

Lasst
uns ein
Safer
Space
sein.



ARGEKULTUR
SALZBURG

Lasst uns ein Safer Space sein

Das Awareness-Konzept der
ARGEkultur

Gekürzte und öffentliche Version in einfacher Sprache

Stand: Herbst 2025

Vorwort

Lasst uns ein Safer Space sein.

Unter diesem Motto tritt ab Herbst 2025 das neue Awareness-Konzept der ARGEkultur in Kraft.

Denn in Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung ist uns ein inklusiver, respektvoller und solidarischer Umgang miteinander ein großes Anliegen. Wir wollen besonders sensibel gegenüber allen Formen von Diskriminierung sein. Die ARGEkultur soll ein Safer Space für viele sein und bleiben.

Vieles von dem, was in all den Jahren immer gelebte Praxis an der ARGEkultur war, haben wir in diesem Awareness-Konzept erstmals verschriftlicht und nachvollziehbar gemacht. Daneben sind in einem etwa anderthalbjährigen Prozess auch viele neue Aspekte eingeflossen – durch Anregungen, Ideen und Wünsche unserer Mitarbeiter*innen und von Kooperationspartner*innen. Ebenso durch Ratschläge und Empfehlungen externer Expert*innen, die uns in Workshops und Trainings beraten haben.

Das vorliegende Awareness-Konzept umfasst daher vier Teile:

- Grundlagen (1)
- Verhaltenskodex (2)
- Veranstaltungsprogramm (3)
- Glossar (4)

Es handelt sich dabei um eine gekürzte und öffentliche Version des Awareness-Konzepts in einfacher Sprache¹. Die ausschließlich interne Langversion umfasst weitere und vor allem innerbetriebliche Bereiche der ARGEkultur. Das Awareness-Konzept wird in regelmäßigen Abständen evaluiert, überarbeitet und ergänzt.

¹ Unterstrichene Begriffe werden im Glossar näher erläutert.

1. Grundlagen

a) Definition

Der englische Begriff *awareness* lässt sich mit ‚Bewusstsein‘ oder ‚Achtsamkeit‘ übersetzen. Der Kern von Awareness-Arbeit ist, dass Diskriminierung und Übergriffe als Probleme erkannt und Machtverhältnisse im Umgang miteinander bewusst bedacht werden. Daraus wird ein Lernprozess abgeleitet: Es werden Handlungsstrategien entwickelt, die es ermöglichen, mit diskriminierendem Verhalten umzugehen. Im besten Fall wird diskriminierendes Verhalten schon vermieden.

Herkunft des Ansatzes

Awareness hat ihren Ursprung im Wissen und politischen Engagement unterschiedlicher Communities und deren emanzipatorischen Ansätzen, vor allem im US-amerikanischen Raum. Dabei geht es vor allem um Kritik an bestehenden Machtverhältnissen, um Selbstermächtigung und um Gleichstellung. Die Debatten und Aktivitäten der zweiten Frauenbewegung in den 1970er-Jahren sind ein wichtiger Ausgangspunkt für Awareness. Wenn Männer Gewalt an Frauen und LGBTIQ* verüben, passiert das nicht einfach so. Diese Gewalt hat mit gesellschaftlichen Strukturen zu tun, vor allem mit dem Patriarchat. Diese Zusammenhänge hat die Frauenbewegung aufgezeigt. Auch BIPoC (Black, Indigenous, People of Color) konnten sich aufgrund der rassistischen Strukturen bei Polizei und Staatsgewalt nicht auf diese Einrichtungen verlassen. Deshalb entwickelten Frauen und LGBTIQ* of Color aus ihren Communities heraus eigene Lösungsansätze gegen Diskriminierung und Gewalt.

Awareness wird in Deutschland häufig als Haltung und aktives Vorgehen gegen Sexismus verstanden. Wenn ein inklusiver, respektvoller und solidarischer Umgang miteinander das Ziel ist, müssen jedoch noch weitere Formen von Diskriminierungen miteinbezogen werden. Zum Teil überschneiden und verstärken sich diese Formen sogar. Awareness-Arbeit richtet sich deshalb gegen:

- rassistische Diskriminierung
- sexistische Diskriminierung

- homo-/ inter-/ trans*feindliche Diskriminierung
- antisemitische Diskriminierung
- klassistische Diskriminierung
- ableistische Diskriminierung.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung hat unterschiedliche Gesichter. Übergriffe zeigen sich in Form von verbaler, körperlicher, sexualisierter und psychischer Gewalt. Das können zum Beispiel gemeine Sprüche sein, Beleidigungen, Belästigungen oder Drohungen. Manchmal sind solche Übergriffe für Außenstehende kaum wahrnehmbar. Es können irritierende Blicke sein oder ein diffuses Gefühl, dass bestimmte Personengruppen ausgeschlossen werden oder nur eingeschränkten Zugang zu einem Ort oder bestimmten Ressourcen haben. Diskriminierung zeigt sich im direkten zwischenmenschlichen Verhalten und / oder durch strukturell verankerte Ungleichbehandlung. Nicht jede Diskriminierung passiert bewusst oder absichtlich. Deswegen ist sie jedoch nicht weniger rassistisch oder diskriminierend.

Privilegierte Personen erleben in unserer Gesellschaft weniger Diskriminierung. Privilegiert sind Personen etwa durch ihre Hautfarbe, ihr Alter, ihr Geschlecht oder ihre sexuelle Orientierung. Manche Menschen haben eine bevorzugte Stellung durch ihre Ethnie, ihren Glauben, ihre Weltanschauung oder durch physische und psychische Fähigkeiten. Ein Privileg kann ebenso die soziale Klassen- bzw. Schichtzugehörigkeit sein, der Bildungshintergrund und / oder der sprachliche Hintergrund. Dadurch haben manche Menschen zum Teil von Geburt an mehr Einfluss und Handlungsmöglichkeiten in vielen Bereichen des Lebens als andere. Es ist wichtig, sich mit den eigenen Privilegien und den Privilegien der Anderen zu beschäftigen, um nicht zu Diskriminierung beizutragen. Kein Raum ist per se diskriminierungsfrei.

Was umfasst Awareness-Arbeit (nicht)?

Awareness-Arbeit umfasst Prävention und Aufklärung, Intervention, Unterstützung von Betroffenen und die Überprüfung der Wirksamkeit des Awareness-Konzepts.

Damit grenzt sich Awareness-Arbeit klar von der Arbeit der Security ab. Ebenso umfasst Awareness-Arbeit nur bedingt Unterstützung bei psychischen Problemen, sie ist keine Therapie (dafür gibt es ausgebildete Stellen).

Stattdessen positioniert sich Awareness-Arbeit ihrem Selbstverständnis nach klar gegen jede Form von Diskriminierung. Sie orientiert sich an einem barrierefreien bzw. barrierearmen und niederschweligen Anspruch. Awareness-Arbeit ist emanzipatorisch, feministisch, queer, rassismuskritisch, anti-faschistisch und anti-patriarchal.

