

## **Gedanken zum Thema Awareness**

Hinter dem folgenden Awareness-Konzept steht der Wunsch, dass Betroffene von Diskriminierung und Gewalt nicht allein gelassen werden, dass Diskriminierung und Gewalt entgegengetreten wird und diese langfristig abgebaut und abgeschafft werden.

Linke Räume sind nicht automatisch sichere und diskriminierungsfreie Räume.

Diskriminierung und Gewalt kann überall stattfinden.

Das anzuerkennen ist ein erster Schritt, um sicherere Räume schaffen zu können.

Awareness-Teams sind ein Versuch, Diskriminierung zu verringern durch konkretes Handeln.

Mit diesem Awareness-Konzept wollen wir eine gemeinsame Grundlage für unser Handeln als Awareness-Team und Orga-Team schaffen.

Dieses ist unvollständig, das ist uns bewusst.

Wir alle, Gäste und Team sind zusammen verantwortlich dafür, diesen Raum so sicher wie möglich für alle zu machen.

Bei Veranstaltungen wie dieser soll Raum entstehen für

Begegnung, Verbindung und das Erleben von gegenseitigem Respekt.

Es kann sehr verschiedene Erwartungen, Erfahrungen und Bedürfnisse in Bezug auf diese Veranstaltung geben.

Manche Menschen können etwas als eine ausgelassene Party erleben.

Währenddessen findet für andere auf der selben Veranstaltung vielleicht verbale, emotionale, sexualisierte, strukturelle oder körperliche Gewalt statt.

Diskriminierung zeigt sich individuell.

Also im direkten zwischenmenschlichen Verhalten, im Fühlen, Denken und Handeln der Einzelnen.

Diskriminierung zeigt sich auch auf institutioneller Ebene.

Also zum Beispiel in Routinen, Regeln, Barrieren und Verfahren in Organisationen.

Diskriminierung zeigt sich auch strukturell.

Das heißt, dass Menschen unterschiedliche Chancen auf Teilhabe haben.

Und es gibt Vorstellungen davon, was als "normal" und "anders" gilt.

Auf dieser Grundlage werden Menschen bewertet, benachteiligt und verletzt.

Dies geht nicht nur von einzelnen Personen aus, sondern auf Grundlage eines diskriminierenden Systems aus gesellschaftlichen Normen, Regeln und Institutionen und mit einer langen Geschichte.

Diskriminierung wird meistens nicht bewusst oder absichtlich ausgeübt.

Vieles kann sich verletzend auswirken.

Auch wenn die Person, die verletzend war, nicht die Absicht hatte, jemandem zu verletzen, kann sich ihr Verhalten diskriminierend auswirken.

Es gibt also sehr viele verschiedene Ebenen, Formen und Verwobenheiten von Diskriminierung und wir alle sind darin eingebunden.

Das alles macht es uns oft sehr schwer, Diskriminierung zu erkennen, zu benennen und sie abzubauen.

Awareness bedeutet "sich bewusst sein"

... über strukturelle Machtverhältnisse durch die Menschen diskriminiert werden.

... über das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen (Intersektionalität).

... dass mehrfach Betroffenheiten oft unsichtbar bleiben.

... dass Mehrfachbetroffene in der Gesellschaft kaum Unterstützung und Schutz haben.

... über die Zusammenhänge von struktureller und zwischenmenschlicher Gewalt.

... über die eigene soziale und ökonomische Position in diesen Machtverhältnissen.

... über das eigene Handeln, durch das wir die Machtverhältnisse reproduzieren und zwischenmenschliche Gewalt ausüben.

... dass es Selbstreflexion und Reflexion in der Gruppe braucht und ein nie endender Lernprozess ist.

Awareness bedeutet "achtsam"

... mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer Menschen umgehen.

... mit Menschen umgehen, deren Grenzen überschritten wurden.

... im Einordnen und Handeln: Mitdenken der strukturellen Ebene, weg von ausschließlich individueller Handlungsebene.

Awareness beinhaltet die Überzeugung,

... dass zwischenmenschliche Gewalt im Kontext von struktureller Gewalt ausgeübt wird.

... dass es in den bestehenden Herrschaftsverhältnissen keine neutrale Position geben kann.

... dass zwischenmenschliche Gewalt auf Handlungen (nicht auf Persönlichkeitseigenschaften) beruht und verlernt werden kann.

