

Aware ness und Schutz konzept

Inhalt

1. Version – Januar 2022

Autor:innen: Nadège Ribitzki, Jannika Matthias,
Deniz Czempik, Christian Wagemann
Satz und Gestaltung: Isabell Altmaier
Druck: superkolor – Risographie, Münster

Kontakt: awareness@stapeltor.de
47 e.V. / Soziokulturelles Zentrum Stapeltor
Stapeltor 6
47051 Duisburg
www.stapeltor.de
Kontoverbindung für Spenden:
47 e.V. / IBAN: DE73430609671079674300

Vorwort	1
Glossar	5
Selbstverständnis	9
Organigramm interne Strukturen	13
Schutz durch Vernetzung	17
Schutz durch Mitarbeiter:innen	21
Kinder- und Jugendschutz	27
Beschwerdemanagement	31
Awarenesskonzept für Veranstaltungen	35

Vorwort

Mit dem neuen Soziokulturellen Zentrum Stapeltor wollen wir einen Freiraum für gesellschaftliche Transformation in Duisburg schaffen.

Als Experimentierraum für künstlerische und solidarische Tätigkeiten machen wir es uns zur Aufgabe, diversen Akteur:innen der Stadtgesellschaft unsere Räume zu öffnen. Dafür haben wir das vorliegende Awareness- und Schutzkonzept erarbeitet. Wir möchten, dass sich alle Besucher:innen im Stapeltor möglichst wohl und sicher fühlen können und gemeinsam einen diskriminierungssensiblen Ort schaffen.

Grenzverletzungen und Übergriffe finden statt. Im öffentlichen Raum, im Alltag online wie offline, in Institutionen und auch im Umkreis zivilgesellschaftlicher und aktivistischer Initiativen – und somit auch im Stapeltor. Wir wollen dazu beitragen eine Kultur des Hinschauens zu kultivieren, um Gewalt und Diskriminierung erkennbar und besprechbar zu machen. Wir begreifen dies als einen fortwährenden Prozess, in dem wir uns gemeinsam fortbilden, gegenseitig in Verantwortung nehmen und uns in dieser Verantwortung ansprechen. Dazu braucht es nachvollziehbare Strukturen, Transparenz der Machtverteilung und Zuständigkeiten und klar erkennbare Regeln für Alle.

Das Stapeltor wird als freier Träger der Jugendhilfe auch ein Ort für Kinder und Jugendliche sein. Ihre Rechte und ihren Schutz gilt es in besonderer Weise zu gewährleisten. Neben den allgemeinen Vorgaben des Kinder- und Jugendschutzes, braucht es weitergehende Maßnahmen. Diese sind neben der Installation eines Beschwerdemanagements mit einer Ombudsperson sowie eines Leitfadens bei Verdacht auf Gewaltausübung gegen minderjährige Personen (Kapitel Beschwerdemanagement), regelmäßige Schulungen und Präventionsangebote für Mitarbeitende des Stapeltors. Dazu kannst du im zweiten Teil des Booklets lesen.

Im Entstehungsprozess des Soziokulturellen Zentrums haben wir gesamtgesellschaftliche Diskurse um strukturelle Diskriminierung, Repräsentation und Machtkritik sowie Ereignisse im lokalen Umfeld zum Anlass genommen, eine Struktur aufzubauen mit der wir im Stapeltor Diskriminierung, Grenzüberschreitungen, Übergriffen und (sexualisierter) Gewalt begegnen. Dieses Booklet dient als Grundlage und möchte gleichzeitig ein Aufschlag für lokale Kulturinstitutionen sein, Strukturen von Diskriminierung zu hinterfragen und durch emanzipatorische und präventive Maßnahmen zu begegnen.

Das Booklet gründet sich auf bereits existierenden Konzepten, bewährten Ansätzen, Praxiserfahrungen und dem Selbstverständnis des Stapeltors.

Wir möchten darauf hinweisen, dass das Booklet keine konkrete Unterstützung für Betroffene von (sexualisierter) Gewalt darstellt. Wir verweisen hier auf die Arbeit von Unterstützer_innenInfo – Unterstützung für Betroffene von sexualisierter Gewalt und Supporter_innen (www.unterstuetzerinneninfo.blogspot.de). Ihre Hefte „Aufbruch – Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt“, „Wegbegleitung – Informationen zur Unterstützung von Betroffenen von sexualisierter Gewalt“ und „Kompass – Gegen sexualisierte Gewalt - für einen besseren Alltag!“ nutzen wir zur Hilfestellung. Sie liegen im Stapeltor für alle zum Nachlesen aus.

»» Wir wollen dazu
beitragen eine

Kultur des
Hinschauens zu
kultivieren. ««

Glossar

Dieses Glossar dient als Orientierungshilfe auf dem Weg zu einer diskriminierungssensibleren Sprache. Es handelt sich um eine Zusammenstellung vorhandener Listen und ist weder vollständig noch erhebt es Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Viele Begriffe werden von Menschen unterschiedlich definiert oder anders benutzt als hier. Falls ihr Erklärungen nicht eindeutig oder verkürzt findet, teilt uns das gerne mit.

ABLEISM/ABLEISMUS

bezeichnet die Diskriminierung von be*hinderten Menschen/ Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen. Menschen wählen unterschiedliche Selbstbezeichnungen. Das Sternchen in be*hindert weist darauf hin, dass es sich um eine gesellschaftliche Kategorie handelt - in Abgrenzung zu biologistischen Zuschreibungen.

ACCESS

bedeutet „Zugang“ und zielt als Ansatz darauf ab, die Zugänglichkeit von Räumen zu verbessern und die unterschiedlichen (Sicherheits-)Bedürfnisse potenzieller Besucher*innen beim Organisieren von Veranstaltungen von Anfang an mitzudenken. Access kann viele Dinge betreffen: geschlechtsneutrale Toiletten, Rampen und Aufzüge, aber auch weitere Aspekte von Kommunikation, Finanzierung und Planung. Kurz nach Redaktionsschluss dieses Booklets haben wir in einem Workshop zum Thema „Access & Organising“ viel dazu gelernt. Es gibt den Wunsch das umfangreiche Thema „Access“ in einer aktualisierten Version ausführlich zu behandeln.