Im deutschsprachigen Raum steht der Begriff deswegen für eine Haltung und Praxis, die Diskriminierung und Gewalt entgegenwirkt und Konsens-basiertes Handeln fördert. Es geht darum, sich gegenseitig zu unterstützen und einen Raum zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen können und in dem keinerlei Übergriffe oder diskriminierendes Verhalten geduldet werden.

Wichtig ist: Diskriminierung kann überall auftreten – auch in grundsätzlich aufgeklärten Kreisen. Sie ist Zeichen von Missständen in der Gesellschaft. Wir sind alle in einem historisch u.a. rassistischen, sexistischen System sozialisiert und haben vieles unbewusst verinnerlicht. Awareness ist deswegen nicht nur als Aufgabe einiger weniger zu verstehen, sondern als grundlegende Haltung und gemeinsame Verantwortungsübernahme. Sie geht mit einer Verantwortung von allen für alle einher.

b) Prinzipien

Die ARGEkultur bekennt sich klar zur Notwendigkeit von Awareness-Arbeit und hat sich daher dazu entschieden, ein Awareness-Konzept zu verfassen und umzusetzen.

Zu Beginn der Erarbeitung des Awareness-Konzepts haben wir uns auf fünf grundlegende Prinzipien geeinigt, in deren Rahmen Awareness an der ARGEkultur gelebt werden soll. Diese fünf Prinzipien entsprechen auch dem aktuellen Diskurs zum Thema Awareness.

Konsens und Zustimmung

Wir respektieren die individuellen Grenzen der anderen. Diese Regel ist die Basis des gemeinsamen Miteinanders. Es gilt: Nein heißt immer nein! Und nur ein Ja bedeutet Ja!

Parteilichkeit und Definitionsmacht

Im Umgang mit Vorfällen liegt der Fokus klar auf der betroffenen Person – Solidarität steht für uns an erster Stelle. Wo ein Übergriff beginnt, bestimmt immer die betroffene Person. Sie hat ebenso das Recht zu entscheiden, wie es nach einem Vorfall weitergeht.

Vertraulichkeit und Anonymität

Wir stellen sicher, dass für Mitarbeiter*innen, Künstler*innen und Kooperationspartner*innen sowie Besucher*innen vertrauliche Ansprechstrukturen vorhanden sind. Das heißt, dass Vorfälle anonym bleiben und keine weiteren Stellen von dem Vorfall oder der Beschwerde erfahren (außer, wenn es von der betroffenen Person anders gewünscht wird).

Transparenz und Verlässlichkeit

Das Awareness-Konzept der ARGEkultur ist öffentlich einsehbar und gut wahrnehmbar platziert. Wir machen transparent, an wen sich Betroffene oder Beobachter*innen mit Unterstützungsbedarf, einer Beschwerde oder einem Feedback wenden können. Wir vermitteln, dass die Awareness-Prinzipien immer eingehalten werden. Ebenso kommunizieren wir offen, welche Konsequenzen diskriminierendes Verhalten hat.

Fehler- und Lernkultur

Wir helfen uns gegenseitig, Umgangsweisen damit zu finden, wenn gesellschaftliche Unterdrückungsmechanismen sich in unser Verhalten einschleichen. Wir sind dazu bereit, mehr darüber zu lernen und die ARGEkultur als Ort für möglichst alle beständig weiterzuentwickeln. Zu dieser solidarischen Praxis gehört auch eine fehlerfreundliche Kultur, denn Awareness ist

ein Lernprozess – keine Person ist perfekt. An der ARGEkultur gibt es deswegen ein ehrliches Bewusstsein dafür, dass Fehler passieren werden – wir bemühen uns um einen schnellen und guten Umgang mit Fehlern und übernehmen Verantwortung für unser Handeln.

c) Prozess

Auf der Basis dieser fünf Prinzipien hat die ARGEkultur einen mehrstufigen Prozess zur Erarbeitung und anschließenden Umsetzung des Awareness-Konzepts eingeleitet – unter der Beteiligung möglichst vieler Mitarbeiter*innen der ARGEkultur.

Am Beginn standen Workshops unter anderem der Beratungsstelle [vera*](#), der [Gleichbehandlungsanwaltschaft](#) und ein Training der Beratungsstelle für Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit [ZARA](#). In der Folge bildeten sich aus dem Team der ARGEkultur zwei Arbeitsgruppen zu wesentlichen Teilbereichen der Awareness-Arbeit heraus. Eine Gruppe befasste sich mit dem Bereich ‚Team‘², die andere mit dem Bereich ‚Veranstaltungsprogramm‘.

In der Arbeitsgruppe zum Bereich ‚Veranstaltungsprogramm‘ wurde im Laufe des Jahres 2024 der [Verhaltenskodex](#) (2) entwickelt. Außerdem erarbeitete die Gruppe in mehreren Sitzungen das Awareness-Konzept für den Bereich ‚Veranstaltungsprogramm‘ (3) – unter anderem auch durch die Beschäftigung mit Best-Practice-Beispielen aus dem Kulturbereich und in Austausch mit Kooperationspartner*innen der ARGEkultur.

2 Der Bereich ‚Team‘ ist ausschließlich Bestandteil der internen Version des Awareness-Konzepts und wird hier nicht weiter vertieft.

2. Verhaltenskodex

*Der Verhaltenskodex richtet sich an alle Personen, die sich in der ARGEkultur – gemeint ist hier das Haus an der Ulrike-Gschwandtner-Straße – aufhalten; also an Mitarbeiter*innen, Künstler*innen und Kooperationspartner*innen sowie Besucher*innen und Hausnutzer*innen der ARGEkultur (inkl. Mitglieder und Voll-Mitglieder des Vereins ARGEkultur). Der Verhaltenskodex beschreibt, welches Verhalten wir uns in der ARGEkultur wünschen und ergänzt damit das Leitbild, in dem Werte und Selbstverständnis festgehalten sind, und die Hausordnung der ARGEkultur. Der Verhaltenskodex hat ausschließlich appellativen Charakter und ist rechtlich nicht bindend.*

Was uns wichtig ist und wozu wir uns bekennen

Die ARGEkultur ist ein Ort des dialogischen Miteinanders sowie der kritischen Auseinandersetzung. Sie verortet sich inmitten der (Stadt-)Gesellschaft und ist ein Ort, an dem Vielfalt, Respekt und Solidarität gelebt werden. Deswegen setzen wir uns auf allen betrieblichen Ebenen umfassend und bewusst für Barrierefreiheit und Inklusion, Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit ein (siehe auch [Leitbild der ARGEkultur](#)).

Aus diesem Verständnis heraus gestalten wir seit vielen Jahren unsere tägliche Praxis und verschriftlichen diese nun erstmals in einem wertebasierten Verhaltenskodex. Dieser ist Teil der Awareness-Arbeit an der ARGEkultur und verdeutlicht, welches Verhalten wir uns hier wünschen. Unser Ziel ist es auch weiterhin, ein tolerantes, konsensbasiertes und diskriminierungssensibles Miteinander zu stärken und zu fördern.