... dass eine Transformation der gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse möglich ist.

**Informationen zum Awareness-Team in der Silberburg**

Bei der Awareness-Arbeit wollen wir uns auf die Bedürfnisse von durch Diskriminierung oder andere Verletzungen betroffene Personen konzentrieren.

Wir möchten Menschen Ruhe, Zuhören, Empathie, Schutz und Handlungsmöglichkeiten anbieten.

Diese Möglichkeiten können genutzt werden, müssen aber nicht.

Unser Ansatz ist intersektional.

Das heißt, wir berücksichtigen, dass Diskriminierungsformen miteinander verwoben sind und nicht getrennt voneinander wirken.

Unsere Ziele und Aufgaben sind:

Betroffene...

- werden nach ihren Bedürfnissen unterstützt
- bleiben nicht allein
- Schutz wird versucht herzustellen
- Verweisberatung, z.B. rechtliche oder vertiefende (Beratungsstellen, Therapie, Anwält\*innen) Unterstützung
- Empowerment; Handlungsmacht stärken
- Klärung der Wünsche und Forderungen

Außerdem wollen wir...

- Diskriminierung und andere Formen von Gewalt ernst nehmen sowie vorbeugen
- mehr Sicherheit und Wohlbefinden für alle Teilnehmenden herstellen
- im Nachhinein die Erfahrungen und Beobachtungen reflektieren und überlegen, wie wir in Zukunft besser handeln können
- gewaltausübende Personen ansprechen und darauf hinweisen, Schutzräume zu respektieren und sich zu verändern
- Hinweis: Transformative Arbeit mit gewaltausübenden Personen ist selbst jedoch kein Teil der Awareness-Arbeit; Vernetzung und Austausch mit Gruppen, die TA anbieten und wenn möglich an diese verweisen

Durch all das wollen wir das allgemeine Bewusstsein über gesellschaftliche Macht-Verhältnisse stärken und Achtsamkeit für Diskriminierungen und Gewalt schaffen.

Für die Stimmung und ein achtsames Miteinander auf der Veranstaltung sind dennoch nicht nur das Awareness-Team sondern alle Anwesenden verantwortlich.

Wir alle sind dazu aufgerufen, Verantwortung dafür zu übernehmen, dass sich bei der Veranstaltung möglichst alle wohl fühlen können.

Passt aufeinander auf.

Für Teilnehmende bedeutet das zum Beispiel zu respektieren, wenn Menschen eine Grenze ziehen, Rückzug, Abstand, Schutz brauchen.

Außerdem ist es wichtig, möglichst gewaltfrei mit Kritik und Konflikten umzugehen und sich gegenseitig zu unterstützen.

Achtet auch auf euch selbst.

Wenn ihr euch einer Situation nicht gewachsen fühlt, dann sucht euch Unterstützung oder gebt die Verantwortung an eine andere Person ab.

Du kannst einer Person nur dann helfen, wenn es dir selbst gut genug dafür geht!

Im besten Fall werden wir, das Awareness-Team, gar nicht erst gebraucht.

Falls doch, unterstützen wir gerne und so gut wie wir können!

Wir versprechen Personen, die mit uns in Kontakt treten, Vertraulichkeit.

Also Vorfälle werden ohne Namen und ohne Beschreibung von Personen im Team besprochen, außer es wurde sich etwas anderes gewünscht.

Eine Ausnahme kann auch sein, wenn es sich um eine lebensgefährliche Situation handelt.

Wir wollen einen möglichst geschützten Raum für die betroffene Person schaffen.

Die Entscheidungsmacht, über was passieren soll, liegt ganz bei der betroffenen Person.

Manchmal ist es jedoch sinnvoll, im Unterstützungsgespräch Vorschläge zu machen.

In Absprache mit der betroffenen Person und bei vorhandenen Kapazitäten sehen wir es als unsere - wenn auch nachrangige - Aufgabe an, aufklärende Gespräche mit diskriminierenden/gewaltausübenden Personen (dgP) zu führen.

Ziele dieser Gespräche sind Einsicht und eine Verhaltensänderung seitens der dgP und gegebenenfalls das Verständlichmachen von Konsequenzen.

Wir treten dem übergriffigen Verhalten entgegen, nicht der Person.

Es geht nicht um Schuld oder darum, jemanden als „Täter\*in“ zu verurteilen.