ANTISEMITISMUS

Bezeichnet die feindselige, konstruierte Grundüberzeugungen gegenüber Juden*Jüdinnen als einer Gruppe, die sich individuell in Vorurteilen oder kollektiv in Mythenbildungen und Ideologien ausdrückt. Antisemitismus funktioniert als gewalttätige, soziale Diskriminierung sowie politische Mobilisierung, die darauf zielt, sich von Juden*Jüdinnen zu distanzieren, sie zu beschuldigen, auszuschließen, zu bedrohen oder anzugreifen

BIPOC/BI_POC

‚Black Indigenous_People of Color‘. Der Unterstrich sagt aus, dass es nicht-weiße Menschen gibt, die sich als ‚weder- noch‘ identifizieren und ist damit Sammelbegriff für nicht-weiße Menschen. BIPOc zu sein ist eine Selbstbezeichnung und hat nichts mit der Hautfarbe zutun. Zum Beispiel kann man helle Haut haben und dennoch BIPOc sein. BIPOc sind politisch und race*-bedingt nicht-weiß.

BLACK/SCHWARZ

Selbstbezeichnung, bei der das Adjektiv ‚Schwarz‘ großgeschrieben wird, wodurch verdeutlicht wird, dass es sich beim ‚Schwarzsein‘ um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und nicht um eine reale Eigenschaft, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist. ‚Schwarzsein‘ bedeutet in diesem Kontext nicht einer tatsächlichen oder angenommenen ‚ethnischen Gruppe‘ zugeordnet zu werden, sondern begründet sich auf einer gemeinsamen Rassismuserfahrung.

CIS-GENDER

Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, dem sie nach der Geburt zugeordnet wurden, ‚cis‘ = diesseits des Geschlechts stehend. Wenn ein Mensch zum Beispiel bei der Geburt als ‚männlich‘ eingetragen wurde und auch später als ‚Mann‘ leben möchte, ist er ein ‚Cis-Mann‘.

EMPOWERMENT

Ermächtigung und Selbstermächtigung von Menschen mit unterschiedlichen Ausgrenzungs- und Unterdrückungserfahrungen. Der Begriff stammt aus der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung.

FEHLERFREUNDLICHKEIT

Fehler zu begehen ist Teil des Prozesses beim Versuch diskriminierungskritisch zu leben. Ein fehlerfreundlicher Umgang mit sich selbst, eine gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung aller Versuche ist hierbei hilfreich. Dies gibt Kraft und Motivation sich weiter auszuprobieren und für Themen einzusetzen, die für alle wichtig sind.

FEMINISMUS

Oberbegriff für gesellschaftliche, politische und akademische Strömungen und soziale Bewegungen, die basierend auf der kritischen Analyse der Geschlechterordnungen für Gleichberechtigung, Menschenwürde und Selbstbestimmung aller Menschen jeglichen Geschlechts sowie gegen Sexismus eintreten und diese Ziele durch entsprechende Maßnahmen umzusetzen versuchen. ‚Feminismus ist die Anstrengung die sexistische Unterdrückung zu beenden. Er versucht, dass nicht nur eine bestimmte Gruppe Frauen, eine bestimmte Rasse oder Klasse Frauen davon profitiert. Er privilegiert Frauen nicht gegenüber Männern. Er hat die Macht unserer aller Leben in einer bedeutenden Weise zu verändern.“ (bell hooks). Es gibt verschiedene Feminismen bzw. feministische Strömungen.

FLINT*

Frauen, Lesben, inter*-, nichtbinäre und trans*-Personen. Sammelbegriff für Personen mit Sexismuserfahrung.

GENDER

Im Englischen unterscheidet der Begriff ‚Geschlecht‘ zwischen ‚sex‘, d.h. dem biologischen Geschlecht und ‚gender‘, d.h. dem sozialen oder kulturellen Geschlecht. Da das Deutsche diese Unterscheidung nicht macht, wurde der Begriff übernommen, um die gesellschaftliche Konstruktion der Geschlechter deutlich zu machen.

KLASSISMUS

Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Klasse, also der ökonomischen

mischen bzw. sozialen Herkunft oder Position eines Menschen.

KRITISCHES WEISSEIN/ CRITICAL WHITENESS

Wissenschaftlicher sowie politischer Ansatz, der die Figur des weißen in der Gesellschaft und im wissenschaftlichen Diskurs wahrnehmbar macht. ‚Critical whiteness‘ versucht die Figur des weißen seiner zentralen, normstiftenden Position zu entheben und das ‚weißsein‘ als unsichtbaren Maßstab für ‚Nicht-weiße‘ sichtbar zu machen und kritisch zu befragen.

NICHTBINÄR/NONBINARY

Drittes Geschlecht. Dieses kann neutral sein, kein Geschlecht oder zwischen mehreren Geschlechtern hin und her wechseln. Einige nichtbinäre Menschen identifizieren sich als trans*-Personen.

PERSONALPRONOMEN

Menschen benutzen unterschiedliche Personalpronomen. Neben den binären Pronomen ‚sie‘ und ‚er‘ existieren weitere Möglichkeiten, wie z.B. ‚xier‘ (ausgesprochen: „ksier“). Andere Möglichkeiten sind z.B.: ‚z/zet‘, ‚x/iks‘, ‚why‘, den Vornamen verwenden, ‚v‘, ‚they‘, ‚sier/sir‘, ‚per‘, ‚le‘, ‚nin‘, ‚k‘, ‚ind‘, ‚hen/hän‘, ‚ey/em‘, ‚er_sie‘, ‚es‘, ‚en‘, ‚el‘, ‚as‘, ‚dey‘. Die Frage, wie jemensch angesprochen werden möchte, darf die Person selbst entscheiden.

POC/PEOPLE OF COLOR

Der Begriff ‚People of Color‘ (‚Person of Color‘) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren.

