

Awarenesskonzept

Jugendkulturhaus Flösserplatz

Inhalt

1. Ausgangslage und Ziel des Konzepts.....	2
2. Grundlagen und Theoriebausteine	2
Was bedeutet Awareness?	2
Ursprung und Entwicklung	3
Gesellschaftliche Privilegien	3
Machtverhältnisse	3
Diskriminierung	4
Konsens	4
Betroffenenperspektive	5
Parteilichkeit	5
Awareness als gemeinsame Verantwortung	6
3. Awarenessgrundsätze im Flösserplatz	6
4. Awarenessarbeit im Flösserplatz	8
Rollen und Aufgaben	8
Handungsleitfaden für Awarenesspersonal	10
Handlungsschema Awarenessarbeit.....	14
5. Kommunikation	15
6. Evaluation	16
7. Quellen und weiterführende Links.....	16
8. Inkrafttreten.....	17

1. Ausgangslage und Ziel des Konzepts

Das Jugendkulturhaus Flösserplatz versteht sich als offener Ort der Begegnung, der kulturellen Teilhabe und des gemeinschaftlichen Erlebens. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Identitäten, Erfahrungen und Bedürfnissen kommen hier zusammen, um Konzerte, Partys, kulturelle Veranstaltungen und andere Angebote zu besuchen oder mitzugestalten. Damit diese Begegnungen für möglichst alle Besucher*innen positiv verlaufen können, braucht es einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander.

Wie in allen öffentlichen Räumen können auch im Veranstaltungsbetrieb Situationen entstehen, in denen persönliche Grenzen überschritten werden oder Menschen Diskriminierung, Ausgrenzung, Belästigung oder andere Formen von Gewalt erfahren. Solche Erfahrungen beeinträchtigen nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern können Menschen von der Teilnahme am kulturellen und gesellschaftlichen Leben ausschliessen. Awarenessarbeit setzt genau an diesem Punkt an: Sie schafft Strukturen und Handlungsmöglichkeiten, um Grenzüberschreitungen vorzubeugen, Betroffene zu unterstützen und ein möglichst sicheres Umfeld für alle Beteiligten zu fördern.

Mit dem vorliegenden Awarenesskonzept verfolgt das Jugendkulturhaus Flösserplatz das Ziel, einen möglichst diskriminierungsarmen und zugänglichen Raum zu schaffen. Besucher*innen, Mitarbeitende, freiwillig Engagierte, Künstler*innen und weitere Beteiligte sollen sich mit Respekt begegnen und Verantwortung für das gemeinsame Miteinander übernehmen.

Durch Awarenessarbeit sollen Besucher*innen, die von grenzüberschreitendem Verhalten betroffen sind, eine an ihren Bedürfnissen orientierte Unterstützung erfahren. Diese Arbeit versteht sich dabei nicht nur als Reaktion auf konkrete Vorfälle, sondern wird auch als präventiver Ansatz gedacht. Durch Sensibilisierung, klare Zuständigkeiten und gemeinsame Verhaltensgrundsätze sollen Konflikte frühzeitig erkannt, Eskalationen vermieden und ein Bewusstsein für die Wirkung des eigenen Handelns geschaffen werden. Darüber hinaus zielt Awarenessarbeit auch darauf ab, gesellschaftliche Machtverhältnisse, Privilegien und Diskriminierungsmechanismen sichtbar zu machen und einen reflektierten Umgang damit zu fördern.

2. Grundlagen und Theoriebausteine

Was bedeutet Awareness?

Der Begriff Awareness stammt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt «Bewusstsein» oder «Achtsamkeit». Im Kultur- und Veranstaltungsbereich bezeichnet Awareness eine Haltung sowie ein Handlungskonzept, das darauf abzielt, Diskriminierung, Grenzüberschreitungen und Gewalt vorzubeugen, Betroffene zu unterstützen und einen möglichst zugänglichen und diskriminierungsarmen Raum für alle Beteiligten zu schaffen. Die Bedürfnisse und Wahrnehmungen betroffener Personen stehen dabei im Zentrum der Aufmerksamkeit.

Awarenessarbeit geht davon aus, dass Menschen Veranstaltungen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Voraussetzungen und gesellschaftlichen Positionen besuchen. Nicht alle Menschen erleben denselben Raum gleich. Sie schafft deshalb Strukturen, die einen respektvollen Umgang fördern und Unterstützung ermöglichen, wenn Grenzen verletzt werden.

Ursprung und Entwicklung

Die Wurzeln der Awarenessarbeit liegen in feministischen, antirassistischen, queeren und anderen emanzipatorischen Bewegungen. Diese machten darauf aufmerksam, dass Diskriminierung und Grenzüberschreitungen häufig nicht als Einzelfälle entstehen, sondern mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen verbunden sind. Awarenesskonzepte wurden zunächst in selbstorganisierten politischen und kulturellen Räumen entwickelt und haben sich in den letzten Jahren zunehmend in Clubs, Festivals, Kulturhäusern und anderen Veranstaltungsorten etabliert.

Heute gehört Awareness in vielen Kulturbetrieben zu den zentralen Instrumenten, um Teilhabe, Diversität und den Schutz von Besucher*innen und Mitarbeitenden zu fördern. Awarenesskonzepte werden zunehmend als selbstverständlicher Bestandteil professioneller Veranstaltungsorganisation betrachtet.