Auch in der Arbeit mit dgP liegt der Fokus klar bei der betroffenen Person und ihren Bedürfnissen.

Hauptziel ist, Handlungsfähigkeit und Sicherheit der betroffenen Person (bP) wieder herzustellen.

An das Awareness-Team können sich alle anwesenden Personen wenden.

Das können zum Beispiel Gäste, Künstler\*innen, Orga oder Personal sein.

Wir versuchen zu unterstützen, wenn Menschen Diskriminierung\_ Gewalt selbst erlebt oder beobachtet haben oder Beratung im Umgang mit einem Vorfall möchten.

Außerdem, wenn es auf der Veranstaltung Abläufe, Regeln, Barrieren oder anderes gibt, das die Teilnahme von Menschen schwierig oder unsicher macht.

Bei Konflikten können wir auch als erste Ansprechpersonen da sein.

Und notfalls weiter vermitteln.

## **Vorstellungen, nach denen wir handeln wollen**

### 1) Definitionsmacht

Betroffenen von Diskriminierung oder Gewalt wird oft nicht geglaubt.

Medien, Gesellschaft und Gesetze fordern immer von betroffenen Menschen, sich zu erklären, alles sachlich zu beweisen.

Dies trägt zu gewaltvollen Strukturen bei und kommt gleichzeitig aus diesen.

Unter Definitionsmacht verstehen wir, dass nur von der betroffenen Person erkannt werden kann, was sie als Gewalt wahrnimmt, wie groß ihre Verletzungen sind und was sie braucht.

Gewalt wird auf Grund der persönlichen Geschichte, Gegenwart und Erfahrung von Betroffenen unterschiedlich erlebt, eingeordnet und eingeschätzt.

Grenzen werden von jeder Person für sich selber festgelegt.

Was eine Grenzverletzung ist, das kann also auch nur von den Menschen selbst benannt werden.

Somit sollte auch das Benennen von Gewalt durch betroffene Personen nicht 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, Beweise o.Ä. die Wahrnehmungsfähigkeit und Glaubwürdigkeit abgesprochen werden.

Eine Wahrnehmung anzuerkennen, bedeutet zunächst einfach das.

Damit ist nicht gemeint, dass durch Betroffene geforderte Konsequenzen immer unbedingt durchgesetzt werden müssen oder sollten.

Es ist wichtig, Sicherheit für Betroffene herzustellen.

Dabei darf jedoch nicht neue Diskriminierung oder Gewalt auf Kosten anderer Personen entstehen.

## 2) Parteilichkeit

Durch Parteilichkeit wollen wir der betroffenen Person zunächst Vertrauen zusichern.

Dies ist wichtig, weil bei Vorfällen von Gewalt\_Diskriminierung meist viel Vertrauen verloren gegangen ist.

Neben genommenem Vertrauen wurde auch ein zuvor als sicher empfundener Raum plötzlich zerstört.

Es gibt keine komplett sicheren Räume. Aber wir können für eine Weile geschütztere Räume für verschiedene von Diskriminierung betroffene Menschen schaffen.

Um solche Räume zu schaffen, müssen wir im wahrsten Sinne des Wortes bereit sein, Partei zu ergreifen.

Und zwar für die betroffenen Personen.

Das heißt, wir sollten uns auch innerlich auf die Seite der Person stellen und dies konsequent und aktiv nach außen tragen.

Eine neutrale Haltung in Situationen nach oder während Gewalt passiert, ist nicht möglich und wäre auch nicht sinnvoll.

Eine solche würde am Ende nur der betroffenen Person schaden und die gewaltausübende Person schützen und diskriminierende\_gewaltvolle Strukturen stabilisieren.

Anzweifeln der Wahrnehmung der betroffenen Person oder auch nur "nett gemeinte" Nachfragen bringen die betroffene Person in eine Position, in der sie sich rechtfertigen muss und ihre Wahrheit infrage gestellt wird. Dies sollten wir vermeiden!

Über eigene Zweifel und Befürchtungen kann und sollte dennoch gesprochen werden. Aber das macht häufig vor/mit der betroffenen Person keinen Sinn.

Dafür ist der Austausch im Team notwendig.

### 3) Intersektionalität

Die Erkenntnis, dass sich verschiedene Unterdrückungsformen wie Rassismus, Klassismus, Sexismus, Ableismus und weitere überschneiden und zusammengedacht werden müssen, geht auf Schwarze Aktivist:innen wie Sojourner Truth (1851), das Combahee River Collective (1977) und bell hooks (1981) zurück.

