

Leitfaden zur Entwicklung von Awareness-Konzepten für universitäre Feiern



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Grundlagen der Awareness-Arbeit.....	2
3.	Awareness in der Planung von Veranstaltungen.....	5
a.	Verantwortlichkeit.....	6
c.	Barrierefreiheit.....	7
d.	Booking.....	8
e.	Räumliches und Menstruationsprodukte	8
f.	Kommunikation der Verhaltensregeln	8
4.	Awareness-Arbeit während der Veranstaltung	8
a.	Aufgaben der Ansprechpersonen für Awareness	8
b.	Infrastruktur des Awareness-Teams	10
c.	Reflexion nach der Veranstaltung	10
	Anhang	12
a.	Checkliste für den Ablauf der Awareness-Arbeit	12
b.	Weitere Ansprechstellen.....	15
c.	Informationen zu K.O. Tropfen und Vergewaltigung	16
d.	Quellen.....	19

1. Einleitung

Die Universität Kassel versteht sich als geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule, die die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource begreift, Diskriminierungen aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbindet und ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima sowohl für die Beschäftigten als auch die Studierenden anstrebt. Der vorliegende Leitfaden für Awareness-Konzepte ist Teil der Präventionsarbeit zum Schutz vor Diskriminierungen im Sinne der 2019 verabschiedeten „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel“.

Neben Forschung und Studium sind auch universitäre Feiern Bestandteil des akademischen Alltags. Da es insbesondere in Situationen, in welchen Alkohol ausgeschenkt wird, zu Diskriminierungen und Übergriffen kommt, empfehlen sich hier Awareness-Konzepte. Um die Veranstalter:innen solcher Feiern bei der Entwicklung eines zum Charakter der Veranstaltung passenden Awareness-Konzepts zu unterstützen, stellt die Universität diesen handlungsorientierten Leitfaden zur Verfügung. Der Leitfaden ist geeignet, um Awareness-Arbeit kennenzulernen und es ist wünschenswert, dass dieser für die Entwicklung und praktische Umsetzung von Awareness-Konzepten herangezogen wird.

Mit diesem Leitfaden ist die Erwartung verbunden, dass Veranstalter:innen und Teilnehmer:innen universitärer Feiern sich aktiv für Awareness und Diskriminierungsschutz einsetzen und einen Beitrag dazu leisten, universitäre Veranstaltung für alle zugänglich und sicher zu gestalten. An der Erarbeitung des Leitfadens haben viele Menschen aus der Universität mitgewirkt. Die Stabsstelle Gleichstellung hat die Erstellung federführend geleitet, sie berät weiterhin zur Umsetzung des Leitfadens und entwickelt den Leitfaden weiter.

2. Grundlagen der Awareness-Arbeit

Awareness bezeichnet das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Situationen, in denen die Grenzen von Menschen überschritten werden. Alle Formen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt können dabei eine Rolle spielen. Bei vielen kulturellen Veranstaltungen sind Awareness-Konzepte inzwischen die Regel. Auch an

Hochschulen wächst das Bewusstsein für den Bedarf solcher Konzepte, da sich gesellschaftliche Machtverhältnisse im universitären Alltag ebenso widerspiegeln wie an anderen Orten gesellschaftlicher Begegnung.

Awareness-Arbeit an der Universität Kassel soll ein Miteinander ermöglichen, in dem sich alle Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Aussehen und körperlichen Fähigkeiten möglichst wohl, frei und sicher fühlen können. Da besonders Partys oder Veranstaltungen mit Alkohol und anderen Drogenkonsum Orte sind, an denen Grenzüberschreitungen geschehen und übergriffiges Verhalten stattfindet, gilt es hier besonders aufmerksam zu sein. Leider gibt es immer wieder Personen, deren Verständnis von „eine gute Zeit haben“, andere genau in dieser beeinträchtigt.

Als Grenzüberschreitung gilt dabei grundsätzlich das, was die betroffene Person als solche definiert und wahrnimmt, dies sollte ernst genommen werden. Awareness-Arbeit zielt in solchen Situationen insbesondere darauf, marginalisierte Personengruppen zu schützen und Machtungleichheiten entgegenzuwirken. Im Idealfall wird eine solidarische Lösung gefunden, die zum Ergebnis hat, dass es denen besser geht, deren Grenzen überschritten wurden. Es kann Awareness-Situationen geben, in welchen Personen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen beteiligt sind. Hier ist ein größeres Ambiguitätsbewusstsein gefordert.

