HELVETIA ROCKT

«NICHT NUR PLAKATE IN DEN TOILETTEN»

Bericht zu sexualisierter Gewalt in Clubs & Festivals in der Schweiz.

Welche Unterstützung brauchen Clubs und Festivals, um aktiv gegen sexualisierte Gewalt vorgehen zu können?
Eine Bedarfsanalyse und Forderungen für die Akteur*innen.

Inhaltsverzeichnis

1. Was ist sexualisierte Gewalt? 8
   1.1. Definition von sexualisierter Gewalt 8
   1.2. Rechtliche Einordnung 10

2. Kontextbedingungen in Clubs und Festivals 13
   2.1. Clubs und Festivals in der Schweiz 13
   2.2. Weitere Akteur*innen 15
   2.3. Gleichstellung in Clubs und Festivals 16
   2.4. Sexualisierte Gewalt in Clubs und an Festivals 17
   2.5. Zahlen zu sexualisierter Gewalt in Clubs und Festivals 20
   2.6. Bestehende Angebote für Clubs und Festivals 24

3. Bedarfsanalyse 26
   3.1. Methodik 26
   3.2. Formate der Datenerhebung 28

4. Phänomene 30
   4.1. Motivation aktiv gegen sexualisierte Gewalt vorzugehen 30
   4.2. Unterschiedliche Herangehensweisen in der französisch- und deutschsprachigen Schweiz 32
   4.3. Eingeführte Massnahmen der Clubs und Festivals 32
   4.4. Kommunikation der eingeführten Massnahmen und Wirkung gegen aussen 33
   4.5. Einschätzung von Risiken bei Veranstaltungen von Clubs und Festivals 34
   4.6. Unsicherheiten im Handeln bei sexualisierter Gewalt 35
   4.7. Bedarf an professioneller Wissensvermittlung 37
   4.8. Alternative Sicherheitsstrukturen füllen Lücken der externen Dienstleistungen 40
   4.9. Unsteter Kontakt mit Behörden 42
   4.10. Fehlende finanzielle Mittel 42
   4.11. Vergleich mit anderen Befragungen bei Clubs und Festivals 44

5. Erkenntnisse und Forderungen 45
5.1. Diversität und Chancengleichheit fördern 45
5.2. Zielgruppengerechte Angebote schaffen und ausbauen 47
5.3. Netzwerk erweitern und Zusammenarbeit stärken 48
5.4. Professionalisierung vorantreiben und Standards setzen 49
5.5. Finanzielle Ressourcen ausbauen 51

6. Fazit und Ausblick für Helvetiarockt 54

7. Schluss 55

8. Danksagungen 56

9. Bibliographie 57

10. Impressum 60

11. Anhang 61
Anhang 1: Analyse Online-Umfrage 62
Anhang 2: Zusammenfassung Workshop B-Sides 67
Anhang 3: Analyse Qualitative Interviews (Kurzversion) 69
Anhang 4: Zusammenfassung Panel 72
Anhang 5: Zusammenfassung Workshop Residenz Neubad 74
Anhang 6: Gespräch mit Anne Schmid, rave it safe 75

Helvetiarockt

Helvetiarockt ist ein schweizweit aktiver Verein und setzt sich für mehr Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Menschen in der aktuellen Musik ein. Mit unseren Angeboten schaffen wir seit 2009 einen niederschwelligen Zugang zur Musik, wir fördern und vernetzen professionelle Musiker*innen und sensibilisieren die Branche. Wir fordern eine angemessene Sichtbarkeit und Anerkennung von Frauen, inter, nonbinären, trans und agender Menschen in Line-Ups, Teams und Gremien.

2019 lancierte Helvetiarockt die Diversity Roadmap, die gute Gründe, einfache Empfehlungen und mögliche Massnahmen aufführt, um diskriminierungsfreiere kulturelle Räume zu schaffen. Die zunächst in Plakatform publizierte Diversity Roadmap wurde in drei Sprachen übersetzt und als barrierefreie Webseite umgesetzt. Seit 2022 arbeitet Helvetiarockt im Rahmen der Diversity Roadmap zum Schwerpunktthema sexualisierte Gewalt in einem mit Finanzhilfen des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) unterstützten Vorprojekt, dessen Produkt dieser Bericht ist.

▶ HELVETIAROCKT ▶ DIVERSITY ROADMAP

Einleitung

«
Wir verstehen Clubs und Festivals als öffentliche Orte, die für alle interessierten Menschen zugänglich sein sollen. Diversität und Teilhabe zu leben, heisst für uns, Verantwortung zu übernehmen und geeignete Massnahmen zu ergreifen, um diskriminierungsfreiere Räume zu schaffen und ein respektvolles Miteinander unterschiedlicher Lebensrealitäten aktiv zu fördern.
»
Helvetiarockt, 2019

Musikclubs und Festivals übernehmen eine kulturelle und soziale Funktion im gesellschaftlichen Leben. Sie sind Begegnungsstätten, die Zugang zu Kultur schaffen und nationalen wie internationalen Künstler*innen eine Plattform bieten. Sie sind aber auch Orte, an denen Menschen verschiedene Formen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt erfahren können. Dies betrifft nicht nur die Besucher*innen im Publikum, sondern auch die Mitarbeitenden, die freiwilligen Helfer*innen und die gebuchten Künstler*innen. Dabei sind mehrheitlich Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Menschen von sexualisierter Gewalt betroffen.

Das im UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) festgehaltene Recht auf Teilnahme an allen Aspekten des kulturellen Lebens greift auch für Clubs und Festivals. Damit sich Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen in kulturellen Räumen wohlfühlen und ihre Teilhabe und Partizipation am kulturellen Leben wie auch am Arbeitsplatz gestärkt werden kann, müssen Clubs und Festivals sicherer werden. Sicherer bedeutet in diesem Zusammenhang, Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt in Clubs und an Festivals zu reduzieren. Je sicherer und diverser ein Ort in Bezug auf sexualisierte Gewalt ist, desto attraktiver ist er als Freizeit- und Arbeitsort für Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen, denn Diversität und Sicherheit verstärken sich gegenseitig.[1]

Im Rahmen der Vermittlung der Diversity Roadmap hat Helvetiarockt festgestellt, dass die Sensibilisierung der Clubs und Festivals für das Thema sexualisierte Gewalt wirkt und die Nachfrage nach geeigneten Angeboten der Wissensvermittlung in Form von Produkten, Schulungen und Beratung steigt. Zudem suchen Clubs und Festivals gezielt den Austausch mit anderen Akteur*innen zu Fragen des Transfers in den Arbeitsalltag. Dabei gibt es keine pauschalen Lösungen, die für jeden Club und für jedes Festival funktionieren. Der Prozess der Sensibilisierung und der Verankerung von Massnahmen muss die spezifischen Gegebenheiten berücksichtigen und sollte vom gesamten Team getragen werden.

Nicht überall können Clubs und Festivals auf Angebote von Expert*innen, Fachstellen und zivilgesellschaftliche Organisationen zurückgreifen, weshalb sie Massnahmen in eigener Arbeit und mit wenig finanziellen Mitteln lokal entwickeln und umsetzen.

Im Vorprojekt «Gemeinsam gegen sexualisierte Gewalt in Clubs und an Festivals», das mit Finanzhilfen des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) unterstützt wird, hat Helvetiarockt sich diesem Thema angenommen. In einem ersten Schritt wurde der Kontext von sexualisierter Gewalt in Clubs und an Festivals erarbeitet. Auf dieser Grundlage wurde in einem zweiten Schritt eine Bedarfsanalyse bei Clubs und Festivals durchgeführt. Zudem konnten wir ein Austauschangebot pilotieren und auswerten.

Dieser Bericht ist das Produkt dieses Vorprojekts und stellt den Ausgangspunkt für ein Folgeprojekt in Zusammenarbeit mit PETZI, dem Dachverband der Schweizer Musikclubs und Festivals, dar.

[1] Der Zugang zu Clubs und Festivals wie auch die Teilhabe und die Partizipation wird von vielen Faktoren beeinflusst. Dabei spielt die Sicherheit – also der Schutz vor sexualisierter Gewalt, Rassismus und weiteren Diskriminierungsformen – eine grosse Rolle. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Barrierefreiheit: Nicht-barrierefreie Strukturen und Infrastrukturen oder auch das soziale Gatekeeping (zum Beispiel durch eine bestimmte Subkultur) verhindern den niederschwelligen Zugang. Die Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt ist also nur ein Faktor unter mehreren, der zu einem sichereren und diverseren Club oder Festival führt.

Mit diesem Bericht verfolgen wir zwei zentrale Fragestellungen:

- Wo liegen die Stolpersteine und Hindernisse bei der Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt in Clubs und Festivals und wie kann diesen entgegengewirkt werden?
- Welche Unterstützung brauchen die Clubs und Festivals in diesem Prozess?

Der Bericht gliedert sich in vier Teile. Der erste Teil definiert den Begriff sexualisierte Gewalt und stellt den Zusammenhang mit den vorherrschenden Machtverhältnissen her. Der zweite Teil widmet sich den Kontextbedingungen von Clubs und Festivals. Dabei werden spezifische Bedingungen von nicht gewinnorientierten Clubs und Festivals sowie der Kontext von sexualisierter Gewalt in Clubs und an Festivals ausgeführt. Der dritte Teil widmet sich den durchgeführten Datenerhebungen mit Vertreter*innen von Clubs und Festivals sowie weiteren Musikschaffenden. Die beobachteten Phänomene werden gebündelt und analysiert, um im anschliessend vierten Teil Erkenntnisse und Forderungen daraus abzuleiten. Zum Schluss wird im Fazit ein Ausblick auf die weitere Arbeit von Helvetiarockt gegeben.

Der Bericht ist nicht repräsentativ, sondern bildet Tendenzen aus der täglichen Arbeit von mittelgrossen, mehrheitlich nicht gewinnorientierten Clubs und Festivals mit kulturellem Programm ab. Wir nehmen an, dass sich diese Tendenzen auch in grösseren Clubs und Festivals wiederfinden, wie aus Gesprächen mit grösseren Festivals hervorgeht.

Mit diesem Bericht wollen wir Politik, Behörden, Fachstellen und Expert*innen auf den Bedarf und die Bedürfnisse von Clubs und Festivals aufmerksam machen und aufzeigen, wie Clubs und Festivals bei der nachhaltigen Verankerung von Massnahmen gegen sexualisierte Gewalt unterstützt werden können. Helvetiarockt nimmt damit die Verantwortung wahr, darauf hinzuwirken, dass Clubs und Festivals zu einem sichereren Ort insbesondere für Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen werden.

Vorbemerkung

Dieser Bericht wurde von zwei weissen, cis Frauen verfasst. Beide sind deutschsprachig, haben einen kulturwissenschaftlichen Hintergrund, bewegen sich in der Schweizer Musiklandschaft und leisten unbezahlte wie auch bezahlte Arbeit im Kulturbereich. Sie verfügen über Erfahrung in der Veranstaltung von Partys, Konzerten und Festivals und sind aktiv in feministischen Bewegungen.

Triggerwarnung: Sexualisierte Gewalt

Dieser Bericht enthält explizite Schilderungen sexualisierter Gewalt, die traumatisierend und belastend sein können.

Sprachen & Schreibweise

Der Bericht wurde in deutscher Sprache verfasst und auf Französisch übersetzt. Die Zitate aus den Datenerhebungen sind kursiv gesetzt, wurden in der jeweiligen Sprache belassen und in der Fussnote sinngemäss übersetzt. Ein Glossar mit Definitionen einiger im Text verwendeter Begriffe findet sich unter www.diversityroadmap.org.[2]

Im Folgenden verwenden wir im deutschen Text eine gendergerechte Schreibweise mit dem Genderstern sowie Partizipialformen, zum Beispiel Musiker*innen und Musikschaffende.

Intersektionalität

Wir verfolgen in unserer Arbeit einen intersektionalen Ansatz und anerkennen, dass Menschen mehrfach diskriminiert werden, also gleichzeitig von verschiedenen Diskriminierungskategorien betroffen sein können. Eine solche Mehrfachdiskriminierung bedeutet die Verschränkung von verschiedenen sozialen Kategorien wie beispielsweise Geschlecht, sexuelle Orientierung, race, Herkunft, Klasse oder (Nicht-)Behinderung. Ein gängiges Beispiel für eine Mehrfachdiskriminierung ist die Betroffenheit von Schwarzen Frauen von zeitgleich rassistischer und sexualisierter Gewalt. Diese verschiedenen Diskriminierungskategorien treten auf struktureller wie auch auf individueller Ebene auf und können in diesem Bericht nicht abgebildet werden. Es ist uns wichtig hervorzuheben, dass in den Datenerhebungen die Mehrfachbetroffenheit beziehungsweise die intersektionale Verschränkung verschiedener sozialer Kategorien nicht explizit thematisiert wurde.

Für die Fragestellung des Berichts gehen wir davon aus, dass Massnahmen für alle Menschen gleich, das heisst unabhängig von ihren spezifischen Diskriminierungsbetroffenheiten, getroffen werden – im Wissen, dass bei der Umsetzung solcher Massnahmen wiederum verschiedene Herrschafts- und Machtverhältnisse einwirken und Ausschlüsse reproduziert werden. In der Praxis gilt es diese zu reflektieren, um diskriminierungsfreiere kulturelle Räume zu schaffen.

Wir sind uns zudem bewusst, dass wir im Bericht eine Binarität der Geschlechter von Frauen und Männern reproduzieren. Dies tun wir einerseits, indem wir uns auf Forschungsliteratur beziehen, die sich an einem binären Modell von Geschlecht orientiert. Andererseits indem wir Bezug nehmen auf die Erfahrungen von Frauen und Personen, die als Frauen sozialisiert und/oder gelesen werden.

Es liegt in der Verantwortung von Helvetiarockt, dafür zu sorgen, dass Privilegien, Ungleichheiten, Machtgefälle und soziale Kategorien wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, race, Herkunft, Klasse oder (Nicht-)Behinderung in den von uns entwickelten Angeboten reflektiert, diskutiert, dekonstruiert und nicht nur «mitgedacht» werden.

[2] Weitere zu empfehlende Glossare: Les Créatives (2021); Awareness-Akadmie (2023); Queerlexikon (2023).

1. Was ist sexualisierte Gewalt?

1.1. Definition von sexualisierter Gewalt

Im Folgenden sprechen wir von sexualisierter Gewalt in Clubs und an Festivals und fassen darunter jegliche Formen von belästigendem, diskriminierendem und ausbeuterischem Verhalten aufgrund der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung.

Darunter fallen insbesondere

- sexuell herabwürdigender und grenzüberschreitender Sprachgebrauch,
- entwürdigende und entpersonalisierte Bewertungen von Personen und Körpern,
- das Zeigen und Verbreiten sexueller Handlungen und pornografischer Inhalte,
- unerwünschtes aufdringliches Verhalten und Körperkontakt sowie
- die Aufforderung und der Zwang zu sexuellen Handlungen wie Nötigung und Vergewaltigung.

Wir verstehen sexualisierte Gewalt im Kontext der hierarchischen Geschlechterordnung und des Sexismus, also der Diskriminierung und Abwertung aufgrund der Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung. Sie sind Ausdruck der patriarchalen Machtstrukturen. Dabei beziehen wir uns auf die langjährige Arbeit und Expertise von queer-feministischen Bewegungen und Organisationen.

Sexualisierte Gewalt ist die mutwillige Verletzung der physischen und psychischen Integrität einer anderen Person. «Aus feministischer Sicht sprechen wir von sexualisierter Gewalt und nicht von sexueller Gewalt. Beim ersten Begriff liegt der Fokus auf dem Wort Gewalt, beim zweiten steht die Sexualität im Vordergrund. Wer sexualisierte Gewalt ausübt, demonstriert Macht und Überlegenheit, indem er_sie eine andere Person entwürdigt. Dies hat mit Sexualität in gegenseitigem Einverständnis nichts zu tun.» (Brava, 2022, S. 20) Belästigung, Übergriffe und andere Begriffe, die in der Alltagssprache weit verbreitet sind, verstehen wir als Formen von sexualisierter Gewalt.

Zentral für den Begriff der sexualisierten Gewalt ist es, dass das Verhalten nicht erwünscht und von der betroffenen Person als Verletzung der physischen und/oder psychischen Integrität verstanden wird. Oder um es positiv zu formulieren: Zwischenmenschliche Handlungen beruhen auf Konsens – sprich sie erfolgen einvernehmlich und mit aktiver Zustimmung aller Beteiligten. Jede Handlung, die diesem Konsensprinzip von «Nur Ja heisst Ja» widerspricht, ist demnach als sexualisierte Gewalt zu verstehen. «Wir schreiben von ‘sexualisierter’ Gewalt, weil der Ausdruck ‘sexuell’ impliziert, dass alle Beteiligten einverstanden sind. Ist jemand nicht einverstanden, sprechen wir nicht von Sex – sondern von Übergriffen.» (Suter & Widla, 2023, S. 166)

Sexualisierte Gewalt findet in allen Räumen des Lebens statt – in privaten, in öffentlichen und in digitalen Räumen. Dabei können gewaltausübende Personen der betroffenen Person bekannt sein oder nicht: unbekannte Personen, flüchtige Bekannte, Nachbar*innen, Mitarbeiter*innen, (sexuelle) Partner*innen oder Familienmitglieder. Egal in welcher Beziehung die von Gewalt betroffene Person und die gewaltausübende Person stehen, wenn das Verhalten nicht erwünscht ist und von der betroffenen Person als Verletzung der physischen und/oder psychischen Integrität verstanden wird, ist es Gewalt.

Sexualisierte Gewalt ist Ausdruck der patriarchalen Machtstrukturen

Sexualisierte Gewalt ist «sowohl Resultat als auch Garantin der ungleichen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern» (Brava, o. J.). Sie reproduziert ein Machtverhältnis und eine hierarchische Geschlechterordnung, die sich in der binären Geschlechtervorstellung sowie in heteronormativen Zuschreibungen von Geschlecht und Sexualität widerspiegelt. «Um diese Hierarchie zu verwirklichen, müssen Weiblichkeit und Männlichkeit als naturgegebene Kategorien definiert sein: In der binären Geschlechterordnung sind typisch weibliche und typisch männliche Eigenschaften und Rollen festgelegt, hierarchisiert, den Geschlechtern zugeschrieben.» (Roig, 2021, S. 47)

In ihren verschiedenen Formen kann sexualisierte Gewalt alle gesellschaftlichen Gruppen betreffen, die in den patriarchalen Machtstrukturen untergeordnet werden: Frauen und andere Menschen, die nicht der männlichen, heterosexuellen Norm entsprechen. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist es wichtig, auch Homo-, Trans- und Queerfeindlichkeit als Formen sexualisierter Gewalt explizit zu benennen.

Gewalt dient dazu, bestehende Verhältnisse aufrechtzuerhalten: «Es geht um Gewalt und Macht, Gewalt wird ausgeübt, um einem Machtverlust entgegenzuwirken, um das Gegenüber zu kontrollieren und zu demütigen. Der Täter benutzt Gewalt gegen seine Ohnmacht, er versucht, kurzzeitig seine Vorherrschaft zu behaupten.» (Suter & Widla, 2023, S. 98) Diese Funktionsweise ist aber nicht nur auf der individuellen, sondern auch auf der strukturellen Ebene auszumachen. Mit Gewalt werden die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und die Geschlechterordnung aufrechterhalten.

Dabei können mehrere Machtverhältnisse gleichzeitig wirken und Menschen Gewalt verschieden erfahren: «Jeder Mensch erlebt Gewalt anders. Neben Geschlecht prägt Diskriminierung aufgrund von Alter, Sexualität, Be_Hinderung, race, Körper, Klasse oder andere Faktoren die Gewalterfahrung zusätzlich.» (Brava, o. J.) Diese sozialen Kategorien wurden konstruiert, organisiert und verhandelt, so «dass sie Ungleichheiten in unseren Gesellschaften rechtfertigen» (Roig, 2021, S. 13–14). Menschen können demnach mehrfach von Diskriminierungen und Gewalt betroffen sein, was die Gewalterfahrung zusätzlich beeinflusst (Brava, 2022, S. 10).

Sexualisierte Gewalt ist der gezielte Angriff und Übergriff auf die geschlechtliche und sexuelle Integrität von Menschen, um die hierarchische Geschlechterordnung aufrechtzuerhalten. Solange Ungleichheiten, Machtgefälle und hierarchische Strukturen bestehen, wird sexualisierte Gewalt fortbestehen; sie kann aber benannt, kritisiert, verurteilt und sanktioniert werden, um zukünftige Übergriffe zu verhindern und die Auflösung von patriarchalen Machtstrukturen, der Geschlechterbinarität und Heteronormativität zu unterstützen.

Unterstützung für Betroffene von sexualisierter Gewalt

Betroffenen von sexualisierter Gewalt wird häufig nicht geglaubt, ihre Wahrnehmung in Zweifel gezogen und eine Mitverantwortlichkeit zugeschrieben. So richtet sich auch die Gewaltprävention vornehmlich an die Betroffenen und nicht an die Täter*innen: «Statt immer nur die jungen Frauen aufzufordern, ihr Getränk zu schützen, sollte man den jungen Männern mit der gleichen Vehemenz sagen: Wenn du merkst, dass dein Kollege K.-o.-Tropfen googelt oder wenn er frauenabwertende Witze macht, dann sprich mit ihm, such Hilfe. Statt den Mädchen an den Schulen Kleidervorschriften zu machen und sie in den Selbstverteidigungskurs zu schicken, sollten wir mit den Schülern zu Sexismus arbeiten. Das wäre echte Prävention. Unsere aktuelle Prävention funktioniert nicht, weil wir nur immer das Verhalten der Opfer studiert haben, um daraus abzuleiten, wie andere sich verhalten sollen, um nicht Opfer zu werden.» (Hamilton-Irvine, 05.01.2023)

Die Unterstützungsangebote für Gewalt-Betroffene sind unzureichend und nicht flächendeckend. Strukturen, die Beratung und Unterstützung anbieten, sind unterfinanziert, was auch im GREVIO-Report 2022 zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in der Schweiz festgehalten wurde. Darin fordert das GREVIO-Gremium eine nachhaltige Finanzierung für alle Organisationen in der gesamten Schweiz, die Betroffene von sexualisierter Gewalt unterstützen, sowie die Finanzierung von Policies, Programmen und Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), 2022, S. 19).

Viele Betroffene meiden die Polizei und den Rechtsweg und wenden sich eher an zivilgesellschaftliche Stellen mit zielgruppenbezogenen Angeboten (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Staatssekretariat für Wirtschaft, 2022, S. 43). Auch bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zeigt sich ein Widerspruch: Während die Prävalenzraten bei Befragungen hoch sind, also viele Befragte angeben, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz in einem gewissen Zeitraum erlebt zu haben, suchen relativ wenige Betroffene Fach- und Beratungsstellen auf (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Staatssekretariat für Wirtschaft, 2022, S. 43). Die in der Studie «Sexuelle Belästigung in der Schweiz» (2022) befragten Expert*innen empfehlen deshalb, bestehende Angebote und Stellen spezifisch zu schulen sowie mehr niederschwellige Zugänge zu schaffen, zum Beispiel «über online Meldestellen und Büros der Polizei in zivilen Gebäuden, die überdies gut erreichbar sind[,] oder die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen» (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Staatssekretariat für Wirtschaft, 2022, S. 43).

1.2. Rechtliche Einordnung

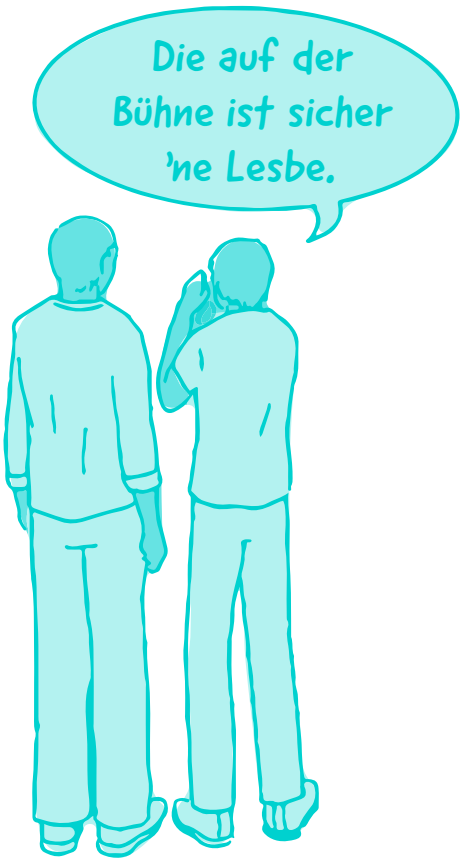
In den Schweizer Gesetzestexten wird der Begriff *sexualisierte Gewalt* nicht genutzt und es werden auch nicht alle Formen von sexualisierter Gewalt als Delikt berücksichtigt. Gemeinhin wird der Begriff der *sexuellen Gewalt* in Abgrenzung zu *sexueller Belästigung* genutzt.

Das Schweizer Strafrecht (StGB)[3] nennt die *sexuelle Nötigung* (Art. 189 StGB), die *Vergewaltigung* (Art. 190 StGB), die *Schändung* (Art. 191 StGB) und die *Ausnützung der Notlage* (Art. 193 StGB) als Angriffe auf die sexuelle Freiheit und Ehre.[4] Bei einer *sexuellen Nötigung* wird eine Person zur Duldung einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung genötigt, indem die Person bedroht, psychisch unter Druck gesetzt, zum Widerstand unfähig gemacht oder indem Gewalt angewendet wird. Eine *Vergewaltigung* findet dann statt, wenn eine Person weiblichen Geschlechts zur Duldung des Beischlafs genötigt wird, indem die Person bedroht, psychisch unter Druck gesetzt, zum Widerstand unfähig gemacht oder indem Gewalt angewendet wird. Damit der Straftatbestand einer *Vergewaltigung* vorliegt, muss das Opfer nach gegenwärtiger Gesetzgebung eine weibliche Person sein.

[3] Das Schweizer Parlament verabschiedete im Juni 2023 das neue Sexualstrafrecht. Zum Zeitpunkt des Verfassens des vorliegenden Berichts ist der neue Gesetzestext noch nicht in Kraft. Weiter unten werden die zentralen Neuerungen ausgeführt.

[4] Darunter fallen auch die Straftatbestände der *sexuellen Handlungen mit Anstaltspfleglingen, Gefangenen und Beschuldigten* (Art. 192 StGB) sowie der *Exhibitionismus* (Art. 194 StGB), auf die wir nicht weiter eingehen werden.

Wird eine urteilsunfähige oder zum Widerstand unfähige Person zum Beischlaf, einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung missbraucht, spricht das Strafgesetz von einer *Schändung*. Bei einer *Ausnützung der Notlage* wird eine Person dazu veranlasst, eine sexuelle Handlung vorzunehmen oder zu dulden, indem eine Notlage oder ein Arbeitsverhältnis oder eine anders begründete Abhängigkeit ausgenutzt wird. *Sexuelle Handlungen mit Kindern* unter 16 Jahren werden in Art. 187 StGB geregelt. Zudem sind auch sexuelle Handlungen mit minderjährigen Jugendlichen über 16 Jahren, die mit der Tatperson in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, nach Art. 188 StGB (*Sexuelle Handlungen mit Abhängigen*) strafbar.



Das gegenwärtige Strafgesetz nennt zudem die *sexuelle Belästigung* als Übertretung gegen die sexuelle Integrität (Art. 198 StGB). Eine *sexuelle Belästigung* liegt vor, wenn jemand vor einer Person, die dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärgernis erregt oder aber wenn jemand eine andere Person tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als spezifischer Fall ist im Zivilrecht geregelt. Als solche bezeichnet wird jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde einer Person am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art (Art. 4 GlG). Bei der Beurteilung, ob es sich um *sexuelle Belästigung* handelt, ist nicht die Absicht der belästigenden Person ausschlaggebend, sondern wie die betroffene Person das Verhalten empfindet. Ist das Verhalten unerwünscht, ist es sexuelle Belästigung.

Dabei kann sich die *sexuelle Belästigung* während der Arbeit oder bei Betriebsanlässen ereignen und von Mitarbeitenden, von Angehörigen eines Partnerbetriebs oder den Kund*innen verübt worden sein. Arbeitgeber*innen haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmende nicht sexuell belästigt werden.