PRIVILEGIEN/PRIVILEGIERT

Vorrechte von Menschen, die gewissen gesellschaftlichen Norm- bzw. Idealvorstellungen entsprechen; diese können sich z.B. auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, sozialen Hintergrund oder andere Merkmale beziehen. Manche Menschen gehören sowohl privilegierten Gruppen (z.B. weiß), als auch benachteiligten Gruppen (z.B. trans*) an. Privilegien ergeben sich oft durch Merkmale dominanter bzw. machthabender Gruppen, die eine Vorstellung von Normalität bestimmen.

QUEER

Sammelbegriff für Personen, deren geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung nicht heteronormativen Begriffen entspricht. Das Adjektiv ‚queer‘ wird auch verwendet, um Bewegungen und Dinge zu bezeichnen, die mit queeren Menschen in Verbindung stehen.

RASSISMUS/RASSISTISCH

Gewalt- und Unterdrückungssystem, in das wir alle hineingeboren werden. Die Gesamtheit der sozialen, rechtlichen, politischen, institutionellen und sonstigen Praktiken, die in der Weigerung gründen, eine Gleichheit zwischen den Menschen zu akzeptieren. Diskriminierungsform, die auf der Überzeugung beruht, dass Menschen aufgrund bestimmter zugeschriebener Zugehörigkeiten unterschiedlich behandelt und bewertet werden können oder sollen. Hierbei wird häufig psychische und körperliche Gewalt angewendet – sowohl von Individuen als auch

von gesellschaftlichen Institutionen. Von Rassismus betroffene Menschen entscheiden selbst, was rassistisch ist – und müssen nicht darauf warten, bis weiße Menschen verstehen, warum etwas rassistisch ist. Weiße Menschen halten Rassismus oft für eine persönliche Sache und nicht für ein strukturelles, uns alle betreffendes System.

SEXISMUS

Gewalt- und Unterdrückungssystem, in das wir alle hineingeboren werden. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In einer ‚männlich‘ dominierten Gesellschaft zeigt sich Sexismus insbesondere in der Abwertung und Marginalisierung von ‚Frauen‘, trans*-Personen und ‚Weiblichkeit‘ im Allgemeinen. ‚(Cis-)Männlichkeit‘ wird in einem sexistischen System als Norm verstanden, an der alles gemessen wird.

SEXUALISIERTE GEWALT

Sexualisierte Gewalt und sexistische Diskriminierung sind keine zufälligen individuellen (Gewalt-) Taten und Handlungen, sondern verankert in den herrschaftsförmigen Geschlechterverhältnissen. Sie basieren auf diesen Machtverhältnissen und sind Ausdruck derselben. Die überwiegende Zahl der

Quellen:

ROLLING EYES GLOSSAR, Ein Projekt der Hochschule Düsseldorf 2019 Fachbereich Sozial- & Kulturwissenschaften, Prof.*in Dr.*in Swantje Lichtenstein und das feministische, transdisziplinäre Student*innen- Rolling Eyes Collective)
Antisexistische Awareness – Ein Handbuch, Ann Wiesental, 2017

Betroffenen sind Frauen, Mädchen, trans* Personen und Inter. Jede 7. Frau hat in ihrem Leben strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt erlebt und 60% der Frauen haben in irgendeiner Weise sexuelle Belästigung erlebt. Die überwiegende Zahl der gewalttätigen oder diskriminierenden Personen sind Männer.

TRANS*-GENDER/ TRANS*-PERSON

Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, dem sie nach der Geburt zugeordnet wurden.

WEISS/WHITENESS

‚weißsein‘ ist keine biologische Eigenschaft oder reale Hautfarbe, sondern die sozio-politische Konstruktion einer dominierenden, privilegierten Position durch Zuschreibung weißer Überlegenheit. Die Möglichkeiten, Privilegien, Macht oder die Deutungshoheit zu besitzen und seine Realität selbst zu beschreiben, d.h. sich z.B. nicht gezwungenermaßen mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen, zeigt an, dass eine Person weiß ist. Es gibt keinen Rassismus gegen weiße.

Selbst

ver ständ nis

Das Stapeltor ist ein offener, unkommerzieller und selbstorganisierter Freiraum. Ein Zentrum für vielfältige Veranstaltungen und Angebote – und ein Raum für die Umsetzung eurer Ideen. Ihr habt die Möglichkeit, euch selbst auszuprobieren, kreativ zu werden und Veranstaltungen zu organisieren. Das Stapeltor ist ein Ort des Lernens und des Experimentierens: gegen die Angst, nicht gut genug zu sein und für kollektive Ermutigung.

Ein Ankunftsort für Menschen, die neu in Duisburg sind. Ein Ort der Begegnung und der Diskussion darüber, wie wir leben wollen. Dabei verstehen wir uns als Teil eines regionalen Netzwerkes soziokultureller Räume und freier Kollektive. Das Stapeltor unterstützt im Sinne dieses Selbstverständnisses Initiativen und Einzelpersonen bei der Realisierung von Projektideen und stellt Ressourcen für die Schaffung geschützter Räume nach euren Bedürfnissen zur Verfügung. Gemeinsam wollen wir Konzepte für kulturelle Bildung und solidarische Stadtteilarbeit entwickeln und für lokale Künstler:innen, Nachbar:innen und Aktivist:innen ein Zuhause werden.

Das Stapeltor versteht sich als emanzipatorisch und egalitär. Das heißt, wir positionieren uns aktiv gegen jede Form der Diskriminierung und engagieren uns für soziale, ökologische und ökonomische Gerechtigkeit. Das Erreichen dieser Ziele verstehen wir als gesamtgesellschaftlichen Prozess. Unsere soziokulturelle Praxis beinhaltet eine permanente kritische Selbstreflektion gewachsener Strukturen, die wir auch von anderen Akteur:innen und Institutionen einfordern. Bildung ist mehr als Schule – Kultur ist mehr als Konsum. Im Stapeltor steht das Selbermachen im Vordergrund. Seid ihr neugierig geworden? Dann kommt doch mal vorbei!