Verhaltensregeln können helfen, der Gefahr solcher Grenzüberschreitungen auf universitären Feiern zu begegnen. Sie können z.B. im Vorfeld der Veranstaltung kommuniziert und/oder während der Veranstaltung in Form von Plakaten o.ä. bekannt gemacht werden. Auf der Website der Antidiskriminierungsstelle der Universität Kassel finden sich mögliche Beispiele der praktischen Umsetzung <https://goto.uni-kassel.de/go/Awareness>

Angepasst an den Charakter der jeweiligen Feier könnten solche Verhaltensregeln beispielsweise lauten:

1. **Gegenseitiger Respekt.** Die Universität duldet keine physischen oder verbalen sexuellen Übergriffe und lehnt jede Form von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ab. Auf der Veranstaltung sollen sich alle Teilnehmer:innen wohl und sicher fühlen.
2. **Gegenseitige Rücksichtnahme.** Passen Sie auf Ihre Umgebung auf. Sollte es jemandem nicht gut gehen, kümmern Sie sich um Hilfe oder helfen Sie selbst. Falls Sie den Eindruck haben, jemand könnte in Schwierigkeiten sein, fragen Sie vorsichtshalber nach. Wenn die Hilfe abgelehnt wird, respektieren Sie dies.
3. **Nur „Ja“ bedeutet „Ja“.** Respektieren Sie die Grenzen des Gegenübers und vergewissern Sie sich, dass Sie diese nicht überschreiten.
4. **Kleidung ist kein Konsens.** Wenn eine Person viel Haut zeigt, bedeutet das nicht, dass diese Person automatisch dazu bereit ist, Körperkontakt zuzulassen.
5. **Das Aussehen einer Person sagt nichts über ihre Geschlechtsidentität aus.** Viele Menschen haben täglich damit zu kämpfen, dem falschen Geschlecht zugeordnet zu werden. Dies kann mit großen psychischen Belastungen einhergehen. Respektieren Sie deshalb die Entscheidung, welche Toilette eine Person wählt.
6. **Betroffene Personen definieren selbst, was sie als Grenzüberschreitung empfinden.** Dies sollte ernst genommen und nicht in Frage gestellt werden.
7. **Das Ausüben oder Androhen von Gewalt wird nicht toleriert.** Dies gilt sowohl für physische als auch psychische Formen von Gewalt.
8. **Keine Person solle zum Konsum von legalen Drogen animiert werden.** Auch hier bedeutet nur ein „Ja“ ein „Ja“. Haben Sie das Gefühl, eine Person tut etwas, was sie gar nicht möchte, dann geben Sie hier besonders acht und fragen die Person direkt.
9. **Der Konsum illegaler Drogen ist untersagt.** Sollten sich durch den Konsum illegaler Drogen Notfälle ergeben, wird dennoch Hilfe geleistet.

Notfallnummern

Notruf Polizei: 110 Notruf Rettung: 112

Sicherheits- und Wachdienst auf dem Hochschulgelände (24/7 erreichbar): + 49 561 804 2222

Der unmittelbare Ausschluss von dieser Veranstaltung. Bei Verstößen gegen diese Verhaltensgrundsätze kann die störende Person unmittelbar von der Veranstaltung ausgeschlossen werden.

Regelverstöße und ihre Folgen können sich grundsätzlich in zwei Kategorien eingliedern lassen:

Erste Kategorie Regelverstoß (z.B. diskriminierende Aussagen)

- ➔ Erste Verwarnung mit aufklärendem Gespräch. Bei einsichtigem Verhalten kann die Person weiter an der Veranstaltung teilnehmen. Sollte die Reaktion negativ, z.B. aggressiv sein, kann die Person der Veranstaltung verwiesen werden.

Zweite Kategorie Regelverstoß (z.B. kein Akzeptieren von Grenzen, sexuelle und körperliche Belästigung)

- ➔ Direkter Ausschluss von der Veranstaltung ggfs. unter Einbeziehung des Sicherheitspersonals auf dem Campus.
- ➔ Bei Straftaten oder sehr aggressiven Verhalten kann die Polizei hinzugezogen werden.

