

Leitfaden zu Awareness-Teams bei Partys

Die vorliegende Version des Leitfadens zu Awareness-Teams bei (stuvus-)Partys wurde vom Studierendenparlament per Umlaufbeschluss nach der Sitzung am __.__.____ beschlossen. Das Ergebnis wurde vom Präsidium am __.__.____ festgestellt.

Dieser Leitfaden regelt, wie bei stuvus-Partys **ein Awareness-Konzept und -Team gebildet wird und was die Aufgaben den Awareness-Teams** sind.

Partys gehören zum Studium wie Vorlesungen und Seminare. Kommiliton*innen treffen, Leute kennenlernen, Bier oder Brause trinken und tanzen bis zum Morgengrauen ist super, um den Unistress zu vergessen und gemeinsam eine gute Zeit zu haben.

Manchmal ist der Spaß jedoch vorbei, bevor das Licht angeht und die Party zu Ende ist: Immer wieder erfahren Menschen insbesondere bei Partys Diskriminierungen, übergriffiges Verhalten oder Gewalt.

Damit auf eurer Party alle eine gute Zeit verbringen können, haben wir in diesem Leitfaden Handlungsempfehlungen für die Party-Veranstalter*innen zusammengefasst. Gerne steht euch das Referat Gleichstellung, Diversity und Soziales bei Fragen und zur Unterstützung zur Verfügung.

Inhalt

Leitfaden zu Awareness-Teams bei Partys.....	1
1. Party Atmosphäre.....	1
2. Strukturen.....	2
2.1. Awareness-Konzept.....	2
2.2. Awareness-Team.....	3
2.2.1 Grundsätzliches.....	3
2.2.2 Zuständigkeiten des Awareness-Teams.....	4
3. Umgang mit konkreten Situationen.....	4
3.1 Du selbst nimmst eine Situation als grenzüberschreitend/übergriffig wahr.....	5
3.2 Du wirst von einer anderen Person auf eine grenzüberschreitende Situation hingewiesen.....	5
3.3 Eine betroffene Person kommt auf dich zu und möchte Unterstützung.....	5
4. Anlaufstellen.....	7

1. Party Atmosphäre

Wer Partys veranstaltet hat das Interesse, dass alle Menschen/Partygäste sich auf dieser Party wohlfühlen und eine gute Zeit haben. Leider gibt es immer wieder Personen deren Verständnis von „eine gute Zeit haben“ andere darin beeinträchtigt diese zu haben. Dies kann z.B. durch übergriffiges/grenzüberschreitendes und/oder diskriminierendes Verhalten geschehen (siehe Glossar). Dieser

Leitfaden hilft euch dabei, als Veranstalter*innen Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine gute und entspannte Partyatmosphäre ermöglichen.

Keine Party ohne

- a) Awareness-Konzept (siehe Punkt 2.1)
- b) Awareness-Team (siehe Punkt 2.2)
- c) Rückzugsraum: Stellt einen Raum zur Verfügung, in den ihr Gäste bringen könnt, denen es nicht gut geht. Dieser Raum muss nicht direkt auf dem Partygelände sein und soll nur in Notfällen zum Rückzug genutzt werden. Er muss also nicht dauerhaft überwacht werden, sollte aber auch keine andere Funktion haben. Eventuell bieten sich hier Fachgruppenräume oder Räumlichkeiten im HdS an.
Stellt in diesem Raum am besten einige Wasserflaschen und ggf. Snacks (Schoko, Knabberzeug o. Ä.) bereit.

Achtet darauf, dass

- d) die Bewerbung der Party nicht sexistisch oder in anderer Weise diskriminierend gestaltet ist.
- e) das günstigste Getränk nicht alkoholisch ist. Das ist so auch gesetzlich vorgeschrieben. Leitungswasser solltet ihr nach Möglichkeit umsonst zur Verfügung stellen. Sollte das Logistisch nicht möglich sein, sucht nach Alternativen wie einem kleinen Vorrat an preisgünstigem Wasser, das ihr in Notfällen umsonst raus geben könnt.
- f) es Schilder/Plakate gibt, die auf das Awareness-Team und -Konzept hinweisen. Zudem könnt ihr Schilder anbringen, die Gäste darauf hinweisen, auf ihre Getränke acht zu geben (K.O.-Tropfen) oder auf dem Nachhauseweg auf ihre Sicherheit und die ihrer Mitmenschen zu achten. (Damit die Plakate auch bei Partybeleuchtung lesbar sind, sollte sich die Schrift deutlich von dem Hintergrund abheben und sehr leicht lesbar sein.)