Zudem haben sie erforderliche Massnahmen zur Prävention von *sexueller Belästigung* zu ergreifen. Dies wird in verschiedenen zivilrechtlichen Gesetzestexten geregelt.[5]

Die *sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz* umfasst demnach eine grössere Bandbreite an belästigendem Verhalten, als es die *sexuelle Belästigung* im Strafgesetz (StGB) tut. Es werden auch im Strafrecht definierte Formen der *sexuellen Gewalt* in den Begriff miteingeschlossen – sofern sie im Arbeitskontext erfolgen.

Im Schweizer Recht gibt es also keine einheitliche Definition von *sexueller Belästigung* oder *sexueller Gewalt*. Hinzu kommt, dass diese Begriffe sozialwissenschaftlich und alltagssprachlich anders beziehungsweise auch andere Begriffe benutzt werden. Dabei werden *sexuelle Gewalt* und *sexuelle Belästigung* oftmals synonym verwendet. Die Begriffe schliessen einander zwar nicht aus, führen aber zwangsläufig zu Unsicherheiten und Missverständnissen. Weiter ist der Begriff der *sexuellen Gewalt* wie oben begründet nicht treffend und irreführend. Aus all diesen Überlegungen benutzen wir den Begriff *sexualisierte Gewalt* als Oberbegriff, wie dies auch das Netzwerk Istanbul Konvention vorschlägt. «[Mit dem Begriff Sexualisierte Gewalt] vermeiden wir eine begriffliche Verwirrung zwischen juristischen und gesellschaftlich/soziologischen Begriffen, in dem wir einen Oberbegriff verwenden, der alle Formen von Sexualisierter Gewalt einschliesst und den Aspekt der Machtungleichheit und -ausübung miteinbezieht. So ist ein Oberbegriff gefunden, der alle Formen von Sexualisierter Gewalt einschliesst und den Aspekt der Machtungleichheit mit einbezieht.» (Netzwerk Istanbul Konvention, 2021, S. 21–22) Dies ist auch sinnvoll, da längst nicht alle Formen von sexualisierter Gewalt durch das Gesetz abgedeckt werden.

In der 2023 erfolgten Revision des Sexualstrafrechts wurde eine Neudefinition von *Vergewaltigung* festgesetzt. Als Vergewaltigung gilt demnach jede penetrative Handlung unabhängig des Geschlechts, die gegen den Willen des Opfers stattfindet. Zudem wurde die sogenannte Widerspruchslösung («Nein heisst Nein») ins Gesetz eingeführt. Bei einer *Vergewaltigung* wie auch bei einer *Nötigung* wird ebenso «Freezing», also der Schockzustand eines Opfers, als Widerspruch gewertet. Darüber hinaus wurde die Definition der *sexuellen Belästigung* erweitert und der Begriff des *sexuellen Übergriffs* aufgenommen.

Die Revision des Sexualstrafrechts ist ein Fortschritt in der Schweizer Gesetzgebung, da dadurch mehr Formen von sexualisierter Gewalt berücksichtigt werden. Dennoch ist es nicht befriedigend, dass das Schweizer Parlament der Forderung einer Konsenslösung («Nur Ja heisst Ja») nicht nachgekommen ist. Feministische und Menschenrechtsorganisationen halten an einer Konsenslösung fest und auch das GREVIO-Gremium fordert eine solche Erweiterung des Schweizer Gesetzes: «GREVIO urges the Swiss authorities to review their legislation on sexual violence so as to base the definition of sexual violence on the absence of the victim's freely given consent in conformity with Article 36, paragraph 3, of the Istanbul Convention; [...].» (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), 2022, S. 53)

[5] Zum Beispiel im Obligationenrecht (OR) Art. 328 oder im Arbeitsgesetz (ArG) Art. 6 Abs. 1. Siehe dazu auch Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2008).

2. Kontextbedingungen in Clubs und Festivals

In Clubs und an Festivals kommen Menschen unterschiedlichster Lebensrealitäten zusammen und begeben sich in dieses je eigene Setting eines Clubabends, eines Konzerts oder Festivals. Die einen kommen der Musik wegen, andere wollen Menschen treffen, wiederum einige wollen nur ein Bier trinken oder tanzen. Die Motivation eines Club- oder Festivalbesuchs ist genauso unterschiedlich wie die Menschen selbst. «Ausgehen, sich in die tanzende Menge stürzen, einige Stunden dem Alltag entfliehen und sich seinen Sehnsüchten hingeben: Für viele sind Clubs und Bars Orte der Freiheit, des Eskapismus und der Unterhaltung.» (Fotomuseum Winterthur, 2019, S. 1)

Um Clubs und Festivals als Räume, in denen gefeiert und gearbeitet wird, besser zu verstehen, wird im Folgenden eine Übersicht über die Schweizer Club- und Festivallandschaft und einige ihrer Kontextbedingungen gegeben. Die aufgeführten Bedingungen sind nicht getrennt voneinander zu verstehen, sondern bedingen sich gegenseitig.

2.1. Clubs und Festivals in der Schweiz

In diesem Bericht werden wir vor allem von nicht gewinnorientierten Clubs und Festivals sprechen, im englischsprachigen Raum auch «grassroots venues» genannt (Music Venue Trust MVT, 2015). «Grassroots venues» nehmen eine bestimmte kulturelle und soziale Rolle in der Gesellschaft ein. Sie sind «als Ausbildungsstätten, als niederschwellig zugängliche Kulturorte und als ehrenamtliche Betätigungsfelder nicht mehr wegzudenken. Sie sind notwendige Plattformen des sozialen Zusammenhalts und tragen somit einen wichtigen Teil zum Kitt der Gesellschaft bei.» (PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2017, S. 23) Dabei verfolgen sie eine Preispolitik, die es möglichst vielen Menschen ermöglichen soll, am kulturellen Leben teilzunehmen.

Der Fokus dieser «grassroots venues» liegt auf der kulturellen Aktivität, insbesondere der aktuellen Musik.[6] Der Verkauf von Getränken (und Essen) sowie andere Dienstleistungen sind mit dieser kulturellen Aktivität verbunden. Ein «grassroots venue» trägt mit der Programmierung von regionalen wie auch nationalen und internationalen Künstler*innen zur Entwicklung der Musiklandschaft bei und bietet eine öffentliche Bühne für Kreation und Innovation (PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2017, S. 23).

Die Landschaft der nicht gewinnorientierten Clubs und Festivals ist divers und die Schweiz weist im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine hohe Dichte auf. Es gibt Clubs mit einem Fassungsvermögen von 50 bis über 1000 Personen; Festivals können mehr als 5000 Besucher*innen empfangen. Sie sind Arbeitgeber*innen für eine Vielzahl von Fachpersonen in der Administration, im Booking, in der Kommunikation über die Produktion bis hin zum Gastrobereich und bieten einer grossen Anzahl freiwilliger Helfer*innen eine Lernumgebung, in der sie sich Kompetenzen im Kultur- und Veranstaltungsbereich aneignen können (PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2017, S. 38).

Nicht gewinnorientierte Clubs und Festivals werden durch Subventionen der öffentlichen Hand und Stiftungen unterstützt. In der Vergabe von Subventionen sind die kantonalen Unterschiede zum Teil sehr gross und die Summen im Vergleich zu Kulturhäusern der klassischen Musik minimal: «Die IG Musik Basel hat die Musikbudgets verschiedener Städte verglichen: Die Zahlen sind frappierend. Die Stadt Bern gibt rund 85 Prozent ihrer Musikförderung für die Klassik aus, die Stadt Zürich über 90, die Stadt Basel sogar 96 Prozent.» (Dyttrich, 2022, S. 27)

Der Anteil der Subventionen durch die öffentliche Hand macht zwischen 0 und 30 Prozent der Budgets aus. Der Rest kommt insbesondere aus Erträgen des Ticketverkaufs und des Barbetriebs (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2022, S. 119). Die Finanzierung durch die öffentliche Hand ist somit unzureichend, sodass weder den Mitarbeitenden noch den Künstler*innen eine faire Entlohnung garantiert werden kann (FCMA

[6] Mit dem Begriff aktuelle Musik beziehen wir uns auf die französische Bezeichnung «musique actuelle», die verschiedene Genres von Pop und Rock über Jazz und improvisierte Musik bis hin zu elektronischer Musik, Rap und Hip Hop umfasst.

Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2022, S. 115).

Dies zeigt auch die Einkommenssituation der professionellen Kulturschaffenden in der Schweiz. In einer Befragung der Ecoplan (2021) gaben 60 Prozent der Befragten an, dass sie mit einem Jahreseinkommen von unter 40‘000 Schweizer Franken leben (Ecoplan, 2021, S. 17). Ein Drittel der Selbständigerwerbenden und ein Viertel der Unselbständigen verfügt über keine Altersvorsorge (Ecoplan, 2021, S. 23). Zudem haben die atypischen Beschäftigungsverhältnisse aller im Kultursektor Tätigen – Teilzeitarbeit, befristete Anstellung, Mehrfachbeschäftigung und Selbständigkeit – in den Jahren 2010 bis 2020 zugenommen (Bundesamt für Kultur, 2023, S. 12).

Mitarbeitende von Clubs und Festivals arbeiten zumeist in Teilzeitstellen. Zusätzlich werden unbezahlte Helfer*innen aufgeboten, um den Betrieb mit einer ausgeglichenen Rechnung aufrechtzuerhalten. «Sans une grande part de bénévolat et de travail dissimulé, ces salles de concert et festivals indépendants ne pourraient pas développer la plupart des activités proposées, de plus en pratiquant une politique de prix accessible à toutes et tous.» (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2022, S. 115) Künstler*innen werden für einzelne Veranstaltungen gebucht und stehen oftmals in einem Auftragsverhältnis mit den Clubs und Festivals – sind somit selbständig erwerbend.

Um die Arbeitsbedingungen der selbständigen wie unselbständigen Musikschaffenden substanziell zu verbessern, indem faire Löhne und Gagen gezahlt werden, kann zum Beispiel eine Erhöhung der Beiträge an nicht gewinnorientierte Clubs und Festivals dazu beitragen. Die von der IG Musik Basel initiierte Volksinitiative «Aktive Basler Jugendkultur stärken: Trinkgeld-Initiative» wurde im März 2022 angenommen. Mit dieser beschlossenen Budgeterhöhung werden insbesondere Beiträge an Veranstaltungsprogramme wie auch an die Strukturen (Clubförderung) in den Blick genommen, um die Basler Kultur zu stärken.

Auch die Analyse der Förderungssysteme für aktuelle Musik in der Westschweiz (2022) fordert, dass die Rolle der nicht gewinnorientierten Clubs und Festivals für die Entwicklung der aktuellen Musik anerkannt und gestärkt wird: «Enfin, il serait opportun de réfléchir à l’élaboration d’un statut pour les salles de concerts indépendantes (grassroots music venues) ce qui permettrait de les différencier des lieux à caractère purement commercial.» (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2022, S. 115)

2.2. Weitere Akteur*innen

Clubs und Festivals stehen in einem Spannungsfeld zwischen den eigenen Werten, der Fürsorge um Mitarbeitende, den Erwartungen des Publikums wie auch den Behörden, deren Auflagen sie erfüllen müssen. Dies alles unter dem Druck, den Betrieb wirtschaftlich zu führen.

Es sind demnach verschiedene Akteur*innen im Umfeld von Clubs und Festivals auszumachen. Hier sind zuerst die direkt involvierten Gruppen der Mitarbeitenden, der freiwilligen, unbezahlten Helfer*innen, der Besucher*innen und der gebuchten Künstler*innen zu nennen. Weiter betrifft es Zuliefer*innen und Dienstleister*innen wie Food- und Nonfood-Produzent*innen sowie externe Sicherheitsstrukturen. Clubs und Festivals sind zudem in das Ökosystem der aktuellen Musik in der Schweiz und tragen zur Verbreitung von Musik bei (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2022, S. 11).

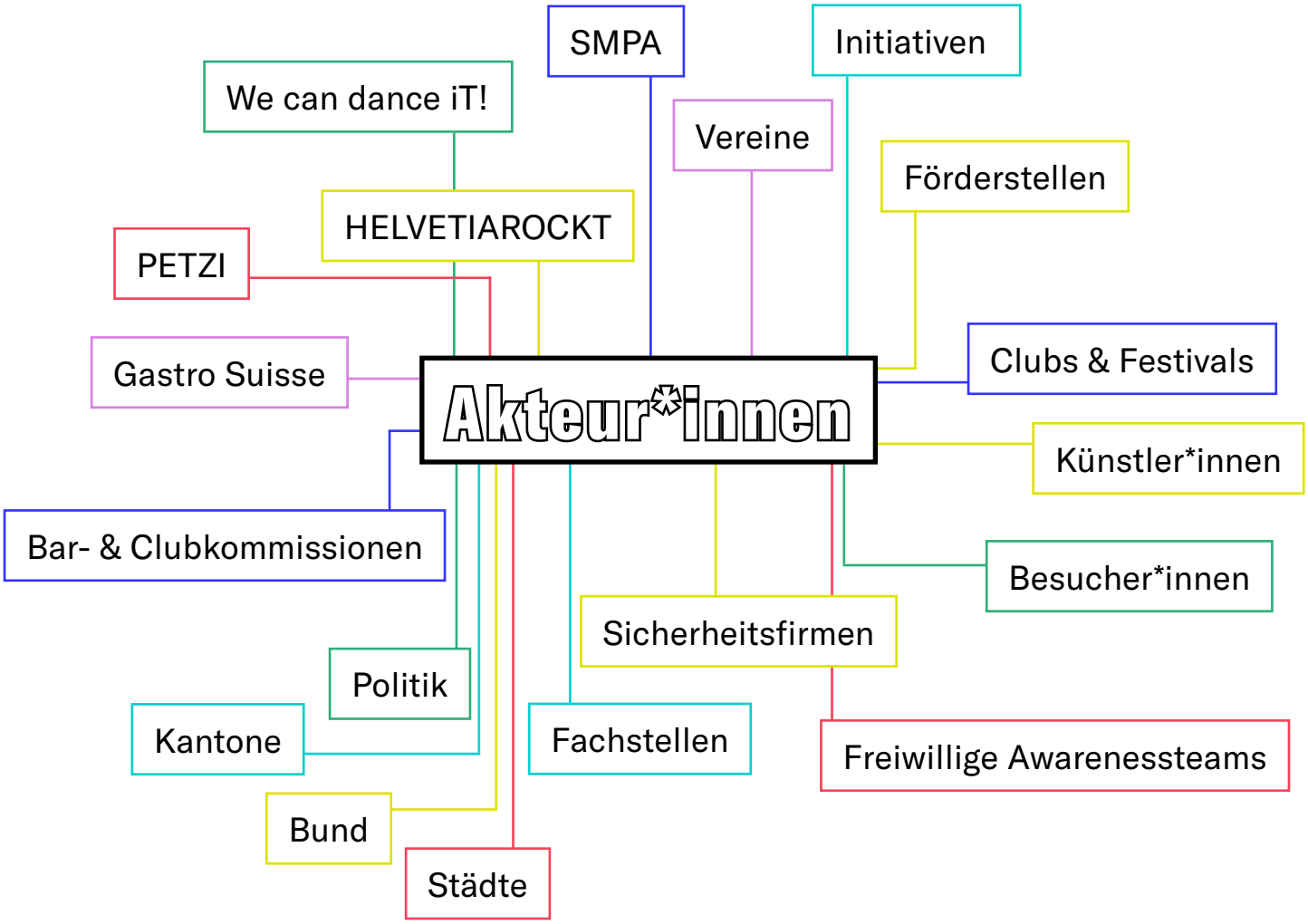
In Kontakt stehen sie mit der Polizei sowie der Gewerbe- und der Feuerpolizei. Je nach Kanton sind spezielle Auflagen für die Gastronomie (zum Beispiel Hygiene), die Sicherheit (zum Beispiel Brandschutz) wie auch den Kulturbereich (zum Beispiel Überzeitbewilligungen) zu erfüllen. Hinzu kommen Fachstellen wie Jugend, Soziales oder Bildung. Nicht gewinnorientierte Clubs und Festivals sind zudem abhängig von Subventionen für den Betrieb und das kulturelle Programm. Sie stehen im Austausch mit den Ämtern beziehungsweise Fachstellen für Kultur; allfällig haben sie einen Leistungsauftrag zu erfüllen.

Ausserdem besteht die Erwartung von Behörden und Gesellschaft, dass sie Prävention in Bezug auf Gewalt und Konsumation von Alkohol und Drogen leisten. Geht es um sexualisierte Gewalt, sind die städtischen und kantonalen Fachstellen für Gleichstellung oder Soziales zuständig.

Teilweise haben sich Clubs und Festivals lokalen Bar- und Clubkommissionen oder ähnlichen Organisationen angeschlossen. Auf nationaler Ebene sind dies zum Beispiel die Schweizer Bar und Club Kommission SBCK (Dachverband der lokalen Bar- und Clubkommissionen), der Dachverband der nicht gewinnorientierten Musikclubs und Festivals PETZI und der Branchenverband der professionellen Schweizer Konzert-, Show- und Festivalveranstalter SMPA (Swiss Music Promoters Association). Diese nehmen die Interessenvertretung von Clubs und Festivals gegenüber den Behörden und der Politik wahr.

Gerade die Coronapandemie hat gezeigt, wie wichtig der Austausch der Clubs und Festivals mit den Behörden auf der lokalen wie nationalen Ebene ist, um die professionelle Arbeit der Clubs und Festivals sichtbar zu machen und auf Probleme in der Kultur- und Musikbranche hinweisen zu können (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2022, S. 8). Das Verständnis – insbesondere für die Einkommenssituation von Musikschaffenden – ist dadurch grösser geworden.

Um die Rahmenbedingungen von Clubs und Festivals zu verbessern, muss der Austausch intensiviert werden. So wird zum Beispiel im Kanton Basel-Stadt derzeit über ein Tandem aus einer verwaltungsinternen und einer verwaltungsexternen Person beraten, die als Koordinations- und Beratungsstelle für die Clubs und Festivals fungieren soll (Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, 2023). Ihre Aufgaben umfassen die Vermittlung zwischen den Anspruchsgruppen, die Unterstützung bei Konflikten und die Beratung im Behördenkontakt (Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, 2023, S. 10). «Die neu einzusetzende Koordinations- und Beratungsstelle basiert auf einer Tandem-Struktur mit einer Nachtmanagerin/einem Nachtmanager und einer/einem Beauftragten für Club- und Festivalkultur. Die externen und internen Kompetenzen und Netzwerke werden darin vereint. Das Tandem bietet übergreifende Dienstleistungen an und kann gleichzeitig Impulse aus der Szene sowie der Verwaltung aufnehmen und umsetzen.» (Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, 2023, S. 13)



Darstellung möglicher Akteur*innen

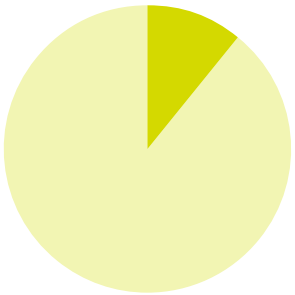
2.3. Gleichstellung in Clubs und Festivals

Die Schweiz hinkt den europäischen Ländern in Bezug auf die rechtliche und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern immer noch hinterher (Bundesamt für Statistik, 2022). Sozialisierung, traditionelle Geschlechterstereotypen und fehlende Rollenvorbilder mögen Gründe für die europaweit schlechte Stellung der Frau wie auch von inter, nonbinären, trans und agender Personen sein. Sie alle sind Folge und gleichzeitig Garant der patriarchalen Verhältnisse in der Schweiz und in Europa.

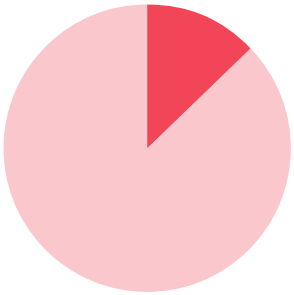
Diese Ungleichstellung spiegelt sich in der Musikbranche wie auch in den Clubs und an Festivals wider. Die binäre und hierarchisch organisierte Geschlechterordnung wirkt in der spezifische Vorstellungen einer unterschiedlichen Kunstfähigkeit der Geschlechter fort: «Massstab ist die Figur des männlichen Genies, zu dem sich Frauen* mit erheblich mehr Aufwand ins Verhältnis setzen müssen als Männer*, wenn sie eine künstlerische Position beanspruchen.» (Zimmermann et al., 2021, S. 18) Dies trägt dazu bei, dass Frauen in der Musikbranche unterrepräsentiert sind und Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse fortbestehen.

In der von Pro Helvetia in Auftrag gegebenen Vorstudie zu den Geschlechterverhältnissen werden nur 11 Prozent Frauen auf den Bühnen für die Genres Jazz, Pop und Rock gezählt (Zimmermann et al., 2021, Anhang Tabelle 9). In Führungspositionen in der Musikbranche konnte die Vorstudie 13 Prozent Frauen ausmachen (Zimmermann et al., 2021, Anhang Tabelle 4, 5 und 7). Untersuchungen zur Repräsentation von inter, nonbinären, trans und agender Personen in der Musikbranche fehlen. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass sie deutlich unterrepräsentiert sind.

Auch in den Strukturen und Teams von Clubs und Festivals sind Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen nach wie vor untervertreten. Dies mag unter anderem daran liegen, dass es zum Beispiel keine Ausbildung für die Programmleitung oder das Booking gibt. Viele beginnen mit freiwilliger, unbezahlter Arbeit oder in einem Praktikum zu einem niedrigen Lohn zu arbeiten. Stereotype Rollenzuschreibungen und von Männern dominierte (Musik-)Netzwerke können dazu führen, dass auch mehr Männer die Gelegenheit erhalten, bezahlte Stellen in diesen Bereichen anzutreten.



11% Frauen auf den Bühnen für die Genres Jazz, Pop & Rock



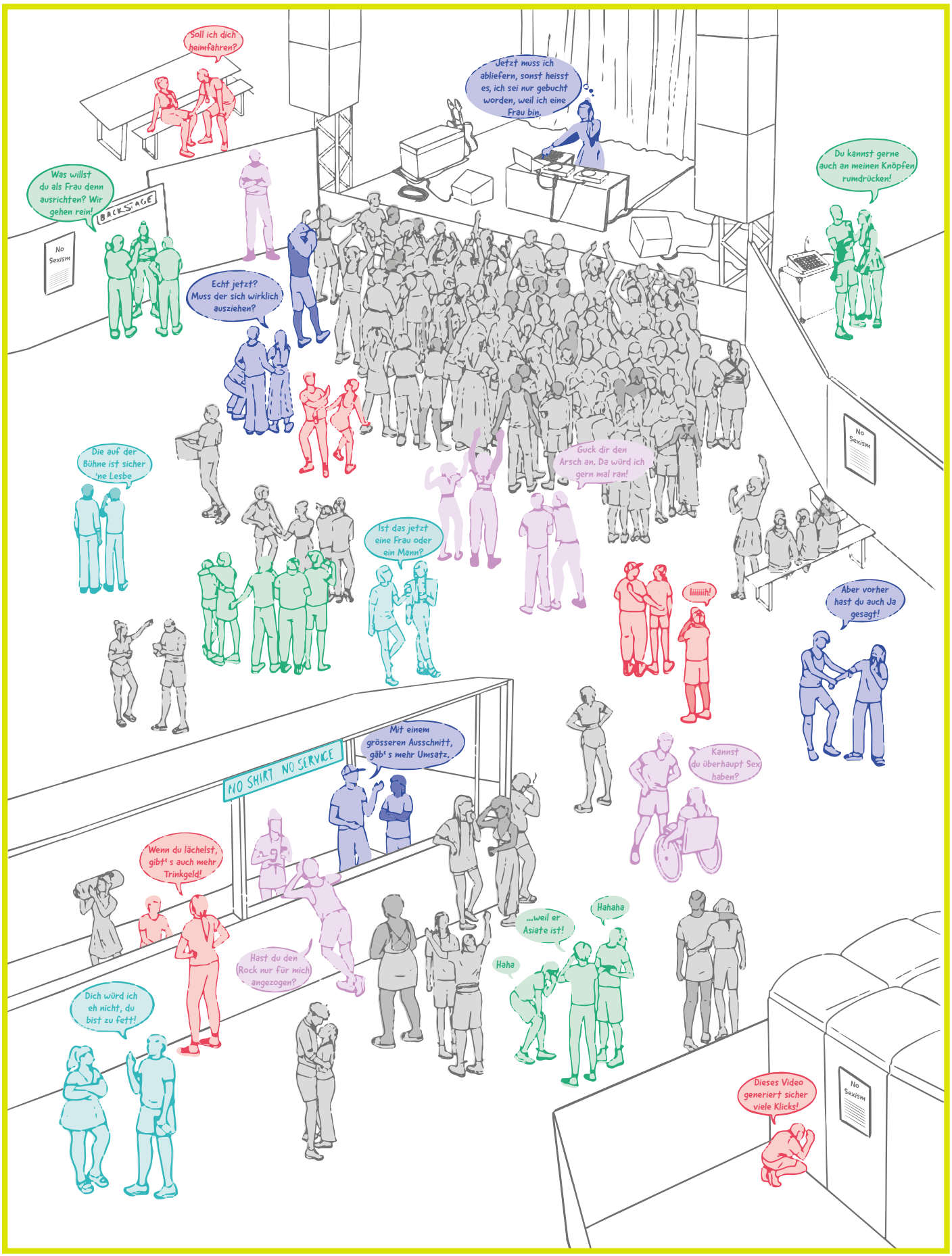
13% Frauen in Führungspositionen in der Musikbranche

In den Bereichen Administration, Buchhaltung, Fundraising, Kommunikation und Finanzen sind tendenziell mehr Frauen anzutreffen. Hierzu werden auch entsprechende Ausbildungen angeboten: Kulturmanagement-Studiengänge werden mehrheitlich von Frauen absolviert – dies bestätigt auch die Studiengangsleitung Kulturmanagement der Universität Basel. Sie schätzt, dass diese Lehrgänge von rund 80 bis 90 Prozent Frauen besucht werden. Trotz der Bemühungen einzelner Betriebe, braucht es in diesem Bereich weiterhin Sensibilisierung, damit künftig mehr Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen gefördert und in den Strukturen der Clubs und Festivals in den verschiedenen Arbeitsbereichen beschäftigt werden.

2.4. Sexualisierte Gewalt in Clubs und an Festivals

Wer ist von sexualisierter Gewalt betroffen?

Betrachten wir Clubs und Festivals genauer, so kann festgestellt werden, dass verschiedene Gruppen von sexualisierter Gewalt betroffen sein können: Personen aus dem Publikum (Besucher*innen), Mitarbeiter*innen, freiwillige unbezahlte Helfer*innen und gebuchte Künstler*innen. Auch die Formen von sexualisierter Gewalt können stark variieren und reichen von anstarren, verbalen und physisch belästigendem Verhalten über das Aberkennen von Expertise und Ungleichbehandlung bis hin zu Ausbeutung, Nötigung und Vergewaltigung. Einige Beispiele von sexualisierter Gewalt in Clubs und an Festivals haben wir in einem Wimmelbild zusammengetragen.



Wimmelbild: Sexualisierte Gewalt in Schweizer Clubs & Festivals

Von sexualisierter Gewalt können alle Personen in einem Club oder an einem Festival betroffen sein. Die grösste und häufig sichtbarste Gruppe sind Personen im Publikum. Als Besucher*innen eines Konzerts, einer Veranstaltung oder eines Festivals in einem halböffentlichen[7] Raum können sie einerseits Gewalt von anderen Besucher*innen erfahren, andererseits aber auch von Mitarbeitenden und Künstler*innen. In den meisten Fällen ist das Publikum die Zielgruppe von Sensibilisierungskampagnen und weiteren Massnahmen. Dabei stehen vor allem (vermeintlich) weniger schwerwiegende Formen von sexualisierter Gewalt im Zentrum, die von anderen Besucher*innen ausgehen wie zum Beispiel unerwünschtes aufdringliches Verhalten und Körperkontakt. Vermehrt rückt auch sexualisierte Gewalt, die von Künstler*innen erfahren wird, in den (medialen) Fokus, die im Zusammenhang von Abhängigkeits- und Machtverhältnissen betrachtet werden müssen.