Die Veranstaltenden üben Hausrecht aus und können Personen des Geländes verweisen.

3. Awareness in der Planung von Veranstaltungen

Generell sollte jede Veranstaltung so geplant werden, dass Diskriminierungen und Gewalt keinen Raum haben und auch nicht durch die Rahmenbedingungen der Veranstaltung gefördert werden. Als Veranstalter:innen sollten Sie abwägen, was die entsprechende Veranstaltung an zusätzlicher Awareness-Arbeit bedarf.

Die Ausgestaltung der Awareness-Arbeit hängt von der Veranstaltung ab. Je nach Größe und Besucherzahl, Uhrzeit, Dauer und Ort der Veranstaltung kann die personelle Unterstützung der Awareness-Arbeit auf einer universitären Feier von einer Ansprechperson über geschultes Bar-Personal oder Tutor:innen bis hin zu einem großen Awareness-Team reichen. In kleineren Gruppen, beispielsweise bei Kneipentouren oder Einführungstagen sind geschulte Tutor:innen angemessen. Die Aufgabe von Awareness-Ansprechpersonen oder ganzen Awareness-Teams ist es,

diskriminierendem oder grenzüberschreitendem Verhalten aktiv zu begegnen. Außerdem sollen betroffene Personen unterstützt werden, wenn diese Hilfe benötigen. Im besten Fall handelt es sich bei den Awareness-Ansprechpersonen um geschultes Personal.

Generell gilt: Das Awareness-Team handelt betroffenenzentriert und bietet zu allererst ein Schutz- und Rückzugsraum für Betroffene. Täter:innenkonfrontationen sind nicht die Hauptaufgabe des Awareness-Teams. Diese erfolgen in Rücksprache und Zusammenarbeit mit den Veranstalter:innen.

Die Veranstalter:innen sollen die Entscheidung für ein Awareness-Konzept so treffen, dass die in diesem Leitfaden aufgeführten Anforderungen an Awareness erfüllt werden.

Wenn Sie als Veranstalter:in regelmäßig Awareness-Personal benötigen, bietet es sich an, eine Datenbank aufzubauen, um auf erfahrenes Personal zugreifen zu können. Im Anhang zu diesem Leitfaden findet sich eine Checkliste für Veranstalter:innen mit Punkten, die bei der Vorbereitung einer Veranstaltung hilfreich sein können (Anhang a.). Wesentliche Fragen, zu denen sich im Vorfeld einer universitären Feier Gedanken gemacht werden sollten, sind:

a. Verantwortlichkeit

Es ist wichtig, vorab klare Verantwortlichkeiten festzulegen. Die Veranstalter:innen sind für die Entwicklung des Awareness-Konzepts und auch für die Awareness-Ansprechperson bzw. das Awareness-Team (siehe unter 4.) verantwortlich. Sie sollten über das bestehende Hausrecht¹ informiert sein und im Ernstfall den Ausschluss von der Veranstaltung durch den Wach- und Sicherheitsdienst erwirken. Wird weiteres Personal für die Durchführung der Feier benötigt, so müssen die Arbeitsbedingungen im Vorfeld bekannt sein und vor der Veranstaltung besprochen werden. Bestehendes Arbeitsrecht muss dabei eingehalten werden.

¹ Das Hausrecht einer Universität gibt der Institution das Recht, Regeln für den Zugang zu ihren Räumlichkeiten und Veranstaltungen festzulegen. Dies umfasst auch die Befugnis, Personen von Veranstaltungen auszuschließen oder sie des Geländes zu verweisen, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Die Hausordnung der Universität Kassel findet sich [hier](#).

b. Sensibilisierung des Personals

Um Diskriminierung während der Veranstaltung zu minimieren, müssen sich im besten Fall alle Beteiligten gemeinsam verantwortlich fühlen. Schulungen im Vorfeld sind wünschenswert. Bei deren Organisation unterstützt die Stabsstelle Gleichstellung. In jedem Fall sollen alle, die an der Organisation und Durchführung der Veranstaltung beteiligt sind, ein grundlegendes Verständnis von Awareness haben und das Awareness-Konzept der Veranstaltung kennen, um es dann auch umsetzen zu können. Alle Beteiligten sollen die Räumlichkeiten und das Gelände gut kennen, um beispielsweise über barrierearme Zugänge (s.u.) informieren zu können. Hilfreich ist es zudem, wenn das Personal bei der Veranstaltung selbst divers besetzt ist und dies auch bei der Einteilung von Schichten berücksichtigt wird.

c. Barrierefreiheit

Die Veranstaltung sollte barrierefrei sein. (Un-)Sichtbare Barrieren erschweren Zugangsmöglichkeiten, sowohl in räumlichem Sinne als auch durch Sprachbarrieren und Ressourcen.