Awareness an der ARGEkultur ist somit Haltung und Praxis: Einen achtsamen Umgang miteinander zu pflegen bedeutet für uns, dass wir gewissenhaft mit unserer Verantwortung umgehen. Wir lernen miteinander und voneinander und wir unterstützen uns gegenseitig. Wir agieren machtkritisch und sind uns der ungleichen Verteilung von Privilegien bewusst. Awareness-Arbeit verlangt von uns die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Kommunikation, sie erfordert Empathie und Courage.

Lasst uns ein Safer Space sein – Regeln für das Miteinander

Damit die ARGEkultur auch weiterhin ein Safer Space bleibt, braucht es viele. Mit dem Begriff Safer Space werden soziale Räume bezeichnet, die möglichst diskriminierungsarm und inklusiv sind. Wenn Menschen in der ARGEkultur diskriminierendes Verhalten erleben, treffen sie auf eine unterstützende Struktur, die ihnen bei der Bewältigung des Erlebten behilflich ist. Safer Spaces müssen durch alle Anwesenden und Verantwortlichen kontinuierlich hergestellt werden. Daher tragen wir alle gemeinsam dazu bei, dass sich viele unterschiedliche Personen in der ARGEkultur willkommen und respektiert fühlen.

Der wertebasierte Verhaltenskodex richtet sich deswegen an alle Mitarbeiter*innen, Künstler*innen und Kooperationspartner*innen sowie Besucher*innen und Hausnutzer*innen der ARGEkultur – unabhängig von der gesellschaftlichen Position (Macht, Alter, Geschlecht usw.) oder vom Grund des Aufenthalts in der ARGEkultur.

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass Diskriminierung (rassistisches, sexistisches, ableistisches usw. Verhalten) keinen Platz in der ARGEkultur hat. Bitte trage auch du zu einem diskriminierungssensiblen, inklusiven, respektvollen und solidarischen Umgang miteinander bei.

- **Verhalte dich anderen gegenüber respektvoll** – Dabei spielt es keine Rolle, welches Geschlecht Personen haben, ob sie körperliche oder psychische Beeinträchtigungen mitbringen oder welche äußeren oder (vermeintlich) kulturellen Merkmale sie zeigen. Auch Name, Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Alter, soziale Herkunft sowie sexuelle Orientierung oder Identität dürfen niemals zu Ausgrenzung oder Abwertung führen.
- **Respektiere die individuellen Grenzen anderer.** Bedenke: Jede Person hat andere Grenzen. Dein Verhalten kann bei deinem Gegenüber eine andere Wirkung haben als beabsichtigt. Wo ein Übergriff beginnt, bestimmt immer die betroffene Person. Das gilt auch für künstlerische Prozesse.
- **Missbrauche die Freiräume der Kunst nicht.** Grundlage jedes (künstlerischen) Arbeitsprozesses muss ein diskriminierungssensibles und angstfreies Arbeitsklima sein.
- **Denke immer daran: Nur ‚Ja‘ heißt ‚Ja‘.** Ein ‚Vielleicht‘ oder auch keine Antwort bedeutet nicht ‚Ja‘.

- **Wir alle machen Fehler.** Und Fehler sind in der ARGEkultur ausdrücklich erlaubt. Wenn Personen z.B. diskriminierende Sprache oder Denkweisen verwenden, versuche bitte, sie durch konstruktive Kritik darauf aufmerksam zu machen. Wenn Menschen konstruktive Kritik an dich richten: Sei dafür offen und höre zu.
- **Benutze gendersensible Sprache.** Vermeide das generische Maskulinum. Damit ist die verallgemeinernde männliche Anrede gemeint. Also zum Beispiel: 'Künstler' statt Künstler*in. Frage bei Unsicherheit nach, wie dein Gegenüber angesprochen werden will.
- **Beobachtest du Diskriminierung oder unangemessenes Verhalten?** Dann versuche, aktive Schritte zu unternehmen: Frage die betroffene Person, ob sie Unterstützung braucht und respektiere ihre Entscheidung. Hole gegebenenfalls Hilfe.

Bei allem gilt: **Übernimm Verantwortung für dein eigenes Handeln.** Hinterfrage und ändere gegebenenfalls dein Verhalten. Beachte: Die betroffene Person ist nicht dafür verantwortlich, dich emotional zu entlasten. Rede stattdessen mit anderen darüber. Informiere dich, was Diskriminierung ist und wie du sie vermeiden kannst. Gleichermaßen gilt aber auch: **Nimm auch deine eigenen Grenzen wahr und achte auf dich.** Solltest du dich nicht wohlfühlen, über deine Grenze gehen oder nicht wertgeschätzt werden: Nimm das ernst, du kennst dich am besten.

3. Veranstaltungsprogramm

a) Geltungsbereich

Der folgende Abschnitt des Awareness-Konzepts bezieht sich auf das Veranstaltungsprogramm der ARGEkultur. Die hier festgehaltenen Regelungen greifen bei allen Eigen- und Koveranstaltungen der ARGEkultur – unabhängig von Art oder Größe der Veranstaltung. Bei Koveranstaltungen ist das Awareness-Konzept stets Vertragsbestandteil.

Weiterhin gelten die folgenden Ausführungen bei allen Eigen- und Koveranstaltungen in der ARGEkultur. Auswärtsspiele an anderen Spielorten (SZENE, Salzburg Congress usw.) sind davon nicht betroffen. Eine Ausweitung (von Teilen) des Konzepts auf weitere Spielorte wird zu einem späteren Zeitpunkt geprüft.

Für Gastveranstaltungen – ob als Teil des öffentlichen Programms oder als geschlossene Veranstaltungen – gelten die jeweiligen Awareness-Konzepte der Gastveranstalter*innen. Der Einsatz eines derartigen Konzepts ist zukünftig verpflichtend. Bei Bedarf kann auch das Awareness-Konzept der ARGEkultur dafür genutzt werden.

Auf die künstlerischen Inhalte des Veranstaltungsprogramms hat das Awareness-Konzept keinen Einfluss. Diese sind gemäß dem Leitbild der ARGEkultur von der Kunst- und Meinungsfreiheit geschützt. Es liegt in der kuratorischen Sorgfalt und Verantwortung der Künstlerischen Geschäftsführung und der Dramaturgie, dass die künstlerischen Inhalte den Werten der ARGEkultur entsprechen.

Der folgende Abschnitt des Awareness-Konzepts stellt diejenigen Maßnahmen dar, welche die ARGEkultur unmittelbar vor, während oder nach einer Veranstaltung ergreift, um Diskriminierung zu vermeiden oder Betroffene zu unterstützen.

b) Personal

Einteilung

Es gibt bei Veranstaltungen neben dem vorhandenen Personal kein von der ARGEkultur *zusätzlich* gestelltes Personal als Awareness-Team. Stattdessen werden im Vorfeld zwei Mitarbeiter*innen pro Veranstaltung (Generaldienst, Abenddienst, Ordner*innen) als zuständige Awareness-Mitarbeiter*innen bestimmt. Es handelt sich dabei idealerweise um eine weiblich und eine männlich gelesene Person. Ausnahmen von dieser Zwei-Personen-Regel sind nur bei geringem Personalschlüssel möglich (z.B. bei Veranstaltungen im Studio). Außerdem geschieht die Einteilung der Ordner*innen auf freiwilliger Basis.