Die Mitarbeiter*innen sind die zweite Gruppe, die sexualisierte Gewalt erfahren können – von anderen Mitarbeitenden, Künstler*innen oder Personen aus dem Publikum. Durch das Gleichstellungsgesetz haben Arbeitgeber*innen für den Schutz vor sexueller Belästigung zu sorgen. Mitarbeitende, die von sexueller Belästigung betroffen sind, können auf gerichtlichem Weg eine Entschädigung von ihren Arbeitgeber*innen verlangen, wenn diese nicht die erforderlichen und zumutbaren Präventionsmassnahmen ergriffen haben (Art. 5 Abs. 3 GlG).

Die letzte Gruppe besteht aus den gebuchten Künstler*innen, die sexualisierte Gewalt durch andere Künstler*innen, Personen aus dem Publikum oder Mitarbeitende erleben können. Sie stellen eine besonders vulnerable Gruppe dar, da sie mit Auftritten ihren Lebensunterhalt bestreiten und somit von Bookings abhängig sind. Dies kann dazu führen, dass sie auf eine Meldung von sexualisierter Gewalt verzichten, um nicht als 'schwierig' abgestempelt und in der Folge weniger gebucht werden (Les Créatives, 2021, S. 58–59). Besteht ein Arbeitsverhältnis mit den Clubs oder Festivals fallen auch sie unter das Gleichstellungsgesetz und den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Hinzu kommt die Gruppe von externen Dienstleister*innen und Zulieferer*innen, die ebenso Gewalt erfahren wie auch ausüben können. Diese Gruppe wird im Folgenden ausgeklammert.

Was begünstigt sexualisierte Gewalt?

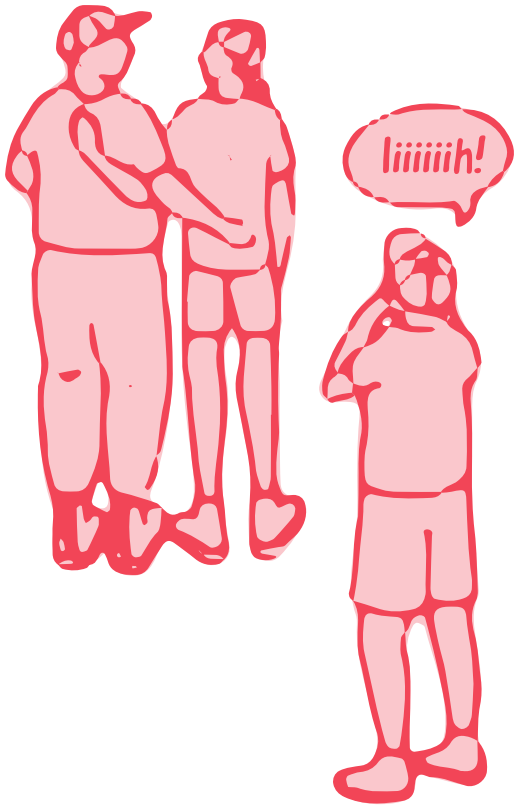
Clubs und Festivals haben eine soziale Komponente des Kennenlernens und Flirtens. Unter diesem Deckmantel kann sexualisierte Gewalt begünstigt und normalisiert werden. Es ist wichtig hervorzuheben, dass die verschiedenen Formen von sexualisierter Gewalt nicht immer als solche erkannt werden und das Bewusstsein dafür oft zu wenig vorhanden ist, wie in der folgenden Auswertung der Daten gezeigt wird. Sexualisierte Gewalt gerade in (vermeintlich) weniger schwerwiegenden Formen wie unerwünschtes aufdringliches Verhalten und Körperkontakt wird normalisiert. «The myths that underlie expressions such as 'anything goes', 'these things happen' or 'it's no big deal' make it easier for aggressions to go unpunished.» (Plaza et al., 2022, S. 29) Im Rollenstereotyp des Jägers werden Frauen und auch inter, nonbinäre, trans und agender Menschen objektiviert und zur «Beute» erklärt, die es «zu jagen» gilt. Ein solches Verhalten wird geduldet, verharmlost und legitimiert.

Einen weiteren grossen Einfluss hat der Konsum von Alkohol und anderen Drogen. «Drinking and/or drug use are not the cause of sexism or sexual violence, but they can aggravate the structural sexual vulnerabilization of these groups.» (Plaza et al., 2022, S. 19) Wie in einem Gespräch mit einer Verantwortlichen von rave it safe weiter ausgeführt wird, können Alkohol und andere Drogen das Risikoverhalten begünstigen und den Konsens durch Wahrnehmungsverschiebungen erschweren. Dabei spielen bei den Konsumierenden die persönliche psychische Verfassung, das Setting sowie die eigenen Erwartungen an die Wirkung eine wesentliche Rolle und haben zur Folge, dass sich ihre Wirkung, auch bei gleichen Substanzen, unterschiedlich zeigen kann. Je nach Geschlecht wird der Konsum von Alkohol und anderen Drogen anders wahrgenommen und bewertet: «The consumption of alcohol and other drugs is stigmatised, but, in terms of gender, such consumption by women and by men is perceived differently. In the case of women, it is socially frowned upon, whereas for men it operates as an

[7] Clubs und Bars sind zwar (zumeist) frei zugänglich, erfüllen aber keine öffentliche Aufgabe, weshalb sie nicht als öffentlicher Raum zu klassifizieren sind. Siehe dazu Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR) (2022, S. 5).

element of intra-group status.» (Plaza et al., 2022, S. 31) Bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt werden Frauen sodann auch eher verurteilt und mitverantwortlich gemacht, wenn sie Alkohol und/oder andere Drogen konsumiert haben. Bei Männern haben Alkohol- und Drogenkonsum eine entlastende oder schuldmindernde Wirkung (Plaza et al., 2022, S. 31).

Erschwerend kommt hinzu, dass in Clubs und Festivals der berufliche und der private Raum vermischt werden. Lange Arbeitszeiten abends und in der Nacht führen dazu, dass das Team, die Künstler*innen und das Publikum als familiäres Umfeld wahrgenommen werden (Les Créatives, 2021, S. 58–59). Sexualisierte Gewalt unter Mitarbeitenden oder Künstler*innen wird nicht sofort erkannt oder als freundschaftlich bewertet und verharmlost. Dies alles erschwert es für Betroffene, sich jemandem anzuvertrauen, sich Unterstützung zu holen und sexualisierte Gewalt an verantwortliche Stellen zu melden.



2.5. Zahlen zu sexualisierter Gewalt in Clubs und Festivals

In der Schweiz mangelt es an repräsentativen Studien zu sexualisierter Gewalt. Die vorhandenen Daten sind kaum vergleichbar, da es sich um eine grosse Bandbreite an Befragungsarten sowie befragten Personengruppen handelt. Zudem betreffen sie nur einzelne Formen von sexualisierter Gewalt und nicht immer wird der Ort, an dem sexualisierte Gewalt erfahren wurde, angegeben. Im Folgenden wird vor allem auf Studien rekurriert, die verschiedene Formen von sexueller Belästigung untersuchen und im besten Fall Orte wie Clubs, Festivals oder ähnliche Veranstaltungen auswerten. Anzumerken ist hierbei, dass die meisten dieser Befragungen entlang einer Geschlechterbinarität von Frauen und Männern erhoben wurden.

Der Bericht zu sexueller Belästigung der Schweiz von 2022 schliesst aus den Befunden auf eine mögliche Betroffenheit von zwischen 15 und 20 Prozent für die Gesamtbevölkerung unabhängig davon, wo sexualisierte Gewalt erfahren wurde. Für Frauen wird angenommen, dass zwischen 20 und 60 Prozent von sexueller Belästigung betroffen sind (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Staatssekretariat für Wirtschaft, 2022, S. 36).[8] Um genauere Aussagen treffen zu können, schlagen die Autor*innen der Studie eine umfassende Studie zu sexueller Belästigung vor, die vergleichbar mit der in der Europäischen Union durchgeführten Studie ist (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Staatssekretariat für Wirtschaft, 2022, S. 50–51).

Hinweise zu einer höheren Betroffenheit von inter, nonbinären, trans und agender Personen sowie lesbischen, schwulen, bi- und pansexuellen Personen geben die jährlichen Befragungen von Hässler und Eisner (2022). So gaben 2022 46.3 Prozent der befragten Personen sexueller Minderheiten und 52.6 Prozent der befragten Personen geschlechtlicher Minderheiten an, in den letzten 12 Monaten sexuelle Belästigung erfahren zu haben (Hässler & Eisner, 2022, S. 11).[9] Der von der LGBTIQ-Helpline (2023) herausgegebene Bericht zu Hate Crimes im Jahr 2022 weist eine Verdoppelung von gemeldeten LGBTIQ-feindlichen Angriffen und Diskriminierungen im Vergleich zu 2020 aus (LGBTIQ-Helpline, 2023, S. 5). Mit 134 Vorfällen pro Jahr wurden im Schnitt fast drei Hate Crimes pro Woche gemeldet – davon betrafen sechs Meldungen Vorfälle in einer Bar oder einem Club (LGBTIQ-Helpline, 2023, S. 12–13) und 13 Meldungen nannten sexuelle Belästigung als Form des Hate Crimes (LGBTIQ-Helpline, 2023, S. 14). Über die Befragung hinweg sind Trans Personen überdurchschnittlich stark betroffen und machen rund einen Drittel der Betroffenen aus (LGBTIQ-Helpline, 2023, S. 5). Da es an statistischen Erfassungen fehlt, kann davon ausgegangen werden, dass die tatsächliche Anzahl von Gewalterfahrungen höher liegt (LGBTIQ-Helpline, 2023, S. 20).

Das Publikum

Entsprechend den obigen Ausführungen können keine verlässlichen Aussagen darüber getroffen werden, wie viele Personen im Kontext von Clubs und Festivals sexualisierte Gewalt erleben. In der von Amnesty International in Auftrag gegebenen Studie von gfs.Bern (Golder et al., 2019) geben insgesamt 42 Prozent aller befragten Frauen an, sexuelle Belästigung in Bars und Clubs erlebt zu haben, davon ist die Mehrheit zwischen 16 und 39 Jahre alt (62%) (Golder et al., 2019, S. 13). Auch in der Bevölkerungsbefragung der Stadt Zürich von 2021 (Stadtentwicklung und Statistik Stadt Zürich, Präsidialdepartement, 2021) gaben 34 Prozent der jüngsten Altersgruppe zwischen 18 und 29 Jahren an, belästigt worden zu sein; knapp die Hälfte davon mehrfach (Stadtentwicklung und Statistik Stadt Zürich, Präsidialdepartement, 2021, S. 34). 11 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer in dieser Altersgruppe nannten zudem Bars, Clubs und Restaurants als Orte der Belästigungen. Auch in einer Befragung zu sexueller Belästigung im öffentlichen Raum in der Stadt Lausanne sprechen rund 18 Prozent der Befragten darüber, dass sie sexuelle Belästigung in Bars, Restaurants und Clubs erfahren haben (Observatoire de la sécurité de la ville de Lausanne, 2016, S. 9).

[8] Der Bericht beschäftigt sich mit sexueller Belästigung in Abgrenzung zu *sexueller Gewalt* wie *Nötigung und Vergewaltigung*. Die Autor*innen weisen jedoch darauf hin, dass in vielen Erhebungen alle Formen von sexualisierter Gewalt abgefragt wurden (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Staatssekretariat für Wirtschaft, 2022, S. 37).

[9] Die Studie von Hässler und Eisner (2022) bezeichnet mit «Angehörigen einer sexuellen Minderheit» u.a. lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen. Mit «Angehörigen einer geschlechtlichen Minderheit» werden u.a. inter, nonbinär, trans oder agender Personen bezeichnet. In der Studie wurden verschiedene Formen abgefragt, die alle unter die Definition von sexualisierter Gewalt fallen können. Die zitierten Zahlen betreffen explizit die Frage zur sexuellen Belästigung.

Werden Vorfälle von sexueller Belästigung eingeschlossen, die von den Befragten beobachtet wurden, ist anzunehmen, dass deutlich mehr Personen von sexualisierter Gewalt in Clubs und Festivals betroffen sind, als durch die Befragungen erhoben worden sind. So gaben in der Befragung «Unterwegs in Zürich: Wie geht es Ihnen dabei?» von 2021 58 Prozent der Befragten an, übergriffige Verhaltensweisen an Orten des Nachtlebens beobachtet oder erlebt zu haben – 49 Prozent von ihnen an Festen und Festivals (Bütikofer et al., 2021, S. 22).

Europäische Vergleichswerte

Die von der europäischen Initiative Sexism Free Nights durchgeführte Studie zu sexualisierter Gewalt in «Nightlife Environments» gibt ein differenziertes Bild von den Betroffenen und erfasst verschiedene Formen von sexualisierter Gewalt (in der Studie als «sexual violence» erfasst) bei Frauen, Männern sowie bei trans und nonbinären Personen.

In dieser europaweit durchgeführten Befragung haben 32 Prozent der Frauen sowie rund 30 Prozent der trans und nonbinären Personen angegeben, sexualisierte Gewalt im Nachtleben erfahren zu haben. Bei den Männern gaben nur 9 Prozent an, von sexualisierter Gewalt betroffen zu sein (Plaza et al., 2022, S. 198). Zudem haben über zwei Drittel aller Befragten ausgesagt, dass sie bereits sexualisierte Gewalt beobachtet haben (Plaza et al., 2022, S. 198).

Über alle Geschlechterkategorien hinweg haben die Befragten ausgeführt, dass es sich in den meisten Fällen um eine ihnen unbekannte Personen handelt, die Gewalt ausübe (Frauen: 46.5 %, trans und nonbinäre Personen: 44.4 %, Männer: 9.6 %) (Plaza et al., 2022, S. 152). Am zweithäufigsten sind die Gewaltausübenden ihnen bekannte Personen und nur ein kleiner Anteil der Befragten nennt eine*n (Sexual-)Partner*in oder eine*n Ex(-Sexual)-Partner*in als gewaltausübende Person (Plaza et al., 2022, S. 152).

Mitarbeitende

Auch bei den von sexualisierter Gewalt betroffenen Mitarbeitenden von Clubs und Festivals fehlt es an differenzierten Erhebungen – auch da Mitarbeitende verschiedenste Funktionen in der Administration, im Booking, in der Kommunikation über die Produktion bis hin zum Gastrobereich innehaben. Die Studie «Sexuelle Belästigung in der Schweiz» (2022) zeigt, dass bis zu 40 Prozent der Arbeitnehmenden bereits von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Staatssekretariat für Wirtschaft, 2022, S.36).

Es kann angenommen werden, dass Personen im Gastrobereich oder anderen Bereichen eines Clubs oder Festivals, die in Kontakt mit dem Publikum stehen, öfter von sexualisierter Gewalt betroffen sind, als Personen, die in der Administration arbeiten. Eine Studie im Rahmen des Nationalen Förderprogramms zur Gleichstellung der Geschlechter (NFP 60) (Krings et al., 2013) stellt fest, dass Personen aus dem Gastgewerbe in allen Landesteilen überdurchschnittlich häufig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichtet haben (Krings et al., 2013, S. 7). Auch lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen sind als Arbeitnehmende im Gastgewerbe die zweitgrösste Gruppe, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind (Parini & Lloren, 2017, S. 163).

Nachdem Anfang 2023 mehrere Fälle von sexueller Belästigung im Gastgewerbe publik wurden, kommentierte der Verband GastroSuisse, der Branchenverband für Hotellerie und Restauration in der Schweiz, auf Anfrage von «20 Minuten», dass er keinen Handlungsbedarf darin sehe, Daten zu sexueller Belästigung von Mitarbeitenden zu erheben (Haag & Priskanen, 18.01.2023). In einer darauffolgend durchgeführten Umfrage der Gewerkschaft Unia bei Beschäftigten in der Gastrobranche gaben 27 Prozent der Befragten an, bereits sexuelle Belästigung erfahren zu haben und nur 23 Prozent haben im Fall von Belästigung und Mobbing auch Unterstützung von der Geschäftsführung erhalten (Unia, 2023).

Künstler*innen

Zur Betroffenheit von Künstler*innen in der Schweiz, konkret Musiker*innen und DJs, existieren ebenfalls keine Daten. Es kann aber auf Studien und Befragungen aus dem Ausland zurückgegriffen werden. So stellt die von MiDIA Research durchgeführte Studie (Kahlert et al., 2021) fest, dass fast zwei Drittel der befragten weiblichen Musikschaffenden sexualisierte Gewalt und Objektivierung als «key challenge» in der Musikindustrie identifizieren. Bei den männlichen Musikschaffenden waren es sogar 70 Prozent (bei einem kleineren Sample). Dies macht sexualisierte Gewalt zum am häufigsten genannten Problem in der Musikbranche (Kahlert et al., 2021, S. 14–15). Auch die Studie «Women in the U.S. Music Industry» zeigt, dass Diskriminierung, Belästigung und Ausbeutung die grösste Herausforderung in der Musikindustrie darstellen und als grösste Hürde in der eigenen Karriereplanung wahrgenommen werden (Prior et al., 2019, S. 19).

In der MiDIA Studie geben 80 Prozent der befragten Musikschaffenden, die sich als Frau identifizieren, zudem an, dass sie bereits sexualisierte Gewalt erlebt haben (Kahlert et al., 2021, S. 14). Die Studie erfasst jedoch nicht in welcher Örtlichkeit (Club, Festival, Studio etc.) sexualisierte Gewalt erlebt wurde.

Die Musicians' Union UK hat in ihrer 2019 durchgeführten Studie festgestellt, dass rund die Hälfte ihrer Mitglieder (48 %) bereits sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz erlebt hatte. Zudem gaben fast gleich viele Personen an, dass diese von Personen aus dem Publikum und Drittparteien wie externen Auftragnehmer*innen und Lieferant*innen ausgeübt wurde (Musicians' Union, 2019, S. 6).

In einer Umfrage im Auftrag der Electronic Music Inclusion Initiative (EMII) zu sexualisierter Gewalt in der Elektronischen Musik Industrie, deren Resultate exklusiv nur dem Blog Resident Advisor mitgeteilt wurde, gaben 143 Personen aus 28 Ländern an (davon rund die Hälfte DJs, Musiker*innen und Performer*innen), dass sie bereits sexualisierte Gewalt erfahren haben (Shukla, 13.03.2023). Die Erfahrungen reichen von sexistischer Sprache und Abwertung bis hin zu unerwünschtem Körperkontakt und Missbrauch. Fast 50 Prozent fanden direkt in einem Club, an einem Konzert oder an einem Festival statt. Frauen of color waren mit 40 Prozent überproportional betroffen (Shukla, 13.03.2023).

2.6. Bestehende Angebote für Clubs und Festivals

Das bestehende Angebot zum Thema sexualisierte Gewalt in Clubs und an Festivals in der Schweiz ist klein und nicht flächendeckend verfügbar. Angebote werden von Fachstellen und zivilgesellschaftlichen Organisationen durchgeführt und finanzieren sich zumeist mit Mitteln der öffentlichen Hand und Stiftungen. Im Folgenden geben wir einen kleinen Überblick über einzelne Angebote in der Schweiz, die spezifisch für Clubs und Festivals angeboten werden.

Gut zu wissen:

Grundsätzlich bieten alle kantonalen und städtischen Fachstellen sowie Opferhilfestellen weiterführende Informationen, Kurzberatungen und allenfalls Schulungsinhalte für Clubs und Festivals an; unabhängig davon, ob sie ein spezifisches Angebot für Kultureinrichtungen führen. Eine Anfrage an die lokalen Stellen lohnt sich.

▶ **Equality.ch**

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG mit einem Verzeichnis aller kantonalen und städtischen Fachstellen

▶ **Opferhilfe Schweiz**

Verzeichnis aller Opferhilfestellen in der Schweiz

▶ **Objéctif zéro sexisme dans ma ville**

MATERIAL

Kampagne der Stadt Genf zur Prävention von Sexismus und sexueller Belästigung im öffentlichen Raum

▶ **Zürich schaut hin**

MATERIAL | SCHULUNGEN | MELDETOOL

Kampagne der Stadt Zürich zur Sensibilisierung von sexuellen, sexistischen, homo- und transfeindlichen Belästigungen und Übergriffen im öffentlichen Raum

▶ **Bern schaut hin – gemeinsam gegen Sexismus und Queerfeindlichkeit**

MATERIAL | PILOTPROJEKT SCHULUNGEN | MELDETOOL

Kampagne der Stadt Bern zur Prävention von sexistischen, queerfeindlichen und sexualisierten Belästigungen im öffentlichen Raum

▶ **2ème observatoire**

SCHULUNGEN

Kompetenzzentrum für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie Forschung und Ausbildung in der französischsprachigen Schweiz zu Gleichstellungsthemen

▶ We Can Dance iT

MATERIAL | SCHULUNGEN | LABEL | RECHTSBERATUNG

Sensibilisierung und Schulung von Bars, Clubs und Festivals, Kultureinrichtungen sowie der Öffentlichkeit für Gleichstellung und sexualisierte Gewalt in der französischsprachigen Schweiz

▶ Mille Sept Sans

MATERIAL | CHARTA | SCHULUNGEN

Sensibilisierung und Schulung von Kultureinrichtungen und der Öffentlichkeit für sichere öffentliche Räume in der Region Fribourg

▶ AVAH Association valaisanne contre le harcèlement

CHARTA | SCHULUNGEN

Sensibilisierung und Schulung von Kultureinrichtungen für sexuelle Belästigung im Wallis

▶ Flirt don't hurt

MATERIAL | SCHULUNGEN

Sensibilisierung und Schulung für sexualisierte Gewalt in Clubs der Region Bern

▶ Awarenetz

MATERIAL | SCHULUNGEN

Netzwerk aus lokalen Zusammenschlüssen und Einzelpersonen zum Thema Awareness

Darüber hinaus gibt es weitere kleinere Organisationen und Initiativen, die sich insbesondere der Sensibilisierung auf sexualisierte Gewalt im öffentlichen Raum widmen. Indem sie Meldungen von Betroffenen anonymisiert teilen und sichtbar machen beziehungsweise auswerten, sensibilisieren sie auch auf Formen von sexualisierter Gewalt in Clubs und Festivals. So zum Beispiel die App Eyes Up oder auch kleine Kampagnen der lokalen Streikkollektive, die sich im Zuge des feministischen Streiks 2019 und danach formiert haben.

3. Bedarfsanalyse

Im Zeitraum zwischen April und September 2022 wurden Daten mittels einer Online-Umfrage, fünf qualitativen Interviews, zweier Workshops und eines Panels erhoben. Diese Daten dienen der Analyse der Bedürfnisse und des Bedarfs an Unterstützung durch Dritte bei der Umsetzung von Massnahmen der Prävention von und der Intervention bei sexualisierter Gewalt in Clubs und Festivals.

In einem ersten Schritt wird die methodische Grundlage der Datenerhebung erläutert. Danach folgt eine Beschreibung der verschiedenen Formate, in denen die Daten erhoben wurden. Anschliessend werden im nächsten Kapitel die beobachteten Phänomene zusammengefasst und erläutert. Sowohl die Bar und Club Kommission Zürich (2020) wie auch das Pilotprojekt von «Bern schaut hin» (Dinichert, 2022) haben Umfragen zum Thema sexualisierte Gewalt bei lokalen Clubs durchgeführt. Folglich wird ein kurzer Vergleich mit den Phänomenen dieser Befragungen gezogen. Aus den Phänomenen werden in einem weiteren Kapitel Erkenntnisse und Forderungen abgeleitet und zum Schluss ein Fazit für die Arbeit von Helvetiarockt gezogen.

3.1. Methodik

Die Erhebungen zielten auf die Bedürfnisse und den Bedarf an Unterstützung durch Dritte wie städtische und kantonale Behörden, Fachstellen sowie zivilgesellschaftliche Organisationen wie Helvetiarockt ab. Insbesondere wollten wir von den Vertreter*innen wissen, wo die Stolpersteine und Hindernisse in der Umsetzung von Massnahmen liegen und wie diesen entgegengewirkt wird. Peripher fragten wir auch danach, welche Massnahmen von den Clubs und Festivals bereits ergriffen wurden oder in Planung sind sowie auf welche Ressourcen (Wissen, Personal, Finanzen) sie dabei zurückgreifen können. Dabei konnten wir punktuell auch nachfragen, ob sie Kenntnis von Angeboten durch Dritte haben und ob sie deren Unterstützung bereits in Anspruch genommen haben.

Die Datenerhebungen wurden von den Autorinnen des Berichts geleistet: Beide sind deutschsprachig, haben einen kulturwissenschaftlichen Hintergrund und bewegen sich in der Schweizer Musikbranche.[10] Entsprechend sind die Autorinnen mit dem Kontext von Clubs und Festivals vertraut. Für die Online-Umfrage und die qualitativen Interviews wurde zudem eine französischsprachige Person aus der qualitativen Sozialforschung mandatiert, die über Erfahrung in der Arbeit zu sexualisierter Gewalt verfügt.

Die Teilnehmenden der Datenerhebung sind Mitarbeiter*innen von Clubs und Festivals in verschiedenen Funktionen und weitere Musikschaffende. Mehrheitlich handelt es sich dabei um Vertreter*innen von nicht gewinnorientierten Clubs und Festivals mit einer mittleren Publikumskapazität (bis 1500 bei Festivals, bis 500 bei Clubs), welche die Genres der aktuellen Musik einschliesslich des Jazz bedienen.

Bei der Zusammensetzung der Teilnehmer*innen wurde ein Schwerpunkt darauf gelegt, dass die französischsprachige Schweiz ausreichend vertreten ist, auch um einen Ausgleich zur deutsch-schweizerischen Perspektive der beiden Autorinnen zu schaffen.

Die Teilnahme an den Formaten war freiwillig, sodass eine Mehrheit der Teilnehmenden einer engagierten Gruppe zuzurechnen ist, die sich bereits mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinandergesetzt hat. Die Teilnehmenden sprechen oftmals über Erfahrungen, die sie an ihrem Arbeitsplatz gemacht haben und aus der Perspektive der Selbstreflexion schildern.

Die Daten sind nicht repräsentativ, bilden aber zahlreiche Erfahrungen aus der Praxisarbeit ab und erlauben es uns, Ansatzpunkte aufzuzeigen und zentrale Forderungen zu formulieren.

[10] Siehe Vorbemerkung.

Die Interviews und Audiodateien wurden wortwörtlich transkribiert. Bei den Workshopergebnissen und dem Panel wurden Notizen beziehungsweise ein Fotoprotokoll angefertigt und sinngemäss zusammengefasst. Die Interviews wiesen aufgrund des erstellten Leitfadens ohne Bearbeitung eine gute Gliederung auf. Die verdichteten Analysen und Zusammenfassungen sind im Anhang zu finden.

Die Daten wurden in Anlehnung an die Grounded Theory (Strauss & Corbin, 1996), einer Methode der empirischen Sozialforschung, ausgewertet. Bei dieser Methode werden die zentralen Ideen oder Phänomene in den Daten mit konzeptuellen Beziehungen benannt beziehungsweise kodiert und anschliessend verglichen, aufgebrochen und angeordnet. Danach folgt das Verbinden der verschiedenen Kategorien: die ursächlichen Bedingungen, der Kontext und die Phänomene sowie die Strategie und Konsequenzen in Form von Forderungen und eines Fazits für Helvetiarockt. Diese Methode wurde dem Analysegegenstand und dem Prozess der Erhebung angepasst. So wurden die ursächlichen Bedingungen, Phänomene, der Kontext, die Strategie und die Konsequenzen nicht als streng getrennte Phasen verstanden, sondern als ineinander überfliessende Prozesse der Analyse.

3.2. Formate der Datenerhebung

Im Folgenden werden die Formate der Datenerhebung kurz ausgeführt, bevor die beobachteten Phänomene im nächsten Kapitel vorgelegt werden.

Online-Umfrage

25. April – 20. Juni 2022, online

Die Online-Umfrage besteht aus vier Abschnitten: Angaben des Clubs oder Festivals, Massnahmen im Club oder Festival, Bedarf an Unterstützung und Kontaktangaben. Die insgesamt 19 Fragen sind Multiple-Choice- sowie offene Fragen und der Zeitaufwand wird auf 15 Minuten geschätzt. Die Online-Umfrage konnte anonym ausgefüllt werden.