- Sind Flyer nur auf Deutsch verfügbar?
- Können Plakate durch eine Spracherkennungssoftware vorgelesen werden?
- Werden ausschließlich Cis-Menschen² angesprochen?
- Gibt es Zugangsmöglichkeiten mit geringen finanziellen Ressourcen?
- Wo sind verschiedene Toiletten (Barrierearm, All-Gender)?
- Erhalten Begleitpersonen von kostenlosem Eintritt?

Dies sind orientierungsgebende Fragen, decken aber nicht den Bereich der Barrierefreiheit ab. Bei weiteren Fragen empfehlen sich Leitfäden für barrierefreie Veranstaltungen wie z.B. vom [Paritätischen Hessen](#).

² Cis-Menschen sind Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

d. Booking

Beim Booking sollte auf problematische Hintergründe der Künstler:innen (z.B. Verbindungen zu rassistischen Organisationen, sexistische Vorkommnisse) geachtet werden. Sollte es zu diskriminierendem oder übergriffigem Verhalten durch eingeladene Künstler:innen kommen, sollte nach Möglichkeit ein Auftritt abgesagt bzw. abgebrochen werden.

Das Booking wird am besten von mehreren Personen geprüft. Im Falle von Unsicherheiten sollten entsprechende Beratungsstellen, zum Beispiel die*der Referent*in Diversity³ der Universität, kontaktiert werden.

e. Räumliches und Menstruationsprodukte

Bei größeren Veranstaltungen sollte es immer einen Rückzugsraum auf dem Gelände geben und es sollte ein Zugang zu Menstruationsprodukten gewährleistet sein. Menstruationsprodukte befinden sich auch in den All-Gender-Toiletten der Universität.

f. Kommunikation der Verhaltensregeln

Awareness-Regeln im Sinne der auf S. 4 und 5 genannten Verhaltensregeln sollten im Vorfeld der Veranstaltung (z.B. in deutscher und englischer Sprache) bekannt gemacht werden, etwa zusammen mit der Einladung, auf einer Website oder über Social Media. Eine klare, öffentlich einsehbare Haltung ist ein wichtiger Bestandteil der präventiven Arbeit. Sie sorgt dafür, dass sich Gäste und Personal einer universitären Feier sicher fühlen. Auch die Möglichkeit eines Ausschlusses von der Feier für den Fall, dass sich eine Person nicht an diese Regeln hält, sollte kommuniziert werden.

4. Awareness-Arbeit während der Veranstaltung

a. Aufgaben der Ansprechpersonen für Awareness

Üblicherweise sehen die Tätigkeiten der mit Awareness-Aufgaben betrauten Personen (im Folgenden als „Awareness-Team“ bezeichnet) während einer Veranstaltung wie folgt aus:

³ diversity@uni-kassel.de, Telefon: 0561 804-7797

- Das Awareness-Team unterstützt bei Vorfällen und schützt die betroffenen Personen. Es handelt auch präventiv und beobachtet das Geschehen.
- Das Team ist mit dem Awareness-Konzept der Veranstaltung vertraut, kennt alle wichtigen Ansprechpersonen der Veranstaltung und Beratungsstellen und kennt sich mit den Räumlichkeiten gut aus.
- Das Awareness-Team sollte in jeder Schicht so aufgestellt sein, dass es die Veranstaltung im Blick halten kann.
- Das Awareness-Team sollte sichtbar sein. Das kann durch Aushänge, bestimmte Kleidung, auffällige Armbänder oder Buttons erreicht werden. Das Team sollte immer wieder durch alle Räumlichkeiten gehen und Präsenz zeigen.
- Es kann hilfreich sein, das Codewort „Wo ist Luisa“ zu nutzen. Dabei sollten alle Mitarbeitenden darüber Bescheid wissen, dass eine Person dadurch nach Hilfe sucht. Materialien und mehr Informationen gibt es in Kassel bei [Beratungsstelle LK2](#)
- Bei großen Veranstaltungen kann das Awareness-Team Zuständigkeiten für unterschiedliche räumliche Bereiche oder Themen festlegen.
- Je diverser das Team zusammengestellt ist, desto besser können sich potenziell Betroffene mit dem Team identifizieren und trauen sich eher, Übergriffe zu melden. Im Idealfall ist pro Schicht eine FLINTA*-Person⁴ eingeteilt.
- Das Team sollte sich vorab kennenlernen, um sich besser unterstützen zu können.
- Das Awareness-Team sollte nüchtern sein und während der Veranstaltung keinen Alkohol oder andere Rauschmittel konsumieren.