**» Rückmeldungen
und Beschwerden
jeder Art**

**sind wertvoll und
gewünscht. «**

Organi gra mm

Interne Struk turen

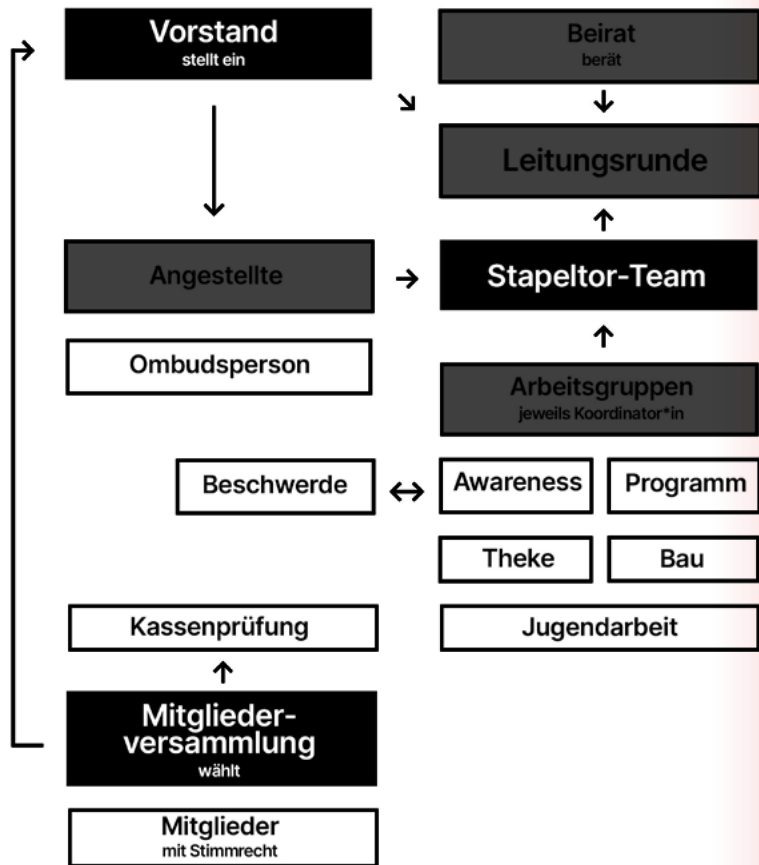
Klar erkennbare, transparente Strukturen und Machtverhältnisse in Institutionen stellen einen Teil zum Schutz gegen Gewalt und Missbrauch dar. Im Folgenden zeigt euch ein Schaubild mit Erläuterungen die Strukturen des Stapeltors:

Die Basis des Stapeltors ist der Trägerverein 47 e.V. Mitgliedsanträge können alle stellen, die sich dauerhaft aktiv im Stapeltor engagieren. Über die Aufnahme entscheidet der Vorstand. Die Mitglieder wählen jährlich auf der Mitgliederversammlung die Vorstandspersonen. Bei der Zusammensetzung des Vorstands steht für uns die Repräsentation diverser Positionierungen und Kompetenzen im Vordergrund. Der Vorstand trägt die juristische Verantwortung für die Vereinstätigkeiten, entscheidet über Einstellungen und kontrolliert die Arbeit der Geschäftsleitung. Im Leitungsteam treffen sich regelmäßig die Hauptverantwortlichen der Bereiche Finanzen, Jugendarbeit und Programm gemeinsam mit der Geschäftsleitung. Hier wird über wichtige Themen (z.B. Projektanträge und Personalfragen) gesprochen. Darüber hinaus werden im wöchentlichen Team-meeting alle Entscheidungen zum alltäglichen Betrieb gemeinsam mit allen Angestellten getroffen.

Neben den Angestellten wird das Stapeltor von offenen Arbeitsgruppen mitgestaltet, welche sich aus dem Aktiven-Kreis bilden. Die AGs bestimmen jeweils eine verantwortliche Person, welche die Anliegen der AG im Stapeltor-Team vertritt. Zurzeit sind folgende AGs aktiv: Programm AG, Awareness AG, Gastro AG, Bau AG.

Das wöchentliche Team-Treffen besteht aus festangestellten Mitarbeiter:innen sowie den Delegierten der AGs.

Ein Beirat berät bei Bedarf die Geschäftsleitung und segnet den jährlichen Haushaltsentwurf ab. Er setzt sich u.a. zusammen aus Personen mit Leitungserfahrung in anderen Soziokulturellen Zentren und Expertise in der Jugendarbeit zusammen. Der Beirat wird von der Mitgliederversammlung gewählt.



Schutz durch

Ver netzung

Lokale und regionale Vernetzung von Institutionen erhöht den Schutz für Betroffene aus mehreren Gründen. Ein permanenter Wissens- und Erfahrungsaustausch mit anderen freien Trägern der Jugendhilfe hilft bei der Professionalisierung des Schutzkonzeptes. Durch regelmäßige Netzwerktreffen mit (queer)feministischen und antirassistischen Initiativen können wir an der Weiterentwicklung diskriminierungskritischer Strukturen arbeiten. Auch die gemeinsame solidarische Positionierung gegen gewaltausübende Personen, strukturelle Diskriminierung in Institutionen sowie rechte Gewalt in der Gesellschaft sorgen für mehr Sichtbarkeit und können andere Institutionen zur Auseinandersetzung motivieren. Bedroher oder Täter bleiben nicht unerkannt, wenn sich Orte und Gruppen austauschen und Maßnahmen der Prävention und Sensibilisierung kommuniziert werden.

Vernetzen wollen wir uns in Zukunft mit institutionellen Akteur*innen ebenso wie mit zivilgesellschaftlichen Vereinen und Initiativen. Dazu gehören u.a.:

Kinderschutzbeauftragte der Stadt, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, Ansprechperson Städtisches Jugendamt für freie Träger der K.u. J-Hilfe, Person beim Paritätischen Wohlfahrtsverband, Kinder- und Jugendhilfe Verbund Rheinland, Lehbruck Museum, Theater Duisburg, Asta Uni Duisburg Essen, Kukst du e.V., Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultureller Zentren NRW, Recht auf Stadt Ruhr, Netzwerk X, SGDVG e.V., Druckluft Oberhausen, Internationales Zentrum Duisburg, Phoenix e.V., Mina e.V., und weiteren Initiativen. Für freuen uns über Anfragen, Kritik, Anregungen und Interesse an Vernetzung. Kontakt: awareness@stapeltor.de

» Transparente
Strukturen
stellen einen Teil
des Schutzes gegen

Gewalt und
Missbrauch dar.«

Schutz durch

Mit arbeiter :innen

Die Ausschreibungen des Stapeltors richten sich explizit an FLINT* Personen und BIPOC um struktureller Benachteiligung entgegenzuwirken und nicht ausschließlich weiße cis-geschlechtliche Perspektiven im Team abzubilden. Für weiteren Schutz werden im Bewerbungsverfahren Kompetenzen der Diskriminierungssensibilität geprüft. Im Einstellungsverfahren wird ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis verlangt.