Ansprechbar- und Sichtbarkeit

Bei Veranstaltungen sind im Bedarfsfall grundsätzlich alle Mitarbeiter*innen der ARGEkultur ansprechbar: Generaldienst, Abenddienst, Ordner*innen, Infopoint, gegebenenfalls auch Bar-Personal des ARGE Beisl. Sie verweisen dann auf die beiden zuständigen Mitarbeiter*innen, die mit der konkreten Awareness-Arbeit betraut sind. Aus diesem Grund sind diese Mitarbeiter*innen auch *nicht* gesondert als Awareness-Mitarbeiter*innen gekennzeichnet (z.B. durch Warnwesten, Shirts, Badges, Buttons). Ob eine gesonderte Kennzeichnung zukünftig benötigt wird, wird im Rahmen einer Evaluation überprüft (siehe unten).

Schulungen und Trainings

Die Mitarbeiter*innen der ARGEkultur erhalten Schulungen zum Awareness-Konzept und für den Umgang mit Betroffenen. Dazu werden auch externe Trainer*innen hinzugezogen.

Kommunikation

Bei Veranstaltungen erfolgt die Kommunikation der Mitarbeiter*innen der ARGEkultur mit den zuständigen Awareness-Mitarbeiter*innen vor allem via Funkgerät. Allen Mitarbeiter*innen stehen darüber hinaus die Dienst- und / oder privaten Telefonnummern aller relevanten Mitarbeiter*innen zur Verfügung (Geschäftsführung, Generaldienste, Abenddienste).

Vertretung

Möglicherweise kommt es durch die Awareness-Tätigkeit eines*einer Mitarbeiter*in zu Abwesenheiten an bestimmten Positionen im Haus. In diesem Fall ersetzt zunächst der eingeteilte Abenddienst nach Möglichkeit diese Position. Ist der Abenddienst an anderer Stelle eingesetzt, besetzt vorrangig der*die im Stiegenhaus positionierte Ordner*in zeitweise die unbesetzte Position, nachrangig der Generaldienst.

Externe Awareness-Teams

Es ist möglich, dass Koververanstaltungs-Partner*innen ihre eigenen Awareness-Teams in die ARGEkultur mitbringen. Zum Teil ist dies erwünscht oder auch erforderlich. Externe Awareness-Teams unterstützen die zuständigen Mitarbeiter*innen der ARGEkultur. Das Awareness-Konzept der ARGEkultur ist dabei stets vorrangig und handlungsleitend. Es bildet den Rahmen für die unterstützende Arbeit externer Awareness-Teams. Weisungsbefugt sind in jedem Fall nur die Mitarbeiter*innen der ARGEkultur, also Generaldienste, Abenddienste und Geschäftsführung. Dies gilt sowohl für Weisungen gegenüber dem hauseigenen Personal als auch gegenüber externen Securities. Ferner sind nur der Generaldienst (oder dessen Vertretung) und die Geschäftsführung der ARGEkultur berechtigt, vom Hausrecht Gebrauch zu machen.

Im Falle externer Awareness-Teams sind rechtzeitige vorherige Absprachen zwischen der ARGEkultur (Künstlerische Geschäftsführung, Künstlerisches Betriebsbüro, verantwortlicher Generaldienst) und dem*der Koververanstaltungs-Partner*in verpflichtend. Ebenso verpflichtend sind eine Besprechung und eine gemeinsame Hausrunde direkt vor der jeweiligen Veranstaltung (zusammen mit gegebenenfalls anwesenden externen Securities).

c) Rückzugsräume und Notfallboxen

Die einzelnen Veranstaltungen unseres Programms haben verschiedene Anforderungen und Gegebenheiten. Deshalb gibt es keinen einheitlich definierten Rückzugsraum, den die zuständigen Mitarbeiter*innen mit Betroffenen in allen Fällen aufsuchen. Stattdessen werden mehrere Räume benutzt:

- Erste Anlaufstelle für Zwischenfälle bei Veranstaltungen im Studio ist das Produktionsbüro im Untergeschoss.
- Erste Anlaufstelle bei Veranstaltungen im Saal ist der Generaldienst-Kobel im Erdgeschoss.
- Braucht die betroffene Person Ruhe, wird sie ins zweite Obergeschoss gebracht. Mögliche Rückzugsräume sind hier die Küche oder das Büro von Künstlerischer Geschäftsführung / Dramaturgie. Diese Räume sind auch Anlaufstelle bei anderen schwierigen Situationen.

Um den betroffenen Personen schnell und mobil helfen zu können, gibt es im Haus drei Notfallboxen an folgenden Orten:

- Notfallbox Untergeschoss im Produktionsbüro
- Notfallbox Erdgeschoss im Generaldienst-Kobel
- Notfallbox zweites Obergeschoss im Büro Künstlerische Geschäftsführung / Dramaturgie

Eine weitere vierte Box steht als Reservebox im Getränkelager. Die Generaldienste überprüfen die Boxen ein- bis zweimal pro Jahr auf Haltbarkeitsdaten. Entnimmt ein*e Awareness-Beauftragte*r Inhalte aus der Box, wird dies auf der GD-Checkliste für die jeweilige Veranstaltung vermerkt – die entnommenen Inhalte werden anschließend vom Nutzer*innen-Service nachgekauft und nachgefüllt.

Inhalt Notfallbox (3 x)³

- Spucktüte
- Ohrenstöpsel
- Tampons und Binden
- 2 x Wasserflasche ohne Sprudel
- Cola
- Traubenzucker, Müsliriegel (glutenfrei, keine Nüsse)
- Erste-Hilfe-Zubehör
- Einweghandschuhe
- Taschentücher
- Sicherheitsnadeln
- Kaugummi
- Desinfektionsmittel
- Helfer*innen-Leitfaden für Ordner*in
- 2 Kugelschreiber
- Gedächtnisprotokoll-Vorlage für Betroffene
- Handzettel mit Notrufen und Beratungsstellen
- Decke
- Inventarliste

3 Diverse Handyladekabel und Netzteile liegen im GD-Kobel bereit und sind nicht Teil der Boxen.

d) Kommunikation

Im Folgenden ist die öffentliche Kommunikation des Awareness-Konzepts beschrieben. Nicht gemeint sind hier interne Kommunikationsabläufe bei Vorfällen und dergleichen.

Der Slogan, mit der die Awareness-Arbeit der ARGEkultur in allen Medien kommuniziert wird, lautet: ‚Lasst uns ein Safer Space sein‘. Die visuelle Gestaltung der Kampagne zur Awareness-Arbeit orientiert sich an der Kampagne zum Hausgeburtsstag der ARGEkultur 20 JAHRE NEU (Herbst 2025).