Wenn möglich, sollte das Awareness-Team immer zu zweit agieren. Das Vier-Augen-Prinzip dient der gegenseitigen Vergewisserung und erweitert den Handlungsspielraum.

Idealerweise sind die Personen im Awareness-Team geschult und können direkt unterstützen und beraten. Ungeschultes Personal kann aber auch ein Awareness-Team bilden, solange dies transparent kommuniziert wird. Diese Teams übernehmen dann die sogenannte "Verweis-Beratung": Sie sind die erste Anlaufstelle für Übergriffe, beraten aber nicht selbst, sondern verweisen an die einschlägigen Beratungsstellen und Hilfsangebote. Wenn sich das Team selbst in einer Situation nicht sicher oder überfordert fühlt, dann sollte Unterstützung gesucht werden oder die Verantwortung

⁴ FLINTA* wird als Akronym für Frauen, Lesben, Intergeschlechtliche, Nichtbinäre, Transgeschlechtliche und Agender Personen genutzt.

abgegeben werden. Der „**Gesprächsleitfaden für Awareness-Fälle**“ auf der Website der [Stabstelle Gleichstellung](#) bietet Unterstützung in diesen Fällen.

Idealerweise sind alle an der Organisation der Veranstaltung Beteiligten mit dem Handlungsleitfaden vertraut und können so bei Bedarf den Betroffenen Unterstützung bieten.

b. Infrastruktur des Awareness-Teams

Für ein Awareness-Team sollte eine Infrastruktur bereitgestellt werden. Dazu gehören vor allem ein zentraler Standort für einen Infostand und ein Beratungs- oder Rückzugsraum. Wenn eine Veranstaltung mobil ist, überlegen sich die Veranstalter:innen Alternativen.

Ein Awareness-Koffer mit folgenden Materialien sollte vor Ort vorhanden sein. Dieser kann über die Ansprechperson für Antidiskriminierung in der Stabstelle Gleichstellung, Zentralverwaltung in der Mönchebergstr. 19 ausgeliehen werden.

Inhalt des Awareness-Koffers:

- Erste Hilfe Material
- Möglichkeit zum Hinlegen, Decken
- Taschentücher
- Hygiene- und Menstruationsprodukte, ggf. Verhütungsmittel
- Traubenzucker
- Wasser
- Liste mit Anlaufstellen für Betroffene von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung
- Ohrstöpsel
- Informationen zu K.O. Tropfen und Vergewaltigung (Anhang c.)

Folgendes kann optional vor Ort vorhanden sein:

- Liste mit Übernachtungsmöglichkeiten
- vertrauenswürdige Taxifahrer:innen
- K.O.-Tropfen-Teststreifen

c. Reflexion nach der Veranstaltung

Insbesondere bei wiederkehrenden Veranstaltungsformaten sollten sich alle Beteiligten Zeit nehmen, die Awareness-Arbeit zu reflektieren. Was hat gut geklappt? Was hat weniger gut geklappt? Was muss beim nächsten Mal verbessert werden? Dafür kann es hilfreich sein, ein diverses und ggf. anonymes Feedback von Besucher:innen der Veranstaltung zu erfragen.