Gesellschaftliche Privilegien

Privilegien sind Vorteile oder erleichterte Bedingungen, die Menschen aufgrund bestimmter gesellschaftlicher Merkmale erhalten, ohne diese selbst erarbeitet zu haben. Privilegien werden häufig nicht bewusst wahrgenommen, weil sie als selbstverständlich erscheinen.

Beispiele

- Eine Person muss aufgrund ihrer (hellen) Hautfarbe kaum mit rassistischen Vorurteilen rechnen.
- Eine nicht sichtbehinderte Person kann sich ohne besondere Hindernisse durch ein Gebäude bewegen.
- Eine heterosexuelle Person muss ihre Partnerschaft selten erklären oder rechtfertigen.

Praxisfragen

- Welche Erfahrungen mache ich im Alltag möglicherweise nicht, weil ich von bestimmten Privilegien profitiere?
- Für wen könnten bestehende Strukturen im Flösserplatz Hürden schaffen?
- Könnte jemand dieselbe Situation anders erleben als ich?

Machtverhältnisse

Machtverhältnisse beschreiben ungleiche Möglichkeiten von Menschen oder Gruppen, Einfluss auszuüben, Entscheidungen zu treffen oder ihre Interessen durchzusetzen. Macht kann formell oder informell sein. Awareness betrachtet Übergriffe und Diskriminierung nicht nur als individuelles Fehlverhalten, sondern auch als Ausdruck solcher gesellschaftlichen Machtverhältnisse.

Beispiele

- Veranstaltende und Mitarbeitende entscheiden darüber, wer Zugang zu Räumen, Bühnen oder Ressourcen erhält.
- Erwachsene besitzen gegenüber Jugendlichen häufig einen Wissens- oder Entscheidungsvorsprung.
- Personen, die sprachlich sehr sicher auftreten, können sich leichter durchsetzen als Personen mit geringeren Sprachkenntnissen.

Praxisfragen

- Welche Machtposition habe ich am Veranstaltungsabend?
- Wie beeinflusst meine Rolle das Handeln anderer Personen?
- Werden bestimmte Stimmen regelmässig überhört?

Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung, Herabwürdigung oder Ausgrenzung von Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale wie Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion, Alter oder sozialem Status. Diskriminierung kann absichtlich oder unbeabsichtigt erfolgen. Entscheidend ist dabei die Wirkung auf die betroffene Person, nicht die Absicht der handelnden Person.

Beispiele

- Abwertende Kommentare über Herkunft oder Religion.
- Wiederholtes Verwenden von falschen Pronomen.
- Das Lächerlichmachen einer Behinderung.
- Ausschluss von Personen aus Gruppen oder Aktivitäten.

Praxisfragen

- Könnte mein Verhalten von anderen als verletzend erlebt werden?
- Werden bestimmte Personen systematisch ausgeschlossen oder benachteiligt?
- Gibt es Barrieren, die eine gleichberechtigte Teilnahme erschweren?

Konsens

Konsens bedeutet die freiwillige, informierte, bewusste und eindeutige Zustimmung zu einer Handlung oder Situation. Eine Zustimmung liegt nur dann vor, wenn sie aktiv und klar zum Ausdruck gebracht wird. Das Ausbleiben eines Widerspruchs ist keine Zustimmung. Schweigen, Unsicherheit, Druck, Angst oder Passivität dürfen nicht als Einverständnis interpretiert werden.

Awarenessarbeit orientiert sich am Grundsatz **«Nur Ja heisst Ja»**. Eine Handlung ist nur dann konsensual, wenn alle beteiligten Personen dieser ausdrücklich oder eindeutig zustimmen. Konsens kann jederzeit zurückgezogen oder verändert werden und muss nicht begründet werden. Wer eine Grenze setzt oder eine Zustimmung widerruft, hat das Recht, dass dies respektiert wird.

Konsens ist nicht nur in Bezug auf körperliche Nähe relevant, sondern auch im Umgang mit persönlichen Informationen, Bildern, Gesprächen, Entscheidungen oder anderen Formen sozialer Interaktion.

Beispiele

- Eine Person fragt, ob eine Umarmung in Ordnung ist, und erhält eine klare Zustimmung.
- Eine Person wirkt unsicher oder weicht zurück. Die Handlung wird nicht fortgesetzt.
- Eine Person stimmt zunächst zu, möchte später aber nicht mehr teilnehmen. Diese Entscheidung wird akzeptiert.
- Vor dem Veröffentlichen von Fotos wird das Einverständnis der abgebildeten Personen eingeholt.

Praxisfragen

- Liegt eine eindeutige Zustimmung vor oder nehme ich sie lediglich an?
- Haben alle beteiligten Personen die Möglichkeit, frei und ohne Druck zu entscheiden?
- Werden Unsicherheit, Schweigen oder nonverbale Signale ernst genommen?
- Bin ich bereit, ein Nein oder den Widerruf einer Zustimmung jederzeit zu akzeptieren?

Betroffenenperspektive

Die Betroffenenperspektive bedeutet, dass die Wahrnehmung, Erfahrung und die Bedürfnisse einer von einer Grenzüberschreitung, Diskriminierung oder Gewalt betroffenen Person ernst genommen werden. Die betroffene Person ist Expert*in für ihre eigene Erfahrung und entscheidet selbst, wie sie eine Situation erlebt und bewertet.