Weitere Maßnahmen sind die Antidiskriminierungsklausel im Arbeitsvertrag (s.u.) und regelmäßige Fortbildungen, Schulungen und Trainings, welche teilweise erstmalig im Stapeltor stattgefunden haben: Schulungen zu Awareness- und Schutzkonzept, regelmäßige Weiterbildungen zu Diskriminierungssensibilität (kritisches weißsein, kritische Männlichkeiten), BIPOC Empowerment, Antirassismus-Trainings, Selbstverteidigung für FLINTA (WenDo-Kurse) und feministischer Support. Es gab eine Fortbildung „Grenzüberschreitungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt in Institutionen - Schutzkonzepte entwickeln“, welche perspektivisch wiederholt wird. Ein Workshop zu gewaltfreier Kommunikation ist geplant.

Auf Impuls der Schwarzen Regisseurin und Intendantin des Schauspiel Dortmund, Julia Wissert, und weiteren Akteur*innen wurde eine Antidiskriminierungsklausel für den Kulturbereich entworfen (www.antidiskriminierungsklausel.de). Ziel der Klausel ist es, dass Betroffene nicht damit allein gelassen werden, Diskriminierungserfahrungen im Kulturbereich anzusprechen und ein Problembewusstsein zu schaffen. Sie benennt die strukturelle Dimension von Diskriminierung und nimmt Institutionen in die Verantwortung. Wir haben als Soziokulturelles Zentrum diesen Impuls aufgegriffen und um weitere Diskriminierungskategorien erweitert. Die Anti-Diskriminierungsklausel ist Bestandteil des Arbeitsvertrags und wird von allen Mitarbeiter*innen im Stapeltor unterschrieben. Hier der Wortlaut:

- 1.1 Sollte sich die Arbeitnehmer*in im Rahmen der mit diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeit gegenüber einer Person (einschließlich der Besucher*innen und Mitarbeiter*innen) rassistisch, sexistisch, klassistisch, ableistisch, antisemitisch, homo- oder trans*-feindlich äußern, verpflichtet sich die Arbeitnehmer*in nach Mitteilung des Vorfalls an den Vorstand, an einem Workshop oder einer Schulung oder einer sonstigen vergleichbaren Maßnahme teilzunehmen, die zur Aufklärung über rassistische (und anderweitig diskriminierende) Strukturen und rassistische (und anderweitig diskriminierende) Wortwahl beiträgt.
- 1.2 Eine Äußerung oder Handlung im Sinne dieses Vertrages gilt als rassistisch, wenn sich die betroffene Person durch sie diskriminiert oder beleidigt fühlt und ein Bezug zur Definition der Diskriminierungskategorien hergestellt werden kann.
- 1.3 Auch der Vorstand und die Geschäftsleitung verpflichten sich zur Einhaltung der Anti-Diskriminierungs-Klausel und sorgen für regelmäßige Sensibilisierungs-Angebote für die Mitglieder und Mitarbeitenden des Vereins.
- 1.4 Kommt die Arbeitnehmer*in der Verpflichtung bzgl. einer der oben genannten Maßnahmen schuldhaft nicht nach, oder

verweigert sich der Auseinandersetzung mit dem Thema, hat der Vorstand das Recht, eine Freistellung von der Arbeit mit Betretungsverbot der Vereins-Räumlichkeiten - und im äußersten Fall eine Kündigung - auszusprechen.“

Alle Angestellten des Stapeltors unterzeichnen zusätzlich zu ihrem Arbeitsvertrag die folgende Selbstverpflichtungserklärung:

Selbstverpflichtungserklärung für Angestellte des Stapeltors:
„Das Stapeltor möchte für Personen offene Räume bieten, in denen Menschen sich ausprobieren, vernetzen und kulturell bilden kennenlernen, austauschen, organisieren und vernetzen können. Insbesondere Personen marginalisierter Gruppen wie FLINT* und BIPOC sollen in den Angeboten und Veranstaltungen einen Platz finden und diese selbst gestalten.

Zudem gibt es Angebote der Kinder- und Jugendkultur sowie einen möglichst barrierearmen Zugang für be*hinderte Menschen.

Die Verantwortung für den Schutz insbesondere der oben genannten Gruppen in allen Bereichen des Stapeltors liegt bei den Mitarbeiter*innen, die zu einem reflektierten Umgang mit den Besucher*innen verpflichtet sind.

Dies bekräftige ich durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung.

Erste Ansprechperson bei Beschwerden, Konfliktsituationen oder Grenzverletzungen im Stapeltor ist das Beschwerde-Team. Alle Beteiligten behandeln die Anfragen vertraulich.

Ich verpflichte mich hiermit, im Sinne des Selbstverständnisses zu handeln und die folgenden Leitlinien für die Mitarbeiter*innen des Stapeltors einzuhalten.