Die Schwarze Juristin und Aktivistin Kimberlé Crenshaw prägte hierfür 1989 den Begriff Intersektionalität.

Der Begriff Intersektionalität ist heute weit verbreitet und wird auch im Bereich Awareness genutzt.

Dadurch soll aufgezeigt werden, dass sich verschiedene Diskriminierungsformen überschneiden und nicht bloß addieren.

Falsche Analysen können fatale Folgen haben.

Es ist wichtig zu prüfen, ob durch präventive Maßnahmen gegen eine Diskriminierungsform neue Ausschlüsse geschaffen werden.

Praktisch geht es um das Finden von gleichberechtigten Kooperationen, gegenseitiger Unterstützung, Umverteilung und ein solidarisches Miteinander.

Um Diskriminierung abzubauen, müssen wir also verschiedene gesellschaftliche Formen von Herrschaft und ihre verschränkten Wirkungsweisen erkennen lernen.

Wir sollten uns dabei unserer eigenen gesellschaftlichen Positioniertheit bewusster werden und damit auch den daraus folgenden Privilegien, Wissens- und Erfahrungslücken.

Wenn Menschen in Zusammenhang mit der Silberburg Diskriminierung erleben und dies rückmelden oder um Unterstützung bitten, sollten wir das unbedingt immer ernst nehmen.

Wir wollen versuchen, mit den betroffenen Menschen gemeinsam die Situation zu verbessern.

### 4) Vertraulichkeit

Betroffene brauchen oft viel Mut, um sich an ein Awareness-Team zu wenden und diesen unbekanntem Personen zu vertrauen.

Viele befürchten zu Recht, dass ihnen vielleicht nicht geholfen wird und sich die Situation für sie nicht verbessert, sondern verschlechtert oder sie zusätzlich verletzt werden.

Der Grund, warum Awareness-Teams geschaffen wurden ist in erster Linie, um Betroffene zu stärken und zu unterstützen.

Hierfür ist wichtig, dass die Unterstützenden nichts gegen den Willen der Betroffenen tun; dass alle Handlungen auf Wunsch und in Absprache mit den Betroffenen erfolgen und Schritte mit ihnen rückgesprachen werden.

Das ist insbesondere wichtig, um die Handlungsmacht nicht von den Betroffenen zu nehmen und sie nicht weiterem Ohnmachtserleben auszusetzen.

Der Schutz der Betroffenen hat eine hohe Priorität.

Dazu gehört auch Vertraulichkeit und Anonymisierung, damit die Betroffenen sicher sein können, dass sich die Situation für sie nicht verschlimmert und kein Gerede entsteht.

## **Soliparty CSD 2026 – Konkrete Absprachen**

### 1) Vereinbarungen

Intern:

- Was ist unsere Verantwortung/ unser Aufgabenbereich?

Betroffene...

- werden nach ihren Bedürfnissen unterstützt
- bleiben nicht allein
- Schutz wird versucht herzustellen
- Verweisberatung, z.B. rechtliche oder vertiefende (Beratungsstellen, Therapie, Anwält\*innen) Unterstützung
- Empowerment; Handlungsmacht stärken
- Klärung der Wünsche und Forderungen

Außerdem wollen wir...

- Diskriminierung und andere Formen von Gewalt ernst nehmen sowie vorbeugen
- mehr Sicherheit und Wohlbefinden für alle Teilnehmenden herstellen
- im Nachhinein die Erfahrungen und Beobachtungen reflektieren und überlegen, wie wir in Zukunft besser handeln können
- gewaltausübende Personen ansprechen und darauf hinweisen, Schutzräume zu respektieren und sich zu verändern
- Hinweis: Transformative Arbeit mit gewaltausübenden Personen ist selbst jedoch kein Teil der Awareness-Arbeit; Vernetzung und Austausch mit Gruppen, die TA anbieten und wenn möglich an diese verweisen

Als Team ansprechbar sein von 20 Uhr bis Ende der Veranstaltung (mindestens 02 Uhr nachts). Das Awareness-Team ist immer nüchtern, ansprechbar, klar gekennzeichnet, präsent und versucht, Offenheit für die Anwesenden auszustrahlen.