Menschen erleben dieselbe Situation unterschiedlich. Was für die eine Person harmlos erscheint, kann für eine andere Person verletzend, diskriminierend oder bedrohlich sein. Awarenessarbeit anerkennt diese individuelle Wahrnehmung und stellt sie nicht vorschnell in Frage. Im Vordergrund steht zunächst das Zuhören, Verstehen und Unterstützen der betroffenen Person.

Die Betroffenenperspektive bedeutet nicht, dass Situationen ungeprüft bewertet oder andere Personen automatisch verurteilt werden. Sie bedeutet vielmehr, dass die Bedürfnisse, Grenzen und das Wohlbefinden der betroffenen Person Ausgangspunkt aller weiteren Schritte sind.

Beispiele

- Eine Person berichtet von einer diskriminierenden Bemerkung und wird ernst genommen.
- Eine Person empfindet ein Verhalten als übergriffig, obwohl dies von anderen nicht so wahrgenommen wurde.
- Eine betroffene Person entscheidet selbst, ob sie ein Gespräch führen, eine Begleitung erhalten oder keine weiteren Schritte einleiten möchte.

Praxisfragen

- Höre ich der betroffenen Person aufmerksam und ohne Vorurteile zu?
- Vermeide ich es, die Erfahrung der betroffenen Person herunterzuspielen oder zu relativieren?
- Welche Bedürfnisse und Wünsche äussert die betroffene Person?
- Wie kann ich Unterstützung anbieten, ohne Entscheidungen für die Person zu treffen?

Parteilichkeit

Parteilichkeit bedeutet, dass sich Awarenesspersonen in Situationen von Grenzüberschreitungen, Diskriminierung oder Gewalt vorrangig an den Bedürfnissen und dem Schutz der betroffenen Person orientieren. Ziel ist es, Unterstützung anzubieten, Handlungsfähigkeit zu stärken und weitere Belastungen möglichst zu vermeiden.

Parteilichkeit bedeutet nicht, andere Beteiligte vorzuverurteilen oder Sachverhalte abschliessend zu bewerten. Vielmehr geht es darum, in einer akuten Situation zunächst die Perspektive und das Wohlergehen der betroffenen Person in den Mittelpunkt zu stellen. Die betroffene

Person entscheidet dabei selbst, welche Unterstützung sie benötigt und welche weiteren Schritte sie unternehmen möchte.

Parteiliches Handeln kann beispielsweise bedeuten, einen geschützten Gesprächsraum anzubieten, Begleitung zu organisieren, Informationen bereitzustellen oder auf Wunsch weitere Massnahmen einzuleiten. Die Selbstbestimmung der betroffenen Person bleibt dabei jederzeit gewahrt.

Beispiele

- Einer betroffenen Person wird ein ruhiger Rückzugsort angeboten.
- Eine betroffene Person wird bei Gesprächen begleitet oder unterstützt.
- Die betroffene Person entscheidet selbst, ob und wie ein Vorfall weiterbearbeitet werden soll.
- Unterstützung wird angeboten, ohne Druck auf die betroffene Person auszuüben.

Praxisfragen

- Was braucht die betroffene Person in diesem Moment?
- Welche Handlungsmöglichkeiten kann ich aufzeigen?
- Wie kann ich die Selbstbestimmung der betroffenen Person stärken?
- Vermeide ich es, meine eigenen Vorstellungen über die Bedürfnisse der Person zu stellen?

Awareness als gemeinsame Verantwortung

Awareness ist nicht ausschliesslich Aufgabe einzelner Mitarbeiter*innen oder eines Awarenessteams. Ein respektvoller und möglichst sicherer Veranstaltungsraum entsteht durch das Zusammenspiel aller Beteiligten. Mitarbeitende, Freiwillige, Künstler*innen, Veranstaltende und Besucher*innen tragen gemeinsam Verantwortung für das Miteinander im Jugendkulturhaus Flösserplatz. Awareness beginnt daher bereits bei der eigenen Haltung, im täglichen Umgang miteinander und in der Bereitschaft, Verantwortung für den gemeinsamen Raum zu übernehmen.

3. Awarenessgrundsätze im Flösserplatz

Das Jugendkulturhaus Flösserplatz versteht sich als offener Begegnungs- und Kulturort, an dem Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Bedürfnissen zusammenkommen. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Besucher*innen, Mitarbeitende, freiwillig Engagierte, Künstler*innen und Veranstalter*innen möglichst wohl, respektiert und willkommen fühlen können.

Dabei ist uns bewusst, dass sich Menschen nicht in jeder Situation gleich sicher oder gleich akzeptiert fühlen. Unterschiedliche Erfahrungen, persönliche Grenzen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen beeinflussen, wie Menschen einen Raum wahrnehmen und erleben. Awareness bedeutet für uns deshalb, Verantwortung für das gemeinsame Miteinander zu übernehmen, aufeinander Rücksicht zu nehmen und Menschen zu unterstützen, wenn ihre Grenzen verletzt werden. Die folgenden Grundsätze bilden die Grundlage unserer Awarenessarbeit und gelten bei Veranstaltungen sowie im allgemeinen Betrieb des Flösserplatzes:

- Im Jugendkulturhaus Flösserplatz werden Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung sowie jede Form von körperlicher, psychischer oder sexualisierter Gewalt nicht toleriert.
- Alle Menschen sollen unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Religion, sozialem Status, Alter, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen respektvoll behandelt werden.
- Awareness ist eine gemeinsame Verantwortung. Alle Beteiligten tragen durch ihr Verhalten dazu bei, einen respektvollen und möglichst sicheren Raum für alle zu schaffen.
- Wir respektieren die individuellen Grenzen anderer Menschen. Konsens bedeutet für uns, dass Zustimmung freiwillig, bewusst und eindeutig erfolgt. Nur ein Ja ist ein Ja.
- Da Grenzen individuell sind und von Menschen unterschiedlich wahrgenommen werden, bestimmt die betroffene Person selbst, wann eine Grenze überschritten wurde oder eine Situation als unangenehm, verletzend oder diskriminierend erlebt wird.
- Die Wahrnehmung und das Erleben einer betroffenen Person werden ernst genommen. Aussagen über erlebte Grenzüberschreitungen werden nicht vorschnell in Frage gestellt, relativiert oder bewertet.
- Grenzüberschreitungen werden nicht gegeneinander aufgewogen oder miteinander verglichen. Jede Person hat das Recht auf Unterstützung, unabhängig davon, wie andere den Vorfall einschätzen.
- Betroffene Personen entscheiden grundsätzlich selbst, welche Unterstützung sie wünschen und welche weiteren Schritte sie unternehmen möchten. Ihre Selbstbestimmung steht im Zentrum unseres Handelns.
- Personen, die Unterstützung suchen, erhalten nach Möglichkeit einen geschützten Rahmen, in dem sie ihre Situation schildern können. Gespräche werden respektvoll, deeskalierend und lösungsorientiert geführt.
- Bei Vorfällen orientieren wir uns an den Bedürfnissen und dem Schutz der betroffenen Person. Diese Parteilichkeit dient der Unterstützung und bedeutet keine Vorverurteilung anderer beteiligter Personen.
- Informationen über Vorfälle werden vertraulich behandelt. Personenbezogene Informationen werden nur weitergegeben, wenn dies notwendig ist, gesetzliche Vorgaben dies verlangen oder die betroffene Person ausdrücklich zustimmt.
- Vorfälle können gemäss den internen Vorgaben anonymisiert dokumentiert werden. Die Dokumentation dient der Nachvollziehbarkeit, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Awarenessarbeit.
- Das Jugendkulturhaus Flösserplatz reflektiert bestehende Machtverhältnisse, Privilegien und mögliche Barrieren regelmässig und fördert einen respektvollen Dialog über diese Themen.
- Awareness verstehen wir nicht nur als Reaktion auf Vorfälle, sondern auch als präventive Aufgabe. Sensibilisierung, gegenseitige Rücksichtnahme und frühzeitige Konfliktlösung tragen dazu bei, Grenzüberschreitungen und Eskalationen zu verhindern.

4. Awarenessarbeit im Flösserplatz

Rollen und Aufgaben

Die Awarenessarbeit im Jugendkulturhaus Flösserplatz wird durch bestehende Mitarbeitende und Funktionsträger*innen umgesetzt. Dabei wird bewusst auf ein separates Awarenesssteam verzichtet. Stattdessen werden bestimmte Mitarbeitende als Awarenesssteam definiert und für ihre Rolle sensibilisiert.

Awareness wird als gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten verstanden. Gleichzeitig benötigen Besucher*innen klare und sichtbare Ansprechpersonen sowie transparente Zuständigkeiten. Die nachfolgenden Rollen legen fest, wer im Awarenessfall welche Aufgaben übernimmt und wo die jeweiligen Verantwortlichkeiten liegen.

Alle Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden tragen zu einem respektvollen und diskriminierungsarmen Veranstaltungsumfeld bei. Sie begegnen Besucher*innen wertschätzend, achten auf die Einhaltung der Awarenessgrundsätze und unterstützen bei Bedarf die zuständigen Awarenesssteammitglieder (Barchef*in/Saal-VA).

Alle Mitarbeitenden können jederzeit von Besucher*innen angesprochen werden. In einer Awareness-Situation ziehen sie umgehend ein Awarenesssteammitglied bei.

Mitarbeitende, die eine mögliche Grenzüberschreitung beobachten oder von einer solchen erfahren, informieren das zuständige Awarenesspersonal, also Barchef*in oder Saal-VA.

Awarenessteam

An jeder Veranstaltung wird der*die Barchef*in sowie der*die Saal-VA als Awarenesssteam definiert.

Sie sind durch einen gut sichtbaren, leuchtfarbenen Schlüsselanhänger gekennzeichnet und können von Besucher*innen jederzeit angesprochen werden.

Ihre Aufgaben sind:

- Anlaufstelle für Personen sein, die eine Grenzüberschreitung erlebt oder beobachtet haben.
- Betroffenen Personen zuhören und deren Anliegen ernst nehmen.
- Unterstützung im Rahmen der Awarenessgrundsätze anbieten.
- Betroffene Personen bei Bedarf an einen ruhigen und geschützten Gesprächsort begleiten.
- Nach den Bedürfnissen der betroffenen Person handeln.
- Situative Einschätzungen vornehmen und deeskalierend wirken.
- Den*die Saal-VA informieren, wenn weitere Massnahmen erforderlich sein könnten.
- Vorfälle gemäss den internen Vorgaben dokumentieren.

