDKV-Guide-Awareness.pdf>

Ramzi, Fatfouta: *Das Diversity-ABC*, GABAL Verlag, 2025.

Schiemer, Manuela: *Allyship einfach erklärt: Definition, Ursachen und Auswirkungen*, Biases.de, <https://biases.de/allyship/>

FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW: *#Allyship*, <https://www.gender-nrw.de/allyship/>

QUEERES NETZWERK NRW e.V.: *Awareness Leitfaden: Was bedeutet Awareness und wie setze ich es um? Grundlagen für diskriminierungssensibles Verhalten* (digital und analog), <https://www.awareness-intersektional.de/wp-content/uploads/2021/12/Awareness-Leitfaden-Web.pdf>

medica mondiale e. V.: *Trauma-Arbeit: Was ist der stress- und traumasensible Ansatz® (STA)?*, <https://medicamondiale.org/gewalt-gegen-frauen/trauma-und-traumabewaeltigung/trauma-arbeit-stress-und-traumasensibler-ansatz>

*Die in den weiterführenden Quellen aufgeführten Links wurden zum Zeitpunkt der Erstellung geprüft. Inhalte können sich verändern.*

---

# Impressum

---

© Studio Audience im ArtAsyl e. V. 2025/2026

**Infos und Kontakt:**

[studio-audience.de](http://studio-audience.de)

[studio.audience@artasyl.de](mailto:studio.audience@artasyl.de)

**ArtAsyl e. V.**

Nietzsche Straße 2

50931 Köln

Vertreten durch: Jérôme Jussef Lenzen, Antonia Extra, Sophia Dahle

**Autor\*innen/Redaktion**

Ela Anbarpinar

Anna Döbbelin

Jan Hochkamer

Farimah Karimi

Amina Mohammed

Anja Tovirac

**Visuelle Gestaltung und Design**

Katharina Kempf

Anhang

# Verhaltenskodex

Wir wünschen uns einen Ort, an dem gelebte Solidarität an erster Stelle steht und alle sich wohl und sicher fühlen. Deshalb dulden wir auf dieser Veranstaltung keine Form von Rassismus, Antisemitismus, Ableismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Klassismus, Lookismus (Stereotypisierung bzw. Diskriminierung auf Grund des Aussehens) oder jede andere Form von Diskriminierung oder Belästigung. Gemeinsam wollen wir einen Raum schaffen, in dem jede\*r sich akzeptiert und respektiert fühlen kann und ein kritischer, aber konstruktiver und respektvoller Austausch stattfindet. Mit Betreten des Veranstaltungsortes stimmst du unserem Verhaltenskodex zu. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann ggf. zum Ausschluss aus der Veranstaltung führen.

*Solltet ihr weitere Vorschläge haben, die in unserer Awareness-Arbeit und im Verhaltenskodex nicht (ausreichend) berücksichtigt wurden, könnt ihr euch jederzeit an uns wenden – auch anonym via Feedback-Box oder Online-Formular (QR-Code auf der Feedback-Box).*



Der Verhaltenskodex wurde basierend auf Textvorschlägen von *Safe the Dance* erstellt.