2. Strukturen

Zu einer guten Party gehört nicht nur ausgewählte Musik und eine gut sortierte Bar, sondern auch eine Awareness-Struktur. Awareness bedeutet so viel wie Aufmerksamkeit und stellt auf einer Party das Bemühen dar, den Feiernden einen Raum zu bieten, in dem aktiv gegen diskriminierendes Verhalten vorgegangen wird und Personen Unterstützung finden, wenn diese vonnöten ist.

2.1. Awareness-Konzept

Bei der Erstellung des Awareness-Konzepts wird die Frage beantwortet, wie Partygäste aktiv die Hilfe des Awareness-Teams in Anspruch nehmen können. Ein bekanntes Konzept ist z.B. das Panama-Konzept. Hierbei können Partygäste an der Kasse, Garderobe und Bar fragen „Wo geht es nach Panama?“. Dort wird die betroffene Person zur Seite genommen und sofort das Awareness-Team kontaktiert.

Damit das Awareness-Konzept funktioniert sind folgende Punkte wichtig:

- a) Vor der Party muss festgelegt werden wie das Awareness-Team zu erreichen ist. Die Kommunikation zu dem Awareness-Team kann folgendermaßen aussehen: Wird das Code-

Wort an der Kasse/Garderobe/Bar verwendet, gibt der*die Helfer*in sofort der dort zuständigen Kasse/Garderobe/Bar-Orga Bescheid. Diese Person ist dafür zuständig das Awareness-Team über Funkgerät oder über vorher angelegte WhatsApp-/Telegram-/Matrix-Gruppe zu kontaktieren.

- b) Alle Helfer*innen müssen über das Awareness-Konzept und das Vorgehen bei Verwendung des Code-Worts informiert werden.
- c) Alle Helfer*innen müssen darüber hinaus über ihre Handlungsgrenzen informiert werden. Helfer*innen stehen einer betroffenen Person so lang zur Seite, bis ein Mitglied des Awareness-Teams eingetroffen ist. Danach liegt die Verantwortung bei dem Awareness-Team! Helfer*innen sind möglicherweise selbst alkoholisiert und können ggf. die Situation unbewusst verschlimmern.
(falls die Party auf Uni-Gelände stattfindet)
- d) Klärt vor der Party mit der Orga und dem*der Veranstaltungsbetreuer*in der Uni ab, ob Vorfälle direkt während der Party bei ihnen gemeldet werden sollen. (Dies kann z.B. sinnvoll sein, damit die verantwortlichen Personen einen besseren Überblick über den aktuellen Sicherheitsstand der Party haben.)

2.2. Awareness-Team

Zu einer guten Party gehört nicht nur ausgewählte Musik und eine gut sortierte Bar, sondern auch eine Awareness-Struktur. Awareness bedeutet so viel wie Aufmerksamkeit und stellt auf einer Party das Bemühen dar, den Feiernden einen Raum zu bieten, in dem aktiv gegen diskriminierendes Verhalten vorgegangen wird und Personen Unterstützung finden, wenn diese vonnöten ist. (in Punkt 2)