Der*die Barchef*in übernimmt keine Ermittlungs-, Beurteilungs- oder Sanktionsfunktion. Ihr Fokus liegt auf Unterstützung, Kommunikation, Deeskalation und Vermittlung.

Saal-VA (Abendverantwortung)

Der*die Saal-VA trägt die Gesamtverantwortung für die Awarenessarbeit während einer Veranstaltung.

Neben der Funktion als Awarenesssteammitglied verfügt der*die Saal-VA über die notwendige Entscheidungskompetenz, um bei Vorfällen angemessene Massnahmen zu treffen.

Zu den Aufgaben gehören insbesondere:

- Patrouillieren in allen Veranstaltungsbereichen, einschliesslich Aussenbereich, Toilettenbereich und Backstage.
- Wahrnehmen und Einschätzen von Stimmungen, Konflikten oder potenziellen Grenzüberschreitungen.
- Aktives und niederschwelliges Ansprechen von Personen bei beobachteten Unsicherheiten oder Konfliktsituationen.
- Unterstützung von anderen Awarenesssteammitgliedern in komplexen Situationen.
- Treffen von Entscheidungen über notwendige Massnahmen oder Konsequenzen.
- Koordination allfälliger weiterer Stellen.
- Sicherstellung der Dokumentation und Nachbearbeitung von Vorfällen.

Der*die Saal-VA handelt grundsätzlich verhältnismässig, deeskalierend und situationsangepasst. Ziel ist stets die Wiederherstellung eines möglichst sicheren und respektvollen Veranstaltungsumfelds.

Sicherheitsfachkräfte

Die Sicherheitsfachkräfte übernehmen die sicherheitsrelevanten Aufgaben einer Veranstaltung. Sie werden mit dem Awarenesskonzept vertraut gemacht, sind jedoch nicht Teil des Awarenesspersonals.

Zu ihren Aufgaben gehören:

- Eingangskontrollen und Überprüfung von Zutrittsberechtigungen.
- Überwachung der Veranstaltungsräume und Aussenbereiche.
- Durchsetzung der Veranstaltungsregeln.
- Unterstützung bei medizinischen Notfällen.
- Umsetzung von Evakuierungs- und Sicherheitsmassnahmen.

Werden Sicherheitsfachkräfte durch Besucher*innen auf einen Awarenessfall aufmerksam gemacht, informieren sie umgehend den*die Saal-VA und übergeben die Situation an die abendverantwortliche Person.

Sicherheitsfachkräfte greifen nur dann eigenständig ein, wenn eine akute Gefährdung von Personen vorliegt, eine Situation bereits eskaliert ist oder unmittelbare Schutzmassnahmen erforderlich sind.

Falldifferenzierung

Awarenessfall	Sicherheitsfall
• diskriminierende Bemerkung • unerwünschte Annäherung • Grenzverletzung • Konflikt zwischen Gästen • Person fühlt sich unwohl	• Schlägerei • körperliche Gewalt • medizinischer Notfall • Brand • Bedrohungslage

Rückzugs- und Gesprächsräume

Für Gespräche und kurzfristige Rückzugsmöglichkeiten stehen im Jugendkulturhaus Flösserplatz geschützte Räume zur Verfügung.

Je nach Situation können dafür genutzt werden:

- Pikett-/SVA-Raum im UG
- Jugendraum EG im Aareal (hat Sofas, angenehmes Licht)
- Büro Leitungsteam (1. Obergeschoss)

Die Wahl des Gesprächsortes erfolgt möglichst nach den Bedürfnissen der betroffenen Person.

Für Besucher*innen

Besucher*innen können sich jederzeit an jegliche Mitarbeiter*innen wenden, wenn sie:

- eine Grenzüberschreitung erlebt haben,
- eine Grenzüberschreitung beobachten,
- Unterstützung benötigen,
- sich unwohl oder unsicher fühlen,
- Fragen zu den Awarenessgrundsätzen haben.

Grundsätzlich soll wenn möglich zuerst das Awarenesssteam mit neonfarbigen Schlüsselanhänger angesprochen werden. Da dies jedoch nicht in allen Situationen niederschwellig möglich ist, sollen auch die anderen Mitarbeiter*innen eine Anlaufstelle bieten. Falls die Mitarbeiter*innen angesprochen werden, ziehen sie umgehend ein Awarenesssteammitglied bei und handeln nicht eigenständig.

Handungsleitfaden für Awarenesspersonal

Die Awarenessarbeit an Veranstaltungen im Jugendkulturhaus Flösserplatz wird durch Saal-VA sowie Barchef*in umgesetzt. Diese Personen sind durch einen leuchtfarbenen Schlüsselanhänger als Awarenesssteam erkennbar und können von Besucher*innen jederzeit kontaktiert werden.

Bar-Mitarbeitende mit Awarenessfunktion unterstützen, begleiten und vermitteln. Sie entscheiden **nicht** über Sanktionen oder Konsequenzen. Solche Massnahmen werden ausschliesslich durch die Saal-VAs getroffen!

Der folgende Leitfaden dient als Orientierung für den praktischen Umgang mit Awarenesssituationen. Er ersetzt keine professionelle Beratung oder Therapie und kann nicht jede mögliche Situation abbilden. Awarenessarbeit erfordert stets eine situationsangepasste Einschätzung sowie einen respektvollen und empathischen Umgang mit allen Beteiligten.