Die Umfrage wurde am 25. April 2022 über das Umfragetool Findmind online geschaltet und von unserer Partnerorganisation PETZI, dem Dachverband der Schweizer Musikclubs und Festivals, weiterverbreitet. Der Link zur Umfrage wurde an die Mitglieder von PETZI sowie an die Mitglieder der Schweizer Bar und Club Kommissionen SBCK (auf Anfrage von PETZI) versandt. Zudem wurde der Branchenverband der professionellen Schweizer Konzert-, Show- und Festivalveranstalter SMPA (Swiss Music Promoters Association) auf die Umfrage aufmerksam gemacht. Geplant war eine Laufzeit bis zum 18. Mai 2022. Auf Anfrage von PETZI und der SBCK wurde die Umfrage zweimal bis zum 20. Juni 2022 verlängert.

Für die Auswertung berücksichtigten wir die Antworten von 34 Teilnehmer*innen.[11] Es handelt sich um Mitarbeiter*innen von Clubs und Festivals mit verschiedenen Funktionen, die im Namen von 22 Clubs, sieben Festivals und fünf Institutionen, die eine eigene Bezeichnung führen (wie zum Beispiel Jugendkulturhaus), teilgenommen haben. Der Grossteil dieser Clubs und Festivals verfügt über eine Publikumskapazität von 500 bis zu 1500 Personen. Die Umfrage wurde von neun Teilnehmenden in französischer Sprache ausgefüllt – also über ein Viertel der teilnehmenden Clubs und Festivals.

Die Ergebnisse der Online-Umfrage wurden separat zusammengefasst und analysiert. Die Kurzversion der Analyse findet sich im Anhang.

Workshop: B-Sides

16. Juni 2022, B-Sides Festival, Kriens

In Kooperation mit SAY HI!, der Austausch- und Netzwerkplattform des B-Sides Festivals, wurde ein Workshop in Form eines Postenlaufs zum Thema sexualisierte Gewalt durchgeführt. 17 Musikschaffende waren zum Postenlauf eingeladen, davon vier aus der französischsprachigen Schweiz.

Verschiedene Fragen zu Wissen zu sexualisierter Gewalt, Situationen und Handlungsmöglichkeiten im Club oder am Festival wurden im Plenum und im Anschluss in Kleingruppen diskutiert. Die Ergebnisse aus den Diskussionen in den Kleingruppen wurden als Audiodateien festgehalten. Diese wurden von uns transkribiert und zu einem Text zusammengefasst. Die Zusammenfassung findet sich im Anhang.

[11] Insgesamt haben 104 einzelne User den Fragebogen geöffnet und auch begonnen auszufüllen. Die 34 Teilnehmenden haben die Umfrage abgeschlossen.

Qualitative Interviews

7. Juli – 31. August 2022, vor Ort bei den Clubs und Festivals

Die qualitativen Interviews wurden mit Vertreter*innen von fünf ausgewählten Clubs und Festivals durchgeführt. Es handelt sich um drei Clubs und zwei Festivals, wobei drei in der französischsprachigen und zwei in der deutschsprachigen Schweiz ansässig sind. Die interviewten Personen sind drei Personen aus der Geschäfts- oder Programmleitung sowie zwei Mitarbeiter*innen aus dem Team, die durch ihre Funktion einen Bezug zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt haben.

Die Interviews wurden von unserer Mitarbeiterin aus der französischsprachigen Schweiz geplant und durchgeführt. Die Gespräche wurden in der jeweiligen Erstsprache der Teilnehmer*innen geführt, wobei unsere Mitarbeiterin von uns Autorinnen in den deutschsprachigen Interviews unterstützt wurde. Die Interviews wurden aufgezeichnet und transkribiert. Es wurde eine Analyse angefertigt, deren Kurzversion im Anhang zu finden ist.

Panel

16. September 2022, Label Suisse, Lausanne

In Zusammenarbeit mit We Can Dance iT wurde im Rahmen des Label Suisse Festivals in Lausanne das öffentliche Panel «De quoi avons-nous besoin pour lutter contre la violence sexiste et sexuelle dans les clubs et les festivals ?» in französischer Sprache durchgeführt. Dieses Panel wurde von Anaïs Potenza, Koordinatorin von We Can Dance iT, moderiert. Teilgenommen haben Léa Romanens (Generalsekretärin Fri-Son, Fribourg), Laurence Vinclair (Geschäfts- und Programmleiterin Les Docks, Lausanne) und Alicia Paladino (Programmleiterin Le Romandie, Lausanne). Das Gespräch wurde schriftlich zusammengefasst und findet sich im Anhang.

Workshop: Residenz Neubad

21. September 2022, Neubad, Luzern

Im Rahmen der von Helvetiarockt, SAY HI! und Beam Network, ein multidisziplinäres Netzwerk aus der französischsprachigen Schweiz, durchgeführten Residenz «Après téléphoner il faut se rencontrer» im Neubad in Luzern wurde mit den Teilnehmer*innen und weiteren Gästen ein Austauschworkshop durchgeführt.

Es haben 16 Musikschaffende teilgenommen, davon sechs aus der französischsprachigen Schweiz. Der Workshop wurde in englischer Sprache durchgeführt, ein Fotoprotokoll und eine schriftliche Zusammenfassung wurden angefertigt. Letztere findet sich im Anhang.

4. Phänomene

Im Folgenden schildern wir die beobachteten Phänomene aus den Datenerhebungen. Diese sind über alle Formate der Datenerhebungen auszumachen. Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, werden die Formate nicht voneinander unterschieden.

Die Formate der Datenerhebungen wurden auch als Raum zur Reflexion genutzt. Viele Teilnehmer*innen hatten das Bedürfnis, Erfahrungen, die sie persönlich oder im Arbeitsumfeld gemacht hatten, zu schildern und sich auszutauschen. Dies mag verschiedene Gründe haben: Entweder lässt sich die Reflexion mit anderen Teammitgliedern nur schwer in den Arbeitsalltag integrieren – vor allem wenn die Personen mehrere Funktionen innerhalb eines Clubs und Festivals und/oder keine offizielle Funktion als Verantwortliche*r für das Thema sexualisierte Gewalt innehaben – oder die Personen beschäftigen sich isoliert von den restlichen Teammitgliedern und/oder auf einer persönlichen Ebene mit dem Thema der sexualisierten Gewalt.

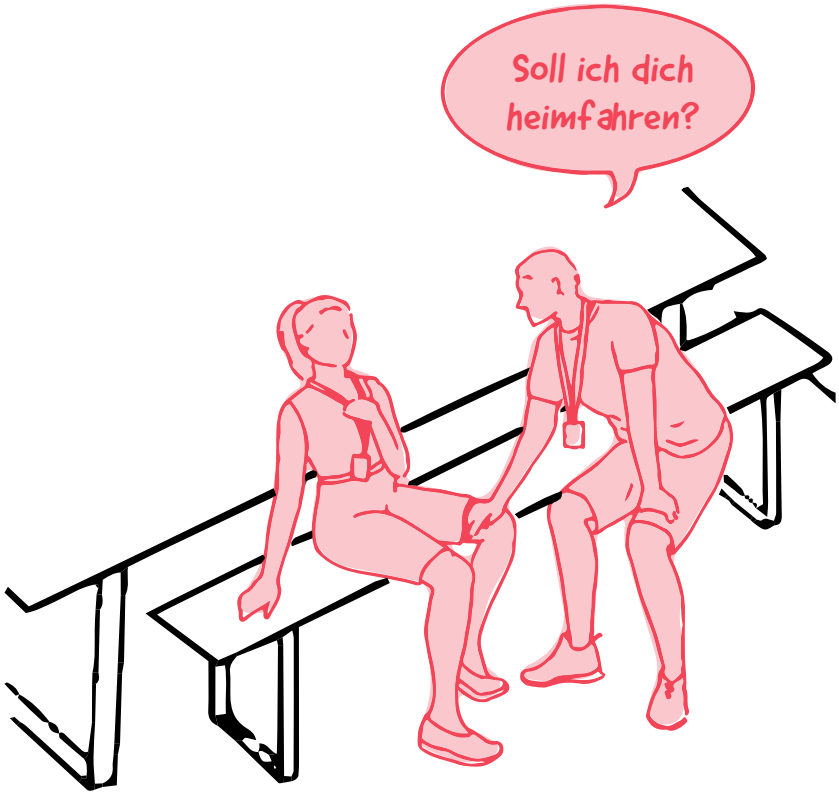
4.1. Motivation aktiv gegen sexualisierte Gewalt vorzugehen

Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen sind häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen und nehmen eine wichtige Rolle in den Prozessen ein, die zu diskriminierungsfreieren und diversen kulturellen Räumen führen.

Personen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, fühlen sich oftmals verantwortlich, andere davor zu schützen. So schildert eine befragte Person: *«Ça m'est arrivé plein de fois de vivre des situations assez violentes, dans des lieux que j'ai gérés [...] ce qui a été plutôt significatif, c'est tout d'un coup la responsabilité – j'ai toujours été très attentive [...] je me suis toujours sentie extrêmement responsable de comment étaient les gens dans la salle dans laquelle je travaillais.»*[12]

[12] Übersetzung sinngemäss: «Ich habe an Orten, die ich geleitet habe, schon oft gewalttätige Situationen erlebt. In meiner Funktion hatte ich plötzlich die Verantwortung und war deshalb immer sehr aufmerksam. Ich habe mich immer sehr verantwortlich gefühlt, wie es den Leuten im Raum, in dem ich arbeite, geht.»

Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen sind häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen und oftmals auch Initiant*innen von Prozessen und Arbeitsgruppen zum Thema in Clubs und Festivals. Mehrere von uns befragte Vertreter*innen gaben an, dass divers zusammengesetzte Teams und Strukturen dazu beigetragen haben, dass auch Massnahmen zu sexualisierter Gewalt ergriffen wurden. Gerade der Frauenanteil in Teams ist in den letzten Jahren gestiegen: *«Ça s'est énormément amélioré, la position des femmes, depuis 2010 je dirais [...] on sent qu'y a eu une vraie envie, que vraiment les femmes maintenant elles sont parfaitement légitimes. En 10 ans moi j'ai trouvé que le gap a été énorme, en positif.»*[13] Es wurde aber auch ausgesagt, dass Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen über Entscheidungskompetenzen verfügen müssen, um konkret etwas bewirken zu können. Dabei sei gerade auch der Austausch untereinander sehr wichtig und empowernd.



Einzelne Clubs und Festivals kamen aber auch durch einen konkreten Vorfall an einer Veranstaltung ins Handeln: *«C'était vraiment pas un thème, jusqu'en 2017, on a eu le premier cas qui est arrivé en fait. Alors un jour, [...] une mère qui m'appelle en me disant que sa fille a été droguée au [club].»*[14] Um ins Handeln zu kommen und solche Vorfallsmeldungen auch aufnehmen und bearbeiten zu können, müsse der Club oder das Festival bereits sensibilisiert sein, wie von der befragten Person ergänzt wurde. Als Good Practice-Beispiel wurde die Diversity Roadmap genannt, da sie Wege aufzeige, ohne restriktiv zu sein, und viel zur Sensibilisierung der Teams in den Clubs und den Festivals beigetragen habe.

[13] Übersetzung sinngemäss: «Die Stellung von Frauen hat sich seit 2010 enorm verbessert. Man spürt, dass es den Willen gab, die Position von Frauen zu legitimieren. Die Entwicklung in den letzten zehn Jahren war enorm, im positiven Sinne.»
[14] Übersetzung sinngemäss: «Das war bis 2017 kein Thema. Da hatten wir den ersten Fall, der tatsächlich passiert ist. Eines Tages ruft mich eine Mutter an und sagt mir, dass ihre Tochter im Club unter Drogen gesetzt wurde.»
Die Aussage wurde in Zusammenhang mit konkreten Massnahmen bei einer Intoxikation durch GHB gemacht.

4.2. Unterschiedliche Herangehensweisen in der französisch und deutschsprachigen Schweiz

In der französischsprachigen Schweiz arbeiten Clubs und Festivals tendenziell eher an einem konkreten Problem und den entsprechenden Massnahmen, während in der deutschsprachigen Schweiz ein theoretischer Ansatz verfolgt wird.

Über alle Formate der Datenerhebungen hinweg zeigt sich, dass es einen grundsätzlichen Unterschied in der Herangehensweise der Clubs und Festivals an das Thema sexualisierte Gewalt in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz gibt. Vertreter*innen der französischsprachigen Schweiz sprechen oftmals von konkreten Vorfällen, die den Club oder das Festival dazu veranlasst haben, bestimmte Massnahmen zu ergreifen und diese zu formalisieren. In der deutschsprachigen Schweiz ist die Herangehensweise eher theoretisch und politisch motiviert, indem ein übergreifendes Konzept verfasst wird. Vermehrt wird in der Deutschschweiz auf Awarenesskonzepte[15] im Gegensatz zu «konkreten Massnahmen» verwiesen. Massnahmen wie Awarenessteams sind aus dem Konzept abgeleitet. In der französischsprachigen Schweiz wird der Begriff Awareness ebenfalls verwendet, kam in den Befragungen jedoch weniger auf. Policies wie zum Beispiel Konzepte werden als eine Massnahme unter mehreren verstanden.

Diese beiden unterschiedlichen Herangehensweisen führen dazu, dass die Antworten ein verzerrtes Bild der geschilderten Phänomene zeichnen können. So wird zum Beispiel von einigen Clubs und Festivals aus der französischsprachigen Schweiz mehrfach auf Vorfälle einer (möglichen[16]) Intoxikation durch die Droge GHB (KO-Tropfen) aufmerksam gemacht, die sie dazu veranlasst hat, Massnahmen zu treffen (Informationen zu sammeln, Partnerschaften einzugehen, Mitarbeitende intern auszubilden), um im konkreten Fall schnell und adäquat handeln zu können.[17] Vertreter*innen aus Clubs und Festivals aus der Deutschschweiz haben das Thema der Konsumation von und Intoxikation durch Drogen nur peripher erwähnt. Das bedeutet jedoch nicht, dass es in der Deutschschweiz weniger Vorfälle von Intoxikation durch GHB gibt als in der Westschweiz.

4.3. Eingeführte Massnahmen der Clubs und Festivals

Die von uns befragten Clubs und Festivals sind auf sexualisierte Gewalt sensibilisiert und haben bereits Massnahmen zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt ergriffen. Dabei stehen sie an unterschiedlichen Punkten in der Umsetzung von geeigneten Massnahmen. Der Transfer in den Arbeitsalltag ist nicht einfach.

In den von uns befragten Clubs und Festivals sind bereits mehrere Massnahmen zu Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt ergriffen worden. So verfügen die meisten der befragten Vertreter*innen über eine Policy[18], welche die Haltung und/oder Massnahmen des Clubs oder Festivals vor allem gegenüber dem Publikum kommuniziert. Zudem wird damit auf Anlaufstellen aufmerksam gemacht, die bei einem grossen Teil der befragten Clubs und Festivals intern eingerichtet sind. Instrumente, die es ermöglichen, Vorfälle auch nachträglich melden zu können, sind jedoch noch nicht verbreitet.

Bis auf wenige Ausnahmen geben die Befragten an, dass die Mitarbeitenden informiert sind, wie sie bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt vorgehen können. Einzelne Clubs und Festivals verfügen über Checklisten, die auch an Veranstaltungsbriefings[19] durchgegangen werden. Obwohl Einigkeit darüber

[15] Awarenesskonzepte haben ihren Ursprung in der in der rassismus- und herrschaftskritischen Arbeit. Neben sexualisierter Gewalt können sie auch andere Formen von Gewalt sowie der ökologischen Nachhaltigkeit beinhalten.
[16] Die Intoxikation konnte nicht mehr nachgewiesen oder aber später ausgeschlossen werden.
[17] Vorfälle einer möglichen Intoxikation durch GHB scheinen in den französischsprachigen Schweizer Medien auch breiter rezipiert worden zu sein als in den deutschsprachigen Schweizer Medien. Zum höheren Medienecho und der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit könnte auch die Studie des Centre universitaire romand de médecine légale beigetragen haben, die in vier Fällen in der französischsprachigen Schweiz eine Intoxikation durch GHB bestätigen konnte (Augsburger et al., 2022).
[18] Auch als Konzept oder Charta bezeichnet. In der deutschsprachigen Schweiz oft ein gegen aussen kommuniziertes «Awarenesskonzept».
[19] Besprechung und Einweisung zu Beginn des Abends/der Veranstaltung.

besteht, dass es den Einbezug und die Schulung des gesamten Teams braucht, um Massnahmen nachhaltig zu verankern, werden Schulungen nur in den wenigsten Fällen für alle Mitarbeitenden durchgeführt und nicht regelmässig wiederholt. Dies, obschon die Vertreter*innen die Befürchtung äusserten, dass betroffene Personen retraumatisiert werden können, wenn das Personal nicht genügend sensibilisiert und geschult ist.

Clubs und Festivals, die bereits Schulungen für Mitarbeitende durchgeführt hatten, berichteten davon, dass der Transfer in den Arbeitsalltag schwierig und zeitaufwendig sei und sich immer nur wenige Personen aus dem Team eingängig damit auseinandersetzen könnten. Begründet wurde dies auch mit mangelnden personellen und finanziellen Ressourcen, die den Clubs und Festivals zur Verfügung stehen.

Bei mehreren Clubs und Festivals werden Vorfälle und Meldungen nachbesprochen. Der Austausch im Team könne nach Aussage der Vertreter*innen dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden aufmerksamer für verschiedene Formen von sexualisierter Gewalt seien, da sie direkte Vorfälle und Beispiele besprechen könnten. Zudem betonen sie, dass es wichtig sei, Vorfälle konsequent an die Verantwortlichen weiterzuleiten. Da die von uns befragten Vertreter*innen weniger im direkten Kontakt mit dem Publikum stehen (im Gegensatz zu den Mitarbeitenden an der Bar oder in der Sicherheit), hätten sie vor der Implementierung eines regelmässigen internen Austauschs nicht immer Bescheid gewusst: *«Même les gens du bar, y'a 5 ans en arrière ils prenaient pas autant conscience, déjà du rôle qu'ils avaient eux aussi à jouer par rapport à ça, et puis du nombre de cas qu'il pouvait y avoir. C'est depuis qu'on en parle nous à l'interne qu'on est au courant des cas aussi, parce qu'autrement les gens ils nous le disent pas forcément.»*[20]

Einzelne Vertreter*innen berichteten darüber, dass sie wenig Unterstützung aus dem Team erhielten. Vorfälle und Meldungen würden zwar weiterkommuniziert, eine gemeinsame Bearbeitung der Vorfälle und allfällige Anpassungen im Club oder Festival würden daraus aber nicht abgeleitet. Zudem sind in keinem der befragten Clubs und Festivals Unterstützungsangebote wie zum Beispiel Supervisionen für verantwortliche Personen vorgesehen.

4.4. Kommunikation der eingeführten Massnahmen und Wirkung gegen aussen

Die Kommunikation gegen aussen über eingesetzte Massnahmen kann sich positiv auf das Publikum wie auch die Mitarbeitenden und die Künstler*innen auswirken. Es besteht jedoch die Befürchtung, dass es sich dabei nur um kommunikative Massnahmen handelt und bei einem Vorfall nicht angemessen reagiert werden kann.

Es wurde von allen Vertreter*innen ausgesagt, dass die bereits eingesetzten Massnahmen einen positiven Effekt auf das Publikum wie auch die Mitarbeitenden und die Künstler*innen haben. Die Kommunikation der Policy und die Angabe der entsprechenden Ansprechstelle oder Ansprechpersonen – also zum Beispiel durch das Aufhängen der Policy als Plakat – wirke sich insbesondere positiv auf das Publikum aus. Einerseits werde so die Haltung des Clubs oder Festivals öffentlich gemacht, was durchaus auch eine Verbindlichkeit schaffen könne, bei Vorfällen handeln zu müssen. Andererseits könne so aber auch für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert werden. Dieser Form von Kommunikation wird von allen Vertreter*innen ein grosser Stellenwert beigemessen und ist eine der meistgenannten Massnahmen.

Es besteht jedoch bei einigen die Befürchtung, dass solche Massnahmen nur dazu dienen, den Club oder das Festival positiv zu vermarkten. *«Oftmals wird [Awareness] fast als Marketing missbraucht [...], wenn auf einem Flyer steht: 'Hey, wir dulden keinen Rassismus, wir dulden kein homophobes Verhalten, wir dulden kein sexistisches Verhalten'. Aber was bedeutet das, wenn es wirklich mal dazu kommt?»*

[20] Übersetzung sinngemäss: «Vor fünf Jahren waren sich die Leute an der Bar noch nicht bewusst, wie viele Fälle es geben könnte und welche Rolle sie in diesem Zusammenhang spielen. Seitdem wir intern über Vorfälle sprechen, wissen alle Bescheid; sonst hätten wir es vielleicht nicht erfahren.»

Es müsse ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Präventionsarbeit nicht nur daraus bestehe, Poster in den Toiletten aufzuhängen. Das spiegelt sich auch darin wider, dass mehrfach von *«konkreten Massnahmen im Alltag»* im Gegensatz zu den Policies wie Konzepten und Chartas gesprochen wird. So wird denn auch von einigen ausgesagt, dass sich Massnahmen der Intervention wie zum Beispiel eine Schulung, was bei einem Vorfall zu tun ist, einfacher umsetzen lassen. *«Wir haben versucht, möglichst konkret diese [Massnahmen] zu definieren [...] ja, das Umsetzen [von Schulungen] ist ja klar, funktionierte gut. Aber die Massnahme wirklich zu definieren, was können wir konkret tun, dass zum Beispiel keine sexuellen Übergriffe mehr passieren, ich finde das eigentlich fast die höchste Schwelle [...].»*

Es wurde vielfach auf das Codewort «Angela» beziehungsweise «Luisa» verwiesen. Dieses Codewort werde kaum genutzt, jedoch diene die Kommunikation darüber der Sensibilisierung des Publikums. *«Le code lui-même ne fonctionne pas, mais en fait tout le reste si ça permet d'en parler, ça permet de thématiser auprès du public, ça permet de montrer au public qu'on est sensibles à ces questions-là, que c'est tout à fait OK d'aller au bar et de dire en fait, j'ai vécu ça [...] dans la prévention c'est ultra utile.»*[21] Grössere und allenfalls nationale Kampagnen mit dazugehörigen Produkten wie Plakate und Flyer sind laut den Vertreter*innen sehr willkommen, damit auf etwas aufgebaut werden könne und nicht alles selbst erarbeitet werden müsse.

4.5. Einschätzung von Risiken bei Veranstaltungen von Clubs und Festivals

Clubs und Festivals stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen. Dabei spielt vor allem die Grösse der Festivals eine entscheidende Rolle: Weitläufige Infrastrukturen und mehr Publikum bergen ein Risiko. Mehr (freiwillige) Mitarbeitende, die informiert und geschult werden sollen, erschweren die Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt.

Festivals und Clubs stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen. Ein Grund dafür ist die Grösse: Festivals haben grössere Publikumskapazitäten, beschäftigen mehr Mitarbeiter*innen und buchen mehr Künstler*innen. Während weniger Tage im Jahr sind sie intensiv mit verschiedenen Formen

[21] Übersetzung sinngemäss: «Der Code an sich funktioniert nicht. Aber ermöglicht es, dass wir über sexualisierte Gewalt sprechen, und der Öffentlichkeit zeigen, dass wir sensibilisiert sind und es OK ist, sich bei einem Vorfall an uns zu wenden.»

von sexualisierter Gewalt konfrontiert. So stellen zum Beispiel Infrastrukturen wie Campingplätze oder Toilettenanlagen ein grösseres Risiko für sexualisierte Gewalt dar. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass Festivals auf eine grosse Anzahl freiwilliger Helfer*innen angewiesen sind. Jedes Jahr ist ein Teil davon zum ersten Mal dabei und wird für einen kurzen Zeitraum eingesetzt. Dies mache es unmöglich, die Helfer*innen vollumfänglich zu informieren und geschweige denn zu schulen.

Clubbingabende unterscheiden sich stark von Konzertabenden, da sich das Publikum anders zusammensetzt und die Konsumation von Alkohol und anderen Drogen grösser sein kann. Auch das Musikgenre und die gebuchten Künstler*innen machen in Bezug auf sexualisierte Gewalt einen Unterschied.

Für Vertreter*innen der Clubs ist klar, dass es Unterschiede zwischen Clubbing und Konzertveranstaltung gibt: *«La grosse différence c'est concert versus clubbing, ça c'est évident.»*[22] So beurteilen alle Vertreter*innen, dass die Mitarbeitenden an Clubabenden mit DJs aufmerksamer sind, da sie davon ausgehen, dass sich Vorfälle ereignen werden. Bei solchen Clubabenden wird dann auch «viel mehr Security als für eine Jazzgeschichte mit bürgerlichem, 50+ Publikum» gestellt. Nicht nur die Zusammensetzung des Publikums unterscheidet sich an solchen Abenden, sondern auch das Konsumationsverhalten: *«Dès que ça consomme c'est là que ça dérape le plus souvent, et puis c'est ces soirées-là où y'a ce truc, un peu, de drague.»*[23]

Einen grossen Unterschied machen die Vertreter*innen auch bei den gebuchten Künstler*innen und dem Musikgenre aus. Diese haben nicht nur einen wesentlichen Einfluss auf die Zusammensetzung des Publikums (hinsichtlich Gender, Alter und Herkunft), sondern auch auf den stimmungsmässigen Verlauf eines Abends. So wurde von einem Befragten geäussert, dass sich insbesondere bei Hip Hop-Abenden die *«Männlichkeitsgebärden auf der Bühne»* auf das Publikum übertragen können. Damit gemeint sind zum Beispiel gewaltverherrlichende und diskriminierende Texte und Gebärden. Eine stereotype Darstellung von Männlichkeit, die stark, laut und gefährlich sein muss, heize die Stimmung im Publikum auf und werde von einzelnen Personen imitiert. Dies treffe aber durchaus nicht nur auf Hip Hop-Veranstaltungen zu: *«C'est un peu cliché mais les soirées pop très pointues, 'bobo', c'est pas [là qu'il y a des problèmes]. Les soirées festives, alcool, avec un peu les gens des vallées qui peuvent descendre [...] c'est vrai que moi quand y'a une soirée metal ou pop, je dors beaucoup mieux que pour une soirée reggae, electro ou party, clairement.»*[24]

Eine präventive Massnahme sehen zwei der befragten Personen darin, Künstler*innen mit gewalttätigen und diskriminierenden Inhalten nicht zu programmieren und auf eine diverse Zusammensetzung des Programms, des Publikums und des Teams zu achten: *«[In unserem Club] handhaben wir dies auf der Ebene des Programms, wir machen ein sehr bewusstes Programm. [Die] Kunst, die wir zeigen, ist die Message, und somit erreichen wir auch ein entsprechendes Publikum: weibliches Publikum und queere Menschen [...], die dann auch im Team vertreten sind. Diese Kombination ist präventiv und ermöglicht, möglichst viele Menschen im Publikum zu haben, die eine gute Einstellung haben.»*

4.6. Unsicherheiten im Handeln bei sexualisierter Gewalt

Stereotype Vorstellungen von sexualisierter Gewalt tragen dazu bei, dass Vertreter*innen von Clubs und Festival verunsichert sind, ob und wie sie handeln können. Es werden weniger Abläufe festgelegt – insbesondere, wenn es Mitarbeitende betrifft. Im Team vertraut man auf den offenen Umgang untereinander, der es Betroffenen ermögliche, Vorfälle anzusprechen.

[22] Übersetzung sinngemäss: «Der grosse Unterschied besteht zwischen Konzert und Clubbing - das ist klar.»
[23] Übersetzung sinngemäss: «Sobald die Leute konsumieren, geht es meistens bergab. An diesen Abenden kommt es dann auch vermehrt zu aufdringlichem Verhalten.»
[24] Übersetzung sinngemäss: «Es ist ein Klischee, aber an den Veranstaltungen mit vermeintlich anspruchsvollerem Pop – Bobo – gibt es keine Probleme. Eher an den Partys mit Alkohol und den Leuten aus den Tälern, die extra anreisen. Es stimmt, dass ich bei Metal- oder Popveranstaltungen viel besser schlafe als bei einer Reggae-, Elektro- oder Partyveranstaltung.»