2.2.1 Grundsätzliches

- a) Als Awareness-Team bespricht und lest ihr den Leitfaden im Vorfeld der Party. Nehmt euch genügend Zeit, um bestehende Fragen zu klären und den Umgang mit möglichen Szenarien durchzusprechen.
- b) Achtet darauf, dass alle Geschlechter im Awareness-Team vertreten sind. Optimalerweise sollten alle gemäß ihrer Verteilung in der Bevölkerung vertreten sein. Wenn dies nicht klappt, sollte zumindest drauf geachtet werden, dass jede Schicht möglichst divers besetzt ist.
- c) Alle Menschen im Awareness-Team sollten nüchtern sein.
- d) Plant für die späteren Schichten ein paar mehr Personen für das Awareness-Team ein. Im Verlauf der Party wird der Alkoholkonsum und damit die Anzahl möglicher Vorfälle steigen.
- e) Seid für die Partygäste ansprechbar bzw. erreichbar. Klärt in einem Aushang darüber auf, dass sich Menschen bei Bedarf an der Theke melden können. Dies kann über ein Codewort passieren, damit die Hemmschwelle niedrig ist. Das Thekenpersonal sagt euch dann Bescheid. Dafür muss das Thekenpersonal immer informiert werden, wer gerade eine Awareness-Schicht macht. (in 2.1 behandelt)
- f) Verantwortlich fühlen: Zeigt Präsenz auf der Party, d.h. geht öfter mal durch die Location und guckt wie die Stimmung gerade so ist. Schaut zudem regelmäßig auf den Toiletten, vor der Tür und auch auf dem Gelände in unmittelbarer Nähe eures Veranstaltungsortes nach. Wenn ihr Vorfälle beobachtet fühlt euch für diese verantwortlich und kümmert euch drum (das

kann auch beinhalten anderen Personen aus dem Team Bescheid zu sagen, wenn ihr Euch mit der Situation überfordert fühlt).

- g) Achtet auf euch selbst, wenn ihr euch der Situation nicht gewachsen fühlt, gebt die Verantwortung lieber an eine andere Person (z.B. das Security Personal) ab oder sucht euch Unterstützung.
- ~~h) Auch die Helfer*innen sollten über das awareness-Konzept informiert werden. Insbesondere die Helfer*innen an den Bars müssen im Vorfeld über das Vorgehen bei Verwendung des Code Words aufgeklärt werden. (Punkt ist bei 2.1)~~

Die Größe des Awareness-Teams hängt natürlich von den euch zur Verfügung stehenden Kapazitäten ab. Eine Mindestanzahl von 2 Personen pro 1000 Gäste, sollte allerdings gewährleistet werden. Wenn ihr euch allein mit der Aufgabe unwohl fühlt, seid als Team unterwegs.

2.2.2 Zuständigkeiten des Awareness-Teams

- a) Ihr nehmt grenzüberschreitendes und/oder diskriminierendes Verhalten war, werdet von Personen in Bezug darauf um Hilfe gebeten oder von anderen darauf hingewiesen. → siehe Punkt 3
- b) Das Awareness-Team ist nicht nur für die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Raums für die Partygäste zuständig. Auch die bei der Party beteiligten Helfer*innen und Orgas können Opfer von diskriminierendem und übergriffigem Verhalten werden. Gebt deshalb auch auf diese Personen acht und fragt nach ihrem Befinden während der Party.
- c) Achtet auf stark alkoholisierte und/oder unter Einfluss von Substanzen stehende Personen: Sprecht sie an, fragt sie wie es ihnen geht. **Stellt für das Awareness-Team reichlich Wasserflaschen zur Verfügung, die kostenlos an stark alkoholisierte Personen ausgegeben werden können (am besten haben einige Personen des Awareness-Teams eine Jutetasche mit Wasserflaschen bei sich).** Wenn die Personen einen Pegel erreicht haben, der es ihnen nicht mehr ermöglicht vernünftig an der Party teilzuhaben oder dieser dazu führt, dass andere Gäste davon beeinträchtigt werden, schickt sie nach Hause **oder zum Sanitätsteam**. Sorgt dafür, dass diese Person auch den Weg nach Hause finden (z.B. zur Bahn bringen oder einen geeigneten Ort außerhalb der Party finden, an dem die Person bleiben kann). Sollten die Personen nicht mehr ansprechbar sein, bringt sie zum Sanitätsteam, das ruft zur Not einen Krankenwagen. **Allgemein gilt: Schaltet das Sanitätsteam lieber zu früh ein als zu spät! (Hinweis an die Awareness-Orga: Stellt euch und das Awareness-Konzept vor Beginn der Party bei dem Sanitätsteam vor. Das vereinfacht im späteren Verlauf der Party die Kommunikation.)**