Vor dem Einsatzbeginn

- Das Awarenesspersonal trifft sich 15 Minuten vor Veranstaltungsbeginn im Pikett-Raum zum Awareness-Briefing.
- Das Awareness-Briefing wird durch den*die Saal-VA geleitet.

- Der*die Saal-VA informiert über die wichtigsten Eckdaten der Veranstaltung (falls nicht bereits im Staff-Meeting geschehen):
 - Art der Veranstaltung
 - Programmablauf
 - erwartete Besucher*innenzahl
 - erwartetes Publikum
 - besondere Herausforderungen oder bekannte Risiken
- Alle Beteiligten führen ein kurzes Check-in durch:
 - Wie geht es mir aktuell?
 - Fühle ich mich körperlich und mental in der Lage, diese Aufgabe wahrzunehmen?
 - Benötige ich Unterstützung oder besondere Rücksichtnahme?
- Der*die Saal-VA fasst die wichtigsten Awarenessgrundsätze zusammen und stellt sicher, dass die Rückzugsräume bekannt sind.
- Die neonfarbenen Schlüsselanhänger werden verteilt.

Während dem Einsatz

- Awarenesssteammitglieder signalisieren Offenheit und Ansprechbarkeit: Besucher*innen sollen jederzeit die Möglichkeit haben, unkompliziert Kontakt aufzunehmen.
- Awarenesspersonen achten auf die allgemeine Stimmung im Veranstaltungsbetrieb.
- Der*die Saal-VA bewegt sich regelmässig durch sämtliche Veranstaltungsbereiche.
- Verdächtige oder unangenehme Situationen sollen wenn möglich frühzeitig und niederschwellig wahrgenommen werden.
- Nicht jede Unsicherheit oder Meinungsverschiedenheit stellt eine Grenzüberschreitung dar. Awarenesspersonen reagieren deshalb aufmerksam, aber verhältnismässig.
- Werden mögliche Konflikte beobachtet, kann ein vorsichtiges und wertschätzendes Nachfragen sinnvoll sein (ein einfaches check-in gelingt oft durch ein «Daumen-Hoch?-Signal»).
- Die eigene Wahrnehmung ersetzt niemals die Einschätzung der betroffenen Person.
- Awarenesssteammitglieder konsumieren während ihrer Funktion keinen Alkohol oder andere berauschende Substanzen. Sie machen eine Pause und ziehen den Bändel aus, bevor sie eine Zigarette rauchen oder etwas trinken.

Während eines Gesprächs mit einer betroffenen Person

- Es gibt kein perfektes Schema für jede Situation. Wir handeln nach bestem Wissen, Gewissen und den geltenden Awarenessgrundsätzen.
- Der Erstkontakt ist oft besonders wichtig.

- Der Fokus liegt auf der betroffenen Person und ihren Bedürfnissen.
- Höre aktiv zu und lasse die Person ausreden.
- Begegne der betroffenen Person mit Respekt, Ruhe und Offenheit.
- Nimm die Schilderungen ernst.
- Vermeide Bewertungen, Schuldzuweisungen oder Relativierungen.
- Stelle keine suggestiven oder vorwurfsvollen Fragen.
- Handle nicht vorschnell und verfalle nicht in Aktivismus.
- Frage zuerst, was die betroffene Person benötigt und welche Unterstützung gewünscht wird.
- Unternimm keine weiteren Schritte ohne Wissen oder Einverständnis der betroffenen Person, sofern keine akute Gefährdung vorliegt.
- Die betroffene Person entscheidet möglichst selbst:
 - wer beim Gespräch anwesend ist
 - wo das Gespräch stattfindet
 - welche Unterstützung sie wünscht
- Körperkontakt erfolgt niemals ohne vorherige Zustimmung!
- Biete bei Bedarf einen ruhigen Rückzugsraum an.
- Behandle sämtliche Informationen vertraulich.
- Konsequenzen gegenüber beschuldigten Personen werden ausschliesslich durch den*die Saal-VA entschieden.
- Fühlst du dich überfordert oder unsicher, ziehe umgehend den*die Saal-VA hinzu.
- Liegt eine akute Gefährdung, medizinische Notlage oder Gewaltsituation vor, gelten die Sicherheits- und Notfallprozesse des Betriebs.

Nach einem Gespräch mit einer betroffenen Person

- Informiere den*die Saal-VA zeitnah über das Gespräch.
- Besprich gemeinsam das weitere Vorgehen.
- Dokumentiere den Vorfall gemäss den internen Vorgaben («Fallprotokoll Awareness»)
- Dokumentiere sachlich und wertfrei.
- Notiere nur Informationen, die für die Nachvollziehbarkeit des Vorfalls relevant sind.

- Überprüfe kurz die eigene Verfassung:
 - Wie geht es mir nach dem Gespräch?
 - Benötige ich eine Pause oder Unterstützung?
- Awarenessarbeit kann emotional belastend sein. Eigene Belastungsgrenzen sollen ernst genommen werden.