Print

Die ARGEkultur produziert übersichtliche Plakate mit allen Informationen und Kontaktdaten, die für die Besucher*innen wichtig sind. Diese Plakate werden an allen für Veranstaltungen relevanten Orten in der ARGEkultur platziert.

- auf der rechten Saal-Tür (linker Flügel, innen und außen)
- auf der Studio-Tür
- an der Wand unter dem Screen im Foyer im Format A0⁴
- bei beiden Veranstaltungsbars
- auf der Plakatwand im Gang im Erdgeschoss
- Eingang tanz_house Studio
- in beiden Backstage-Räumen
- in / bei den Toiletten im Untergeschoss
- etc.

Die Plakate hängen dauerhaft an den definierten Orten. Bei Gastveranstaltungen werden die Plakate jedoch abgehängt und direkt nach der Veranstaltung wieder aufgehängt. Zuständig dafür ist der eingeteilte Generaldienst. Nutzen Gastveranstaltungen das Awareness-Konzept der ARGEkultur, bleiben die Plakate hängen.

4 Das Plakat in A0 wurde textlich adaptiert, um dauerhaft im Foyer hängen zu bleiben – also auch bei Gastveranstaltungen. ‚Brauchst du Hilfe? Wende dich an die ARGE-Crew.‘ ist auf dieser Version nicht zu lesen.

Darüber hinaus wird auch der Verhaltenskodex in voller Länge an mehreren Orten in der ARGEkultur dauerhaft ausgehängt, z.B. am Infopoint, in der Glasvitrine im Gang, im Studio-Foyer und in beiden Backstage-Räumen. Der Verhaltenskodex bleibt auch bei Gastveranstaltungen an den definierten Orten hängen.

Infoscreen / Einlassvideo

Sowohl am Infoscreen im Eingangsbereich als auch im Einlassvideo im Saal werden Slides zur Awareness-Arbeit der ARGEkultur gezeigt. Die Slides orientieren sich in Inhalt und Ästhetik an den Plakaten.

Website

Das Awareness-Konzept wird auf der Website der ARGEkultur mit einer eigenen Subseite kommuniziert. Ein Link dazu findet sich auf der Startseite. Die Subseite enthält u.a. den Verhaltenskodex und weitere Materialien, Texte und Links zum Thema. Für Kooperations-Partner*innen gibt es außerdem einen Link zum Download der Kurzversion des Awareness-Konzepts und zwar unter ‚Service‘.

Newsletter

In jedem Newsletter wird der oben genannte Slogan genannt und auf die Subseite verlinkt – gegebenenfalls mit einem kurzen Begleittext.

Social Media (Instagram, Facebook)

Das Awareness-Konzept der ARGEkultur und dessen Umsetzung wird regelmäßig auf deren Social-Media-Kanälen thematisiert. Verpflichtende Hashtags bei allen Postings sind #saferspace #awareness #argekultur und #esgehtumuns. Dies betrifft Beiträge, Stories, Reels usw.

Moderation

Bei Veranstaltungen kann es sinnvoll sein, dass die Moderation oder andere Beteiligte das Awareness-Konzept auf der Bühne ankündigen. Das genaue Wording ist in diesen Fällen unmittelbar vor der Veranstaltung direkt mit den damit betrauten Personen zu besprechen.

e) Betreuung von Betroffenen vor Ort / Erfassung von Fällen / Evaluation

Betreuung von Betroffenen vor Ort

Gemeint ist damit die notwendige Unterstützung von betroffenen Personen für die Dauer ihres Aufenthalts in der ARGEkultur durch die mit der Awareness-Arbeit betrauten Mitarbeiter*innen.

Der besonnene und ruhige Umgang mit Betroffenen wird den Mitarbeiter*innen in spezifischen Trainings vermittelt. Darüber hinaus gibt es einen schriftlichen Helfer*innen-Leitfaden. Für eine weitere Aufarbeitung von Vorfällen zu einem späteren Zeitpunkt wenden sich Betroffene an entsprechende Fachstellen und Beratungseinrichtungen – entsprechende Infomaterialien bekommen sie ausgehändigt.

Erfassung von Fällen (1)

Erfassung von Fällen meint einerseits die Dokumentation von Vorfällen bei Veranstaltungen. Diese erfolgt erst nach Rücksprache mit den Betroffenen. Andererseits meint Erfassung die Kommunikation dieser Vorfälle an die (bis auf weiteres) zuständigen Mitarbeiter*innen. Konkret sind dies die Künstlerische Geschäftsführung und das Künstlerische Betriebsbüro.

Dokumentation und Kommunikation erfolgen mehrstufig:

- Für die Dokumentation von Fällen wird den Betroffenen die Vorlage für ein Gedächtnis-Protokoll ausgehändigt. Das Gedächtnis-Protokoll dient der betroffenen Person zur Dokumentation ihres subjektiven Erlebens und verbleibt bei dieser (für eine mögliche weitere Verwendung z.B. bei Beratungen oder Verfahren). Auf Basis derselben Vorlage erstellen auch die Awareness-Mitarbeiter*innen der ARGEkultur ein Gedächtnisprotokoll und behalten dieses zur weiteren Verwendung.
- Zur Kommunikation von Vorfällen ist ein Eintrag auf der Generaldienst-Checkliste (bzw. auf dem Feedback-Bogen) zu machen. Ausführlichere Beschreibungen des Vorfalls an die Künstlerische Geschäftsführung oder an das Künstlerische Betriebsbüro können *zusätzlich* in E-Mails, Messenger-Nachrichten oder Sprachnachrichten erfolgen. Die kommunizierten Fälle werden bei Bedarf separat mit den involvierten Mitarbeiter*innen oder im Rahmen der Dispo-Sitzung besprochen und weiterbearbeitet.

Erfassung von Fällen (2)

Mit Erfassung von Fällen ist andererseits auch dasjenige Prozedere gemeint, das sich in Gang setzt, wenn der ARGEkultur Fälle außerhalb von oder nach Veranstaltungen gemeldet werden.

Von Diskriminierung betroffene Personen können sich nachträglich an die E-Mail-Adresse awareness@argekultur.at wenden. Diese E-Mails werden an die Künstlerische Geschäftsführung weitergeleitet.

Evaluation

Evaluation meint die Überprüfung der Wirksamkeit der Awareness-Maßnahmen und deren Weiterentwicklung.

Eine Evaluierung des Konzepts durch die Mitarbeiter*innen der ARGEkultur findet mindestens halbjährlich oder bei akutem Bedarf statt. Grundlage der Evaluierungen sind die Generaldienst-Berichte zu den einzelnen Veranstaltungen und die Protokolle der internen Dispo-Sitzungen. Sollte es nachträgliches Feedback von Koveranstaltungs-Partner*innen geben, können sich diese ebenfalls an die E-Mail-Adresse awareness@argekultur.at wenden.