3. Umgang mit konkreten Situationen

Dieser Punkt soll Handlungsmöglichkeiten bei Situationen bieten in denen Personen auf der Party mit grenzüberschreitendem u./o. diskriminierendem Verhalten sowie sexualisierter Gewalt konfrontiert sind. Im folgendem sind 3 Situationen aufgezählt mit den jeweiligen Handlungsmöglichkeiten. Grundsätzlich gilt: gib niemals der betroffenen Person die Schuld für übergriffiges/diskriminierendes Verhalten/sexualisierte Gewalt!

3.1 Du selbst nimmst eine Situation als grenzüberschreitend/übergriffig wahr.

- a) Überlege ob du die geeignete Person bist, in die Situation hineinzugehen oder ob du jemanden ansprichst.
- b) Frage die betroffene Person nach ihrem Befinden (z.B. Ist alles ok? Geht es dir gut mit der Situation xy?)
- c) Wenn du die betroffene Person ansprichst, erkläre ihr kurz, warum und was du als Grenzüberschreitung wahrgenommen hast.
- d) Beachte aber, dass du deine Wahrnehmung der betroffenen Person nicht aufdrängst. Vielleicht nimmt sie die Situation ganz anders wahr.
- e) Hör der betroffenen Person zu und nimm sie ernst.
- f) Beachte die Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person und stelle deine eigenen hinten an (wenn sie z.B. keinen Rausschmiss der beschuldigten Person wünscht, respektiere das. Sprech es zudem mit der betroffenen Person ab, wenn ihr vorhabt die Polizei zu rufen. Es ist wichtig, dass die betroffene Person die Kontrolle über die Situation hat.) Ist davon auszugehen, dass von der beschuldigten Person eine Gefahr für andere ausgeht, bist du natürlich trotzdem in der Pflicht dafür zu sorgen, dass die beschuldigte Person die Party verlässt (zur Not auch mit Unterstützung der Security).
- g) Biete Unterstützung an, z.B. ein Gespräch oder eine Möglichkeit, aus der Situation herauszukommen. Frage sie, ob sie sich zurückziehen möchte (z.B. in den Rückzugsraum)
- h) Möchte die betroffene Person Unterstützung
 - Ja: siehe ab Punkt 3.3
 - Nein:
 - Respektiere das und biete einen konkreten Ort an (z.B. soll sie sich an der Theke melden), wo sie – auch später noch - Unterstützung bekommen kann, wenn sie es möchte
 - Versuche trotzdem, die Person ein wenig im Auge zu behalten, um im Zweifel noch einmal Unterstützung anbieten zu können

3.2 Du wirst von einer anderen Person auf eine grenzüberschreitende Situation hingewiesen

- a) Überlege ob du die geeignete Person bist, in die Situation hineinzugehen oder ob du jemanden ansprichst.
- b) Werde selbst aktiv und gib die Verantwortung nicht wieder an die beobachtende Person zurück
- c) Wenn du die betroffene Person ansprichst siehe weiter ab Punkt 3.1

3.3 Eine betroffene Person kommt auf dich zu und möchte Unterstützung

- a) Hör der betroffenen Person zu und nimm sie ernst.