Anhang

a. Checkliste für den Ablauf der Awareness-Arbeit

Für Veranstalter:innen		
Vorüberlegungen:	Verant- wortung	Erledigt
Eigene Voraussetzungen: Habe ich bereits Erfahrung in der Awareness-Arbeit oder kann ich eine erfahrene Person hinzuziehen?		
In welchem Kontext (Tageszeit, Ort, inhaltlicher Kontext) findet meine Veranstaltung statt und welche Besucher:innen erwarte ich? Wo können hier schwierige Situationen oder übergriffiges Verhalten entstehen? Wie/Wo erfolgt die An- / Abreise?		
Entscheiden: Benötige ich ein (geschultes) Awareness-Team oder informiere ich bestehende Mitarbeitende (z.B. Tutor:innen) über das Awareness-Konzept und entsprechende Abläufe?		
Informationen einholen: Barrierefreiheit, Rückzugsmöglichkeiten, Ansprechbarkeit des Sicherheitsdienstes, Beratungsstellen für Verweisberatung		
Personalplanung für ein Awareness-Team bei größeren Feiern: • auf die Zusammensetzung des Teams achten: Im Idealfall mind. eine Frau und/oder queere Person und eine Awareness-erfahrene Person pro Schicht, nicht alleine arbeiten • Rahmenbedingungen klären: Wie viel wird bezahlt? Wie lang sind die Schichten? • Wie läuft die Kommunikation während der Veranstaltung ab? Dafür alle notwendigen Rahmenbedingungen schaffen		
Vorbereitung		
Klärung der Haltung: alle Beteiligten sollten das Awareness-Konzept kennen und unterstützen		
Wie wird das Awareness-Konzept vor und während meiner Veranstaltung sichtbar gemacht? • Regeln der Awareness-Arbeit vor und während der Veranstaltung kommunizieren • Mehrsprachige Bewerbung der Veranstaltung • Erkennbarkeit (z.B. Warnwesten, Knicklichtarmbänder, auffällige Buttons) und Erreichbarkeit (z.B. Infotisch, Code-Wort, Telefon) der Mitglieder des Awareness-Teams vor Ort		

Begehung des Veranstaltungsorts		
Absprachen zur Zusammenarbeit zwischen Awareness- und Sicherheitsstrukturen treffen: Wie wird in welchen Fällen vorgegangen? Wer informiert wen? Wie wird im Zweifelsfall das Hausrecht durchgesetzt?		
Besorgen der Awareness-Materialien: Wer kümmert sich um Awareness-Handys, Mittel zur Erkennbarkeit, Awareness-Koffer, Ausdrucken des Leitfadens, andere eigene Überlegungen		
Versorgung des Awareness-Teams (Essen, Getränke)		
Das Awareness-Team geht erst nach Ende der Veranstaltung oder das Ende der Awareness-Begleitung wird klar kommuniziert		
Zeit und Ort für die Nachbesprechung festlegen		

Awareness-Arbeit während der Veranstaltung		
Check-In im Team, Kommunikationsabläufe im Team präsent haben, Treffpunkt und Schichtwechsel einhalten		
Wie soll der Schichtwechsel aussehen? Check-in zu bisherigen Vorkommnissen, Übergabe an Materialien		
Mit dem Ort vertraut machen und Rückzugsort schaffen		
Mehrsprachiges Infomaterial bereithalten und Beratungsstellen kennen		
Nüchtern arbeiten		
Präsenz und Ansprechbarkeit zeigen, dabei Vertraulichkeit vermitteln und einhalten		
Eigene Grenzen wahrnehmen, Bedürfnisse formulieren, Selfcare-Bedarf wahrnehmen und kommunizieren		
Nie alleine agieren, außer betroffene Person bittet ausdrücklich darum		
Vorfälle dokumentieren (Mustervorlage für Gedächtnisprotokoll)		

Nach der Veranstaltung		
Reflexion zur Veranstaltung • Was lief gut / Was lief schlecht? • Gibt es Situationen die nachbesprochen werden müssen? • Gibt es etwas, was beim nächsten Mal anders laufen/geplant werden soll? • Gibt es etwas, was genau so beibehalten werden soll? • Gibt es noch offene Punkte?		
Ggf. Erfahrungen an Ansprechperson für Antidiskriminierung (antidiskriminierung@uni-kassel.de) rückmelden und so an der		

