



## ★ Awareness-Konzept

**Für eine solidarische, diskriminierungsfreie und sichere Restaurant-, Kneipen, Veranstaltungs- und Arbeitskultur**

---

### 1. Grundverständnis und Haltung

Unser Lokal versteht sich als offener Kultur- und Begegnungsort, der aktiv gegen jede Form von Diskriminierung, Gewalt und Ausgrenzung wirkt.

**Diskriminierungsfreie Teilhabe, Respekt und Solidarität** sind Grundpfeiler unserer Arbeit – auf, vor und hinter der Bühne.

---

### 2. Zielsetzung des Awareness-Konzepts

- Schaffung eines **sicheren Raums** für Gäste, Künstler:innen, Mitarbeitende und Kooperationspartner:innen
  - **Sensibilisierung** für Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus, Ableismus, Klassismus, Queerfeindlichkeit, Antisemitismus, Altersdiskriminierung und andere
  - **Konkrete Handlungsstrategien** für den Umgang mit diskriminierendem oder übergriffigem Verhalten
  - **Prävention, Intervention und Nachsorge** als feste Bestandteile unserer Arbeit
- 

### 3. Präventionsmaßnahmen

- **Schulungen & Workshops** für Mitarbeitende und Ehrenamtliche (Themen: diskriminierungssensible Kommunikation, Grenzachtung, Intervention)
  - Regelmäßige **Awareness-Vorträge & Infoabende** im Programm (z. B. zu Queerfeindlichkeit, Antisemitismus, Klassismus)
  - **Informationsmaterialien** vor Ort (z. B. Awareness-Leitfaden, Plakate, Handouts)
  - **Spendenbasierter Eintritt** zur Sicherung niederschwelliger Teilhabe
  - Kooperation mit Schulen, Altenheim, Jugendzentrum und der Landshuter Lebenshilfe für generationen- und milieuübergreifende Teilhabe
- 

### 4. Interventionsstruktur (während Veranstaltungen)

- **Awareness-Team vor Ort**, erkennbar gekennzeichnet, ansprechbar für alle Besucher:innen
- Möglichkeit zur **niedrigschwelligen, anonymen Meldung** von Vorfällen

- **Rückzugsraum** für Betroffene
  - Klare **Interventionsketten** bei Vorfällen (z. B. Gespräch, Raumverweis, Hausverbot)
  - **Keine Toleranz für übergriffiges oder diskriminierendes Verhalten**
- 

## 5. Kooperationen & externe Unterstützung

Wir arbeiten mit folgenden externen Stellen zusammen:

- Landshuter Interventionsstelle gegen häusliche & sexualisierte Gewalt
- Schulsozialarbeit benachbarter Schulen
- Sozialarbeit des nahegelegenen Jugendzentrums
- Sozialarbeit des Altenheims
- Landshuter Lebenshilfe
- Hochschule Landshut – Fakultät Soziale Arbeit
- Lokale antirassistische und queere Initiativen

Diese Kooperationen helfen uns, inhaltlich fundiert zu bleiben und Betroffenen professionelle Unterstützung zu vermitteln.

---

## 6. Nachsorge & Feedbackkultur

- Betroffene erhalten auf Wunsch **weiterführende Hilfe** (z. B. Vermittlung an externe Beratungsstellen)
  - Im Team werden Vorfälle **transparent und vertraulich reflektiert**
  - **Feedback** von Gästen, Künstler:innen und Mitarbeitenden wird aktiv eingeholt und fließt in die Weiterentwicklung ein
  - **Keine Bagatellisierung – jede Rückmeldung wird ernst genommen**
- 

## 7. Dokumentation & Weiterentwicklung

- Regelmäßige **Evaluation der Maßnahmen** (mindestens jährlich)
  - **Anpassung des Konzepts** an neue Herausforderungen und Erkenntnisse
  - **Dokumentation** von Vorfällen und Reaktionen unter Wahrung der Vertraulichkeit
  - Langfristiges Ziel: **strukturell verankerte Awareness-Arbeit** als gelebter Teil des Alltags
-

## 8. Herausforderungen & Perspektiven

Wir erkennen an, dass Awareness-Arbeit **Zeit, Ressourcen und Lernbereitschaft** erfordert. Offene Kommunikation, Kooperation und Selbstkritik sind für uns zentrale Werkzeuge auf dem Weg zu einem diskriminierungssensiblen Kulturort. Unser Anspruch: Wir bleiben lernend.

### Awareness Concept

*For a culture of solidarity, safety, and freedom from discrimination in our restaurant, pub, event, and workplace settings*

---

#### 1. Core Values and Attitude

Our venue sees itself as an open space for culture and encounters, actively working against all forms of discrimination, violence, and exclusion.

Respect, solidarity, and access without discrimination are the cornerstones of our work – on stage, in the audience, and behind the scenes.

---

#### 2. Goals of the Awareness Concept

- Creating a safe space for guests, artists, staff, and cooperation partners
  - Raising awareness about discrimination such as racism, sexism, ableism, classism, queerphobia, antisemitism, ageism, and more
  - Establishing clear strategies for dealing with discriminatory or abusive behavior
  - Anchoring prevention, intervention, and aftercare into our everyday work
- 

#### 3. Preventive Measures

- Trainings & workshops for staff and volunteers (topics: inclusive communication, respecting boundaries, intervention strategies)
  - Regular awareness talks and info events in our program (e.g., on queerphobia, antisemitism, classism)
  - On-site awareness materials (e.g., awareness guides, posters, handouts)
  - Donation-based admission to ensure low-threshold access
  - Cooperations with schools, elderly care homes, youth centers, and the Landshut Lebenshilfe to foster intergenerational and cross-milieu inclusion
- 

#### 4. Intervention Structure (During Events)

- On-site awareness team, clearly marked and approachable for all visitors
- Anonymous, low-threshold options for reporting incidents
- Safe spaces available for those affected

- Clear procedures in case of incidents (e.g., dialogue, temporary removal, banning from the venue)
  - Zero tolerance for abusive or discriminatory behavior
- 

## **5. Cooperation & External Support**

We collaborate with the following external partners:

- Landshut Intervention Center Against Domestic & Sexual Violence
  - School social workers from nearby schools
  - Social workers from the local youth center
  - Social workers from the nearby elderly home
  - Landshut Lebenshilfe (organization for people with disabilities)
  - Landshut University of Applied Sciences – Faculty of Social Work
  - Local anti-racist and queer initiatives
- These collaborations ensure a sound professional foundation and enable us to refer affected persons to professional support.
- 

## **6. Aftercare & Feedback Culture**

- Affected persons can request referral to external counseling or support services
  - Incidents are discussed transparently and confidentially within the team
  - Feedback from guests, artists, and staff is actively sought and helps shape improvements
  - No trivialization – every report is taken seriously
- 

## **7. Documentation & Ongoing Development**

- Regular evaluation of all measures (at least annually)
  - Adaptation of the concept to new challenges and learnings
  - Confidential documentation of incidents and responses
  - Long-term goal: structurally embedded awareness work as part of our everyday practice
- 

## **8. Challenges & Perspectives**

We acknowledge that awareness work takes time, resources, and a willingness to learn.

Open communication, cooperation, and self-reflection are essential tools on our path to becoming a discrimination-sensitive cultural space.

**Our commitment: We remain in a constant learning process.**

---