Ich verpflichte mich insbesondere:

1. minderjährige Besucher*innen zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit zu bieten für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten. Dazu gehört auch das Recht, klare Grenzen zu setzen.
2. die mir anvertrauten Personen mit Wertschätzung und Vertrauen entgegenzutreten. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
3. achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz umzugehen. Ich respektiere individuelle Grenzen der mir anvertrauten Besucher*innen.
4. auf verbales und nonverbales abwertendes und grenzverletzendes Verhalten zu verzichten und gegen diskriminierendes, gewalttätiges, insbesondere rassistisches und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung zu beziehen. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert - sowohl in Kontakt mit den Besucher*innen, als auch innerhalb des Teams und im Rahmen der Außenkommunikation.
5. jede von mir wahrgenommene Form persönlicher Grenzverletzung zu achten und keinen Vorfall zu ignorieren - unabhängig davon, ob diese von Kolleg*innen oder durch die (anvertrauten) Besucher*innen begangen worden sind. Ich nehme Hinweise und Beschwerden von Mitarbeiter*innen, Praktikant*innen und anderen Personen ernst.
6. im Konfliktfall fachliche Unterstützung und Hilfe hinzuzuziehen und die Verantwortlichen zu informieren. Die mir anvertrauten Informationen behandle ich sensibel. Der Schutz von Jugendlichen und jungen Erwachsenen bzw. Betroffenen steht dabei an erster Stelle.
7. mit meiner besonderen Autoritäts- und Machtposition gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst umzugehen und nach-

vollziehbar und ehrlich zu handeln. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus. Ich gehe keinen privaten Kontakt mit minderjährigen Besucher*innen/ Teilnehmer*innen ein. Es gibt keine „Geheimnisse“ zwischen mir und minderjährigen Besucher*innen.

8. zur Teilnahme an Teamsitzungen und Supervision sowie Beratungsmöglichkeiten, um Grenzverletzungen und gewaltvolle Situationen zu besprechen.
9. Bei Verdacht auf Gewaltausübung durch Mitarbeiter*innen des Stapeltors informiere ich die Ombudsperson und die Geschäftsleitung. Ich halte mich dabei strikt an den „Leitfaden bei Verdacht auf Gewaltausübung durch Mitarbeiter*innen des Stapeltors.“

Name Mitarbeiterin*: _____

Ort, Datum _____

Unterschrift: _____

ERKLÄRUNG ZU STRAFTATEN UND INFORMATIONSPFLICHT GEGENÜBER DEM VORSTAND

Ich bin mir dessen bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat und versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234 bis 236 StGB) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Straf- oder Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies dem Vorstand des 47 e.V. mitzuteilen.

Name Mitarbeiterin*: _____

Ort, Datum _____

Unterschrift: _____

Kinder und Jugend

Schutz

Das Jugendschutzgesetz regelt den Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Öffentlichkeit. Ein Kind im Sinne des Jugendschutzgesetzes ist eine Person, die noch nicht 14 Jahre alt ist, Jugendliche sind Personen, die 14, aber noch nicht 18 Jahre alt sind. Für den Kinder- und Jugendschutz gelten verbindliche Standards im Stapeltor. Dazu ist eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung in allen Bereichen des Kinder- und Jugendschutzes, eine Überprüfung der Standards für die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und deren Schutz vor Gewalt im Stapeltor vorgesehen. Mitarbeiter*innen werden für den Umgang bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende oder Besucher*innen des Stapeltors eingewiesen. Dazu gehören insbesondere: Unfälle mit Personenschäden, Aufsichtspflichtverletzungen, Verursachte oder begünstigte Übergriffe/Gewalttätigkeiten, sexualisierte Gewalt, unzulässige Strafmaßnahmen, grob unpädagogisches Verhalten, und Rauschmittelkonsum von Personal.

Das Jugendschutzgesetz (Auszug)



erlaubt



nicht erlaubt



nicht erlaubt, außer in Begleitung einer personensorgeberechtigten* Person



nicht erlaubt, außer in Begleitung einer personensorgeberechtigten* oder erziehungsbeauftragten** Person

* Einer personensorgeberechtigten Person steht das Sorgerecht über das Kind zu, i. d. R. den Eltern / dem Vormund

** Eine erziehungsbeauftragte Person ist eine volljährige Person, die von den Personensorgeberechtigten zeitweilig, für ganz bestimmte Anlässe beauftragt wurde, die Verantwortung für minderjährige Personen zu übernehmen.

Stand Januar 2018

	unter 14 Jahren	unter 16 Jahren	unter 18 Jahren
§ 4 Aufenthalt in Gaststätten			bis 24 Uhr
zur Aufnahme einer Mahlzeit oder eines Getränkes in der Zeit von 5–23 Uhr			
Aufenthalt in Nachtbars, Nachtclubs oder vergleichbaren Vergnügungsbetrieben			
§ 5 Anwesenheit bei öffentlichen Tanzveranstaltungen (Disco, Party, Vereinsfest)			bis 24 Uhr
Anwesenheit bei Tanzveranstaltungen von anerkannten Trägern der Jugendhilfe oder bei künstlerischer Betätigung oder zur Brauchtumpflege	bis 22 Uhr	bis 24 Uhr	bis 24 Uhr
§ 6 Anwesenheit in öffentlichen Spielhallen, Teilnahme an Spielen mit Gewinnmöglichkeit			
§ 8 Aufenthalt an jugendgefährdenden Orten			
§ 9 Abgabe / Verzehr von Bier, Wein, Schaumwein, Mischungen mit Bier, Wein o.ä.			
Abgabe / Verzehr von anderen alkoholischen Getränken z.B. Spirituosen			
§ 10 Abgabe / Konsum von Tabakwaren, E-Zigaretten / E-Shishas (auch nikotinfrei)			
§ 11 Besuch öffentlicher Filmveranstaltungen entsprechend der Freigabekennzeichnung ab 0 J. / ab 6 J. / ab 12 J. / ab 16 J. oder mit Kennzeichnung "Info-"/"Lehrprogramm"	ab 6 J. bis 20 Uhr	bis 24 Uhr	bis 24 Uhr
Ausnahme: Anwesenheit bei Filmen "ab 12 Jahren" für Kinder ab 6 Jahren in Begleitung einer personensorgeberechtigten* Person			

Be schwer de

manage ment

Für alle Menschen im Stapeltor, ob Mitarbeitende oder Besucher*innen, gibt es die Möglichkeit sich zu beschweren. Rückmeldungen und Beschwerden jeder Art sind wertvoll und gewünscht. Damit eine Beschwerde mitgeteilt werden kann, muss klar sein, dass es keine negativen Konsequenzen für die sich beschwerende Person gibt. Dafür braucht es Transparenz bezüglich der Zuständigkeiten und Abläufe sowie einen vertraulichen Umgang mit Informationen.