4. Glossar

Ableismus, ableistisch

Der Begriff Ableismus ist dem englischen Wort für ‚Fähigkeit‘ entlehnt und stammt aus der US-amerikanischen Behindertenbewegung. Er bezeichnet die Bewertung von Menschen mit Behinderungen anhand ihrer (zugeschriebenen) körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Damit verbunden ist eine Reduktion des Menschen allein auf seine Beeinträchtigung. Die Bewertung kann negativ durch Abwertung erfolgen oder vermeintlich positiv durch Aufwertung. Der Bewertung geht voraus, dass es so etwas wie eine Vorstellung eines körperlichen und geistigen Normalzustandes gibt, anhand dessen Behinderung als Abweichung bewertet werden kann. Wenn Menschen mit Behinderungen aufgrund dieser Bewertung ungleich behandelt oder benachteiligt werden, ist das Diskriminierung.

Um sprachlich hervorzuheben, dass Menschen nicht von sich aus behindert sind, wird manchmal die Schreibweise ‚be_hindert‘ verwendet. Damit soll verdeutlicht werden, dass es äußere Umstände wie bauliche Gegebenheiten, Normen und Strukturen sind, die Behinderungen erzeugen.

anti-patriarchal

Das Wort ‚patriarchal‘ beschreibt eine Gesellschaft, Kultur oder Struktur, in der Männer oder als Männer gelesene Personen Macht und Privilegien besitzen. ‚Anti-patriarchal‘ beschreibt eine Haltung, die diese Machtverhältnisse bekämpft.

Antisemitismus, antisemitisch

Antisemitismus bezeichnet alle Formen von Feindlichkeit oder Hass gegenüber Menschen jüdischen Glaubens. Antisemitischen Haltungen liegt häufig eine besondere Logik zugrunde, wobei in zwei Gruppen gedacht wird: ‚Wir‘ und ‚die Juden‘. Zunächst wird behauptet, das ‚Wir‘ sei eine einheitliche Gruppe, zum Beispiel ein Volk, ein Staat, eine Religion oder eine Kultur. Dieses angebliche ‚Wir‘ wird als stark und gut dargestellt. Auf der anderen Seite steht ‚die Juden‘ in stereotyper Form für das genaue Gegenteil. Die Gruppe der ‚Juden‘ sei für alle politischen,

wirtschaftlichen und kulturellen Veränderungen verantwortlich, die ‚Wir‘ als negativ empfindet. Den ‚Juden‘ wird die Bedrohung und Zersetzung von Gemeinschaften vorgeworfen, die jeweils als ursprünglich einheitlich vorgestellt werden. Daraus ergeben sich gleich mehrere Grundelemente des Antisemitismus: der Glaube an eine in Gut und Böse eingeteilte Welt sowie das Wirken verborgener Mächte und damit einhergehende Verschwörungen. Da ‚die Juden‘ in dieser Logik die personifizierte Bedrohung darstellen, rechtfertigt dies in einer Umkehr von Opfern und Täter*innen ihre Diskriminierung auf allen gesellschaftlichen Ebenen – bis hin zu ihrer Vernichtung.

Nähere Informationen zu verschiedenen Formen des Antisemitismus gibt es [hier](#).

Awareness

Awareness bezeichnet das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Situationen, in denen die Grenzen von anderen Personen überschritten werden. So sollen Übergriffe und Diskriminierung verhindert werden. Es geht aber auch um Sensibilität für das Wohlbefinden einer Person.

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

Barrierefreiheit / Barrierearmut

Barrierefreiheit bedeutet, dass alle Bereiche des täglichen Lebens für alle Menschen gleichermaßen ohne fremde Hilfe zugänglich sind. Dazu gehören zum Beispiel Gebäude, öffentliche Plätze, Wohnungen, Arbeitsplätze, Verkehrsmittel, Dienstleistungen oder der Zugang zu Informationen. Konkret bedeutet dies, dass z.B. Rampen, Aufzüge, Dolmetscher*innen für Gebärdensprache oder Informationen in leichter Sprache zur Verfügung stehen. Absolute Barrierefreiheit ist kaum in allen Lebensbereichen möglich, deswegen ist oftmals der Begriff Barrierearmut zutreffender.

Cis

Cis ist eine lateinische Vorsilbe und bedeutet ‚diesseits‘. Damit wird bezeichnet, dass eine Person in Übereinstimmung mit jenem Geschlecht lebt, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde. Cis-Frau heißt also: Einer Person wurde bei der Geburt ein weibliches Geschlecht zugeordnet und sie selbst identifiziert sich nach wie vor als Frau. Cis-geschlechtlich zu sein, entspricht einer gesellschaftlichen Norm. Das heißt, in unserer heteronormativen Gesellschaft wird tendenziell davon ausgegangen, dass alle Menschen cis-geschlechtlich seien. Diese Annahme kann zu trans*Feindlichkeit oder Cis-Sexismus führen.

Einfache Sprache

Einfache Sprache ist eine Variante der deutschen Standardsprache. Sie richtet sich an alle Lesenden, insbesondere aber auch an Menschen mit Leseschwäche und Deutsch als Fremdsprache beziehungsweise Zweitsprache. Zu unterscheiden ist sie von so genannter leichter Sprache. Diese richtet sich vor allem an Menschen mit Lernschwierigkeiten und geistiger Behinderung. Leichte Sprache verfügt darüber hinaus über ein festes Regelwerk (z.B. begrenzte Anzahl von Wörtern, einfache Satzstruktur, Vermeidung von Fremdwörtern, Passiv, Genitiv usw.). Einfache Sprache ist hingegen weniger normiert (obwohl sie mittlerweile in etlichen DIN-Normen verankert ist) und basiert vor allem auf Empfehlungen. Sie ist näher an der Standardsprache und damit alltagsgebräuchlicher als leichte Sprache.

Emanzipatorisch

Emanzipatorische Bewegungen streben nach Gleichberechtigung, Autonomie und Selbstbestimmung. Dies betrifft vor allem Individuen oder Gruppen, die zuvor in gesellschaftlichen, politischen oder kulturellen Strukturen benachteiligt oder unterdrückt wurden.

Feminismus, feministisch

Der Feminismus strebt nach einer Gesellschaft, in der Menschen, die als Frauen wahrgenommen werden, auf allen Ebenen die gleichen Rechte, die gleiche Wertschätzung und die gleichen Chancen erhalten wie Männer. Feminismus bezeichnet einerseits eine politische und soziale Theo-

rie, die Geschlechterdifferenzen und -ungerechtigkeiten in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen stellt. Andererseits ist der Feminismus eine soziale Bewegung, die für die Gleichstellung der Frauen und gegen das Patriarchat kämpft. Den Begriff gibt es seit dem 19. Jahrhundert, als Frauen, die damals noch um das Wahlrecht und ihre Anerkennung als politische Subjekte kämpften, sich selbst als Feministinnen bezeichneten. Heute wird der Begriff auch abwertend benutzt, wenn Frauen weiterhin auf männliche Privilegien und männliche Vormachtstellungen hinweisen. Es geht und ging allerdings nie darum, Männer zu beherrschen oder zu unterdrücken, sondern darum, für die Gleichwertigkeit der Geschlechter einzutreten, die vielerorts immer noch nicht erreicht ist.