Die Vertreter*innen der Clubs und Festivals sind sich einig, dass es in ihren Räumen bereits zu Vorfällen von sexualisierter Gewalt gekommen ist. Wir haben Clubs und Festivals in den Datenerhebungen gebeten, einen Vorfall von sexualisierter Gewalt in ihrem Club oder an ihrem Festival zu beschreiben. Eine teilnehmende Person sagte dabei aus, dass es sich bei den Vorfällen um Vorkommnisse «*ausserhalb der Reihe*» und «*in einer Grauzone*» handelt. Im ersten Fall war die belästigende Person ein Mann mit Behinderung, im zweiten Fall ein älterer Mann, der Fotografien von Tänzerinnen gemacht hatte. Es hat die befragte Person verunsichert, wie dabei vorzugehen ist, da die Vorfälle nicht mit dem stereotypen, auch medial verbreiteten Bild übereinstimmten, dass sexualisierte Gewalt von alkoholisierten jungen Männern ausgehe. Weiter wird von einigen der Vertreter*innen festgestellt, dass allgemein gültige Instruktionen für den Umgang mit Vorfällen nicht wirklich praktikabel sind: *«[E]gal, wie gut das Team geschult ist, es gibt immer so unvorgesehene Situationen [...] das ist in diesem Feld meistens sehr schwierig, eine Handlung sozusagen vorauszuplanen, weil jeder Fall mega individuell ist.»*

Diese Verunsicherung besteht nicht nur im Erkennen und Handeln bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt im Publikum, sondern auch beim Schutz der Mitarbeitenden. Eine befragte Person schilderte ihre Vorstellung von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz als *«die klassische Büro-Situation, also der ältere weisse Cis-Mann Chef, der irgendwie eine Mitarbeiterin blöd anfasst oder anmacht [...]»*. Diese Vorstellung sei fest bei ihr verankert, obwohl ihr bewusst sei, dass es auch in Teams von Clubs und

Festivals zu sexualisierter Gewalt kommen könne. Die flachen Hierarchien und der familiäre Umgang im Team tragen dazu bei, dass wenige Clubs und Festivals konkrete Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden ergreifen. Eine der Vertreter*innen bezieht sich auf den guten Teamzusammenhalt, der es ihnen ermöglichen würde, situativ zu handeln, sodass bisher noch keine Massnahmen ergriffen werden mussten. Eine weitere Person verwies ebenfalls auf ein *«climat d'écoute»*, das in ihrem Team vorherrsche und es betroffenen Personen ermögliche, auf Vorfälle aufmerksam zu machen.

Über alle Formate der Datenerhebung hinweg lässt sich feststellen, dass vor allem über Massnahmen zum Schutz des Publikums und weniger zum Schutz der Mitarbeitenden und Künstler*innen gesprochen wurde.

In einem Interview waren sich die beiden anwesenden Personen aus dem gleichen Club nicht einig, ob die Mitarbeitenden auch in der von ihnen formulierten Policy mit eingeschlossen sind. In einem anderen Club werden die Mitarbeitenden explizit in der Policy genannt. Nur eine der befragten Personen berichtet von weiteren Massnahmen, die nach Vorfällen im Team umgesetzt wurden: *«Les staffs entre eux, ça, ça a aussi été un des gros sujets qui m'a bien occupée ces dernières années [...]. On a eu cette dernière année des problèmes internes au niveau du staff, de harcèlement, et puis du coup on a entamé une monstre démarche par rapport à ça.»*[25]
Als besonders vulnerable Gruppe werden die freiwilligen Helfer*innen genannt, da sie nicht in die Teamstruktur eingebunden sind: *«Il faut rester très attentif [...] ça reste des bénévoles gérés par un bénévole. Ils sont beaucoup, ils sont exposés dans plein de lieux.»*[26]

4.7. Bedarf an professioneller Wissensvermittlung

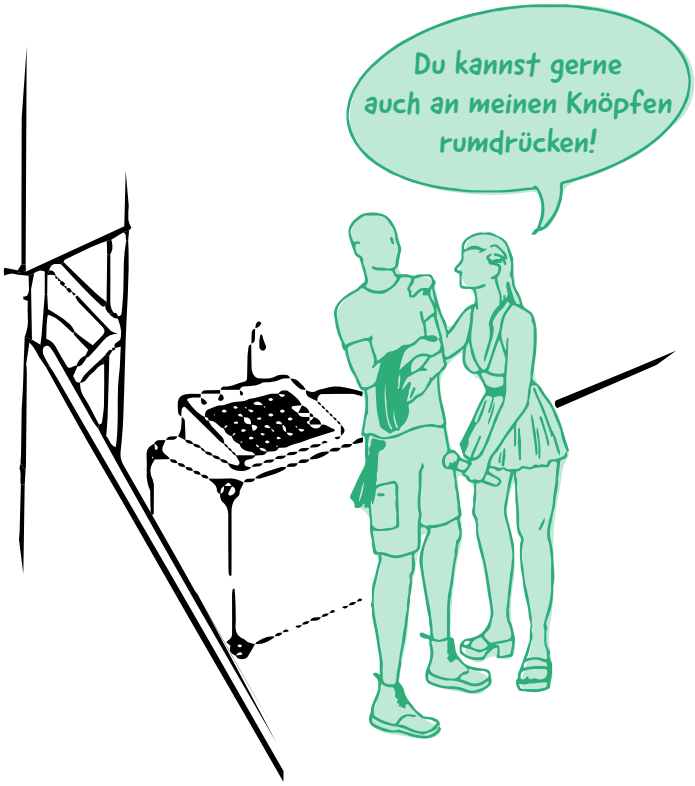
Ein grosser Teil der Arbeit, die rund um einen Prozess im Team anfällt, ist vom persönlichen Engagement einzelner Personen abhängig. Dies kann zu Druck und Überforderung führen, was der Gesundheit der Person und der Professionalität der Arbeit schaden kann.

In vielen Clubs und Festivals sorgen einzelne Personen dafür, dass das Team für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert und ein Prozess zur Verankerung von Massnahmen in Gang gesetzt wird. Diese Personen sind anschliessend oft auch für die Recherche von Informationen und Inhalten, die Organisation von Schulungen, die Ausarbeitung von Konzepten und Massnahmen sowie für den Austausch mit Expert*innen und anderen Personen aus der Musikbranche zuständig. Sie leisten also alle Arbeiten, die dafür sorgen, dass Konzepte und Massnahmen nachhaltig verankert werden, greifen können und später auch angepasst werden. Diese Arbeit erfordert spezifische Kenntnisse und wird häufig zusätzlich zur Funktion im Club oder am Festival und in unbezahlter Arbeit geleistet. Es sind oftmals Personen aus der Gruppe der am meisten von sexualisierter Gewalt Betroffenen, die diese Arbeit übernehmen: Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen.

Dabei spüren alle Befragten den Druck, neben ihrer Arbeit im Bereich sexualisierter Gewalt auch als Programmgestalter*in, Sicherheitsbeauftragte, Sozialarbeiter*in oder Sprecher*in der Live-Musik tätig sein zu müssen. Die Gefahr einer Überlastung ist nach Aussage der befragten Personen entsprechend hoch. Die Akteur*innen stehen unter konstantem Druck, was das Gefühl, zu wenig zum Schutz vor sexualisierter Gewalt leisten zu können, verstärkt. Die Befragten berichteten von einem Gefühl der Isolation angesichts eines unvermeidlichen Themas, das sie überrollt. Es könne daher nicht sein, dass die Verantwortung für sexualisierte Gewalt den Clubs und Festivals allein zugeschoben und unmittel-

[25] Übersetzung sinngemäss: «In den letzten Jahren hat mich das Thema der Belästigung von Mitarbeitenden untereinander sehr beschäftigt. Wir hatten im letzten Jahr interne Probleme und haben deshalb einen grossen Prozess gestartet, um diese anzugehen.»
[26] Übersetzung sinngemäss: «Wir müssen aufmerksam bleiben, denn es sind Freiwillige, die von Freiwilligen geführt werden. Sie sind viele und sie sind exponiert.»

bare Fortschritte und Verbesserungen erwartet werden. Es gehe dabei auch um die Qualität und die Professionalität der geleisteten Arbeit: *«Tout ce qu'on a eu à l'interne, c'est nous qui avons dû le gérer, alors qu'enfin, c'est pas mon travail, quoi. Je sais pas bien faire ça, c'est vachement utile d'avoir des experts.»*[27]



Der Bedarf an Wissensvermittlung durch Expert*innen in Form von Produkten, Schulungen und Beratungen ist sehr gross. Clubs und Festivals können nicht immer auf diese Angebote zurückgreifen, da sie nicht regelmässig und flächendeckend zur Verfügung stehen. Zudem sind vorhandene Angebote nicht immer sichtbar.

Aus diesem Grund ist der Bedarf an Angeboten der Wissensvermittlung in Form von Produkten, Schulungen und Beratung durch Expert*innen von grösster Bedeutung. So wurden zum Beispiel Produkte wie Leitfäden, Dokumentationen und Vorlagen als grösster Bedarf in der Online-Umfrage angegeben. Auch in den anderen Formaten wurde diese oft genannt. Dabei geht es insbesondere auch darum, interne Ressourcen wie finanzielle Mittel und das Personal zu schonen. Auch Schulungen, die von Expert*innen angeboten werden, wurden in der Datenerhebung deutlich verlangt. Das Schulungsangebot ist, wie bereits aufgezeigt, vom Kanton und der Region abhängig und in der Schweiz nicht flächendeckend vorhanden. Es wurde zudem angemerkt, dass die vorhandenen Schulungsangebote über längere Zeit ausgebucht seien und nicht regelmässig durchgeführt würden.

Gerade in ruralen Gebieten kann nicht immer auf Expert*innen zurückgegriffen werden: *«On s'est dit mais est-ce qu'on a réagi juste, comment faire pour que ça se reproduise pas, ou faire de la prévention, à qui faut s'adresser [...] effectivement [...] y'a rien. [...] Le gros argument c'est un peu, bah on a pas beaucoup de cas [...] c'était une certaine politique qui disait ça : ça se passe pas chez nous parce que c'est une petite ville.»*[28] Aber auch in urbanen Ballungsgebieten sind die vorhandenen Angebote zu

[27] Übersetzung sinngemäss: «Alles was bei uns intern passiert ist, mussten wir auch alleine bewältigen, obwohl das eigentlich nicht mein Job ist und ich nicht weiss wie genau vorzugehen ist. Es ist sehr hilfreich, wenn dafür Expert*innen zur Verfügung stehen.»
[28] Übersetzung sinngemäss: «Wir haben uns gefragt, ob wir richtig gehandelt haben und wie wir dafür sorgen können, dass es nicht wieder passiert. An wen sollen wir uns wenden, um Prävention leisten zu können? Es gibt tatsächlich nichts. Das Argument war, dass es nicht viele Fälle gebe, da es ja eine kleine Stadt sei.»

wenig bekannt: *«[Die Angebote] könnte[n] schon zugänglicher sein für uns. Zum Beispiel 'Zürich schaut hin' habe ich nicht gewusst, dass es das gibt.»*

Eine zentrale Anlauf- und Koordinationsstelle, deren Angebote auf Clubs und Festivals zugeschnitten sind, kann Clubs und Festivals wie auch Expert*innen und Fachstellen unterstützen und die Zusammenarbeit fördern.

Vorgeschlagen wurde von mehreren Vertreter*innen die Einrichtung einer Anlauf- und Koordinationsstelle, «wo man konkrete Massnahmen, Tipps, zum Beispiel eine Vorlage für ein Awareness-Konzept oder irgendwie eine Checkliste» finden kann. Diese könnte zum Beispiel bei der Informationsbeschaffung mit Wissen und Produkten unterstützen und bestehende Angebote zentral auf einer Webseite zur Verfügung stellen und Expert*innen vermitteln. Zudem könnte sie die Brücke von den Clubs und Festivals zu den zivilgesellschaftlichen Organisationen, den Expert*innen und Fachstellen schlagen. Es waren sich nicht alle Vertreter*innen einig, ob eine solche Koordinationsstelle in das Club- und Festivalumfeld eingebettet sein sollte. Viel wichtiger sei, dass das Angebot auf die Clubs und Festivals zugeschnitten ist und ihre spezifischen Gegebenheiten berücksichtigt.

Bestenfalls könne diese Anlauf- und Koordinationsstelle auch zwischen verschiedenen Clubs und Festivals vermitteln und ein Netzwerk zum Thema aufbauen. So sind sich alle Vertreter*innen einig, dass sie ihre erarbeiteten Massnahmen und Produkte gerne auch mit anderen Clubs und Festivals teilen würden und den gemeinsamen Austausch schätzen. Eine Anlauf- und Koordinationsstelle könnte daher die Funktion einer Plattform übernehmen, wie sie regional bereits in Ansätzen bestehen.

4.8. Alternative Sicherheitsstrukturen füllen Lücken der externen Dienstleistungen

Der grosse Teil der Clubs und Festivals verfügt über eine externe Sicherheitsstruktur, die aber im Falle von sexualisierter Gewalt unzureichend ausgebildet ist.

Die von uns befragten Clubs und Festival verfügen alle über verschiedene Sicherheitsstrukturen. In den meisten Fällen beschäftigen sie einen externen Sicherheitsdienst, der sich vorwiegend um physische Gewaltformen und den Einlass kümmere. Diese Gegebenheit sei bei der Umsetzung und Implementierung von Massnahmen gegen sexualisierte Gewalt problematisch. So wurde berichtet, dass die externen Sicherheitsdienste – überwiegend Männer – oftmals nicht wissen würden, was sexualisierte Gewalt ist: *«Moi je pense, pour avoir discuté avec plusieurs agents de sécurité, y'a aucune formation là-derrière, c'est vraiment la misère. Ils envoient des gens qui ont 18-20 ans faire de la sécu, sans savoir ce qu'est le harcèlement.»*[29] Die Clubs und Festivals leisten einen weiteren Aufwand, um externe Dienstleister*innen zu sensibilisieren. *«On essaye de faire une monstre sensibilisation par rapport à tout ça, en tout cas ils sont ouverts, ils sont à l'écoute [...] et ils essayent de faire attention à prendre les bons gestes».*[30] Während im Falle dieses Clubs die Sensibilisierung der externen Sicherheitsstruktur fruchtet, zeigen sich andere Vertreter*innen ernüchtert. Die externen Sicherheitsleute werden als *«aus der Zeit gefallen»* und mit einer *«leicht martialische[n] Ausstrahlung»* beschrieben. *«Moi, je sais pas, je me sentirais en danger, j'irais pas vers un [agent de sécurité], je dis franchement.»* [31] Und obschon die externen Sicherheitsstrukturen in die Policy der Clubs und Festivals eingebunden sind, wird nicht überprüft, ob diese tatsächlich auch Massnahmen ergreifen und ihre Mitarbeitenden schulen. *«Les agents ont signé la charte et la procédure, donc ils sont censés être au courant qu'on est un lieu safe [...] après je sais pas, on a pas vérifié, y'a pas de cours, mais ils sont censés savoir, ils ont les documents, comme le personnel de bar.»*[32] Das Angebot an externen Sicherheitsdienstleistungen ist vielerorts zu klein, um eine Auswahl zwischen den Dienstleister*innen zu haben. Und professionelle, externe Sicherheitsdienste sind in einzelnen Kantonen vorgeschrieben, sodass Clubs und Festivals keine eigenen Lösungen umsetzen können.

Clubs und Festivals richten alternative Sicherheitsstrukturen ein, die in zumeist unbezahlter Arbeit die Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt übernehmen können.

Um bei Vorfällen von sexualisierter (und anderen Formen von) Gewalt dennoch adäquat handeln zu können, wurden von einigen Clubs und Festivals eigene, alternative Sicherheitsstrukturen eingerichtet wie Awareness- oder Care-Teams. Diese werden an allen Veranstaltungen oder auch nur punktuell aufgeboten. Die Mitglieder dieser Teams sind für sexualisierte Gewalt sensibilisiert und im besten Fall auch in der Intervention geschult. Dennoch hätten nicht alle eine gesundheitliche, psychologische oder soziale Grund(aus)bildung, die es erlaube, Betroffene von Gewalt professionell unterstützen zu können.

Diese zusätzliche Sicherheitsstruktur ist aufwändig und in vielen Fällen beziehungsweise bei kleineren Clubs und Festivals eine unbezahlte Funktion. Es werden vor allem Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen beschäftigt: *«Die meisten Betroffenen sind auch tendenziell FLINTA* [Frauen, Lesben, inter, nonbinäre, trans, agender und weitere*] Personen, und es ist einfach besser, wenn FLINTA* Personen da als [Ansprechpartner*in] fungieren»*. Auch in den regulären Arbeitsteams wird darauf geachtet, dass Ansprechpersonen vorhanden sind: *«[On] essaye toujours d'avoir une femme dans l'équipe par soirée au cas où il faut gérer une situation où la personne, la victime veut parler qu'à une femme.»*[33]

[29] Übersetzung sinngemäss: «Ich habe mit mehreren Sicherheitsleuten gesprochen und gemerkt, dass sie keine Ausbildung dazu erhalten. Sie schicken junge Leute zum Sicherheitsdienst, die nicht wissen, was Belästigung ist.»
[30] Übersetzung sinngemäss: «Wir leisten einen grossen Aufwand, indem wir versuchen, sie für die Themen zu sensibilisieren. Sie sind auf jeden Fall offen dafür und hören zu. Sie versuchen auch, die richtigen Schritte zu unternehmen.»
[31] Übersetzung sinngemäss: «Ich sage es ganz offen, ich würde nicht zu den Sicherheitsleuten gehen, ich würde mich bedroht fühlen.»
[32] Übersetzung sinngemäss: «Die Sicherheitsleute haben die Charta unterschrieben und kennen die Verfahren. Sie sollten wissen, dass wir ein sicherer Ort sind. Aber wir haben es nicht überprüft, denn es gibt auch keine Ausbildung. Aber sie sollten es wissen, denn sie haben die gleichen Dokumente wie die Mitarbeitenden an der Bar.»

Es wird berichtet, dass mit alternativen Sicherheitsstrukturen viel besser auf Betroffene von Gewalt eingegangen werden könne, da sie nicht in den weiteren Arbeitsablauf der Veranstaltung eingebunden sind und einzig diese Funktion übernehmen. Die Rückmeldungen aus dem Publikum seien durchwegs positiv und eine befragte Person gab sogar an, dass mehr Publikum als üblich an den «betreuten» Veranstaltungen teilnehmen würde: *«On a eu un débriefing des un ou deux cas où ils étaient intervenus, expliquer à des gens, ça c'était très bien passé [...] plein de gens qui ne seraient pas venus à une soirée, ni ici et ailleurs, viennent en fait.»*[34]

Die Erfahrungen mit alternativen und zusätzlichen Sicherheitsstrukturen sind durchwegs positiv. Es wurde aber an verschiedenen Stellen darauf hingewiesen, dass durch die fehlende Professionalisierung dieser Strukturen die Gefahr bestehe, dass die Beschäftigten nicht nur ihre eigene psychische Gesundheit, sondern auch diejenige von Betroffenen, die sich an sie wenden, gefährden. Die zum Teil traumatischen Erlebnisse müssen professionell aufgefangen werden. Es fehlt einerseits an Ausbildungen für die Personen, welche die Awareness- und Care-Arbeit leisten, und andererseits auch an finanziellen Ressourcen, um professionelle Personen anzustellen.

Eine der befragten Person appellierte an andere Clubs und Festivals, dass sie externe Sicherheitsdienstleister*innen mehr in die Pflicht nehmen müssen, anstatt dies an freiwillige, unbezahlte und zumeist nicht ausgebildete Personen und Alternativstrukturen auszulagern. Die Verantwortung für die Ausbildung der Sicherheitsleute liege aber bei den Unternehmen. Sie ist der Ansicht, dass es sich um einen integralen Bestandteil des Berufs handelt, der von den Sicherheitsdienstleister*innen vernachlässigt wird. *«Si tu dis que t'es professionnel de la sécurité, tu dois être formé sur cette problématique-là. [...] C'est à ces gens-là de faire l'effort à mon avis. C'est pas de nouveau à des staffs de faire ça, surtout pas à des bénévoles.»*[35]

[33] Übersetzung sinngemäss: «Wir versuchen immer, eine Frau im Team zu haben, falls die betroffene Person nur mit einer Frau sprechen möchte.»
[34] Übersetzung sinngemäss: «Wir hatten eine Nachbesprechung von ein, zwei Fällen, in denen sie eingegriffen und den Leuten die Situation erklärt haben. Das hat gut funktioniert. Viele Leute, die sonst weder hier noch anderswo Veranstaltungen besuchen würden, kommen tatsächlich deswegen.»
[35] Übersetzung sinngemäss: «Wenn du sagst, du bist ein professioneller Sicherheitsdienst, dann musst du auch auf sexualisierte Gewalt geschult sein. Es ist meiner Meinung nach ihre Aufgabe, sich darum zu bemühen. Es ist nicht wieder die Aufgabe der Mitarbeitenden, vor allem nicht der Freiwilligen.»

4.9. Unsteter Kontakt mit Behörden

Die Beziehungen der Clubs und Festivals zu Behörden und Polizei gestalten sich unterschiedlich. Sie reichen von einer guten Zusammenarbeit bis hin zu Antagonismus. Dabei wünschen sich Clubs und Festivals eine bessere Kommunikation und Unterstützung.

Einige Vertreter*innen berichteten über Fälle, in denen der Kontakt mit den Behörden – im Speziellen der Polizei – unbefriedigend verlief. So erzählte eine der befragten Personen, wie sie die für Substanzmissbrauch verantwortlichen Person bei der Polizei anrief, um eine mögliche Intoxikation zu melden und das Vorgehen zu besprechen: *«[...] et donc cette personne, la première chose qu'elle me dit au téléphone, c'est... Ouais mais en fait, souvent les jeunes elles disent ça à leurs parents, pour pas leur dire qu'elles ont trop bu d'alcool. [...] La première réaction qui m'a été dite au téléphone me paraissait quand même un peu limite.»*[36] In diesem Moment hätte sich die befragte Person gewünscht, dass eine Einordnung von Seiten der Behörden gemacht wird, dass also eine Rückmeldung zu den vom Club getroffenen Schritten erfolgt wäre und die nächsten Schritte aufgezeigt worden wären.

Auch wurde von Vorfällen berichtet, in denen Betroffene von sexualisierter Gewalt schlechte Erfahrungen im Kontakt mit der Polizei gemacht hätten. Zum Beispiel hätten sich Betroffene nicht wohl gefühlt, die Verfahrenswege seien zum Teil nicht ausreichend erklärt worden oder die Polizei hätte sich nicht daran gehalten.

Trotz allem gab es auch die Rückmeldung, dass die Bereitschaft der Behörden, ihre Prozesse und Verfahren anzupassen, da sei: *«Ils sont sur la bonne voie, et je reconnais quand même qu'ils sont à l'écoute»*[37].

Wünschen würden sich die Vertreter*innen vor allem Beratung und Feedback von den Behörden (nicht nur der Polizei), um Anpassungen im Club und am Festival vornehmen zu können. Das Verständnis für den Arbeitsalltag der Clubs und Festivals fehle aber oftmals und mit den allgemein-gehaltenen Informationen können die Vertreter*innen wenig anfangen. Zudem sei nicht immer klar, an welche Behörde man sich in welchem Fall wenden müsse.

4.10. Fehlende finanzielle Mittel

Es fehlt an finanziellen Mitteln, um professionelle Strukturen zu schaffen und Arbeit fair entlohnen zu können. Es bedarf einer zusätzlichen Strukturförderung, die dabei nicht auf Kosten der kulturellen Inhalte gehen darf.

Nicht unerwartet geben alle befragten Personen an, dass die vorhandenen finanziellen Mittel beschränkt sind, um Massnahmen nachhaltig zu verankern, zu evaluieren und anzupassen. Da es sich dabei um einen Prozess handelt, reichen die finanziellen und personellen Ressourcen der Clubs und Festivals nicht aus, diesen aufrechtzuerhalten, und sie können nur punktuell dazu arbeiten. Zudem greifen einzelne Projektförderungen der öffentlichen Hand und von Stiftungen nur mittelfristig, da sie auf kurze Zeiträume und in sich geschlossene Vorhaben ausgelegt sind.

Insbesondere der Personalaufwand für die im vorhergehenden Unterkapitel anfallenden Arbeiten wie Sensibilisierung, Recherche, das Aufbereiten von Inhalten sowie die Organisation von Schulungen können nicht immer entlohnt werden. Auch sollen diese Stellen innerhalb der Clubs und Festivals professionalisiert werden, indem Personen angestellt werden, die sich in ihrer Arbeitszeit der Prävention

[36] Übersetzung sinngemäss: «Das Erste, was mir die Person am Telefon sagt, ist, dass junge Frauen das oft erfinden würden. Denn sie würden sich nicht trauen, den Eltern zu sagen, dass sie zu viel Alkohol getrunken haben. Diese Aussage erschien mir etwas beschränkt.»
[37] Übersetzung sinngemäss: «Sie sind auf einem guten Weg und ich sehe trotz allem, dass sie aufmerksam sind.»

von und der Intervention bei sexualisierter Gewalt widmen können. Diese Personen sollen bereits über Erfahrung in der Arbeit zu sexualisierter Gewalt verfügen oder sich diese mittels Aus- oder Weiterbildung aneignen. Dies betrifft auch alternative Sicherheitsstrukturen, die ausgebildet und fair entlohnt werden sollen.

Hinzu kommt der finanzielle Aspekt der Schulungen, die nicht immer kostenlos angeboten werden können. Neben der fairen Entlohnung der Expert*innen ist es laut Vertreter*innen auch wichtig, dass Mitarbeitende Schulungen und Veranstaltungen auf Arbeitszeit besuchen können, insbesondere wenn diese regelmässig absolviert werden sollen.

Es bedarf also zusätzlicher finanzieller Mittel für die Personalaufwände und die Strukturförderung. Diese müssten aber zusätzlich zu Subventionen der kulturellen Inhalte erfolgen: *«[Il] faudrait que ça soit supplémentaire par rapport aux subventions qu'on reçoit, qui sont des subventions liées à la culture.»*[38]

Um den Bedarf an den Angeboten zu decken ist zudem auch die finanzielle Unterstützung von Expert*innen, Fachstellen und zivilgesellschaftlichen Organisationen gefordert. Insbesondere betrifft dies Schulungen und Beratungen wie auch spezifische Angebote für Awareness- und Care-Teams sowie externe Dienstleister*innen.

[38] Übersetzung sinngemäss: «Es müssen finanzielle Mittel sein, die zusätzlich zu den Subventionen für die kulturellen Inhalte beantragt werden können.»

4.11. Vergleich mit anderen Befragungen bei Clubs und Festivals

Sowohl die Bar und Club Kommission Zürich (2020) wie auch das Pilotprojekt von «Bern schaut hin» (Dinichert, 2022) haben Umfragen zum Thema sexualisierte Gewalt bei den lokalen Clubs durchgeführt. Die Phänomene und Bedarfe decken sich grösstenteils mit denjenigen dieses Berichts. Bei beiden Befragungen besteht ein grosser Bedarf an Angeboten der Wissensvermittlung.

Der Grossteil der befragten Clubs in der Stadt Bern gibt an, dass sie selten Fälle von sexualisierter Gewalt festgestellt haben. Dennoch findet eine überwiegende Mehrheit, dass sexualisierte Gewalt thematisiert werden muss. Über die Hälfte der Clubs spricht im Team regelmässig über das Thema. Schulungen und Produkte zum konkreten Vorgehen bei einer Intervention stellen den grössten Bedarf der befragten Clubs dar. Danach folgen Produkte, die der Vermittlung von Grundlagen und Prävention dienen. Zudem wird von den Befragten angegeben, dass eine breite Sensibilisierung, eine Konsolidierung der vorhandenen Angebote sowie die Vernetzung und der Austausch die eigene Arbeit unterstützen können.

Nach Einschätzung der befragten Clubs, Veranstalter*innen und Bars in der Stadt Zürich braucht es eine Sensibilisierungs-Kampagne, Aufklärung und Bildungsangebote bereits in der Volksschule sowie Zivilcourage um Sexismus, sexuelle Belästigungen, homo- und transfeindliche Übergriffe zu verhindern. Des Weiteren wurden Safer Spaces, Präventionsarbeit wie auch ein aufmerksames Personal genannt. Einzelne Nennungen beziehen sich auch auf die Gleichberechtigung mittels Lohngleichheit und aufgebrochene Rollenbilder (Bar und Club Kommission Zürich, 2020, S. 18).