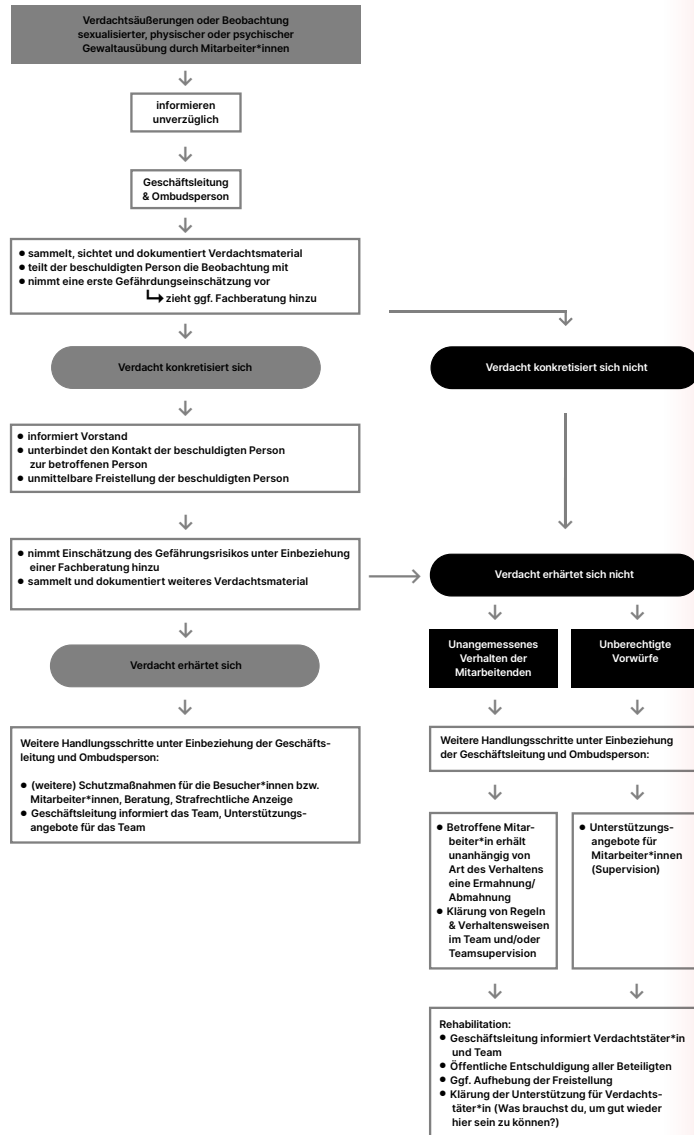
Wenn ihr Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt im Stapeltor erlebt, möchten wir euch ermutigen euch an das Beschwerde-Team des Stapeltors zu wenden und Unterstützung einzufordern.

Ablauf: deine Beschwerde richtest du an unser Beschwerde-Team per Mail an beschwerde@stapeltor.de. Das Beschwerde-Team besteht aus zwei Personen mit mindestens einer FLINT*-Person. Das Beschwerde-Team nimmt Kontakt zu dir auf und bespricht mit dir deine Beschwerde und welchen Umgang du damit wünschst. Im Gespräch klärt ihr, ob du deine Beschwerde an weitere Adressat*innen richten möchtest. Mögliche Adressat*innen könnten bspw. Besucher*innen, Mitarbeiter*innen des Stapeltors oder der Vorstand sein.

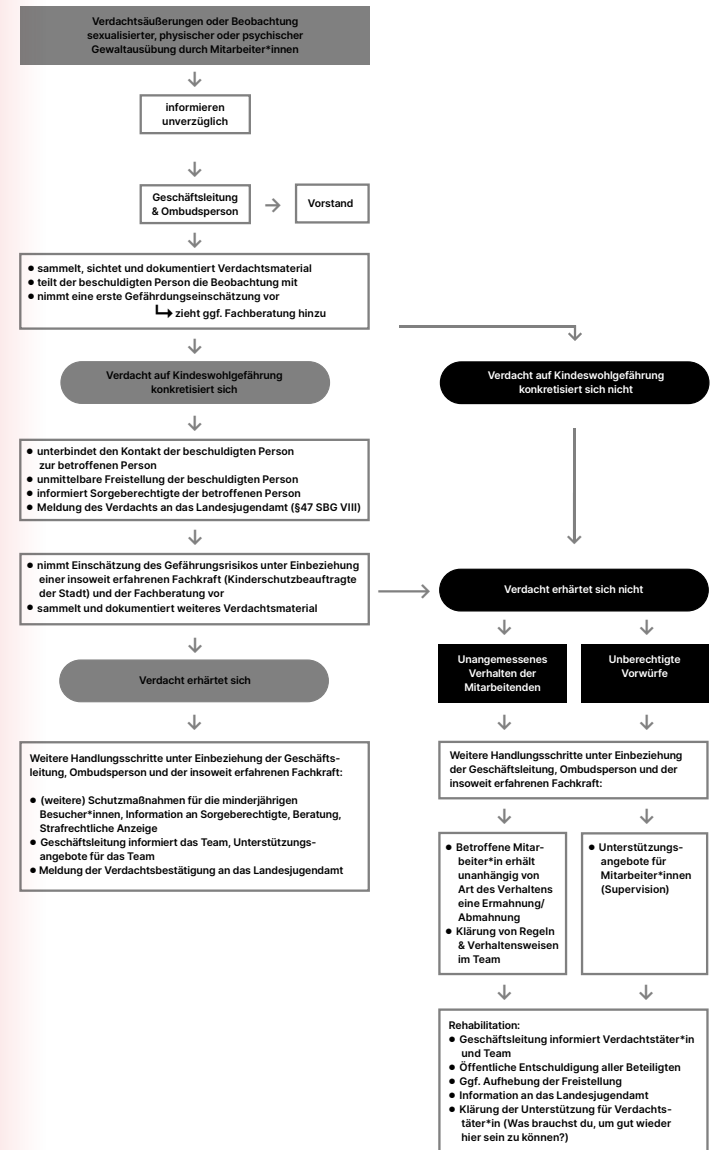
Wenn du möchtest, kann die Ombudsperson des Stapeltors hinzugezogen werden. Die Ombudsperson ist Fachfrau für feministische Gewaltprävention und Traumapädagogik. Die Ombudsperson wird außerdem im Falle des Verdachts auf Gewaltausübung durch Mitarbeitende des Stapeltors grundsätzlich hinzugezogen (siehe Schaubild).