Gewalt

In unserer Gesellschaft gibt es unterschiedliche Vorstellungen davon, welche Handlungen oder Vorgänge unter den Begriff Gewalt fallen. Im juristischen Sinne wird darunter die Beeinträchtigung des freien Willens einer anderen Person verstanden, z.B. durch Raub, Erpressung oder Entführung. Den Begriff Gewalt kann man in verschiedene Formen einteilen. Eine Form ist die psychische Gewalt, etwa durch verbale Verletzungen, Beleidigungen oder Demütigungen. Darüber hinaus gibt es auch die physische Gewalt, welche oftmals begleitet wird von Wutausbrüchen, Zerstörung von Gegenständen oder übergriffigem Verhalten. Ebenso ist die sexuelle Gewalt eine Form von Gewalt. Darunter versteht man alle sexuellen Handlungen, die einer Person ohne eindeutige und freie Zustimmung aufgezwungen werden.

Heteronormativität, heteronormativ

Heteronormativität beschreibt die gesellschaftliche Annahme, dass es nur zwei Geschlechter gibt: männlich und weiblich. Die Beziehungen zwischen diesen beiden Geschlechtern – also heterosexuelle Beziehungen – werden als die normale oder richtige Form angesehen: Alle Frauen lieben oder begehren Männer. Und alle Männer lieben oder begehren Frauen. Andere Lebensweisen wie z.B. Homosexualität gelten somit als normabweichend oder als Ausnahme. Andere Geschlechtsidentitäten werden in dieser Zweigeschlechtlichkeit ignoriert. Heteronormativität erleben wir überall, zum Beispiel in Fernsehen, Kinderbüchern, Werbung und Gesetzen.

Homo- / inter- / trans*feindlich

Jemanden wegen seines Geschlechts, seiner Sexualität oder seiner Liebesbeziehungen auszugrenzen, ist in Österreich verboten. Trotzdem gibt es in diesem Zusammenhang verschiedene Formen von Diskriminierungen: Homophobie ist die Ablehnung oder Feindseligkeit gegenüber homosexuellen Menschen. Biphobie meint die Diskriminierung von bisexuellen Personen. Trans*phobie bezeichnet die Ablehnung und Ausgrenzung von Personen mit trans*Identität. Interphobie ist die Ablehnung oder Feindseligkeit gegenüber Menschen, die sich weder als männlich noch als weiblich einordnen lassen wollen.

Indigenous People

„Indigenous People“ ist die Selbstbezeichnung für Bevölkerungen, die seit Jahrtausenden in einem Land leben, also etwa auch vor einer Kolonialisierung. Allerdings wird der Begriff weitestgehend für Menschen aus Nord-, Mittel- und Südamerika verwendet. Ebenso gilt er für Menschen aus der Karibik, Ozeanien und Australien – auch wenn diese Menschen nicht mehr in ihrem Herkunftsland leben (Diaspora). In der deutschen Übersetzung „indigene Menschen“ ist der Begriff keine Selbstbezeichnung.

Klassismus, klassistisch

Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und / oder des ökonomischen Status. Es geht bei Klassismus also nicht nur um die Frage, wie viel Geld eine Person zur Verfügung hat. Sondern es geht auch darum, welchen Status sie hat und in welchen finanziellen und sozialen Verhältnissen sie aufgewachsen ist. Klassismus als Diskriminierungsform richtet sich gegen Menschen aus der Armuts- oder Arbeiter*innen-Klasse, z.B. einkommensarme, erwerbslose oder wohnungslose Menschen, aber auch gegen Arbeiter*innen-Kinder. Der Begriff wurde maßgeblich durch die Erfahrungen von Communities geprägt, die mehrfach diskriminiert werden. Die Folge von Klassismus ist häufig Prekarisierung, also ein Leben in Unsicherheit in Bezug auf Einkommen oder Wohnen. Hohe Eintrittspreise oder bestimmte Kleidungs Vorschriften bei Veranstaltungen sind ein Beispiel für Klassismus.

LGBTIQ(*)

Die Abkürzung LGBTIQ steht für Lesbians, Gays, Bisexuals, trans*gender, Intersex & Queers. Im Deutschen wird auch die Abkürzung LSBTIQ für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*Personen, Inter* und Queers benutzt. Manchmal wird das Sternchen * (Asterisk) als Platzhalter und als Öffnung für weitere, nicht benannte Identitäten hinzugefügt. Die Abkürzung lautet dann LGBTIQ*.

Macht

Macht ist die Möglichkeit, über andere Personen zu bestimmen und sie der eigenen Meinung und Ansicht unterzuordnen. Wer Macht hat, kann trotz Widerstands von anderen Personen die eigenen Ziele durchsetzen. Macht bringt also Strukturen hervor, die zu Ungleichheit und Formen der Unterdrückung oder Ausbeutung führen können. Ob eine Person beispielsweise Rassismus oder Sexismus erfährt, hängt mit ihrer gesellschaftlichen Position und damit verbundenen Machtstrukturen zusammen.

People of Color (PoC)

„People of Color“ ist ursprünglich eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen. Die Bezeichnung bezieht unterschiedlichste Personen(-gruppen) ein, die sich als nicht-weiß in einer weißen Mehrheitsgesellschaft definieren. Die gemachten Rassismuserfahrungen können aber sehr unterschiedlich sein. Viele Menschen, die sich selbst als „People of Color“ bezeichnen könnten, verwenden aber noch genauere Selbstbezeichnungen. Die Abkürzung BIPoC (für Black, Indigenous and People of Color) zum Beispiel nennt Schwarze Menschen und Indigenous People explizit mit.

Die Singular-Form von „People of Color“ lautet „Person of Color“.

Privilegien

Mit Privilegien sind Vorteile gemeint, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Position haben. Dazu zählt auch der Zugang zu Ressourcen. Es gibt offensichtliche Privilegien, zum Beispiel ist das Wahlrecht auf Bundes- und Landesebene in Österreich ein Privileg von Men-

schen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Auch mit dem sozioökonomischen Status gehen viele Privilegien einher, denn in fast allen Lebensbereichen ist es wichtig, genügend Geld zur Verfügung zu haben. Doch Menschen können auch weniger offensichtliche Privilegien haben. Dazu zählt etwa, im Alltag als ‚normal‘ wahrgenommen zu werden, z.B. als weiß oder deutsch, als eindeutig männlich / weiblich oder als gesund. Diese Menschen müssen bei der Job- oder Wohnungssuche, in der Schule oder in der U-Bahn nicht mit stereotypen Zuschreibungen, verwehrten Zugängen oder diskriminierendem Verhalten rechnen. Zu Privilegien gehört also auch, sich gar nicht erst mit Diskriminierung und der damit einhergehenden Ungerechtigkeit beschäftigen zu müssen. Dass Angehörige von systematisch benachteiligten Gruppen diese Vorteile nicht haben, ist vielen Menschen mit Privilegien nicht bewusst.