Das Awarenesssteam sollte im Idealfall so vielfältig wie möglich zusammengesetzt sein (Geschlecht, Alter, BIPOC, Sprachen, sexuelle Orientierung(en), Behinderungen, weitere Diskriminierungserfahrungen)

Den Gästen und Personal vermitteln, dass alle verantwortlich sind für einen möglichst gewaltfreien Umgang miteinander.

Rückzugsmöglichkeit schaffen.

Offenheit für Veränderungen der Veranstaltung vermitteln.

Veränderungen der Veranstaltung bewirken, wenn notwendig.

Möglichkeit für (auch anonyme) Rückmeldungen schaffen.

Vermittlung bei Konflikten.

- Für wen sind wir da?

Für alle Anwesenden während der Veranstaltung; aber auch erreichbar im Vorhinein und Nachhinein für Rückfragen, Anfragen und Rückmeldungen.

Fokus auf Betroffene von Diskriminierung\_Gewalt während der Veranstaltung.

Anderer Umgang/Schwerpunkt/Strategien je nach Person/Situation/Wünschen.

Für wen wir dann vorort wirklich da sein können und wollen, das hängt von den vorhandenen Fähigkeiten, Verletzungen und Kapazitäten im Team ab.

Sich immer wieder neu fragen: bin ich gerade die richtige Person für diese spezielle Situation/Thema? Was sind meine persönlichen Grenzen?

Wenn nötig: unbedingt weitere Unterstützung suchen oder die überfordernde Situation abgeben an andere Menschen vom A-Team.

- Was ist unser politischer Konsens? Gewaltbegriff? Diskriminierungsverständnis?

→ Siehe oben

Wir alle haben viele gewaltvolle, diskriminierende Strukturen verinnerlicht, wir sind nicht frei davon.

Absicht von Handeln sagt erstmal nichts oder wenig über die Wirkung der Handlung aus.

Gewalt kann sich vielfältig zeigen: verbal, strukturell, sexualisiert, körperlich, emotional... Diskriminierung ist eine Form von Gewalt, aber nicht jede Gewalt ist diskriminierend. Diskriminierung wirkt auf individuellen, institutionellen und strukturellen Ebenen.

- Wie verhalten wir uns in konkreten Situationen?
- Mit welchen Konzepten und Handlungsleitlinien arbeiten wir?  
→ Siehe oben  
Betroffenzentriertes Arbeiten, Vertraulichkeit, Parteilichkeit, Definitionsmacht, Intersektionalität, Kritischer Austausch im Team, um durch unsere Maßnahmen/Handeln keine neue Gewalt zu erzeugen.
- Arbeiten wir aktiv oder passiv oder beides?  
Eher passiv, das heißt ansprechbar wirken und sein.  
Wenn jedoch eine Person sehr belastet wirkt, diese aktiv ansprechen und fragen, ob sie Unterstützung braucht.  
Wenn eine gewaltvoll wirkende Situation beobachtet wird, dann sich an die betroffene Person wenden und diese auch fragen, ob und wie sie Unterstützung möchte.  
Vermeiden, direkt die Situation zu bewerten oder zu deuten und ohne Absprache mit der betroffenen Person einzugreifen.
- Wie gehen wir mit Menschen um, die Gewalt ausgeübt haben?  
Nach Absprache mit betroffener Person die gewaltausübende Person auf ihr Verhalten hinweisen und nach den Bedürfnissen der betroffenen Person möglichst viel Sicherheit für diese herstellen.  
Dazu kann auch gehören, die gäüP von der Veranstaltung zu verweisen, das heißt, ein Hausverbot für den Abend zu erteilen.  
Der Person sollte dabei der nächste Termin für den Kneipen-Arbeits-Kreis mitgeteilt werden, sodass dort und in Austausch mit der betroffenen Person geklärt werden kann, ob die Person dauerhaftes Hausverbot bekommt.
- Was können wir nicht leisten als Awareness-Team?

Langfristige Unterstützung für Betroffene und langfristige transformative Arbeit mit gewaltausübenden Personen.

Verweis an weiterführende Unterstützungsstellen möglich stattdessen.

Auch können wir nicht leisten, an alles zu denken und immer richtig zu handeln, deshalb ist es so wichtig, dass sich alle Anwesenden für das Miteinander verantwortlich sehen.

- Was sind weitere wichtige Informationen zum Ort/zur Veranstaltung?
- Welche Entscheidungsmacht/Befugnisse haben wir?  
Wenn es zu der Situation kommt, dass eine Person der Veranstaltung verwiesen werden muss, dann vorher Abklären mit dem Kneipen-Personal.