Auf Veranstaltungen, bei denen es Awareness-Personal gibt, kannst du dich jederzeit an sie wenden. Dies beschreiben wir im Kapitel „Awareness-Konzept für Veranstaltungen“.

Leitfaden bei Verdacht auf Gewaltausübung gegen Volljährige durch Mitarbeiter*Innen des Stapeltors:



Leitfaden bei Verdacht auf Gewaltausübung gegen Minderjährige durch Mitarbeiter*Innen des Stapeltors:



Awareness Konzept

Veranstaltungen

Der Begriff Awareness leitet sich aus dem Englischen „to be aware“ ab und bedeutet so viel wie „sich bewusst sein“, kennen/wissen, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein. Awareness erfordert einen wertschätzenden und respektvollen Umgang sowie Verantwortung für sich selbst und füreinander zu übernehmen.

Awareness ist eine Haltung und ein Handeln, die Verantwortung übernehmen und darauf reagieren, dass (sexualisierte) Gewalt und Diskriminierung stattfinden. Das betrifft die Ebene der Selbstreflexion, die Beziehungsebene und die Gesellschaftsebene: Wie kann ich auf mich selbst achten, mich empowern, mich reflektieren, meine Haltung und mein Handeln verändern? Wie gelingt es mir, andere wahrzunehmen, mir meiner gesellschaftlichen Position im Verhältnis zu derjenigen anderer bewusst zu machen, bewusst anderer Menschen Grenzen und Bedürfnisse zu achten? Awareness bedeutet anzuerkennen, dass (sexualisierte) Gewalt und Diskriminierung stattfinden und dass diese gewalttätigen Handlungen keine Ausnahmen und Einzeltaten sind, sondern Ausdruck einer gesellschaftlichen Struktur. Awarenessarbeit besteht aus den Bereichen Unterstützung und Prävention. Prävention beinhaltet Aufklärung, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit (Quelle: Ann Wiesental 2017: Antisexistische Awareness).

Das Stapeltor möchte eine angenehme Atmosphäre bieten, in der sich grundsätzlich alle wohlfühlen können und persönliche Grenzen gewahrt werden. Daher ist die Awareness-AG ein essenzieller Bestandteil des Schutzkonzeptes. Die Awareness-AG nimmt als Korrektiv für Diskriminierungssensibilität im Stapeltor-Team an Entscheidungsprozessen teil. Dieses in vielen Städten längst etablierte Konzept von Awareness auf Veranstaltungen, ist in Duisburg bislang wenig verbreitet, weshalb wir weiteren aktivistischen Gruppen und soziokulturellen Orten in Duisburg und dem Ruhrgebiet bei der Entwicklung ähnlicher Konzepte unsere Unterstützung anbieten, etwa durch Austausch- und Netzwerktreffen. Wir sind für kritische Anregungen sehr dankbar. Die Awareness-AG bietet regelmäßig Schulungen an, um einen breiten Pool an Personal

aufzubauen, welches zukünftig Veranstaltungen in der Rolle als „Awareness-Personal“ begleiten kann.

Bei Abendveranstaltungen wie Partys setzt sich das Awareness-Personal aus zwei Personen mit mindestens einer FLINT*-Person zusammen. Ohne besetzte Awareness-Schichten gibt es keine Party, bzw. eine Party geht nur so lange, wie die Schichten besetzt sind.

Während der Veranstaltung ist das Awareness-Personal präsent, hat einen Überblick über das Geschehen und die Gesamtsituation und Stimmung auf der Party und ist jederzeit für alle ansprechbar. Das Awareness-Personal ist an roten Blinklichtern erkennbar und zusätzlich über das Awareness-Handy erreichbar. Das Theken-Personal ist ebenfalls eingewiesen und kann das Awareness-Personal über die Awareness-Handynummer kontaktieren, wenn Betroffene sich dort melden. Mit Info-Aushängen und Flyern wird das Awareness-Konzept zudem für alle sichtbar. Um betroffenen Personen einen Rückzugsraum zu bieten, gibt es den Awareness-Raum.

Während der Veranstaltung ist das Awareness-Konzept reaktiv, das heißt, das Awareness-Personal ist ansprechbar für Menschen, die eine Grenzüberschreitung erleben oder sonstigen Unterstützungsbedarf haben. Im Fall, dass eine Person die Veranstaltung verlassen soll, wird die Security hinzugezogen. Das Awareness-Personal spricht außerdem Menschen an, wenn es den Eindruck hat, dass es ihnen nicht gut geht und biete Unterstützung an. Falls notwendig, kann in Notsituationen der Rettungsdienst gerufen werden.

Allgemein liegt der Fokus auf der Unterstützung der betroffenen Person. Das Awareness-Personal zeigt sich mit dieser parteilich und stellt subjektive Erlebnisse nicht in Frage. Betroffene Personen haben grundsätzlich die Definitionsmacht und werden darin unterstützt ihre Bedürfnisse zu formulieren. Mit Informationen geht das Personal sensibel um und gibt Übergriffe und Störungen falls nötig und nicht anders gewünscht, zunächst anonymisiert an das Beschwerde-Team weiter.

Nach der Veranstaltung werden Situationen und Vorfälle durch das dort beschäftigte Awareness-Personal an entweder die Awareness-AG oder das Beschwerde-Team gemeldet. Falls nötig, wird das Awareness-Personal ein Gedächtnisprotokoll schreiben, um eine Reflexion von Geschehnissen auf Partys und Konzerten zu ermöglichen.

Die Awareness-AG ist auch im Nachhinein ansprechbar unter awareness@stapeltor.de.



