

## **Club Zukunft / Bar3000 Awareness-Konzept:**

Triggerhinweis: In diesem Konzept geht es auch um Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt.

### **Awareness-Arbeit**

Awareness beschreibt das Bewusstsein, die Aufmerksamkeit und die Schritte in Richtung der kollektiven Verantwortungsübernahme. Sie ist zu verstehen als die Reaktion auf Grenzüberschreitungen, (sexualisierte) Gewalt und diskriminierende Ausschlüsse. Diskriminierung und Übergriffe zeigen sich in verbaler, körperlicher, sexualisierter und psychischer Gewalt und in der Form von Sprüchen, Beleidigungen, Belästigungen, Drohungen und Übergriffen.

Grenzüberschreitende Situationen und (sexualisierte) Gewalt sollen verhindert werden, indem Strukturen und wirksame Reflexionsprozesse bewusst und sichtbar gemacht werden. Awareness-Arbeit versucht Aufklärung zu leisten und Verständnis für verschiedene Lebensrealitäten zu schaffen. Sie zielt darauf ab, dass sich alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, (sozialer) Herkunft, Aussehen und körperlichen Fähigkeiten – möglichst wohl, frei und sicher fühlen.

Treten grenzüberschreitende Situationen dennoch auf, können sich betroffene Personen an geschultes Personal wenden, um Beratung, Unterstützung und falls gewünscht, weitere Hilfe zu bekommen.

### **Awareness Guideline**

#### **– Teamaufbau und Einsatzplanung**

Im Team sind möglichst viele Dimensionen der Diversität vertreten und der Einsatzplan berücksichtigt diese Vielfalt. Das Team wird anhand des Awareness-Konzepts für den Umgang im Betriebsalltag geschult. Von Donnerstag- bis Samstagabend ist jeweils ein:e Schutzengel vor Ort.

#### **– Erkennung Schutzengel und Codewort für Gäste**

Schutzengel tragen eine Weste zur guten Sichtbarkeit und Erkennung. Eine Person, die sich in einer grenzüberschreitenden Situation befindet, kann sich bei Schutzengeln, bei den Securities oder den Mitarbeitenden melden. Oder sie fragt an der Bar nach „Luisa“. Alle Mitarbeitenden kennen das Codewort und reagieren entsprechend, holen den:die Schutzengel oder die Host-Person dazu.

### **- Selbstreflexion**

Die Verantwortlichen fühlen sich dazu in der Lage, Vorfälle zu begleiten und/oder zu deeskalieren. Wenn der:die Schutzengel sich nicht in der Lage sieht die Situation alleine zu klären, wird Hilfe durch die Host-Person und/oder Securities angefordert. Im Rahmen von Reflexionsprozessen werden monatlich Erfahrungen ausgewertet. Externe Coachings oder Supervision können periodisch dazu gebucht werden.

### **- Vorgehen bei einem Vorfall**

Grundsätzlich geht es nicht um Rechtsprechung, sondern um das Vermitteln, dass sich eine Person aufgrund des Verhaltens einer anderen Person unwohl, schlecht, eingeschränkt oder verletzt fühlt.

#### **- Definitionsmacht**

- Bei der Beobachtung einer grenzüberschreitenden Situation wird zuerst die betroffene Person angesprochen.
- Wenn keine Hilfe erwünscht ist, wird dies akzeptiert.
- Wenn Hilfe erwünscht ist, wird vor jedem Schritt die betroffene Person gefragt, ob das weitere Vorgehen in Ordnung ist (bspw. keinen Körperkontakt aufbauen, die Person nicht ungefragt in den Backstage bringen)
- Nur die betroffene Person entscheidet darüber, ob es sich um einen Übergriff gehandelt hat oder nicht. Die Rechtslage zu sexueller oder körperlicher Gewalt muss allen im Team bekannt sein – sie steht jedoch nicht über der Wahrnehmung der betroffenen Person.
- Nimmt die betroffene Person die Situation als übergriffig wahr, stehen dem Personal verschiedene Handlungsmöglichkeiten der gewaltausübenden Person gegenüber zur Verfügung. Entschieden wird situativ und unter Berücksichtigung der Wahrnehmung der betroffenen Person.

#### **- Anonymität**

- Die betroffene Person wird weder in den Übergabe-Protokollen, noch unter Mitarbeitenden namentlich genannt.
- Es findet keine Auskunft an andere Veranstaltungsteilnehmende statt, auch wenn diese den Namen der betroffenen Person kennen.
- Die übergriffige Person betritt nicht denselben Raum, in dem die betroffene Person sich befindet.
- Wenn die betroffene Person jemanden aus ihrem persönlichen Umfeld bei sich haben möchte, muss sie diese Person namentlich benennen, bevor sie in den Backstage darf.