Extern:

- Wo überschneiden sich unsere Arbeitsfelder mit anderen?  
Auch das Thekenpersonal sollte als erste Anlaufstelle bei Awareness-Fällen für die Gäste da sein.  
Das Thekenpersonal sollte die Person dann an das Awareness-Team weiterleiten, da sie eingespannt sein werden mit der Theken-Arbeit.
- Wie ist unser Verhältnis zur Veranstaltungsorga?  
Awareness-Team setzt sich zusammen aus Menschen der Veranstaltungs-Orga.  
Dieses Konzept wird in der Orga gemeinsam besprochen vorher.
- Wie kooperieren wir mit anderen Orgabereichen?
- Was passiert wenn eine Person von der Veranstaltung verwiesen werden muss?  
Wie gehen wir vor? Wer ist zuständig?  
→ Siehe oben

## 2) Kommunikation

Intern:

- Wie kommunizieren wir untereinander?  
Extra Signal Chat für Party erstellen,

Handys auf Vibration stellen, wenn Hilfe notwendig, dann in die Gruppe kurz schreiben was grob los ist und was gebraucht wird und wohin kommen, dann sollte die Person, die kommen kann, in die Gruppe schreiben, dass sie kommt.

- Wie können wir uns innerhalb des Teams gegenseitig unterstützen?  
Check-In-Runde um 19:30 Uhr in der Küche mit möglichst allen Beteiligten;  
Nachbesprechung beim Plenum danach und nach Bedarf früher.
- Wie und wann übergeben wir die Schichten?  
Nochmal klären, wer genau Schicht machen kann und wann.
- Wie halten wir einander auf dem aktuellen Stand, geben Wissen, Geschehenes weiter?  
Bei Schichtwechsel kurz einander Update geben ohne persönliche Details von Menschen; Hinweise wenn jemand rausgeschmissen wird in die Signal-Gruppe.
- Welche Art von Kommunikationsmittel nutzen wir?
- Welche Bedürfnisse/Wünsche/Kompetenzen/Unsicherheiten müssen wir voneinander wissen im Team, um besser zusammen arbeiten zu können?

Extern:

- Wie bleiben wir mit anderen Teams auf der Veranstaltung in Kontakt?
- Wie können wir schnell Security oder anderen zusätzlichen Schutz erreichen?
- Wie erfahren die Besucher\*innen, dass es uns gibt und wofür wir da sind?  
Ein Schild an Theke, vor Keller und an Tisch im Flur.
- Wie können Besucher\*innen uns erreichen?  
Thekenpersonal, das dann weiter verweist.  
Am besten wäre es, wenn zwei vom A-Team im Keller und zwei in Kneipe sind, und sich „normal“ verhalten, also im Sinne von, dass sie sich unterhalten dürfen und auch tanzen oder so, sie sollten nur trotzdem aufmerksam sein, aber nicht die ganze Zeit andere Leute beobachten :)

### 3) Infrastruktur

#### Intern:

- Wie machen wir uns erkennbar als A-Team?  
Lila Westen oder Tshirts.
- Welche Schichten gibt es? Wo halten wir uns während der Schichten auf? Wie viele Menschen pro Schicht?  
2 Personen im Keller und zwei Personen in der Kneipe wären ideal.
- Haben wir einen Safer Space/Rückzugsraum, wo ist dieser und wie sieht dieser aus, was brauchen wir dafür?  
Dachboden-Raum auf Bedarf nutzbar, aber nicht die ganze Zeit offen.
- Bieten wir eine Kontaktmöglichkeit an, um uns zu kontaktieren im Nachhinein für Weitervermittlung oder Rückfragen, Kritik oder ähnliches?  
Nach Party einen Post machen mit Möglichkeit, Feedback zu geben an Mail oder über Insta oder in Briefkasten.

#### Extern:

- Wen können wir in welchen Fällen rufen (Notarzt, Gewaltambulanz, Telefonhotlines...)?  
Nachtsam Nummern hinter Theke, Foto in Gruppe für Party.
- Bieten wir Kontaktinfos, um Menschen an Unterstützungsmöglichkeiten weiter zu vermitteln?  
Bei Bedarf Kontakt mit der Person austauschen und dann entsprechendes recherchieren und der Person schicken.