5. Erkenntnisse und Forderungen

Im Folgenden werden die Erkenntnisse der Datenerhebungen zusammengefasst und zentrale Forderungen an die Akteur*innen gestellt. Dabei wurden die Erkenntnisse und Forderungen in fünf Handlungsfelder eingeteilt.

Es sind dies:

1. **Diversität und Chancengleichheit fördern**
2. **Zielgruppengerechte Angebote schaffen und ausbauen**
3. **Netzwerk erweitern und Zusammenarbeit stärken**
4. **Professionalisierung vorantreiben und Standards setzen**
5. **Finanzielle Ressourcen ausbauen**

Das Handlungsfeld der finanziellen Ressourcen ist als den restlichen Feldern übergeordnet zu verstehen und ist die Grundlage, um Massnahmen in den anderen Handlungsfeldern nachhaltig und realistisch umsetzen zu können.

Die fünf Handlungsfelder wurden nicht spezifisch für ein*e Akteur*in formuliert. Grundsätzlich richten sich die Forderungen an Politik, Behörden und Fachstellen. Des Weiteren werden insbesondere auch Clubs und Festivals angesprochen, die Handlungen aus den gestellten Forderungen ableiten können. Für Helvetiarockt wird im anschliessenden Kapitel ein Fazit gezogen und aufgezeigt, in welchen Handlungsfeldern Massnahmen für die eigenen Angeboten und Projekte ergriffen werden.

5.1. Diversität und Chancengleichheit fördern

Die von uns befragten Clubs und Festivals sind bereits auf das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert. Das Bewusstsein, dass eine diverse Zusammensetzung der Teams und gebuchten Künstler*innen dazu beitragen können, Diskriminierungen und Gewalt abzubauen, steigt. Die fortlaufende Sensibilisierung für verschiedene Formen von Diskriminierung und das Empowerment von (in der Musikbranche) unterrepräsentierten Gruppen wie Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Menschen wird von einigen als zentral für den Prozess angesehen, einen diskriminierungsfreieren kulturellen Raum zu schaffen. Es ist demnach wichtig, dass die Sensibilisierung für Diversität und Chancengleichheit in Clubs und an Festivals weiter vorangetrieben wird und Massnahmen in allen Bereichen von Clubs und Festivals eingeführt werden. Darunter sind nicht nur eine diverse Teamzusammensetzung und Programmgestaltung zu verstehen, sondern auch Anpassungen in den Bereichen der internen und externen Kommunikation, der Organisationsstrukturen, der gemeinsamen Arbeitskultur sowie der Infrastruktur.

▶ **Diversität und Chancengleichheit in allen Bereichen von Clubs und Festivals wie zum Beispiel in den Teams und dem Programm müssen als wirkungsvoller Hebel für die Bekämpfung von sexualisierter Gewalt weiter gestärkt werden.**

Auch in kleinen Teams mit flachen Hierarchien bestehen vielfältige, beabsichtigte und unbeabsichtigte Machtgefälle, welche die Arbeitskultur und die Dynamik in der Zusammenarbeit beeinflussen. Diese Machtgefälle müssen reflektiert und aufgebrochen werden. Dazu gehört auch, das Bewusstsein aller Mitarbeitenden dafür zu schärfen, Verantwortung zu übernehmen, indem sie (eigene) Handlungen

hinterfragen und (sexualisierter) Gewalt aktiv entgegenwirken. Der Prozess der Sensibilisierung und der Verankerung von Massnahmen muss vom gesamten Team getragen werden.

Nach wie vor leisten insbesondere Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen, die häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen sind, den Grossteil der (unbezahlten) Arbeit in der Prävention von und der Intervention bei sexualisierter Gewalt. Es sind vorwiegend sie, die beispielsweise Recherchearbeiten übernehmen, Schulungen durchführen oder die Arbeit in den Awareness- und Care-Teams leisten. Sie gilt es zu entlasten und zu unterstützen. Dies bedeutet zum einen die faire Entlohnung ihrer Arbeit, zum andern das Aufgleisen von Unterstützungsangeboten wie Weiterbildungen und Supervisionen.

▶ **Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen müssen entlastet und unterstützt werden. Dazu beitragen kann eine faire Entlohnung der (Care-)Arbeit in Clubs und Festivals sowie die Einrichtung von Unterstützungsangeboten.**

Zudem ist der gegenseitige Austausch und das Empowerment von Frauen, inter, nonbinären, trans und agender Personen weiterhin wichtig, um die Teilhabe und Partizipation in Clubs und Festivals zu stärken.

▶ **Der gegenseitige Austausch und das Empowerment von Frauen, inter, nonbinären, trans und agender Personen müssen gefördert werden.**

5.2. Zielgruppengerechte Angebote schaffen und ausbauen

Angebote der Wissensvermittlung durch Online- und Printmedien, Produkte wie beispielsweise Leitfäden und Checklisten, Schulungen und Beratungen sind nicht flächendeckend vorhanden und fehlen gerade auch in den ruralen Gebieten. Zum Teil sind sie auch nicht sichtbar. In einzelnen Fällen haben Clubs und Festivals eigene regionale Strukturen und Angebote aufgebaut, um diesem Defizit entgegenzuwirken.

Dabei besteht vor allem ein sehr grosser Bedarf an Schulungen. Das bestehende Schulungsangebot ist zu klein und wird zu unregelmässig durchgeführt, um alle Mitarbeitenden möglichst vieler Clubs oder Festivals kontinuierlich aus- und weiterzubilden.

Im Falle von freiwilligen Helfer*innen und den (alternativen) Sicherheitsstrukturen sind spezifische Lösungen erforderlich. Zudem müssen mittelfristig ein Dialog mit externen Sicherheitsdienstleister*innen gestartet, die Ausbildung von Fachpersonen um das Thema sexualisierte Gewalt ergänzt und ein qualitativer Standard im Umgang mit Betroffenen eingeführt werden.

▶ Es braucht mehr und flächendeckende Angebote zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt in Clubs und an Festivals. Dabei sollen auch spezifische Angebote für freiwillige Helfer*innen und (alternative) Sicherheitsstrukturen geschaffen werden.

Die Informationsbeschaffung – insbesondere für die ersten Schritte – ist aufwändig und zeitintensiv, da Informationen nicht zentral zur Verfügung stehen. Bestehende Angebote waren für einzelne Vertreter*innen nicht sichtbar und wurden demnach auch nicht genutzt. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Angebote sichtbar gemacht werden – vorzugsweise zentral und online, um für alle zugänglich zu sein.

▶ Angebote müssen sichtbar und für alle zentral zugänglich gemacht werden.

Um den Transfer in den Arbeitsalltag zu gewährleisten und den Arbeitsaufwand zu minimieren, müssen die Angebote auf Clubs und Festivals zugeschnitten sein. Dies bedeutet einerseits, dass die Angebote auf die spezifischen Gegebenheiten eines Club- und Festivalbetriebs wie zum Beispiel die Infrastruktur, freiwillige Helfer*innen oder Veranstaltungsabläufe eingehen. Andererseits können Beispiele aus dem Arbeitsalltag der Mitarbeitenden dabei unterstützen, für die verschiedenen Formen von sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren, um stereotype Zuschreibungen und Narrative zu durchbrechen und sexualisierte Gewalt zu erkennen sowie Handlungen daraus abzuleiten. Hier bedarf es insbesondere einer stärkeren Sensibilisierung und geeigneter Angebote, damit Clubs und Festivals ihrer Pflicht als Arbeitgeber*innen nachkommen und mehr für den Schutz der Mitarbeitenden (und gebuchten Künstler*innen) tun. Dies wurde auch in der Befragung der Bar und Club Kommission Zürich (2020, S. 20) angemerkt.

▶ Angebote müssen auf Clubs und Festivals zugeschnitten sein, indem sie die spezifischen Gegebenheiten berücksichtigen und um Beispiele aus dem Arbeitsalltag erweitert werden. Dies betrifft insbesondere auch sexualisierte Gewalt an/unter Mitarbeitenden und Künstler*innen.

Auffallend ist zudem, dass Homo-, Trans- und Queerfeindlichkeit von den Vertreter*innen kaum angesprochen wurde. Hier gilt es einen besonderen Schwerpunkt zu legen und die Angebote inhaltlich zu ergänzen wie dies auch von der Bar und Club Kommission Zürich (2020, S.20) vorgeschlagen wird. Auch intersektionale Verschränkungen wie zum Beispiel von race und sexualisierter Gewalt sind kaum reflektiert worden. Es ist möglich, dass die fehlende Erwähnung von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und/oder race direkt aus unseren Fragen resultiert – wir müssen daher die Verantwortung für die unvollständige Rahmung der Ergebnisse übernehmen.

▶ Angebote müssen inhaltlich die Aspekte Homo-, Trans- und Queerfeindlichkeit berücksichtigen und stärker intersektional ausgerichtet werden.

Zudem bedarf es einer besseren Unterstützung derjenigen Clubs und Festivals, die bereits sensibilisiert sind und Massnahmen zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt eingeführt haben. Damit der Transfer in den Arbeitsalltag gelingt, das heisst damit Massnahmen nachhaltig verankert, evaluiert und angepasst werden, braucht es eine Prozessbegleitung, die Beratung und Austausch bietet.

Insbesondere fehlt ein Vorgehen zum Monitoring und zur Evaluation der eingeführten Massnahmen respektive wird ein solches von den Clubs und Festivals zunächst noch bewusst ausgeklammert. Gemeinsame Standards und externe Unterstützung können diese Lücke schliessen. Dabei wird es eine Rolle spielen, inwiefern bestehende Labels und Zertifizierungen ausgeweitet oder übertragen werden können.

▶ Clubs und Festivals, die bereits sensibilisiert sind und Massnahmen eingeführt haben, müssen begleitet und unterstützt werden. Dies betrifft insbesondere auch das Monitoring und die Evaluation von Prozessen und eingeführten Massnahmen.

5.3. Netzwerk erweitern und Zusammenarbeit stärken

Den Vertreter*innen ist der Austausch mit anderen Clubs und Festivals sowie den zivilgesellschaftlichen Organisationen sehr wichtig. Dieser wurde in den Erhebungen an mehreren Stellen als dringender Bedarf und Good Practice angegeben. Im direkten Austausch lassen sich Vorfälle und Vorgehensweisen besprechen und Ideen und Massnahmen austauschen. Zudem fördere es nach Aussage der Vertreter*innen die Weitergabe von Wissen und erarbeiteten Produkten und trage zur Sichtbarmachung von vorhandenen Angeboten bei. Es gilt daher, geeignete Formate für ein Netzwerk von

Clubs und Festivals zu entwickeln, die einen direkten Austausch ermöglichen, allenfalls auch online. Mit einem Monitoring der Aktivitäten und Produkte der Clubs und Festivals können diese zudem aktiv miteinander vernetzt werden.

▶ Der Austausch zwischen den Clubs und Festivals soll gefördert werden, um Wissen und erarbeitete Produkte weiterzugeben sowie die Zusammenarbeit zu stärken.

Wie bereits im vorhergehenden Handlungsfeld ausgeführt, besteht ein grosser Bedarf bezüglich Sichtbarmachung und Zugänglichkeit von Angeboten. Dafür sollen vor allem auch Produkte und Good Practice-Beispiele aus Clubs und Festivals sowie von Expert*innen, Fachstellen und zivilgesellschaftlichen Organisationen an einem zentralen Ort gesammelt und bereitgestellt werden. Dies, um den Arbeitsaufwand in den eigenen Teams zu minimieren, Doppelspurigkeiten zu vermeiden und die Zusammenarbeit zu verbessern. Ressourcen werden dadurch gezielt eingesetzt.

Bestenfalls kann diese Schnittstelle von einer professionellen Struktur gewährleistet werden, die als Plattform für Clubs und Festivals, Expert*innen, Fachstellen und zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Verfügung steht, das Netzwerk koordiniert und den Austausch unterstützen kann.

▶ Es braucht eine Schnittstelle zwischen Clubs und Festivals, um Angebote zu koordinieren und zu deren Sichtbarkeit beizutragen. Die Vernetzung von Clubs, Festivals, zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Expert*innen und Fachstellen trägt dazu bei, dass Ressourcen gezielt eingesetzt und im Netzwerk ausgetauscht werden.

Auch der Bericht zur finanziellen Unterstützung der aktuellen Musik in der Westschweiz der Fondation CMA kommt zum Schluss, dass (Aus-)Bildungsangebote sowie Massnahmen und Verfahren im Zusammenhang mit den Themen Gesundheit am Arbeitsplatz, Mobbing, Prävention und Nachhaltigkeit zu wenig kommuniziert werden und nicht an die breite Öffentlichkeit gelangen. Sie schlagen einen Zusammenschluss der Behörden, Ausbildungsstätten und Dachverbände vor, um Informationen besser weitergeben zu können (FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals, 2022, S. 118).

5.4. Professionalisierung vorantreiben und Standards setzen

Es hat sich gezeigt, dass Behörden nicht ausreichend auf verschiedene Formen von sexualisierter Gewalt sensibilisiert und geschult sind, um Clubs und Festivals unterstützen zu können. Dies betrifft auch die Unterstützung von Betroffenen von sexualisierter Gewalt. Im Kontakt mit den Behörden wünschen sich die Vertreter*innen der Clubs und Festivals mehr Unterstützung in Form von Informationen zum Vorgehen und Beratung.

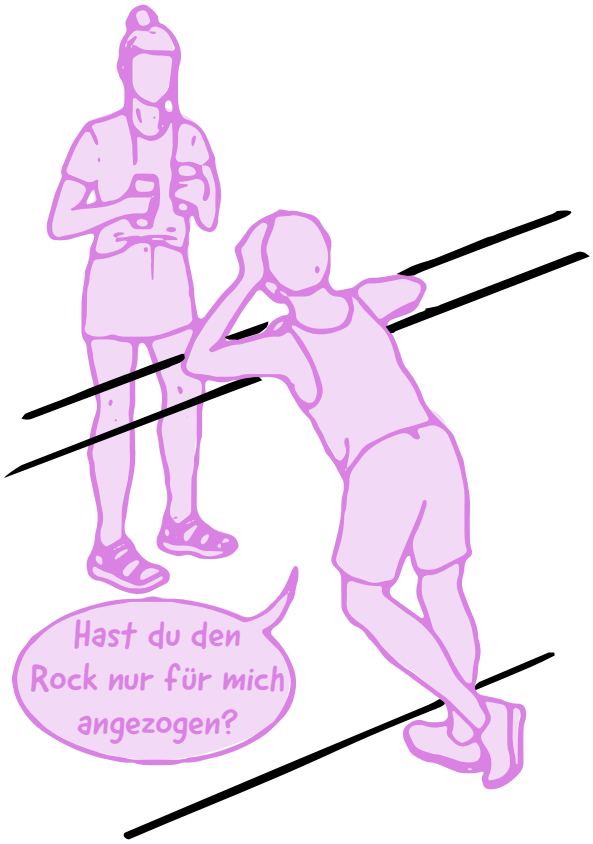
▶ Behörden müssen umfassend auf alle Formen von sexualisierter Gewalt geschult werden, um Betroffene wie auch Clubs und Festivals besser unterstützen zu können.

Die Zusammenarbeit der Behörden und Fachstellen mit den Clubs und Festivals ist unumgänglich, um Betroffene von sexualisierter Gewalt besser unterstützen zu können. Dazu braucht es auch die Kenntnis von und das Verständnis für die Arbeit der Clubs und Festivals und ihrer sozialen Funktion in der Gesellschaft. Der gegenseitige Austausch von Informationen und die Unterstützung sollen demnach ausgebaut werden.

▶ Der gegenseitige Austausch und das Verständnis der Behörden und Fachstellen sowie den Clubs und Festivals soll gefördert werden. Das trägt dazu bei, dass die Anerkennung der Arbeit von Clubs und Festivals steigt und eine bessere Unterstützung gewährleistet werden kann.

Dies betrifft auch die zivilgesellschaftlichen Organisationen, die mit ihrer Arbeit Clubs und Festivals unterstützen, Angebotslücken von Behörden und Fachstellen schliessen und als Vermittler*in zwischen den Akteur*innen agieren. Als Expert*innen, die sich insbesondere mit sexualisierter Gewalt in Clubs und Festivals engagieren, sollen sie miteinbezogen werden.

▶ Bereits vorhandene Strukturen, sei es in Clubs, Festivals oder zivilgesellschaftlichen Organisationen, müssen unterstützt und sichtbar gemacht werden. Als Expert*innen müssen sie in die Arbeit von Behörden und Fachstellen miteinbezogen werden.



Um die Professionalisierung voranzutreiben, ist zudem in Erwägung zu ziehen, Bildungsangebote für (angehende) Expert*innen anzubieten. Sogenannte «Train the Trainer»-Angebote erhöhen die Anzahl an Expert*innen, die wiederum Clubs und Festivals professionell unterstützen können. Dies ist dringend nötig, um den Bedarf an Angeboten im zweiten Handlungsfeld zukünftig abdecken zu können. Ein solches Angebot kann zudem auch auf die Ausbildung von in (alternativen) Sicherheitsstrukturen tätigen Personen ausgeweitet werden.

▶ Die Professionalisierung soll durch die Ausbildung von (angehenden) Expert*innen mittels gezielter Bildungsangebote vorangetrieben werden.

5.5. Finanzielle Ressourcen ausbauen

Grundsätzlich muss klar sein: Um aktiv gegen sexualisierte Gewalt vorgehen zu können, Strukturen einzurichten und die von vielen Mitarbeitenden aktuell unbezahlte Arbeit fair zu entlohnen, bedarf es einer Strukturfinanzierung von Clubs und Festivals. Die jetzige Finanzierung der Clubs und Festivals durch die öffentliche Hand ist unzureichend und eine signifikante und nachhaltige Verbesserung der aktuellen Situation kann mit den gegebenen Ressourcen nicht erreicht werden. Die zusätzliche Finanzierung zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt darf dabei nicht auf Kosten der für die kulturellen Inhalte eingesetzten Mittel gehen.

▶ Es braucht zusätzliche finanzielle Mittel für den Aufbau und die Aufrechterhaltung von Strukturen, die substanziell dazu beitragen, sexualisierte Gewalt in Clubs und Festivals abzubauen und vorzubeugen sowie die Intervention zu verbessern. Die Finanzierung muss zusätzlich zu allfälligen bestehenden Subventionen für die kulturellen Inhalte geleistet werden.

Die in den ersten vier Handlungsfeldern formulierten Forderungen nach Angeboten zur Sensibilisierung, Wissensvermittlung, Beratung, und Schulungen, nach dem Austausch im Netzwerk sowie nach der angestrebten Professionalisierung können nur eingelöst werden, wenn die Finanzierung für vorhandene Angebote weitergeführt und neue Angebote finanzielle Unterstützung erhalten. Angebote müssen überkantonal gedacht und erarbeitet werden und deren Finanzierung muss schweizweit gewährleistet sein. Dabei müssen auch Angebote von zivilgesellschaftlichen Organisationen berücksichtigt werden.

▶ Es braucht eine zusätzliche Finanzierung für Angebote zur Sensibilisierung, Wissensvermittlung, Beratung, Schulungen und dem Austausch im Netzwerk sowie der angestrebten Professionalisierung dieser Angebote.

Übersicht Handlungsfelder und Forderungen

Diversität und Chancengleichheit fördern

- Diversität und Chancengleichheit in allen Bereichen von Clubs und Festivals wie zum Beispiel in den Teams und dem Programm müssen als wirkungsvoller Hebel für die Bekämpfung von sexualisierter Gewalt weiter gestärkt werden.
- Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen müssen entlastet und unterstützt werden. Dazu beitragen kann eine faire Entlohnung der (Care-)Arbeit in Clubs und Festivals sowie die Einrichtung von Unterstützungsangeboten.
- Der gegenseitige Austausch und das Empowerment von Frauen, inter, nonbinären, trans und agender Personen müssen gefördert werden.

Zielgruppengerechte Angebote schaffen und ausbauen

- Es braucht mehr und flächendeckende Angebote zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt in Clubs und an Festivals. Dabei sollen auch spezifische Angebote für freiwillige Helfer*innen und (alternative) Sicherheitsstrukturen geschaffen werden.
- Angebote müssen sichtbar und für alle zentral zugänglich gemacht werden.
- Angebote müssen auf Clubs und Festivals zugeschnitten sein, indem sie die spezifischen Gegebenheiten berücksichtigen und um Beispiele aus dem Arbeitsalltag erweitert werden. Dies betrifft insbesondere auch sexualisierte Gewalt an/unter Mitarbeitenden und Künstler*innen.
- Angebote müssen inhaltlich die Aspekte Homo-, Trans- und Queerfeindlichkeit berücksichtigen und stärker intersektional ausgerichtet werden.
- Clubs und Festivals, die bereits sensibilisiert sind und Massnahmen eingeführt haben, müssen begleitet und unterstützt werden. Dies betrifft insbesondere auch das Monitoring und die Evaluation von Prozessen und eingeführten Massnahmen.

Netzwerk erweitern und Zusammenarbeit stärken

- Der Austausch zwischen den Clubs und Festivals soll gefördert werden, um Wissen und erarbeitete Produkte weiterzugeben sowie die Zusammenarbeit zu stärken.
- Es braucht eine Schnittstelle zwischen Clubs und Festivals, um Angebote zu koordinieren und zu deren Sichtbarkeit beizutragen. Die Vernetzung von Clubs, Festivals, zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Expert*innen und Fachstellen trägt dazu bei, dass Ressourcen gezielt eingesetzt und im Netzwerk ausgetauscht werden.

Professionalisierung vorantreiben und Standards setzen

- Behörden müssen umfassend auf alle Formen von sexualisierter Gewalt geschult werden, um Betroffene wie auch Clubs und Festivals besser unterstützen zu können.
- Der gegenseitige Austausch und das Verständnis der Behörden und Fachstellen sowie den Clubs und Festivals soll gefördert werden. Das trägt dazu bei, dass die Anerkennung der Arbeit von Clubs und Festivals steigt und eine bessere Unterstützung gewährleistet werden kann.
- Bereits vorhandene Strukturen, sei es in Clubs, Festivals oder zivilgesellschaftlichen Organisationen, müssen unterstützt und sichtbar gemacht werden. Als Expert*innen müssen sie in die Arbeit von Behörden und Fachstellen miteinbezogen werden.
- Die Professionalisierung soll durch die Ausbildung von (angehenden) Expert*innen mittels gezielter Bildungsangebote vorangetrieben werden.

Finanzielle Ressourcen ausbauen

- Es braucht zusätzliche finanzielle Mittel für den Aufbau und die Aufrechterhaltung von Strukturen, die substanziell dazu beitragen, sexualisierte Gewalt in Clubs und Festivals abzubauen und vorzubeugen sowie die Intervention zu verbessern. Die Finanzierung muss zusätzlich zu allfälligen bestehenden Subventionen für die kulturellen Inhalte geleistet werden.
- Es braucht eine zusätzliche Finanzierung für Angebote zur Sensibilisierung, Wissensvermittlung, Beratung, Schulungen und dem Austausch im Netzwerk sowie der angestrebten Professionalisierung dieser Angebote.

Sicht einer Betroffenen – Gespräch mit Gaëlle

«
Die Festivals sollten sich zusammenschliessen, um gemeinsam Präventionsmassnahmen zu erarbeiten und zu kommunizieren. Das Gleiche gilt für die Clubs.
»

Gaëlle wurde an einem grossen Schweizer Festival vergewaltigt. Ihr ist es wichtig, darüber zu sprechen, um zu informieren und zu sensibilisieren, denn es werde noch zu wenig über sexualisierte Gewalt an Festivals gesprochen. Ihr Fall werde zu oft als Einzelfall abgetan, sodass der Eindruck entstehe, dass so etwas in der Schweiz nicht passiere. Eine verantwortliche Person eines Festivals entgegnete ihr gar: «Wir hatten noch nie einen Fall.» Sie hält dagegen: «Wenn ihr nichts davon wisst, heisst das nicht, dass es keinen Fall gegeben hat!»
Aus diesem Grund ist es für Gaëlle wichtig, dass Anlaufstellen an Festivals eingerichtet werden und professionell geschulte Personen Betroffene begleiten können. Gaëlle konnte dabei auf eine Person aus dem Betreuungsteam des Festivals zählen. Ganz wichtig sei gewesen, dass sie ihr alles erklärt und ihr immer die Entscheidung überlassen habe: «Es hat viel geholfen, dass jemand weiss, wie man mit einer vergewaltigten Person umgehen muss, wie man mit ihr spricht und sie unterstützt.»

Trotz der Sicherheitsstrukturen am Festival wurde Gaëlle in einem Zelt auf dem Campinggelände des Festivals vergewaltigt. Sie sagt deshalb auch, dass das Sicherheitspersonal unbedingt auf das Thema sexualisierte Gewalt geschult werden müsse: «Wie geht man damit um, wenn ein betrunkenes Mädchen von einem Typen zum Camping begleitet wird? Welche Fragen könnten gestellt werden? Bist du ok mit deiner Begleitung?» Zudem sei es wichtig, dass es genügend und ausreichende Informationen zum Vorgehen und der Anlaufstellen gebe, wie zum Beispiel Plakate, die überall ausgehängt werden.

Gemeinsame Standards aller Festivals würden zudem garantieren, dass bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt professionell vorgegangen wird und die Betroffenen bestmöglich unterstützt werden. «Die Festivals sollten sich zusammenschliessen, um gemeinsam Präventionsmassnahmen zu erarbeiten und zu kommunizieren. Das Gleiche gilt für die Clubs.»

6. Fazit und Ausblick für Helvetiarockt

Aus den im vorhergehenden Kapitel formulierten Erkenntnissen und Forderungen können auch Massnahmen für die Arbeit von Helvetiarockt abgeleitet werden. Wir wollen unserer Verantwortung weiter nachkommen und darauf hinarbeiten, dass Clubs und Festivals zu einem sichereren Ort insbesondere für Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen werden. Entlang der zwei Handlungsfelder der Angebote und des Netzwerks haben wir bereits Aufgaben wahrgenommen, die wir anpassen und weiterführen möchten. Hinzu kommen neue Angebote, die mittelfristig umgesetzt werden. Ergänzend dazu wollen wir einzelne der generellen Forderungen des Berichts aufnehmen und konkretisieren.

Wie sich in den Erhebungen gezeigt hat, wird die Arbeit von Helvetiarockt von den Vertreter*innen der Clubs und Festivals geschätzt. Die Diversity Roadmap ist bekannt und hat sich als Sensibilisierungsinstrument bewährt. In Anbetracht dessen ist es sinnvoll die Diversity Roadmap als Rahmen für die weitere Arbeit zum Thema sexualisierte Gewalt in Clubs und an Festivals zu nutzen.

Die Ergebnisse dieses Berichts wie auch die Erfahrungen aus den durchgeführten Workshops fliessen in ein Folgeprojekt zu sexualisierter Gewalt ein. Dafür schliesst sich Helvetiarockt mit PETZI, dem Verband der nicht gewinnorientierten Musikclubs und Festivals in der Schweiz, zusammen. So erreichen wir bereits eine grosse Anzahl an nicht gewinnorientierten Clubs und Festivals in der Schweiz. Langfristig müssen aber auch die gewinnorientierten Musikclubs und Festivals – allenfalls auch Bars – mit einbezogen werden. Hier könnten Kooperationen mit weiteren Dachverbänden eingegangen werden.

Das Ziel des Folgeprojekts ist es, Clubs und Festivals eine digitale Plattform zum Thema sexualisierte Gewalt zur Verfügung zu stellen. Die Inhalte und dazugehörigen Tools dieser Plattform vermitteln Grundlagen und machen auf Angebote und Produkte aufmerksam. Zudem soll sie den Austausch zwischen den Clubs und Festivals ermöglichen. Die Kooperationen mit Akteur*innen wie zum Beispiel We Can Dance iT sollen dazu weitergeführt und ausgebaut werden.