- Wir wollen gemeinsam einen möglichst diskriminierungsfreien Raum schaffen, in dem sich jede\*r willkommen und respektiert fühlt – hierfür sind alle Teilnehmer\*innen verantwortlich.
- Wenn wir uns bedroht, belästigt oder unwohl fühlen, können wir uns bei den anwesenden [Name] (Pronomen) oder [Name] (Pronomen) melden, die mit [...] gekennzeichnet sind.
- Wenn wir den Eindruck haben, dass eine andere Person Hilfe braucht, fragen wir bei der betroffenen Person nach, ob und in welche Weise wir helfen können. Wir überlassen es nicht den „anderen“ aktiv zu werden.
- Wenn wir vermuten, dass etwas, was wir sagen oder tun möchten, diskriminierend sein könnte, sagen oder tun wir es lieber nicht.
- Wenn wir ein Foto/Video von Teilnehmer\*innen aufnehmen und posten möchten, bitten wir zuerst um Erlaubnis und akzeptieren, dass nicht jede\*r fotografiert oder im Internet abgebildet werden möchte.
- Nur ja heißt ja: Wir handeln nach dem Konsens-Prinzip: Handlungen und Gespräche finden nur im gegenseitigen Einverständnis statt. Wir achten darauf, ob unser Gegenüber uns eindeutig signalisiert, dass er\*/sie\*/they\* mit uns sprechen oder interagieren möchte.
- Wir hören zu und geben den anderen Teilnehmer\*innen Raum, sich auszudrücken.
- Wir nehmen Aussagen diskriminierungserfahrener Menschen ernst.
- Wir nutzen gendersensible Sprache und versuchen, das generische Maskulinum zu vermeiden.
- Wir vermeiden auch anderweitig diskriminierende Sprache und benutzen stattdessen Selbstbezeichnungen von marginalisierten Gruppen und Menschen (z. B. Schwarz, PoC) und inklusive Sprache.
- Wir schließen nicht vom äußeren Erscheinungsbild auf die Geschlechtsidentität anderer Personen. Nur weil wir jemanden als männlich oder weiblich kategorisieren, bedeutet das nicht, dass diese Person sich so identifiziert. Wir fragen alle Personen, mit welchen Pronomen (sie, they, er, keine, ...) sie angesprochen werden möchten. Wir vermeiden die Verwendung falscher Pronomen, da sie verletzend und traumatisierend wirken kann.
- Wir erkennen an, dass wir alle unterschiedlich sind und über individuelle Perspektiven verfügen. Wir versuchen, die Sichtweisen anderer Personen zu verstehen und auf Verallgemeinerungen und Stereotype zu verzichten. Wir bedenken, dass Dinge, die für uns „normal“ sind, nicht unbedingt für alle normal sind.
- Wir akzeptieren, dass jeder Mensch andere Erfahrungen mitbringt und somit auf verschiedene Thematiken unterschiedlich sensibel reagiert. Wir gehen achtsam und rücksichtsvoll miteinander um.

- Wenn bestimmte Thematiken, Äußerungen oder Handlungen andere Personen triggern, aufwühlen oder verletzen, stehen wir der Person gemeinsam bei.
- Unsere Vorstellung ist von Intersektionalität geprägt: Wir erkennen an, dass es Personen gibt, die von mehrfacher Diskriminierung betroffen sind.
- Wir denken daran, dass nicht jedes Merkmal, auf dessen Grundlage Menschen benachteiligt werden, sichtbar ist. BIPOC, queere Menschen, Menschen mit Behinderung und andere marginalisierte Personen sind nicht für die Aufklärung anderer Menschen verantwortlich. Es gibt viele digitale und analoge Möglichkeiten, sich zu den Themen soziale Ungleichheit und Diskriminierung weiterzubilden. Wir versuchen, die Antworten auf unsere Fragen anderweitig zu finden, bevor wir betroffene Personen direkt fragen.
- Wir machen alle Fehler. Wenn Personen diskriminierende Sprache oder Denkweisen verwenden, versuchen wir sie durch konstruktive Kritik darauf aufmerksam zu machen. Wenn Menschen konstruktive Kritik an uns richten, sind wir offen dafür und hören zu.
- Als Veranstalter\*innen hoffen wir, dass alle Anwesenden diesem Verhaltenskodex zustimmen und mit uns gemeinsam darauf achten, dass die Regeln eines respektvollen Umgangs eingehalten werden. Wer dies nicht akzeptieren möchte oder sich dem wiederholt widersetzt, wird ggfs. von der Veranstaltung ausgeschlossen. Dies gilt für alle Teilnehmer\*innen, Vortragende, Workshop-Leiter\*innen und Veranstalter\*innen.

**Während der Veranstaltung ist [Name] als Awareness-Person anwesend.**

**[Name] (Pronomen)**

**Telefon:**

**Ihr könnt [Name] jederzeit ansprechen oder kontaktieren. Auch bei kleineren Unwohlgefühlen scheut euch nicht, auf [Name] zuzugehen.**