- b) Sei zurückhaltend mit Körperkontakt, es sei denn, es ist von der betroffenen Person ausdrücklich erwünscht.
- c) Überlege ob du die geeignete Person bist oder ob du jemanden dazu holst.
- d) Frage nach den Bedürfnissen der betroffenen Person (Was brauchst du? Was möchtest du gerade?)
- e) Beachte die Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person und stelle deine eigenen hinten an (wenn sie z.B. keinen Rausschmiss der beschuldigten Person wünscht, respektiere das. Es ist wichtig, dass die betroffene Person die Kontrolle über die Situation hat.) Ist davon auszugehen, dass von der beschuldigten Person eine Gefahr für andere ausgeht, bist du natürlich trotzdem in der Pflicht, dies zum Beispiel durch einen Rausschmiss zu verhindern.
- f) Erkläre, dass in der Unterstützung nur das passiert, was die betroffene Person wünscht. Alles wird mit ihr abgesprochen.
- g) Frage die betroffene Person, ob sie eine Vertrauensperson dabeihaben möchte.
- h) Suche einen Ort, wo in Ruhe ein Gespräch stattfinden kann (z.B. Rückzugsort)
- i) Hör zu, wenn die betroffene Person erzählen möchte.
- j) Sei vorsichtig mit Fragen. Die betroffene Person soll nicht das Gefühl bekommen sich rechtfertigen zu müssen. Vielleicht ist ihr auch unangenehm oder peinlich, was passiert ist.
- k) Lass dir und der betroffenen Person viel Zeit (in Krisen ist „Tempo rausnehmen“ total wichtig)
- l) Biete Möglichkeiten konkreter Unterstützung an, z.B.:
 - Wenn die betroffene Person bleiben möchte, kläre mit ihr, was sie dafür braucht. Vielleicht möchte sie, dass immer jemand in ihrer Nähe ansprechbar ist oder dass andere Leute der beschuldigten Person eine Ansage machen, die betroffene Person in Ruhe zu lassen oder dass die beschuldigte Person die Situation/Party verlassen soll.
 - Biete an, dass die betroffene Person sich nicht selbst mit der beschuldigten Person auseinandersetzen muss, sondern dass dies jemand anderes für sie tun kann.
 - Biete an, dass die beschuldigte Person die Location verlässt bzw. am weiteren Teilhaben der Party an diesem Abend gehindert wird, wenn dies gewünscht ist.
 - Biete professionelle Unterstützungsmöglichkeiten an (siehe Anhang)
 - Kümmere dich darum, dass die Person sicher nach Hause kommt, wenn sie gehen möchte.

Grenzüberschreitendes/diskriminierendes Verhalten

Die Definition, ob eine sexualisierte Grenzverletzung vorgefallen ist, liegt einzig und allein bei der betroffenen Person. Jede von sexualisierter Gewalt betroffene Person kann für sich selbst sagen, was sie wann als Gewalt wahrnimmt. Gewalt wird auf Grund der persönlichen Geschichte, Gegenwart und Erfahrung von Betroffenen unterschiedlich erlebt, eingeordnet und eingeschätzt. So können z.B.

ungewolltes Anfassen, Antanzen oder aber auch konsequentes verbales Anbaggern von Personen als grenzüberschreitendes bzw. übergriffiges Verhalten wahrgenommen werden. Es gilt unabhängig davon, wie der sexualisierte Übergriff aussah: wenn eine betroffene Person eine Vergewaltigung oder eine sexualisierte Grenzverletzung so bezeichnet, dann entspricht dies ihrer Wahrnehmung und ist somit als diese Bezeichnung zu akzeptieren.

Doch nicht nur sexualisierte Grenzverletzungen können dazu führen, dass sich Menschen auf einer Party unwohl fühlen oder dem Awareness-Team Bescheid sagen: Rassistisches, Antisemitisches, Sexistisches und/oder Homo-/Trans-/Interphobes Verhalten kann von verbalen Beschimpfungen bis zu physischen Übergriffen reichen. Auch hier gilt: Wenn sich eine Person auf Grund ihrer sexuellen Identität, Hautfarbe und/oder Herkunft etc. von einer anderen Person angegriffen und diskriminiert fühlt solltet ihr die betroffene Person unterstützen und euch ihr gegenüber parteilich Verhalten.

Definitionsmacht

Unter Definitionsmacht versteht man das Konzept, dass - auf Grund von individuell verschieden erlebter und wahrgenommener Gewalt - nur von der betroffenen Person definiert werden kann, wann Gewalt anfängt, Grenzen überschritten werden und was als Gewalt wahrgenommen wird. Somit sollte auch das Benennen von Gewalt/einer Grenzüberschreitung durch die betroffene Person unter keinen Umständen in Frage gestellt werden. Unabhängig davon, wie der Übergriff aussah oder wie ihr ihn vielleicht wahrgenommen habt: wenn die betroffene Person es als Gewalt/Übergriff bezeichnet ist dies unbedingt zu respektieren. Außerdem sollte der betroffenen Person auf keinen Fall durch z.B. Fragen nach Details des Übergriffs, ständiger Bitte um erneute Schilderung o.Ä. die Wahrnehmungsfähigkeit abgesprochen werden.

