

## **Leitlinien für das Verhalten bei diskriminierenden Übergriffen im Verein - der/die**

Ein angenehmer Barabend wird sowohl von den Gästen vor der Bar, als auch dem/der Barkeeper\*in bestimmt. Grundsätzlich gilt: Wenn die Bar geöffnet ist, dann ist der/die Barkeeper\*in eine sichere Ansprechperson für mögliche Konflikte.

### **1. Schritt: Diskriminierung identifizieren, für eine (mögliche) Problematik einer Situation aufmerksam sein.**

**Was kann ich tun wenn ich eine (mögliche) Diskriminierung wahrnehme?** mich in das Gespräch einbringen, die diskriminierte Person ansprechen und zeigen, dass ich eine mögliche Diskriminierung bemerkt habe, klären ob meine Beobachtung stimmt, die betroffene Person direkt ansprechen und signalisieren, dass sie nicht alleine mit der Situation ist.

**Wenn man nicht selbst einschreiten möchte:** die Barkraft einbeziehen/aufmerksam machen, damit diese das Gespräch öffnet und das Thema entschärfen kann

### **2. Schritt: Beendigung des Vorfalls**

Es wird klar, dass es sich bei der Situation um einen diskriminierenden Übergriff handelt. Obwohl sich ein Bargast oder die Barkraft in die Situation eingeschaltet hat und versucht hat die Situation zu entschärfen, hört der/die Diskriminierende nicht auf sich diskriminierend zu äußern oder zu handeln.

**Wie sollte ich mich weiter verhalten?:** An dieser Stelle ist es wichtig die Kommunikationsführung gebündelt an die Barkraft zu übergeben. Sie hat das Recht in die Situation einzugreifen und vom Hausrecht Gebrauch zu machen. Ihre Aufgabe ist es eine Verwarnung an die diskriminierende Person auszusprechen und deutlich zu machen, dass solche Kommentare und Handlungen in den Räumen des tiki unerwünscht sind. Sie verweist auf die Verhaltensregeln des Vereins bezüglich diskriminierenden Übergriffen.

Dieser Schritt kann nach Ermessen der Barkraft mehrmals vorgenommen werden.

### **3. Schritt: Verweis für den Abend**

Die übergriffige Person hört trotz (mehrmaliger) Aufforderung der Barkraft nicht mit seinen/ihren diskriminierenden Äußerungen oder Handlungen auf oder ignoriert die ausgesprochene Verwarnung.

**Verhalten:** Die Barkraft und nur diese hat als vom Verein beauftragte/r Gastgeber\*in des Abends die Möglichkeit, die Person für den Abend komplett der Vereinsräume zu verweisen. Sollte es zu diesem Schritt kommen, verpflichten sich die Gäste dazu, die Barkraft bei der Durchsetzung des Verweises aktiv zu unterstützen.

#### **4. Schritt: “Fallbesprechung” beim KF**

Das Künstlerische Forum (KF) bietet den Raum über die Diskriminierungsproblematik und weitere Vorgehensweisen zu sprechen. Alle Vereinsmitglieder haben die Möglichkeit ihr Anliegen in der Sache vorzubringen. Ziel der Besprechung auf dem KF ist es, eine einheitliche Vorgehensweise zu beschließen und zeitnah auf vorgefallene Situationen zu reagieren. Die Besprechung beim KF kann nach Bedarf monatlich und immer wiederholt stattfinden. Der/die Gleichstellungsbeauftragte kann bei akutem Handlungsbedarf ein Sondertreffen einberufen.

#### **Mögliche Konsequenz - 1: Klärung und Entschuldigung mit der\*dem Gleichstellungsbeauftragten**

Sollte die diskriminierte Person nach einem Verweis das Bedürfnis haben, die Situation zu klären hat sie die Möglichkeit zu **einem klärenden Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten und einem/r zusätzlichem/r Mediator\*in**.

Das Bedürfnis zu einem Gespräch muss von der diskriminierten Person ausgehen. Nach einem übergriffigen Verhalten soll diese nicht überzeugt werden müssen sich auf ein Gespräch einzulassen.

Die Entscheidungen einer Einzelperson haben keinen Einfluss auf den Umgang des gesamten Vereins mit dem Vorfall und mögliche weitere Konsequenzen.

#### **Mögliche Konsequenz - 2: 2-monatiges Hausverbot durch Beschluss des Vereins**

Stellen die Anwesenden des KF fest, dass eine bestimmte Person mehrmals unangenehm und diskriminierend aufgefallen ist, kann das KF beschließen ein 2-monatiges Hausverbot auszusprechen. Die Mitglieder des Vereins müssen auf dem KF zur Aussprechung eines Hausverbots ausreichend repräsentiert sein (mind. 5 Mitglieder). Sollte diese Zahl nicht zustande bekommen, muss zur Durchsetzung des Hausverbots zeitnah eine Sondersitzung berufen werden. Kann eine Sondersitzung nicht zeitnah einberufen werden, wird die Entscheidung dem Vereinsvorstand zuteil.

Diese Entscheidung ist nicht anfechtbar und direkt nach dem KF gültig. Das tik verpflichtet sich die betroffene Person über das Hausverbot zu informieren und dieses konsequent durchzusetzen.

Nach Ablauf der 2 Monate ist ein “einfaches” Zurückkehren ohne weitere Auflage möglich. Das erste Hausverbot ist ein Warnschuss.

## **5. Schritt: längerfristiges Hausverbot**

**Situation:** Sollte sich eine Person, die nach einem 2-monatigen Hausverbot ins tik zurückkehrt, weiterhin diskriminierend äußern und einen erneuten Verweis erhalten, können die Mitglieder des Vereins beim KF ein längerfristiges Hausverbot beschließen. Nach einem längerfristigen Hausverbot ist keine "einfache Rückkehr" möglich. Für die Auflösung des Hausverbots muss sich die verwiesene Person eigeninitiativ einsetzen, die Aufhebung eines längerfristigen Hausverbotes ist nur durch die gemeinsame Entscheidung auf dem KF möglich.

## **Handlungsoptionen für die diskriminierte Person**

In jedem Schritt:

- du hast das Gefühl in einer Situation nicht klar kommuniziert haben zu können, eine Situation beschäftigt dich auch nach der direkten Handlung noch, dann hast du die Möglichkeit mit der Gleichstellungsbeauftragten anonym und unparteiisch über deine Erlebnisse zu sprechen
- eine diskriminierte Person kann sich jederzeit eigenständig einbringen, den Barkeeper auf die Problematik aufmerksam machen und ihr Anliegen beim KF ansprechen. Des Weiteren kann sie jeder Zeit von sich aus, wenn sie sich sicher fühlt, ein klärendes Gespräch suchen.
- **Die Gleichstellungsbeauftragte:** Sollte sich die diskriminierte Person nicht trauen eigenständig einzugreifen, kann sie sich zu jederzeit an die neutrale Gleichstellungsbeauftragte wenden z.b.
  - um ein vertrauliches und anonymes Gespräch zu suchen und über seine Verunsicherungen zu reden, Empowerment
  - ein Klärungsgespräch im Beisein eine/s(r) neutralen Mediator/in zu organisieren
  - über eine neutrale Person anzustoßen einen Diskriminierungsvorfall bei KF zu besprechen
  - Name? Gleichberechtigung
  - feste Uhrzeiten
  - Mediatoren benennen
  - Antidiskriminierungsstelle des Bundes / Infomaterial
  - AGG
  - Marketing