Verbesserung der Awareness-Strukturen an der Universität arbeiten		
Eventuelles Auffüllen der Awareness-Materialien und Rückgabe des Awareness-Koffers		
Bezahlung des Personals		

b. Weitere Ansprechstellen

Interne Notrufnummer der Universität Kassel:
+49 561 804-2222 (24/7 erreichbar)

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: Tel: 116 016
<https://www.hilfetelefon.de/>

Heimwegtelefon: Tel: 030 12074182 (deutschlandweit)
Sonntag – Donnerstag: 21 – 24 Uhr, Freitag & Samstag 21 – 03 Uhr
<https://heimwegtelefon.net/>

Medizinische Versorgung und Hilfe nach einer Vergewaltigung in der Region Kassel:
<https://www.hilfe-nach-vergewaltigung-region-kassel.de/>

Sicherheitshinweise der Universität Kassel
<https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/themen/bau-technik-und-liegenschaften/sicherheit-auf-dem-campus>

Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
www.uni-kassel.de/go/schutz_sexualisierte_Diskriminierung

Ansprechstellen bei Diskriminierung:
www.uni-kassel.de/go/Ansprechstellen_bei_Diskriminierung

Beschwerdestelle bei Diskriminierung für Studierende der Universität Kassel:
<https://www.uni-kassel.de/uni/studium/kontakt-und-beratung/servicestellen/beschwerdestelle>

Beschwerdestelle bei Diskriminierung für Bedienstete der Universität Kassel:
<https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/organisation/beauftragte/weitere-anlaufstellen/agg-beschwerdestelle-fuer-bedienstete.html>

Initiative Awareness (für Material und Workshops):
<https://initiative-awareness.de/materialien/>

Frauen informieren Frauen Kassel
<https://fif-kassel.de/>

Eigenmächtig e.V. (Beratung für Transpersonen und Frauen)
<https://www.eigenmaechtig.de/>

Response Hessen (Beratung bei rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt)
<https://response-hessen.de/>

c. Informationen zu K.O. Tropfen und Vergewaltigung

Was tun nach einer (versuchten) Vergewaltigung?

Von Vergewaltigung spricht man, wenn eine Person eine andere gegen ihren Willen unter Anwendung oder Androhung von Gewalt zum Vollzug des Beischlafs nötigt oder andere sexuelle Handlungen vornimmt oder von der betroffenen Person an sich vornehmen lässt.

Wurde eine Person Opfer einer Vergewaltigung, befindet sie sich in einer schrecklichen Ausnahmesituation. Viele Betroffene wirken vorerst beherrscht und unbeteiligt, wodurch die Grausamkeit des Geschehnisses aber nicht gemindert wird. Aus Scham, Angst, Hilflosigkeit oder dem Ekel vor der Tat gehen viele Vergewaltigungsopfer nicht zur Polizei, zum Frauenarzt oder in eine Notfallambulanz.

Dabei ist eine ärztliche Versorgung nach einer Vergewaltigung besonders wichtig - auch wenn sie große Überwindung kostet.

Wenn Sie akut von einer Vergewaltigung betroffen sind, sollten Sie

- eventuelle körperliche Verletzungen so bald wie möglich ärztlich versorgen lassen:
- Ärztliche Versorgung nach Vergewaltigung (mit oder ohne Befunderhebung)
Anlaufstelle:
Klinikum Kassel
Zentrale Notaufnahme ZNA | Haus 2
Mönchebergstr. 41-43, 34125 Kassel
Telefon: 0561 980-5001
- <https://www.hilfe-nach-vergewaltigung-region-kassel.de/>

Versuchen Sie, mit dem Erlebten und Ihren Ängsten möglichst nicht allein zu bleiben. Vielleicht haben Sie einen Angehörigen oder einen Menschen in Ihrem Freundeskreis, dem Sie vertrauen und den Sie in Ihrer Nähe haben möchten.

Sie können die Tat bei jeder Polizeidienststelle anzeigen oder über die Telefonnummer 110 einen Streifenwagen der Polizei rufen!

Auch die Polizei informiert über die Möglichkeiten einer ärztlichen Versorgung und kann Ihnen entsprechende Anlaufstellen nennen. Die Polizei wird die Personalien und die Angaben über Tatort, Tatzeit und die Täter:innen sowie erste notwendige Hinweise zur Tat aufnehmen. Mit der Erstattung einer Anzeige, leitet die Polizei einen Untersuchungsauftrag ein. Ein behandelnder Arzt muss der Polizei dann Auskunft erteilen, die Schweigepflicht gilt dann nicht mehr.