### **- Parteilichkeit**

- Das gesamte Team hat eine eindeutige und solidarische Position gegenüber der betroffenen Person, unabhängig davon, ob die betroffene Person Besucher:in, ein:eine Mitarbeitende oder Künstler:in ist.
- Die betroffene Person soll sich ohne Rechtfertigungszwang äussern können und wird in ihrer Erzählung und ihren Empfindungen nicht angezweifelt.

### **- Sprache**

- Personen werden mit den von ihnen gewünschten Pronomen angesprochen.
- Bezüglich der grenzüberschreitenden Situation(en) wird das Wording der betroffenen Person übernommen.
- Von der betroffenen Person wird nicht als Opfer gesprochen, da die Bezeichnung Passivität und Hilflosigkeit impliziert.
- Von der diskriminierenden / gewaltausübenden Person wird nicht als Täter:in gesprochen, da die Bezeichnung Schuld und Bestrafung impliziert.
- Es kann Situationen geben, in denen Betroffene ein anderes Wording benutzen möchten, in diesem Fall übernehmen wir dieses gegenüber der betroffenen Person.
- Es ist wichtig, eine sensible Kommunikation mit der betroffenen Person führen zu können.
- Aufmerksames Zuhören und das Vermeiden von Suggestiv-Fragen sind zwingend.
- Möchte die betroffene Person nicht über die Ereignisse sprechen, ist dies zu respektieren.

### **- Unterstützungsangebote**

- Im Host-Büro sind Kontaktlisten von entsprechenden Beratungs- und Kontaktstellen griffbereit.
- Wenn die betroffene Person bspw. Anzeige erstatten möchte, soll das Awareness-Team in der Lage sein, den Ablauf und eventuell aufkommende Fragen über das Vorgehen erklären und beantworten zu können.
- Bei sexualisierter Gewalt sollte die betroffenen Person darauf aufmerksam gemacht werden, dass eine Beweisaufnahme stattfinden wird. Für diese wäre es sinnvoll, sich in ein Spital zu begeben, um Abstriche und Proben entnehmen zu können, die bspw. die DNA der übergriffigen Person sicherstellen. Handelt es sich um ein Offizialdelikt, sind Polizei und Justiz verpflichtet, ein Strafverfahren einzuleiten.
- Auch wenn die Person keine Anzeige erstatten möchte, soll das Awareness-Team die nötigen Infomaterialien zur Verfügung stellen können.

- Auf der Website [www.zukunft.cl](http://www.zukunft.cl) unter dem Navigationspunkt Awareness, kann auch nachträglich der Kontakt mit dem Club Zukunft / Bar3000 hergestellt werden.

## **Kommunikation mit Mitarbeitenden, Künstler:innen und Gästen**

### **- Mitarbeitende**

- Das Awareness-Konzept ist über das „Awareness-Briefing Mitarbeitende“ Bestandteil der Beilagen zum Arbeitsvertrag.
- Das Awareness-Briefing für Mitarbeitende findet im Rahmen der Einführung neuer Mitarbeitenden statt.

### **-Gäste**

- Manifest und Awareness-Konzept sind auf der Website [www.zukunft.cl](http://www.zukunft.cl) publiziert.
- Die Gäste wissen, dass sie einen sensibilisierten Ort betreten.
- Signalethik:  
Liebe Gäste  
Willkommen in der Zukunft.  
Das ist ein Ort, wo wir uns achten und respektieren. Wenn du dich unwohl fühlst, melde dich bei unseren Schutzengeln die eine Weste tragen, oder bei den anderen Mitarbeitenden.  
Habt Spass!

### **-Künstler:innen**

- In der Kommunikation mit Künstler:innen fließt ein Hinweis bezüglich unseres Awareness-Konzepts ein.

## **Weitere Informationen**

- Der Eingangsbereich, der äussere Durchgang und der Garderobenbereich wird videoüberwacht. Die Daten werden 7 Tage gespeichert und danach endgültig gelöscht.
- Lautstärke: Club 100dB, Bar3000 93dB, OG33 73dB
- Barrierefreiheit: Der Club und die Bar3000 sind rollstuhlgängig, eine rollstuhlgängige Toilette ist vorhanden. Die Mitarbeitenden am Einlass helfen gerne.
- Stroboskop-Warnung für den Club
- Fotos und Videos im Club: Es wird darum gebeten, den Wunsch nach Anonymität zu respektieren und die Persönlichkeitsrechte der anderen Gäste zu achten.