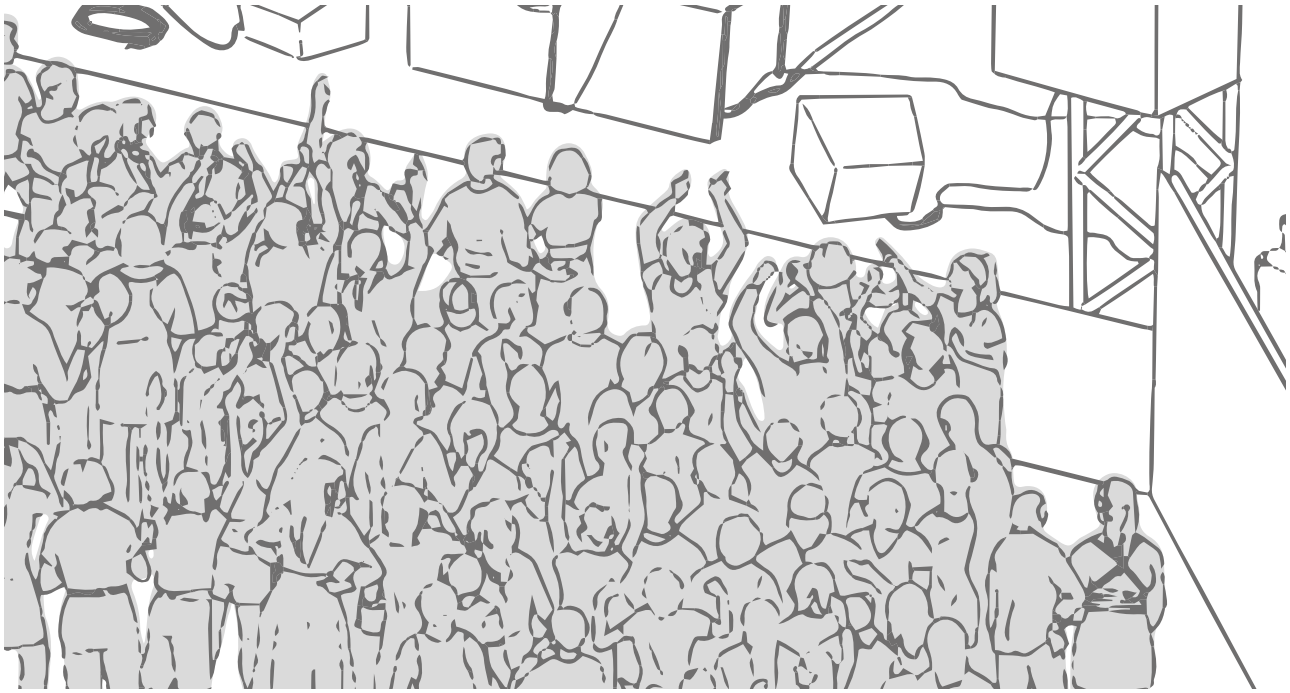
Zu einer möglichen Verbreitung der Angebote von und für Clubs und Festivals könnte auch die Plattform Tatenbank des Vereins Vert le Futur beitragen. Zurzeit laufen Gespräche, wie die aktuelle Ausrichtung auf ökologische Nachhaltigkeit um die soziale Dimension ergänzt werden kann. Eine Zusammenarbeit mit Vert le Futur würde sich anbieten, um das Bewusstsein weiterer Kulturbetriebe für Diversität und Nachhaltigkeit zu erhöhen.

Ergänzend erarbeitet Helvetiarockt gemeinsam mit Expert*innen ein auf Clubs und Festivals zugeschnittenes Schulungsangebot, das ab 2024 umgesetzt wird. Vier sich inhaltlich ergänzende und aufeinander aufbauende Kurse sind in Planung. Das geplante Angebot wird mit einem Monitoring über die Clubs und Festivals und deren Aktivitäten erweitert. Das erlaubt uns einerseits, die angestrebte Wirkung auf die Zielgruppe zu messen (output/ outcome), und bietet andererseits die Möglichkeit, Clubs und Festivals gezielt untereinander zu vernetzen. Darüber hinaus sollen Clubs und Festivals darin bestärkt werden, eigene Wirkungsmessungen vorzunehmen. Eine grosse Herausforderung stellen die unterschiedlichen Bedürfnisse von bereits aktiven Clubs und Festivals sowie noch untätigen Organisationen dar.

Auch unsere Arbeit in den Bereichen Vernetzung und Empowerment von in der Musikbranche tätigen Frauen, inter, nonbinären, trans und agender Personen hat sich bewährt und wird fortgesetzt. Ein prioritäres Ziel ist es, Mitarbeitende aus Clubs und Festivals noch besser zu vernetzen. Frauen, inter, nonbinäre, trans und agender Personen sind nicht nur öfter von sexualisierter Gewalt betroffen, sondern spielen auch eine grosse Rolle in den Prozessen, die zu diverseren und diskriminierungsfreieren Kulturräumen führen.

7. Schluss

«
Wir verstehen Clubs und Festivals als öffentliche Orte, die für alle interessierten Menschen zugänglich sein sollen. Diversität und Teilhabe zu leben, heisst für uns, Verantwortung zu übernehmen und geeignete Massnahmen zu ergreifen, um diskriminierungsfreiere Räume zu schaffen und ein respektvolles Miteinander unterschiedlicher Lebensrealitäten aktiv zu fördern.
»
Helvetiarockt, 2019



In diesem Bericht konnte der Bedarf der Clubs und Festivals an Unterstützung in Form von professionellen Angeboten und finanzieller Mittel klar aufgezeigt werden. Die Erkenntnisse und Forderungen bieten eine Vielzahl von Handlungsmöglichkeiten für die verschiedenen Akteur*innen. Wir haben dargelegt, welche nächsten Schritte Helvetiarockt unternehmen wird, um Clubs und Festivals darin zu unterstützen, diskriminierungsfreiere Räume zu schaffen. Nun liegt es an den weiteren Akteur*innen, ebenfalls Verantwortung zu übernehmen, Massnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um aktiv gegen sexualisierte Gewalt in Clubs und an Festivals vorzugehen. Oder um es mit den Worten von Emilia Roig zu sagen: «Unsere Aufgabe ist es jetzt, neue Wege des Seins in dieser Welt zu erfinden.» (Roig, 2021, S. 372)

8. Danksagungen

Wir danken allen Clubs und Festivals, die bereit waren und sind, mit uns über sexualisierte Gewalt zu sprechen, die sich mitten im Prozess befinden oder damit beginnen wollen.

Ein grosser Dank und unsere Anerkennung gehen an die zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich seit Jahren gegen sexualisierte Gewalt engagieren.

Ein herzlicher Dank geht an unsere Freund*innen, an alle Vorreiter*innen und alle Feminist*innen. Insbesondere an folgende Menschen:

Jasmin Albash
Kathy Bajaria
Diana Baumgarten
Moana Bischof
Thomas Blaser
Annick Bosshart
Pascale Diggelmann
Joëlle Dinichert
Sim Eggler
Petra Fässler
Marianne Fraefel
Vera Frasson
Regula Frei
Tamara Funiciello
Gaëlle
Nesrine Ghulam
Noëmi Grütter
Mattia Iacobelli
Zabou Jaquet
Sophie Kuhn
Agota Lavoyer
Sonja Matter
Elia Meier
Fabian Mösch
Lula Pergoletti
Juliette Pichat
Anaïs Potenza
Alice Reinhard
Muriel Rhyner
Simon Röthlisberger
Elodie Romain
Geneviève Rossier
Anita Schaub
Anne Schmid
Wara Ugarte
Andrea Zimmermann
PETZI
We Can Dance iT
rave it safe
Resist
La Coutellerie
Prozess Kultur & Bar

9. Bibliographie

Awareness-Akademie (2023). *Glossar*.
Verfügbar unter: https://awareness-akademie.de/glossar/ [30.06.2023]

Augsburger, M., Thomas, A., Carron, P.-N. (2022). Analyse systématique du GHB dans les échantillons biologiques. Rapport de synthèse 2021. Lausanne: Centre universitaire romand de médecine légale.
Verfügbar unter:
https://www.chuv.ch/fr/chuv-home/espace-pro/journalistes/communiques-de-presse/detail/une-etude-confirme-que-le-ghb-circule-en-suisse-romande-et-detecte-un-cas-de-soumission-chimique
[30.06.2023]

Bar und Club Kommission Zürich (2020). *Erhebung zum Vorgehen bei sexueller und sexistischer Belästigung.*
Verfügbar unter:
https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/oeffentlicher_raum/hinschauen/studien-berichte.html [30.06.2023]

Brava (2022). *Gewalt an Frauen – feministisch betrachtet.*
Verfügbar unter: https://www.brava-ngo.ch/de/publikation/gewalt-an-frauen-feministisch-betrachtet [30.06.2023]

Brava (o. J.). *Was ist Gewalt an Frauen?*
Verfügbar unter: https://www.brava-ngo.ch/de/unsere-themen/gewalt-an-frauen [30.06.2023]

Bundesamt für Kultur (2023). *«Die soziale Sicherheit der Kulturschaffenden in der Schweiz»* Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 21.3281 Maret Marianne vom 18. März 2021.
Verfügbar unter: https://www.bak.admin.ch/bak/de/home/themen/verbesserung-der-sozialen-sicherheit-der-kulturschaffenden.html [30.06.2023]

Bundesamt für Statistik (2022). *Gleichstellung von Frau und Mann: Internationale Vergleiche.*
Verfügbar unter: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situatio-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/internationale-vergleiche.html [30.06.2023]

Bütikofer, S., Craviolini, J. & Hermann, M. (Mai 2021). *Unterwegs in Zürich: Wie geht es Ihnen dabei? Befragungsstudie.* Studie im Auftrag der Stadt Zürich - Fachstelle für Gleichstellung und Stab Sicherheitsdepartement.
Verfügbar unter: https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/oeffentlicherraum/hinschauen/studien-berichte.html [30.06.2023]

Dinichert, J. (2022). *Umfrage Sexualisierte Gewalt im Nachtleben. Im Rahmen des Pilotprojektes zum Thema sexualisierte Gewalt im Nacht- und Gastrobereich für Bern schaut hin.* Bern: Nicht veröffentlicht.

Dyttrich, B. (2022). *«Es hilft, dass ich Leute anschreien darf»: Schweizer Popmusiker:innen erzählen.* Zürich: Rotpunktverlag.

Ecoplan (2021). Soziale Absicherung von Kulturschaffenden. Im Auftrag von Suisseculture Sociale und der Schweizer Kulturstiftung Pro Helvetia.
Verfügbar unter: https://www.suisseculture.ch/soziale-sicherheit/?article=einkommenssituation_der__kulturschaffenden_hat_sich_erneut_verschlechtert [30.06.2023]

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2008). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Was sagt das Gesetz dazu?*
Verfügbar unter: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html [30.06.2023]

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Staatssekretariat für Wirtschaft(Hrsg.) (2022). *Sexuelle Belästigung in der Schweiz: Analysen im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleich stellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO.*
Verfügbar unter: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dokumentation/publikationen-allgemein/publikationen-gewalt.html [30.06.2023]

FCMA Fondation romande pour la chanson et les musiques actuelles; PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals (Hrsg.) (2022). *Analyse des dispositifs de soutien aux musiques actuelles en Suisse romande: Cartographie et propositions d'instruments innovants.*
Verfügbar unter: https://www.fcma.ch/etudes-et-donnees/analyse-des-dispositifs-de-soutien-aux-musiques-actuelles-en-suisse-romande [30.06.2023]

Fotomuseum Winterthur (2019). *Handout zur Ausstellung Because the Night* vom 7.12.2019–16.02.2020.
Verfügbar unter: https://www.fotomuseum.ch/de/exhibitions-post/because-the-night/ [30.06.2023].

Gewerkschaft Unia (2023). Gastgewerbe: Beschäftigte beschreiben Missstände.
Verfügbar unter: https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/dienstleistungsberufe/gastgewerbe/missstaende-im-gastgewerbe [30.06.2023]

Golder, L., Jans, C., Venetz, A., Daniel Bohn & Herzog, N. (2019). *Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt*

an Frauen sind in der Schweiz verbreitet. Hohe Dunkelziffer im Vergleich zu strafrechtlich verfolgten Vergewaltigungen. Befragung sexuelle Gewalt an Frauen im Auftrag von Amnesty International Schweiz. Bern: gfs.bern. Verfügbar unter: https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/sexuelle-gewalt-in-der-schweiz/ [30.06.2023]

Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO) (2022). *GREVIO's (Baseline) Evaluation Report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention): Switzerland.*
Verfügbar unter: https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/switzerland [30.06.2023]

Haag, T., Priskanen, C. (18.01.2023). «Gastrosuisse sieht bei sexueller Belästigung in der Branche weg». *20 Minuten.*
Verfügbar unter: https://www.20min.ch/story/gastrosuisse-sieht-bei-sexueller-belaestigung-in-der-branche-weg-329218685241 [30.06.2023]

Hässler, T., Eisner, L. (2022). Schweizer LGBTIQ+ Panel – 2022 Abschlussbericht.
Verfügbar unter: https://www.doi.org/10.31234/osf.io/b9d58 [30.06.2023]

Hamilton-Irvine, B. (05.01.2023). «Das Problem ist nicht der individuelle Mann, sondern unsere Vorstellung von Männlichkeit». Republik.
Verfügbar unter: https://www.republik.ch/2023/01/05/das-problem-ist-unsere-vorstellung-von-maennlichkeit [30.06.2023]

Helvetiarockt (2019). *Diversity Roadmap*.
Verfügbar unter: https://diversityroadmap.org/ [30.06.2023].

IG Musik Basel (2023). *Initiative für mehr Musikvielfalt*.
Verfügbar unter: https://musikvielfalt.ch/ [30.06.2023]

Kahlert, H., Thakrar, K., Srishti, D. (2021). *Be the Change – Women Making Music 2021.*
Verfügbar unter: https://midiaresearch.com/reports/be-the-change-women-making-music [30.06.2023]

Krings, F., Schär Moser, M. & Mouton, A. (2013). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention. Lausanne: Université de Lausanne.*
Verfügbar unter: https://www.buerobass.ch/kernbereiche/projekte/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-wer-belaestigt-wen-wie-und-warum/project-view [30.06.2023]

Les Créatives (2021). *Rosa Heft für Gleichstellung in der Kultur*.
Verfügbar unter: https://lescreatives.ch/le-carnet-rose/ [30.06.2023]

LGBTIQ-Helpline (2023). *Hate Crime Bericht 2023: Bericht über das Monitoring LGBTQ-feindlicher Diskriminierung & Gewalt in der Schweiz 2022.*
Verfügbar unter: https://www.pinkcross.ch/unser-einsatz/politik/hate-crime/hatecrime_bericht_2023_de.pdf [30.06.2023]

Musicians' Union (2019). *For the Love of Music. Ending Sexual Harassment in the Music Industry.*
Verfügbar unter: https://musiciansunion.org.uk/MusiciansUnion/media/resource/Guides%20and%20reports/Equalities/MU-Sexual_harassement-report.pdf?ext=.pdf [30.06.2023]

Music Venue Trust MVT (2015). *Grassroots Music Venue (GMVs) Definition.*
Verfügbar unter: https://www.musicvenuetrust.com/resources/grassroots-music-venue-gmvs-definition/ [30.06.2023]

Netzwerk Istanbul Konvention (Hrsg.) (2021). *Umsetzung der Istanbul-Konvention in der Schweiz: Alternativbericht der Zivilgesellschaft.*
Verfügbar unter: https://istanbulkonvention.ch/html/blog/monitoring.html [30.06.2023]

Observatoire de la sécurité de la ville de Lausanne (2016). *Rapport d'enquête sur le harcèlement de rue à Lausanne. Lausanne.*
Verfügbar unter: https://www.lausanne.ch/apps/actualites/index.php?actu_id=40570 [30.06.2023]

Parini, L., Lloren, A. (2017). *«Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse». Travail, genre et sociétés* 2017/2 (38), 151-169.

Prior, B., Barra, E., Kramer, S. (2019). *Women in the U.S. Music Industry. Obstacles and Opportunities.*
Verfügbar unter: https://college.berklee.edu/news/berklee-now/berklee-college-music-and-women-music-release-results-new-study-women-us-music [30.06.2023]

PETZI Verband Schweizer Musikclubs und Festivals (2017). *Bericht zur ersten Konferenz für aktuelle Musik: Die soziale, kulturelle und wirtschaftliche Bedeutung der Musikclubs und Festivals in der Schweiz.*
Verfügbar unter: https://www.petzi.ch/media/documents/None/report_conference_2017_de.pdf [30.06.2023]

Plaza, L., Ferrer, R. & Vale Pires, C. (2022). *Sexism Free Night: Research Report (Sexualised Violence in European Nightlife Environments).*
Verfügbar unter: https://sexismfreenight.eu/research/ [30.06.2023]

Queerlexion (2023). *Glossar.*
Verfügbar unter: https://queer-lexikon.net/glossar/ [30.06.2023]

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt (2023). *Ratschlag betreffend Bewilligung von Staatsbeiträgen im Bereich Basler Clubförderung für die Jahre 2023–2026.*
Verfügbar unter: https://grosserrat.bs.ch/ratsbetrieb/geschaefte/200112415 [30.06.2023]

Roig, E. (2021). *Why We Matter: Das Ende der Unterdrückung.*
Berlin: Aufbau Verlag.

Schutzbach, F. (2021). Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit.
München: Droemer Verlag.

Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR) (2022). *Frauen im öffentlichen Raum. Gleichberechtigte und sichere Nutzung des öffentlichen Raums.*
Verfügbar unter: https://skmr.ch/publikationen-dokumentationen/studien-gutachten/frauen-im-%C3%B6ffentlichen-raum-rechtsschutz-und-massnahmen-zur-gleichberechtigten-und-sicheren-nutzung-5 [30.06.2023]

Shukla, A. (13.03.2023). *Electronic music industry has ‚pervasive culture' of abuse and sexual harassment, survey finds. Resident Advisor.*
Verfügbar unter: https://ra.co/news/78635 [30.06.2023]

Stadtentwicklung und Statistik Stadt Zürich, Präsidialdepartement (Hrgs.) (2021). Bevölkerungsbefragung der Stadt Zürich 2021.
Verfügbar unter: https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/ueber_das_departement/medien/medien-mitteilungen/2021/dezember/211213a.html [30.06.2023]

Strauss, A., Corbin, J. (1996). *Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung.*
Weinheim: Beltz.

Suter, M.; Widla, N. (2023). *Hast du Nein gesagt? Vom Umgang mit sexualisierter Gewalt.*
Zürich: Limmat Verlag.

Zimmermann, A., Baumgarten, D., Gloor, D., Meier, H. and Knobel, L. (2021). *Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb. Eine qualitative und quantitative Analyse mit Fokus auf Kulturschaffende, Kulturbetriebe und Verbände.*
Verfügbar unter: https://genderstudies.philhist.unibas.ch/de/forschung/aktuelle-forschungsprojekte/geschlechterverhaeltnisse-im-schweizer-kulturbetrieb/ [30.06.2023]

10. Impressum

Redaktion:
Letizia Carigiet, Yvonne Meyer

Wissenschaftliche Mitarbeit (Datenerhebungen und Analyse):
Juliette Pichat

Wissenschaftliche Beratung:
Dr. Diana Baumgarten & Dr. Andrea Zimmermann, Projekt «Gender- und Diversitätsmonitoring in Kulturbetrieben», Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG), Universität Bern

Layout & Illustration:
Vera Frasson

Lektorat:
Annick Bosshart, Juliette Pichat

Übersetzung ins Französische:
Noëmi Grütter

Publikation:
November 2023, digital

Diese Publikation wurde mit Finanzhilfen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Finanzhilfen
Aides financières

Wir danken den weiteren Geldgeber*innen:

Pro Helvetia – Innovation & Gesellschaft | Migros Kulturprozent Diffusion | Stiftung Interfeminas | Stiftung Temperatio | Ernst Göhner Stiftung | Landis und Gyr Stiftung | Swissperform | Schweizerische Interpretengenossenschaft SIG | Fondation Emilie Gourd Genève | Kanton Basel-Stadt – Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern | Kanton Bern – Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern | Kanton Luzern – Dienststelle Soziales und Gesellschaft | Kanton Solothurn – Amt für Gesellschaft und Soziales | Canton de Vaud – Bureau pour l'égalité entre les femmes et les hommes | Kanton Zug – Direktion Bildung und Kultur | Kanton Zürich Förderbereich Musik | Kultur Stadt Bern | Ville de Genève – Agenda 21 | Stadt Zug – Bildungsdepartement | Burgergemeinde Bern

11. Anhang

Anhang 1: Analyse Online-Umfrage
Anhang 2: Zusammenfassung Workshop B-Sides
Anhang 3: Analyse Qualitative Interviews (Kurzversion)
Anhang 4: Zusammenfassung Panel
Anhang 5: Zusammenfassung Workshop Residenz Neubad
Anhang 6: Gespräch mit Anne Schmid, rave it safe

Anhang 1: Analyse Online-Umfrage

SONDAGE HELVETIAROCKT ET PETZI SUR LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES ET DE GENRE DANS LES CLUBS ET FESTIVALS : MESURES EN COURS ET BESOINS FUTURS

INTRODUCTION : DESCRIPTION DU SONDAGE

Lancé au printemps 2022 en collaboration avec Petzi, ce sondage pose 17 questions sur le thème des violences sexistes, sexuelles et de genre à destination des clubs et festivals membres du réseau. Sa visée est exploratoire : sur la base des constats effectués par Helvetiarockt dans son travail sur la scène musicale, les questions survolent les mesures prises par les lieux culturels pour combattre ces violences, les problèmes survenus, et ce dont ils auraient besoin pour la suite. Ce sondage constitue la première partie d'une recherche en deux volets, le second se composant de cinq entretiens effectués durant l'été 2022 pour approfondir certains thèmes importants pour les répondant-e-s.

Pour l'analyse de ce sondage, nous avons gardé les réponses des 34 participant-e-s ayant parcouru la liste des questions jusqu'à la fin : cela ne signifie pas que chacun-e ait répondu à toutes les questions systématiquement, mais permet de sélectionner les questionnaires les plus complets.

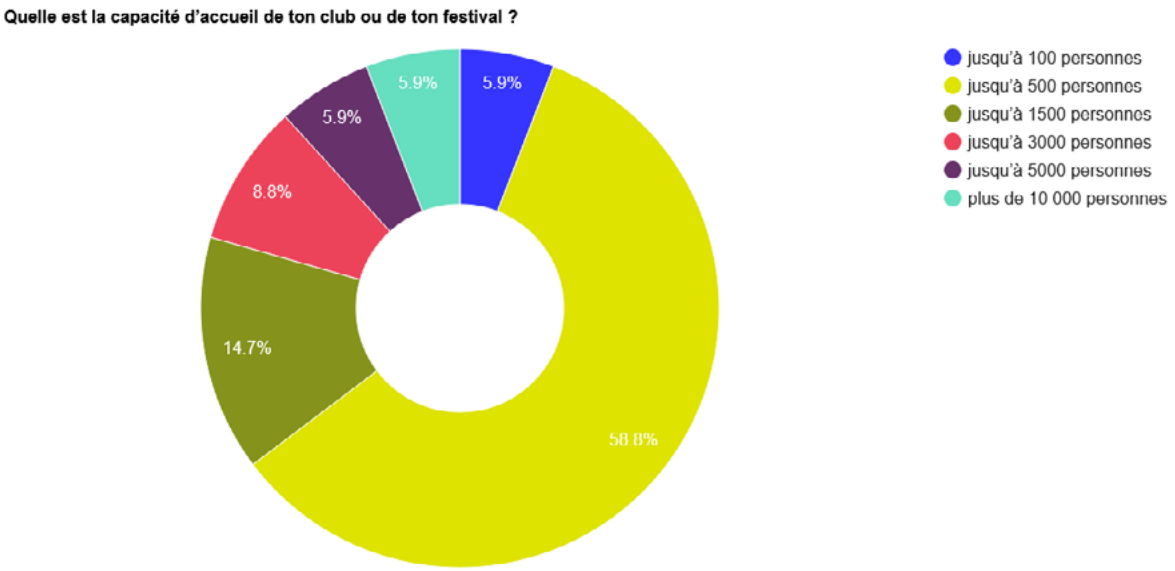
Au début du sondage, les participant-e-s partagent leur nom, fonction au sein de leur institution, et le canton où celle-ci se trouve. Puis les questions se présentent sous forme de choix multiple ou de réponses libres : elles concernent tout d'abord les institutions que représentent les répondant-e-s, leur capacité, et s'il s'agit d'un club ou d'un festival. Les participant-e-s doivent ensuite sélectionner, dans une liste de descriptifs, les actions mises en place par leur club ou festival (application d'une charte ou Awareness-Konzept, programme de communication, etc.), ainsi que le degré de priorité qu'ils-elles accordent à chaque aspect. Cette série de questions, que nous détaillerons ci-dessous, aborde des éléments allant de la présence d'une personne de contact dans l'équipe à la possibilité de référencer les incidents, en passant par le degré d'information des équipes, etc.

Dans un second temps, les participant-e-s sont invité-e-s à écrire quelques mots sur les mesures qu'ils-elles ont mis en place, les problèmes rencontrés lors de leur déploiement, et les besoins que ces difficultés ont fait ressortir. Enfin, le sondage se concentre sur les demandes des répondant-e-s, afin de mieux comprendre comment les soutenir le plus efficacement possible.

PRÉSENTATION DES PARTICIPANT-E-S

Avant de rentrer dans le vif du sujet, les participant-e-s ont pu partager quelques informations qui nous permettent de mieux comprendre les positions depuis lesquelles iels s'expriment. La première de ces données est toutefois complexe à interpréter : la position hiérarchique de chacun-e peut être difficile à estimer sur la base d'un simple titre, d'autant que l'influence au sein d'une structure professionnelle ne dépend pas que de l'intitulé d'un poste, surtout si l'équipe est restreinte. La majorité des réponses proviennent de personnes à responsabilité, mais il se pourrait que leur implication dans la réflexion sur le thème des violences soit un paramètre plus important que leur rang dans la structure : nous nous garderons donc d'en tirer des conclusions.

Une seconde information nous permet cependant de cibler le type d'institution pour qui la prise en charge des violences sexistes, sexuelles et de genre est un sujet prioritaire. Un profil majoritaire émerge : la plus grande partie des répondant-e-s (64,7%) s'exprime au nom d'un club plutôt que d'un festival ou d'une autre institution (maison de quartier, etc.). En outre, il s'agit avant tout de clubs de taille moyenne, accueillant jusqu'à 500 personnes ; de plus grandes structures se sont également exprimées, notamment des festivals pouvant réunir plusieurs milliers de personnes, mais les deux tiers des réponses proviennent de salles de capacité moyenne (5,9 % jusqu'à 100, ajoutés aux 58.8 % jusqu'à 500).



Nous pouvons supposer que ces institutions sont très représentées car leur capacité implique à la fois la gestion de problèmes inhérents au monde de la nuit, et la possibilité de mettre en place une politique d'inclusivité à taille humaine portée par une équipe suffisamment restreinte.

Une dimension importante qui caractérise les participant-e-s est leur région linguistique : comme nous le verrons par la suite, ainsi qu'à travers les entretiens approfondis que nous avons menés avec des représentant-e-s des deux régions, de grandes disparités se distinguent entre romand-e-s et alémaniques dans leur manière respective d'aborder la gestion des violences sexistes, sexuelles et de genre. Dans le sondage, nous comptons 9 réponses de francophones et 25 de germanophones, c'est-à-dire une surreprésentation des francophones qui composent 23 % de la population générale.

Certaines différences d'attitudes étant apparues lors des questions ouvertes, chacun-e ayant répondu dans sa langue, nous préciserons si nécessaire le pourcentage de chaque région linguistique lors de l'analyse de ces points, afin de souligner sa variation quant à la proportion globale sur l'ensemble du sondage (p. ex. certains groupes sont sur-représentés sur les questions qui les intéressent particulièrement).

PREMIÈRE PARTIE : SITUATION ACTUELLE DES MESURES

Dans un premier temps, le sondage pose aux participant-e-s une série de questions descriptives sur la situation actuelle de leur institution, en les laissant répondre sur une échelle graduée selon qu'iels jugent la mesure citée 'pas nécessaire', 'pas prévue pour le moment', 'prévue - en cours d'élaboration' ou 'déjà en place'. La première question, très générale, concerne la présence d'un outil de sensibilisation (ou Awareness-Konzept) dans l'institution, c'est-à-dire que la gestion des violences sexistes, sexuelles et de genre est un paramètre existant dans la coordination du lieu, que le sujet est présent : pour plus de 90 % des répondant-e-s, ce principe est acquis ou en phase de l'être. Cela permet déjà de s'assurer que la très grande majorité des clubs et festivals représentés ici sont engagés dans cette réflexion : nous pouvons ainsi détailler les étapes de leur démarche par la suite.