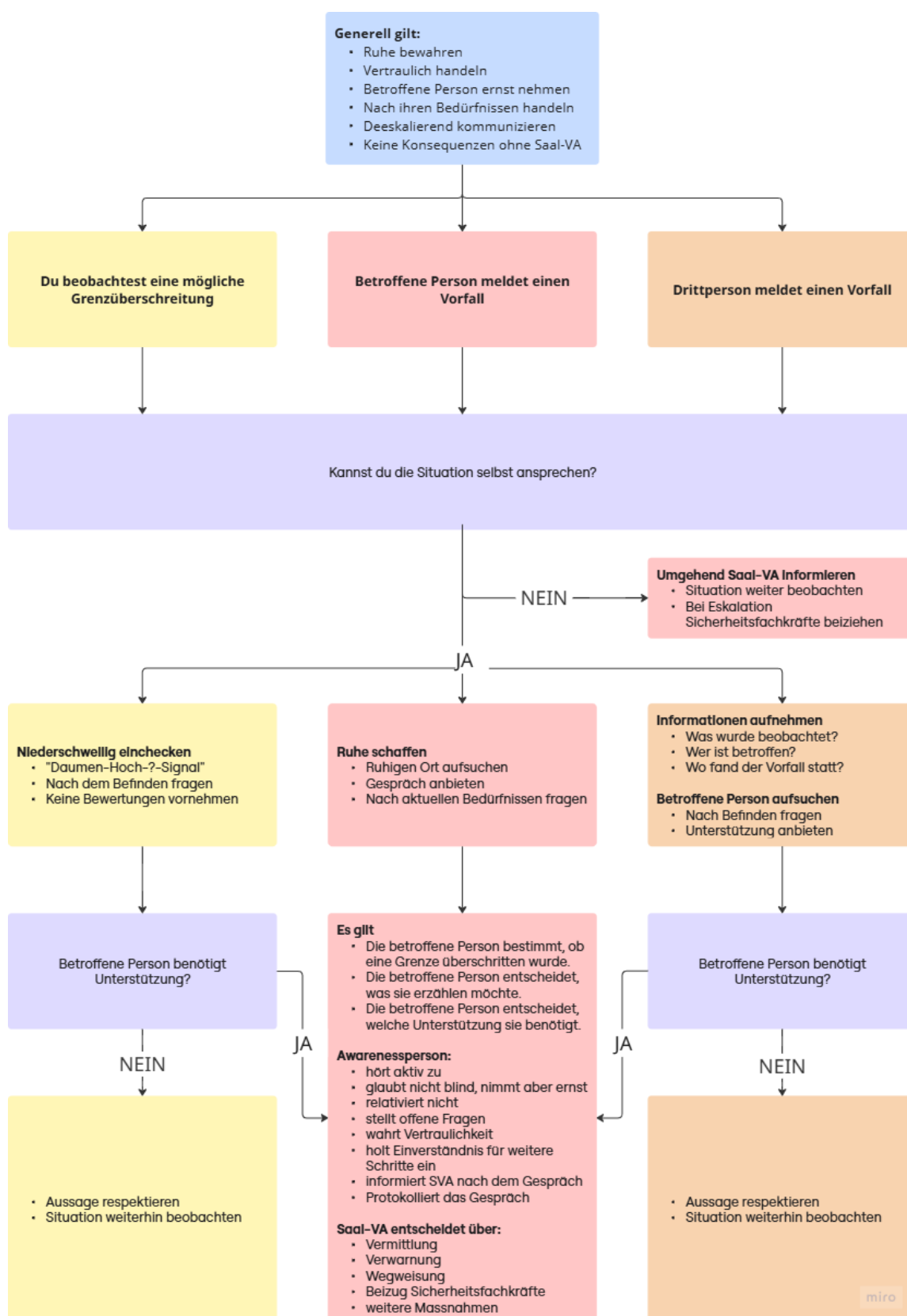
Nach dem Einsatz

- Kurzes gemeinsames Debriefing mit dem*der Saal-VA.
- Wichtige Beobachtungen oder Vorfälle werden besprochen.
- Es wird überprüft, ob alle Vorfälle dokumentiert wurden.
- Offene Fragen oder notwendige Nachbearbeitungen werden festgehalten.
- Die neonfarbenen Schlüsselanhänger werden zurückgegeben.
- Abschluss-Check-out:
 - Wie geht es mir nach der Veranstaltung?
 - Gibt es Beobachtungen oder Verbesserungsvorschläge für zukünftige Einsätze?

Notfallnummern

- Polizei: 117
- Feuerwehr: 118
- Sanität / Ambulanz: 144
- Tox Info Suisse: 145
- Pro Juventute: 147
- Opferhilfe Aargau: 142

Handlungsschema Awarenessarbeit



5. Kommunikation

Damit die Awarenessarbeit im Jugendkulturhaus Flösserplatz wirksam umgesetzt werden kann, werden die Grundsätze und Zuständigkeiten sowohl intern als auch gegenüber Besucher*innen transparent kommuniziert. Eine offene und verständliche Kommunikation trägt dazu bei, Erwartungen zu klären, Vertrauen zu schaffen und die gemeinsame Verantwortung für einen respektvollen Umgang zu stärken.

Interne Kommunikation

Das vollständige Awarenesskonzept wird allen Mitarbeitenden, freiwilligen Helfer*innen sowie weiteren regelmässig im Betrieb tätigen Personen zugänglich gemacht. Neue Mitarbeitende und Helfende werden im Rahmen ihrer Einführung mit dem Konzept vertraut gemacht.