Parteilichkeit

Unter Parteilichkeit müsst ihr euch einen Handlungsgrundsatz vorstellen, welcher zuallererst dafür da ist, der betroffenen Person Vertrauen zuzusichern. Dies ist besonders wichtig, da bei einem Vorfall, bei dem es zu grenzüberschreitenden Verhalten gekommen ist, Vertrauen meist verloren gegangen ist. Neben genommenem Vertrauen wurde auch ein zuvor als sicher empfundener Raum plötzlich zerstört. Diesen gilt es wiederherzustellen.

Um dies zu schaffen, solltet ihr im wahrsten Sinne des Wortes Partei ergreifen, und zwar für die betroffene Person. Das heißt, ihr solltet euch auch innerlich auf die Seite der Person schlagen und dies konsequent und aktiv nach außen richten. Eine "neutrale" Haltung in einer solchen Situation ist praktisch nicht möglich und auch nicht sinnvoll. Sie schadet am Ende nur der betroffenen Person und schützt die beschuldigte Person. Denn jede Art der Hinterfragung oder auch nur "nett gemeinte" Nachfragen bringen die betroffene Person in eine Position, in der sie sich rechtfertigen muss und ihre Schilderung infrage gestellt wird. Dies solltet ihr unter allen Umständen vermeiden! Solltet ihr merken, dass ihr euch nicht in der Lage fühlt, euch auf die Seite der betroffenen Person zu stellen und für sie Partei zu ergreifen, solltet ihr anderen Personen die Aufgabe übertragen und euch zurückziehen.

4. Anlaufstellen

Im Notfall erreichbar:

Hilfetelefon sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: 0800 116 016

Heimwegtelefon: 030 120 74 182 (kostenlos, man gibt den aktuellen Standort und das Ziel an, im Notfall wird die Polizei gerufen)

Hilfetelefon "Schwangere in Not": 0800 40 40 020 (anonym, sicher und kostenlos.)

Telefonseelsorge: 0800 111 0 111 und 0800 111 0 222

Opfertelefon weißer Ring (für alle Gewaltopfer): 116 006

Frauenhaus-Notfallnummer: 0711 54 20 21

Weitere Anlaufstellen:

Frauen helfen Frauen e.V. Stuttgart

<https://www.stuttgart.de/frauenhaus> oder <https://www.fhf-stuttgart.de>

Tel. Notfallnummer 0711 54 20 21

Wildwasser Stuttgart e.V.

Fachberatungsstelle

Stuttgarter Straße 3

70469 Stuttgart

Tel 0711-85 70 68

Fax 0711-816 06 24

info@wildwasser-stuttgart.de

Profamilia Stuttgart

Fachberatungsstelle

Rotebühlstr. 121

70178 Stuttgart

Telefon: 0711 6567906

Fax: 0711 65679080

E-Mail: stuttgart@profamilia.de

Frauennotruf für Frauen nach Vergewaltigung und sexuellen Übergriffen, Allgemeine psychologische Beratung für Frauen, Lesbenberatung

Schloßstraße 98

70176 Stuttgart (Stuttgart West, Nähe Mitte)

Telefon: 0711 2859002

Fax: 0711 2859003

E-Mail: info@frauenberatung-fetz.de

Website: <http://www.frauenberatung-fetz.de>

Fairmann

Männer Notruf Heidelberg

Telefon: 06221 6516767

<https://www.maennernotruf.org/>

Hilfetelefon Gewalt an Männern

Telefon: 0800 1239900

beratung@maennerhilfetelefon.de

Psychotherapeutische Beratungsstelle Studierendenwerk Uni Stuttgart: <https://www.studierendenwerk-stuttgart.de/beratung/psychotherapeutische-beratung/>

Referat Gleichstellung, Diversity und Soziales der stuvus: referentin-gleichstellung@stuvus.uni-stuttgart.de