Patriarchat, patriarchal

Der Begriff Patriarchat bezeichnet eine Organisationsform, in der Macht und Privilegien in den Händen von Männern beziehungsweise von männlich gelesenen Personen sind. Wenn wir von patriarchalischen Strukturen in Institutionen reden, ist damit gemeint, dass vor allem (weiße) Cis-Männer in Führungspositionen sind und Entscheidungen treffen.

Queer

Queer war und ist ein englisches Schimpfwort. Übersetzt bedeutet es schräg, falsch, komisch etc. und wurde beziehungsweise wird für Personen verwendet, die nicht heterosexuell sind. Diese Personen passen auch nicht in die Vorstellung von einer zweigeschlechtlichen Normalität. Die Homosexuellenbewegung hat sich den Begriff queer jedoch angeeignet und zu einer positiven Selbstbezeichnung umgedeutet. Das Wort queer ist somit auch eine Kritik an Heteronormativität.

Rassismus, rassistisch

Im 19. Jahrhundert entstand die ‚Rassenkunde‘. Untersucht wurden dabei die (sichtbaren) Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Menschen. Diese wurden in ‚Rassen‘ eingeteilt. Diesen ‚Rassen‘ wurden bestimmte Eigenschaften zugeschrieben. Teilweise finden wir diese Zuschreibungen auch heute noch. Wenn z.B. jemand behauptet, dass Roma und Sinti grundsätzlich Diebe und Gauner seien, weil sie wegen ihrer Abstammung nur Gauner und Diebe sein

könnten, so ist dies eine rassistische Aussage.

Durch Rassismus werden bestimmte Menschen abgewertet, ausgegrenzt, verletzt und benachteiligt. Rassismus wird generell eher als eine Ideologie oder Geisteshaltung beschrieben. Unter rassistisch motivierter Diskriminierung versteht man hingegen eine konkrete Handlung, durch die eine als minderwertig bezeichnete Gruppe oder Einzelperson im realen Leben benachteiligt wird. Dabei werden Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion abgewertet. In Österreich betrifft das nicht-weiße Menschen – also jene, die als nicht-deutsch bzw. nicht-österreichisch und damit vermeintlich als nicht wirklich zugehörig angesehen werden.

Rassismus ist dabei kein ‚einfaches‘ Mobbing, denn Rassismus beruht auf einem realen Machtunterschied in unserer Gesellschaft. Voraussetzung dafür ist, dass Menschen nach äußerlichen oder (vermeintlichen) kulturellen Merkmalen in ‚Wir‘ und ‚Anderer‘ eingeteilt werden. Die rassifizierten ‚Anderen‘ werden dabei als weniger wert oder weniger gut eingestuft als das ‚Wir‘.

Schwarz

Groß geschrieben meint Schwarz die selbstermächtigende politische Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen. Diese Selbstbezeichnung meint nicht etwa einen Hautton, sondern eine durch Rassismus geschaffene soziale Position, die zu Benachteiligung führt.

Sexismus, sexistisch

Unter Sexismus wird einerseits jede Art der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts verstanden. Andererseits bezeichnet der Begriff eine Ideologie, die diesen Diskriminierungen zugrunde liegt. Sexismus findet sich in Vorurteilen und Weltanschauungen, ebenso in sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Regelungen. Sexismus kann in Form von faktischer Gewalttätigkeit auftreten, etwa als sexuelle Belästigung, herabwürdigende Behandlung und Sprache oder als Vergewaltigung. Auch die Rechtfertigung von solchen Gewaltstrukturen durch eine vermeintlich naturgegebene Geschlechterdifferenz ist Sexismus.

Solidarität

Solidarität bedeutet, mit jemandem zusammenzuhalten und ihm*ihm beizustehen. Aus der Arbeiter*innen-Bewegung kommend, verweist der Begriff auf den gemeinsamen Kampf aufgrund gleicher Interessen und eines darauf beruhenden Zusammengehörigkeitsgefühls. Doch Menschen können sich auch für andere einsetzen, wenn sie sich nicht mit ihnen identifizieren können, etwa da sie keine Zugehörigkeiten teilen. Oder wenn sie ganz andere Interessen oder Probleme haben.

Das Konzept des Verbündet-Seins wird im Englischen allyship genannt. Das Konzept versucht einen Solidaritätsbegriff zu etablieren, der unabhängig ist von gemeinsamen Gruppeninteressen, einer geteilten Identität oder von bevormundendem Mitleid. Jeder Mensch hat andere Privilegien, die in unterschiedlichen Kontexten eine Rolle spielen. Sich dieser Privilegien bewusst zu sein, sich darum zu bemühen, sie zu teilen und sie bewusst einzusetzen, bedeutet Solidarität im Sinne des Verbündet-Seins. Diese Solidarität einzusetzen, um die Machtverhältnisse zu durchbrechen, kann auch mit Risiken wie dem Verlust eigener Privilegien einhergehen.

strukturelle Diskriminierung

Von struktureller Diskriminierung wird gesprochen, wenn die Benachteiligung einzelner Gruppen in der Organisation der Gesellschaft begründet liegt. Unsere Art des Zusammenlebens zeichnet sich durch Arbeitsteilung, die Verteilung der Entscheidungsbefugnisse und vielem mehr aus. Dies geht einher mit patriarchalen, postkolonialen, homophoben, religiösen oder anders begründeten Konventionen, Gebräuchen und Traditionen. Deshalb erscheint die Privilegierung einzelner Gruppen bzw. die Schlechterstellung anderer Gruppen heute häufig als ‚normal‘ und vorgegeben. Diese Form der Diskriminierung kennzeichnet alle Gesellschaften, sie ist aber nicht immer einfach zu erkennen. Denn bestehende und vertraute Strukturen werden häufig nicht hinterfragt und auch von den Betroffenen selbst nicht als diskriminierend erkannt.

trans*

Eine trans*Identität bedeutet: Das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht passt nicht zum gefühlten Geschlecht. Das Sternchen bei trans* macht sichtbar, dass sich hinter dem Begriff eine Vielzahl von Geschlechtsidentitäten verbergen kann. Manchmal nehmen trans*Menschen des-

halb geschlechtsangleichende Maßnahmen vor, sie kleiden sich anders oder lassen ihre Namen ändern. Das ist jedoch bei allen unterschiedlich und sehr individuell.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist eine öffentlich einsehbare Erklärung. Er enthält die Haltung, Werte und Ziele einer Organisation, einer Veranstaltung oder einer Community und schafft so die Grundlage für ein respektvolles Miteinander. Er benennt erwünschte und unerwünschte Verhaltensweisen. Der Verhaltenskodex dient dazu, im Voraus allen klar zu kommunizieren, wofür ein Ort steht und welche Verhaltensweisen erwünscht sind. Im Verhaltenskodex kann auch definiert werden, welche Verhaltensweisen nicht geduldet werden und welche Konsequenzen eine Nichteinhaltung hat.

weiß

Weiß kursiv geschrieben bezeichnet keine tatsächliche Hautfarbe und keine biologischen Eigenschaften. Der Begriff steht für ein gesellschaftliches Konstrukt, das *weißen* Menschen einen besseren Zugang zu Ressourcen und Teilhabe verschafft.