Wichtige Hinweise im Fall einer Vergewaltigung / sexuellen Nötigung:

- Beweise (z.B. getragene Kleidung) aufheben und nicht waschen!
- Innerhalb von 24 Stunden sollte sich die betroffene Person medizinisch untersuchen lassen, unabhängig davon, ob Anzeige erstattet werden soll oder nicht! Sich vor dem Arztbesuch möglichst nicht waschen, weil das Beweise vernichtet!
- Die medizinische Untersuchung ist auch deshalb wichtig, weil unter Umständen Gewalt angewendet wurde und dies hinterlässt Spuren am und im Körper. Außerdem ist es wichtig, sich auch um sexuell übertragbare Krankheiten zu kümmern.

Informationen zu K.O.- Tropfen

„K.O. Tropfen“ ist ein Sammelbegriff für verschiedene Substanzen wie GBL/GHB. Sie sind farb- und geruchslos und fallen deshalb in einem Getränk nicht auf.

Symptome in den ersten 20 Minuten:

- Übelkeit & Schwindel; kann verwechselt werden mit der anfänglichen Wirkung von Alkohol, auch wenn die Person noch nichts / noch nicht so viel getrunken hat.
- Euphorie
- Enthemmung

Symptome ab 20-40 Minuten:

- Benommenheit
- Willenlosigkeit
- Müdigkeit / Bewusstlosigkeit
- Bei Alkohol- und Drogenkonsum sowie einer höheren Dosierung der K.O. Tropfen können die Symptome verstärkt werden.

Nach dem Schlaf:

- Katerähnliches Gefühl
- Eingeschränktes Erinnerungsvermögen oder Filmriss

Was tun?

- Hängt davon ab, wie lange die Einnahme her ist
- Es treten Symptome auf, die vor dem Schlaf auftreten (o.g.) → ärztliche Hilfe holen
- K.O. Tropfen sind etwa 12-14 Stunden im Urin nachweisbar. Urin kann in einem Glas kühl aufbewahrt und untersucht werden. Personen, welche vermuten, dass ihnen K.O. Tropfen zugeführt worden sind, können versuchen, sich im Krankenhaus untersuchen zu lassen. Das Krankenhaus ist nicht verpflichtet, das zu tun. Diese Behandlung ist kostenpflichtig, außer man erstattet Anzeige bei der Polizei (bereits das Zuführen von K.O. Tropfen ist eine schwere Körperverletzung).

d. Quellen

Bei der Erstellung des Leitfadens wurde auf eine Vielzahl von Ressourcen zu Awareness-Arbeit in universitären wie außeruniversitären Kontexten zurückgegriffen.

ASTA Universität Paderborn, Referat für Gleichstellung (2023). *Awareness-Konzept für Veranstaltungen*. https://asta.uni-paderborn.de/wp-content/uploads/2023/09/230919_AwarenessKonzept.pdf, zuletzt abgerufen 18.11.2025.

Awareness-Institut. *Handlungsempfehlung für Veranstaltungsawareness*. (2024). <https://awareness-institut.net/handlungsempfehlungen-fuer-veranstaltungsawareness/>, zuletzt abgerufen 18.11.2025.

Fachschaft Evangelische Theologie Göttingen (2022): *Code of Conduct & Awareness* <https://fs-theo.de/awareness/>, zuletzt abgerufen 18.11.2025.

Haiduck Leonie, Hecht Miriam, Vogel Alexandra (2019). *awareness – Umgang mit Diskriminierung & sexualisierter Gewalt bei Veranstaltungen*. Broschüre Leipzig: Initiative Awareness e.V.

Büro für Gender und Diversity, Friedrich-Alexander-Universität (2023) Handreichung zur Gestaltung von Awareness- Arbeit an der FAU <https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2025/03/FAU-Awareness-Handreichung.pdf> zuletzt abgerufen 28.04.2026

LesMigraS - Antigewalt und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V. (2017). *Grenzen setzen - Ein Arbeitsbuch*. Broschüre Berlin.

Wiesental, Ann, Antisexistische Awareness. Ein Handbuch (2024). Unrast Verlag, Münster.