Die im Konzept definierten Rollen, Zuständigkeiten und Abläufe werden regelmässig thematisiert und aufgefrischt. Zur Sicherstellung einer einheitlichen Umsetzung finden mindestens einmal jährlich interne Schulungen oder Weiterbildungen zur Awarenessarbeit statt. Bei Bedarf können zusätzliche Austauschrunden oder themenspezifische Schulungen durchgeführt werden.

Die Sicherheitsfachkräfte erhalten die für ihre Funktion relevanten Informationen zum Awarenesskonzept und werden insbesondere über ihre Zuständigkeiten, Meldewege und die Zusammenarbeit mit dem Awarenesspersonal informiert.

Öffentliche Kommunikation

Gegenüber Besucher*innen werden die zentralen Awarenessgrundsätze des Jugendkulturhauses Flösserplatz kommuniziert. Ziel ist es, aufzuzeigen, welche Werte und Verhaltensweisen im Haus gelten sowie welche Unterstützungsmöglichkeiten im Bedarfsfall zur Verfügung stehen.

Zu diesem Zweck wird ein Awareness-Infoplatat an geeigneten und gut sichtbaren Orten im Jugendkulturhaus Flösserplatz angebracht. Das Plakat informiert insbesondere über:

- die grundlegende Haltung des Hauses gegenüber Diskriminierung, Grenzüberschreitungen und Gewalt
- die Erreichbarkeit des Awarenessteams und der Anlaufstellen
- die Erkennbarkeit der Awarenessteams mittels Schlüsselanhänger
- die Möglichkeit, Unterstützung in Anspruch zu nehmen
- die wichtigsten Awarenessgrundsätze im Umgang miteinander

Ergänzend können die Awarenessgrundsätze auf digitalen Kanälen, in Veranstaltungsinformationen oder auf der Website des Jugendkulturhauses Flösserplatz veröffentlicht werden.

Durch die transparente Kommunikation soll das Bewusstsein für Awareness gestärkt und ein respektvolles, diskriminierungsarmes Miteinander gefördert werden.

6. Evaluation

Die Wirksamkeit und Praxistauglichkeit dieses Konzepts werden regelmässig überprüft. Ziel der Evaluation ist es, Erfahrungen aus der Praxis aufzunehmen, Verbesserungspotenziale zu erkennen und das Konzept laufend weiterzuentwickeln.

Während der Einführungsphase erfolgt die Evaluation halbjährlich. Nach erfolgreicher Einführung wird das Konzept jährlich überprüft. Die Evaluation erfolgt durch das Leitungsteam und basiert auf folgenden Grundlagen:

1. Auswertung dokumentierter Vorfälle

Folgende Aspekte werden betrachtet:

- Anzahl gemeldeter Awarenessfälle
- Art der Vorfälle
- getroffene Massnahmen
- wiederkehrende Muster oder Problembereiche
- allfälliger Anpassungsbedarf

2. Feedback der Mitarbeitenden

Mitarbeitende und freiwillig Engagierte werden eingeladen, ihre Erfahrungen mit der Umsetzung des Konzepts einzubringen. Dabei werden insbesondere folgende Fragen betrachtet:

- Sind Rollen und Zuständigkeiten klar?
- Fühlen sich Mitarbeitende ausreichend vorbereitet?
- Funktioniert der Handlungsleitfaden in der Praxis?
- Wo bestehen Unsicherheiten oder Verbesserungsmöglichkeiten?

3. Rückmeldungen von Besucher*innen

Rückmeldungen von Besucher*innen, die Mitarbeitende erreichen oder über bestehende Feedbackkanäle eingehen, werden bei der Evaluation berücksichtigt.

4. Schulungs- und Weiterbildungsbedarf

Im Rahmen der Evaluation wird überprüft, ob zusätzlicher Schulungsbedarf besteht oder einzelne Themen vertieft werden sollten.

Umsetzung von Anpassungen

Werden aufgrund der Evaluation Anpassungen notwendig, entscheidet das Leitungsteam über die Überarbeitung des Konzepts und informiert Mitarbeitende sowie freiwillige Helfer*innen zeitnah über relevante Änderungen.

7. Quellen und weiterführende Links

- <https://awareness-akademie.de/>
- <https://awareness-institut.net/>
- <https://awarenetz.org/>

- <https://diversity-arts-culture.berlin/>
- https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2025-02/wegweiser_awareness-im-kulturbereich.pdf
- https://www.fzs.de/ueber_uns/antidiskriminierungsbeauftragte/leitfaden-fuer-awareness-teams-auf-veranstaltungen-des-fzs/
- <https://igkultur.at/praxis/awareness-und-inklusion-im-veranstaltungskontext>
- <https://initiative-awareness.de/>

8. Inkrafttreten

Dieses Awarenesskonzept tritt am **4. September 2026** in Kraft.

Die Mitarbeitenden sowie regelmässig eingesetzte freiwillige Helfer*innen werden vor Inkrafttreten mit dem Konzept vertraut gemacht. Zur Sicherstellung einer einheitlichen Umsetzung finden jährlich interne Schulungen und Auffrischungen statt.

Aarau, 04.09.2026



Stefan Zaugg (er/ihm) | Leiter Jugendkulturhaus Flösserplatz

Stadt Aarau | Soziale Dienste
Jugendkulturhaus Flösserplatz
Flösserstrasse 7 | 5000 Aarau

079 545 91 41 | stefan.zaugg@aarau.ch
www.floesserplatz.ch