Le point suivant concerne la communication mise en œuvre par le lieu, à savoir s'il signale sa position à son équipe, son public et aux artistes avec qui il collabore. Ici encore, dans plus de 90 % des cas, cette étape est au moins en route, elle est même achevée pour 70 % des répondant-e-s. La majorité des lieux affirment également que leur public sait à qui s'adresser en cas d'incident (85 % répondent au moins 'en cours') : jusqu'ici, il est clair que le sujet des violences sexistes, sexuelles et de genre est non seulement évoqué à l'interne, mais que cet engagement est signalé au public.
Les premières disparités apparaissent lorsqu'il s'agit des procédures à suivre en cas d'incidents impliquant les membres des équipes : seul-e-s 43 % des répondant-e-s affirment que leur staff sait à qui s'adresser en cas de besoin (par exemple en donnant des informations à l'engagement ou en partageant des documents en interne). Pour 36,7 %, cette étape est en train d'être comblée, mais pour 3 personnes, elle n'est «pas nécessaire», une réponse qui n'était pas apparue lors des questions précédentes.

Le rôle du staff est au centre des points suivants, qui concernent les processus mis en place par chaque lieu pour la prise en charge des incidents. Similairement aux premières questions, la grande majorité des répondant-e-s (90%) savent quoi faire en cas de problème ou sont en train d'élaborer un plan à suivre ; près de la moitié des lieux interrogés sont en train de mettre en place un suivi pour transmettre les situations difficiles aux services spécialisés, et 21 % le font déjà. Pour deux tiers des institutions, la communication interne subit une restructuration pour assurer une meilleure diffusion des processus, celle-ci est même déjà atteinte dans 18 % des cas. Il apparaît donc que si beaucoup de changements sont encore en train de se faire, la tendance générale démontre un grand effort de la part des clubs et festivals dans la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et de genre.

Ces efforts se concentrent avant tout sur le public : pour plus de 80 % des lieux interrogés, celui-ci peut déjà ou pourra bientôt se référer à une personne de contact définie spécifiquement pour s'occuper de ces situations sur le moment. La proportion de départ est un peu plus faible lorsqu'il s'agit d'avoir une personne de confiance pour le staff et les artistes (présente dans 48 % des cas), mais elle est vite rattrapée : 28 % déclarent travailler à combler ce manque.

S'il s'agit de reporter les incidents par la suite, plus de la moitié des lieux mettent en place un outil de signalement a posteriori ; 78 % des répondant-e-s disent déjà documenter les incidents ou mettre en ce moment un dispositif en place pour le faire. Mais statistiques ou non, les incidents donnent lieu à un débriefing en interne dans la quasi totalité des cas (acquis pour 72 % des lieux et en cours dans 21 % supplémentaires).

Ces questions 'fermées' (c'est-à-dire aux réponses prédéfinies) ont permis de montrer un instatané de la situation des répondant-e-s sur les points principaux évoqués lorsqu'il est question des violences sexistes, sexuelles et de genre. Pour explorer davantage les situations spécifiques de chacun-e, nous avons ensuite posé des questions ouvertes où les répondant-e-s peuvent écrire librement, afin de ne pas limiter leurs retours à nos propres présupposés et de prendre en compte ce qu'iels souhaitent apporter d'elleux-mêmes.

DEUXIÈME PARTIE : NOUVELLES ÉTAPES, NOUVEAUX DÉFIS, NOUVEAUX BESOINS

Pour mieux connaître les enjeux particuliers de chaque institution, cette partie du sondage donne l'opportunité aux répondant-e-s de s'exprimer en trois points : les mesures supplémentaires qu'iels ont prévues ou déjà mises en places, les problèmes rencontrés lors de ces changements, et leurs besoins pour y faire face. Notons que sur les 34 répondant-e-s, certain-e-s se sont abstenu-e-s et le nombre de réponse à cette catégorie est compris entre 23 et 26, ce qui permet malgré tout de recueillir quelques pistes de réflexion. Nous préciserons également la division par région linguistique des réponses lorsqu'elle est significative à nos yeux.

La première question libre rassemble les différentes mesures adoptées ou planifiées par les participant-e-s, et qui ne figurent pas dans les questions précédentes. Nous avons pu rassembler ces réponses en plusieurs catégories : la principale, rassemblant 10 réponses provenant toutes de germanophones, comprend la création d'un groupe de travail sur le thème de l'Awareness ou l'inclusion de celui-ci dans un groupe préexistant sur le thème du développement durable. Pour 8 personnes sur les 10, cette étape est très satisfaisante et enrichit leur travail, notamment par le biais de réunions à l'interne et d'échanges avec d'autres institutions ; pour les deux personnes restantes, la mise en place d'un tel groupe révèle des tensions à l'interne et est encore difficilement prise au sérieux, quoique nécessaire.

Les seconds éléments les plus cités sont la formation du personnel (6 réponses dont 2 romand-e-s) ainsi que la mise en place d'une équipe d'intervention de terrain (6 réponses dont 4 romand-e-s). Dans les deux cas sont mentionnées l'intensification des discussions en équipe ainsi que l'intervention régulière d'instances externes pour la formation du staff permanent dans le premier cas, et – quoique non systématique – pour la formation des équipes d'intervention dans le second. La dénomination de ces dernières varie : 'anges', 'team care' ou 'safe team', elles apparaissent comme une alternative qui soulage les équipes permanentes souvent surchargées et contourne les difficultés liées à la position des services d'ordre, sur lesquelles nous reviendrons.

Sont également cités les échanges avec d'autres institutions hormis les autres clubs : un-e répondant-e alémanique cite un renouvellement des contacts avec la police, un-e autre un accord mis en place avec une association qui développe un outil de signalement des cas ; enfin, un-e répondant-e romand-e explique avoir créé un groupe associatif pour la visibilisation de la problématique des violences sexistes, sexuelles et de genre dans les clubs, rassemblant politiques, acteurices du monde culturel et de la santé.

Enfin, quelques réponses isolées font davantage figure de commentaires : un-e répondant-e romand-e dit avoir mis en place une 'mesure contre le GHB' sans davantage de précision, deux germanophones soulignent leur senti-

ment d'être 'encore au début' du processus, un troisième décrit privilégier avant tout le dialogue individuel lors des incidents, et un-e romand-e estime que la 'mentalité du lieu' suppose une sensibilisation des participant-e-s confirmée par l'absence de problèmes rapportés à ce jour.
Il va sans dire que ces nouveautés amènent leur lot de nouveaux obstacles pour les équipes qui y travaillent. Le problème le plus souvent rencontré par les répondant-e-s (9 citations dont 4 romand-e-s) est le manque de sensibilisation sur le sujet des violences sexistes, sexuelles et de genre : la propension à s'emparer de cette thématique dépend énormément des individus, et beaucoup de lieux disent se heurter à cette méconnaissance qui peut diviser leurs équipes. C'est avant tout la nécessité de mettre en place de tels dispositifs qu'il s'agit de prouver aux sceptiques, parmi les équipes comme lors des recherches de fonds ou d'appui politique.

Quand bien même l'accord de l'équipe serait acquis, la vaste échelle des changements à mettre en place est intimidante à elle seule : 6 personnes (dont 4 romand-e-s) déclarent pesante la lenteur d'un processus qui requiert souvent la formation de l'ensemble des employé-e-s, la rédaction de documents internes et leur apprentissage, la mobilisation de larges équipes à taux d'activité très variable. Sans surprise, le temps et les ressources font souvent défaut et l'adoption du nouveau paradigme est un travail de très longue haleine.

La nécessité des formations massives pose également des problèmes logistiques : 3 répondant-e-s alémaniques et un-e romand-e font état de doutes quant à la nécessité – et à la possibilité – de rémunérer ce temps de formation. Cela rajoute une difficulté supplémentaire pour ce qui est des bénévoles : il peut être délicat de leur demander de donner davantage de leur temps pour se former, mais les plus motivé-e-s sont souvent celleux pour qui le sujet est déjà familier. Cela entraîne le risque de ne pas atteindre l'intégralité des équipes, dont la cohésion est pourtant cruciale.

Ce problème de sensibilisation étendue à toustes les employé-e-s se complexifie lorsque certain-e-s sont des partenaires externes : deux répondant-e-s, un-e de chaque région, évoquent des tensions avec l'intégration des agent-e-s de sécurité dans leur évolution vers davantage d'inclusivité. Entre liens peu coopératifs avec les entreprises spécialisées et représentations mentales liées à la figure de l'agent-e 'à l'ancienne' dont on se méfie, l'évolution de ce poste est au cœur des réflexions.

S'il faut souligner que 5 répondant-e-s (dont 3 romand-e-s) disent ne pas avoir rencontré de problème à l'application de leurs mesures, 6 répondant-e-s alémaniques font état de difficultés absentes des réponses des romand-e-s. Il s'agit de considérations théoriques autour des décisions en jeu dans une politique d'inclusivité : un-e répondant-e cite par exemple la tension entre la création d'espaces 'safe' en non-mixité et la mise en place de toilettes non-genrées.

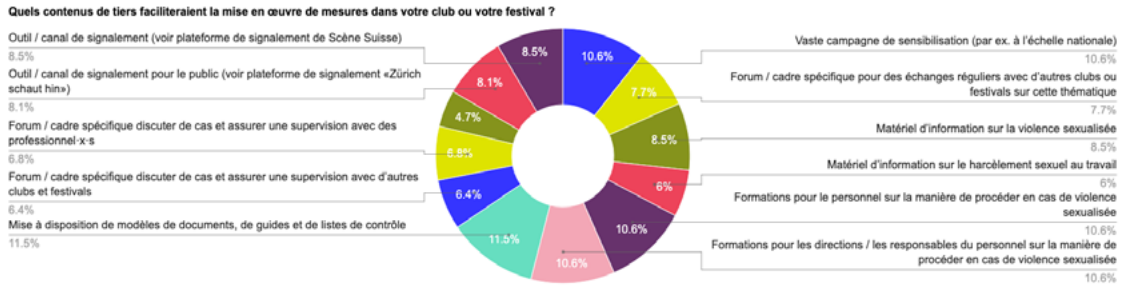
De nouvelles interrogations émergent également autour du souci de développer un lieu inclusif sans que cela ne se restreigne à de la communication sans effet concret, ou encore de la nécessité de répartir la responsabilité de ces questions afin qu'elle ne se concentre pas sur les personnes qui en sont le plus souvent victime – l'acronyme allemand FLINTA (femmes, lesbiennes, personnes inter, non-binaires, trans et agenres) regroupe celleux qui, de par leur vécu des problématiques sexistes, portent souvent la responsabilité de leur démantèlement. Cependant, il faut noter que pour deux des répondant-e-s évoquant ces difficultés théoriques, le passage au concret fournit une occasion d'enrichir les pratiques et d'apprendre davantage sur son milieu professionnel : cette situation peut donc être vécue comme une opportunité.

Enfin, nous avons terminé cette série de questions libres en demandant aux répondant-e-s de partager leurs besoins pour la résolution des difficultés évoquées précédemment. De manière incontestable (12 réponses dont 3 romand-e-s), ce sont les ressources telles que le matériel de lecture, les guides à suivre, la documentation contenant des exemples concrets et adaptés à la vie nocturne qui manquent le plus cruellement aux clubs et festivals ; ces outils sont suivis par la demande d'une offre de formation (6 réponses dont 4 romand-e-s) et d'une facilitation des échanges avec les autres clubs et festivals, déjà cités lors des questions précédentes. 3 clubs alémaniques souhaiteraient également travailler avec une personne ressource, experte dans les questions de violences sexistes, sexuelles et de genre, et qui pourrait offrir une forme de coaching pour les changements à effectuer dans l'institution. Apparaissent en dernier des dimensions citées en filigrane durant le reste du questionnaire : le manque de financements et de temps disponible pour la formation, ainsi que les limitations d'une offre de sécurité peu encline à la modernisation.

CONCLUSION : PRIORITÉS ET PISTES À APPROFONDIR

En complément des questions ouvertes résumées ci-dessus, le sondage se termine sur un éventail de mesures parmi lesquelles les répondant-e-s ont sélectionné celles qu'iels jugent les plus urgentes et les plus adaptées à leur structure. Beaucoup sont mentionnées spontanément par les participant-e-s, mais d'autres viennent compléter

leurs réponses en suggérant la participation de tiers dont le travail peut être méconnu des acteurices (outils de signalement des incidents développé par des associations locales, possibilité de forum ou de campagne de sensibilisation à l'échelle nationale). Les mesures sont toutes plébiscitées par les clubs et festivals, qui manifestent un grand enthousiasme à voir leurs efforts encadrés et soutenus par une offre de matériel spécialisé et prêt à l'emploi.



Comme spécifié dans les questions libres, ce sont les modèles de documents et les formations pour qui la demande est la plus forte. Cette tendance est confirmée dans la question finale du sondage, lors de laquelle les participant-e-s sélectionnent, également dans la liste détaillée ci-dessus, trois priorités par ordre d'urgence : la formation du personnel est citée dans les trois catégories, seulement dépassée par la mise à disposition de modèles de documents et de guides et à égalité avec l'élaboration d'une campagne de sensibilisation nationale ainsi que d'un outil de signalement des incidents pour le public.

Ce sondage, comme nous l'avons précisé, avait pour but de prendre un instantané de la situation des clubs et festivals suisses quant à leur gestion de la violence sexiste, sexuelle et de genre. Il est loin de représenter un tableau exhaustif de la situation, ne serait-ce que par le nombre réduit de participant-e-s et la sur-représentation des clubs de taille moyenne ; les réponses nous permettent cependant de faire émerger des pistes à approfondir auprès des acteurices de la scène culturelle, notamment grâce aux questions ouvertes où iels ont pu s'exprimer librement au-delà des réponses proposées.

Ces apports personnalisés ont une grande importance pour notre recherche, bien que l'on ne puisse pas les considérer comme représentatifs de l'ensemble des clubs suisses : ce sondage étant complété sur base volontaire, un biais s'immisce dans la propension des participant-e-s à parler de leurs mesures réussies lors qu'iels en sont fier-ères, ou de leurs problèmes lorsqu'iels y font face. Plutôt que la 'majorité silencieuse' pour qui le quotidien ne penche vers aucun extrême, nous pouvons attendre de ce type de plateforme une grande représentation des pôles les plus engagés qui cherchent activement à discuter de cette thématique.

Il y a donc un risque d'ignorer les moins sensibilisé-e-s, inhérent à toute forme de recherche sur base volontaire. Cependant, cette forme de questionnaire nous aide à cibler au mieux les besoins des clubs et festivals qui souhaitent activement devenir des lieux safes et ont besoin de soutien pour y parvenir. C'est pourquoi la seconde partie de la recherche, qui se compose d'entretiens avec des volontaires inscrit-e-s lors du sondage, approfondit certains sujets abordés dans les réponses libres : nous sommes notamment revenues sur les sujets des équipes d'intervention en soirée, des difficultés lors du passage de la théorie à des mesures pratiques, ainsi que sur le rôle des agent-e-s de sécurité, souvent mentionné spontanément dans les entretiens.

Ainsi, ce sondage nous a donné des informations intéressantes en elles-mêmes ainsi que des bases de discussion pour mieux comprendre le vécu des travailleurs-euses des clubs et festivals. Si de nombreux éléments ne font que confirmer leurs demandes de longue date, d'autres aspects de leur expérience sont apparus au travers des entretiens et sont venus remettre en perspective nos préconceptions sur les réalités du terrain. C'est dans la transmission de cette parole que notre rôle d'intermédiaire prend son sens : les acteurices de la culture sont prêt-e-s à faire du monde de la nuit une fête inclusive, pour autant que l'on leur en don

Anhang 2: Zusammenfassung Workshop B-Sides

16. Juni 2022

In Kooperation mit SAY HI!, der Austausch- und Netzwerkplattform des B-Sides Festivals, wurde ein Workshop in Form eines Postenlaufs zum Thema sexualisierte Gewalt durchgeführt. 17 Musikschaffende waren zum Postenlauf eingeladen, davon vier aus der französischsprachigen Schweiz.

Verschiedene Fragen zu Wissen zu sexualisierter Gewalt, Situationen und Handlungsmöglichkeiten im Club oder am Festival wurden im Plenum und im Anschluss in Kleingruppen diskutiert. Die Ergebnisse aus den Diskussionen in den Kleingruppen wurden als Audiodateien festgehalten. Diese wurden von uns transkribiert und zu einem Text zusammengefasst.

EINFLUSS DER PROGRAMMINHALTE AUF DEN VERLAUF DER VERANSTALTUNG

Je nach Funktion der Personen (Musiker*in, Veranstalter*in, etc.), die am Workshop teilgenommen haben, werden verschiedene Schwerpunkte erwähnt. Seitens Veranstalter*innen werden mehrfach die Programminhalte thematisiert. Die Programminhalte haben Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Publikums und die Stimmung an den Konzerten und Veranstaltungen. Eine bewusste Programmation und der Verzicht Bands zu buchen, die in den Texten zu Gewalt aufrufen oder diskriminierende Inhalte wiedergeben, ist entscheidend für die Booker*innen. Eine Person äussert ihre klare Haltung: «Künstler*innen die in den Texten zu Gewalt aufrufen, sollten keine Subventionen erhalten». Dies sei jedoch eine kulturpolitische Frage.

SICHERHEITSDIENSTLEISTER*INNEN AN DEN VERANSTALTUNGEN

«Sicherheit und Kraft haben nichts miteinander zu tun», meldet eine der Kleingruppen zurück, welche die Fragen diskutiert haben. Eine Person äusserte sich ablehnend gegenüber den Sicherheitsdienstleister*innen: «Diese breiten ernsten Securities, zu denen würde ich nie gehen, wenn mir etwas passiert.» Es brauche nach Aussage dieser Person «Menschen wie du und ich und auch divers, die für die Sicherheit in den Clubs und Festivals verantwortlich sind». Nur so könne Vertrauen aufgebaut werden und «im Falle von sexualisierter Gewalt sind Menschen da, zu denen auch Frauen gehen würden».

DIVERSE STRUKTUREN UND AWARNESSKONZEPTE

Des Weiteren wird von den Teilnehmer*innen hervorgehoben, dass diverse Strukturen in den Clubs und an den Festivals dazu beitragen können, dass die Aufmerksamkeit auf das Thema sexualisierte Gewalt gestärkt wird. Diversität solle ein Bestandteil von Awarenesskonzepten sein.

Mehrfach wird erwähnt, dass diese Awarnesskonzepte nicht nur im «Büro» kreiert werden sollten, sondern in allen Strukturen und insbesondere bei den Menschen an der Front von Veranstaltungen, verankert werden müssen. Nur so seien sie auch nachhaltig. Es wird aber auch erwähnt, dass Awarnesskonzepte als Marketingkonzepte verstanden werden, was zum Pinkwashing führen könne.

AUSTAUSCH ERMÖGLICHEN UND WISSEN TEILEN

Mehrfach gewünscht wird der regelmässige Austausch zu den ergriffenen Massnahmen und Konzepten unter den Kulturinstitutionen. Solche Austauschformate scheinen für die Vertreter*innen der Clubs und Festivals sehr hilfreich, da Wissen geteilt werden könne.
Ebenfalls werden Vorlagen für Sensibilisierungskampagnen gewünscht. Bestehendes solle sichtbar gemacht werden: good practices aus den Clubs und Festivals sollen zur Verfügung stehen, damit nicht alles neu erfunden werden muss. Bereits angewandte, bestehende Produkte wie Konzepte oder Leitfäden, die gut funktioniert hätten, könnten einfach übernommen werden.

RIDER

Die teilnehmenden Musiker*innen und DJs erwähnen alle den Rider, der den Clubs und Festivals abgegeben wird und grösstenteils die technischen Details klärt. Die Rider könnten dementsprechend ergänzt werden, dass darin ein Awarenesskonzept verlangt wird – sprich der Auftritt wird an die Bedingung geknüpft, dass ein Awarenesskonzept vorhanden ist. Es könne aber auch im Vorfeld bei den Veranstalter*innen nachgefragt werden, ob solche Konzepte bestehen, um die Clubs und Festivals in die Verantwortung zu nehmen.

EMPFEHLUNGEN FÜR HELVETIAROCKT

- Regelmässige Austauschformate, Workshops, Roundtables zum Thema sexualisierte Gewalt / Awareness organisieren
- Vorlagen für Rider erstellen und teilen
- Good Practice-Beispiele sichtbar machen

EMPFEHLUNGEN FÜR CLUBS

- Awarnesskonzepte nachhaltig verankern
- Diverse Zusammensetzung der Sicherheitsdienstleister*innen
- Schulungen für Sicherheitsdienstleister*innen zum Thema sexualisierte Gewalt
- Programminhalte beachten
- Diverse Zusammensetzung im Team

Anhang 3: Analyse Qualitative Interviews (Kurzversion)

«PAS JUSTE DES AFFICHES DANS LES TOILETTES» : LES CLUBS ET FESTIVALS SUISSES EN LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUELLES MESURES, QUELS OBSTACLES ?

INTRODUCTION

Helvetiarockt a récolté, durant l'été 2022, les témoignages de professionnel-le-s concerné-e-s, en s'intéressant en particulier à la difficulté de gérer les violences sexistes, sexuelles et de genre.

Cinq entretiens ont été menés : trois avec des dirigeant-e-s ou programmateurices de clubs, deux avec des membres de l'équipe de festivals. Trois des lieux concernés sont romands, deux sont alémaniques.

Nous nous proposons ici de survoler les axes principaux de cette recherche, que nous pouvons réunir en plusieurs pôles : les défis internes à chaque établissement, leurs relations aux services de sécurité et autres institutions tierces (politiques, police, médias...), ainsi que leur utilisation de dispositifs tels que des équipes d'intervention spécialisées ou des signalements par 'nom de code' de type Angela/Luisa. Après discussion de ces thématiques, nous évoquerons le rôle potentiel d'Helvetiarockt dans le soutien aux lieux concernés.

CHANGEMENTS RÉCENTS, NOUVEAUX DÉFIS

Les cinq entretiens que nous avons effectués sont unanimes : la dernière décennie a apporté de grands changements en matière d'égalité de genre dans leur milieu professionnel, autant au sein des équipes que sur la scène et dans les discussions. Toustes remarquent notamment une plus grande intégration des femmes aux postes à responsabilité, davantage de diversité dans les programmations artistiques, ainsi que de grandes avancées en termes de politiques internes. Ainsi, les violences liées à l'identité de genre sont entrées dans les débats en équipe, les règlements ont été remis en question, et l'accueil du public reconsidéré selon ce paramètre.

Les clubs romands et suisses-allemands semblent fonder leurs réflexions sur des éléments différents : s'il est courant que les romands travaillent sur leurs processus à la suite d'incidents marquants, les alémaniques se basent sur le concept d'Awareness qui propose une prise de conscience de la diversité des publics et de leurs besoins. En revanche, peu importe leur région, les clubs constatent l'importance de mettre en place une chaîne d'information solide lorsqu'il s'agit de prendre en charge des situations de détresse. Le fonctionnement de tels lieux implique le plus souvent qu'en cas de problème, le public s'adressera d'abord aux bénévoles, au bar, ou éventuellement à la sécurité ; il s'agit alors de faire remonter l'information à la personne responsable de la façon la plus directe possible, ce qui requiert une communication constante d'équipes pouvant aller d'une dizaine à plusieurs centaines de personnes.

La clarté des processus et leur bonne connaissance par l'intégralité du staff sont des nécessités dont les enquêté-e-s ont conscience, mais leur mise en œuvre se heurte à de nombreux obstacles (taille des équipes, régularité des bénévoles, sensibilités individuelles, imprévisibilité des situations...). De même, s'il incombe à chaque institution d'intégrer à sa politique interne la protection de ses employé-e-s et bénévoles qui pourraient également être touché-e-s par des violences sexistes, sexuelles ou de genre, une lutte efficace requiert un degré de communication souvent difficile à mettre en place au sein d'équipes où l'on considère que la confiance est de mise. Si la formalisation des processus peut sembler excessive, certain-e-s enquêté-e-s constatent qu'elle couvre davantage les personnes en situation difficile, en les encourageant à s'exprimer avec la certitude qu'iels seront entendu-e-s. La gestion de cas difficiles en soirée comptera toujours sur le bon sens des intervenant-e-s, mais des règlements internes plus explicites peuvent rassurer et libérer la parole.

Enfin, les clubs font état de grandes disparités en matière de comportements des publics selon le type de soirée. Les concerts attirent un public plus averti, dont le but est d'assister à un spectacle donné, de style défini, souvent plus tôt dans la soirée ; quant aux soirées dites club, où un-e DJ se produit souvent plus tardivement, elles sont un lieu festif où la dimension de rencontre est plus présente. Ce sont à ces occasions que les incidents se produisent le plus souvent ; c'est notamment le cas pour les utilisations soupçonnées de GHB, dont l'omniprésence médiatique exaspère les enquêté-e-s qui s'inquiètent malgré tout de la détresse tangible des publics, en particulier des

plus jeunes.

LE RÔLE DE LA SÉCURITÉ EN SOIRÉE

Lorsqu'il s'agit d'élaborer un plan de gestion des incidents de tous types en milieu festif, la question du rôle des agent-e-s de sécurité ne tarde pas à se poser. La relation que chaque lieu entretient avec elleux varie notamment selon sa taille et les obligations légales qui en découlent, selon les moyens financiers à disposition ou selon la présence de bénévoles en charge de certaines tâches (contrôle des billets à l'entrée, etc.).

Chaque institution inclut la place de la sécurité dans sa réflexion, mais celle-ci est plus facile à remettre en question lorsqu'il s'agit d'un service interne : l'unique club se trouvant dans cette configuration a en effet pu former ses agent-e-s de manière beaucoup plus étendue que les autres. Les trois enquêté-e-s mandatant des sociétés externes évoquent des dissensions avec celles-ci : iels souhaiteraient faire évoluer l'attitude des agent-e-s mais déplorent le manque de formation fourni par l'employeur-euse. Ces clubs dénoncent la posture souvent intimidante, voire même agressive, de ce personnel, et réfléchissent aux possibilités de le remplacer par une équipe de médiation ou d'en exiger des qualifications ciblées sur le milieu festif.

LES LIEUX FESTIFS ET LA CITÉ

Les incompréhensions citées précédemment entre équipes des lieux et services de sécurité ne sont qu'une des multiples collaborations parfois difficiles que ces professionnel-le-s entretiennent avec les instances détachées de leur milieu. Les enjeux spécifiques à la vie nocturne sont souvent méconnus des personnes qui n'en ont pas fait l'expérience, et les conditions matérielles dans lesquelles les équipes sont contraintes de réagir ne concordent pas toujours avec les recommandations abstraites que peuvent faire les politiques, ou avec les réactions des agent-e-s des polices municipales : cette déconnexion est source de frustration pour beaucoup d'enquêté-e-s, qui font état d'une grande isolation.

En effet, plusieurs personnes interrogées nous ont fait part de leurs difficultés à communiquer avec leur police locale : les principaux problèmes résident dans les comportements dénigrants envers les personnes ciblées par des violences et le manque de coopération dans la procédure de prise en charge des cas présumés de soumission chimique.

Pour contrebalancer ces lacunes, plusieurs clubs – notamment ceux dont les gérant-e-s ont de l'expérience en politique – construisent leur propre réseau en s'intégrant dans le tissu associatif de leur région. En s'adressant aux associations qualifiées dans les domaines qu'ils souhaitent, de la prévention en matière de drogues à la prise en charge des personnes ayant subi des violences sexistes, sexuelles ou de genre, ces lieux organisent le partage de compétences qui leur a souvent manqué dans les canaux étatiques. Si cela peut sembler encourageant, il faut souligner que cette situation repose sur des fondations bancales : le travail bénévole effectué par les associations et, bien souvent, celui des équipes des clubs qui doivent prendre sur leur temps personnel pour cette mise en réseau pourtant indispensable.

NOUVELLES PISTES POUR UNE FÊTE INCLUSIVE

Parmi les nombreuses initiatives prometteuses qui pâtissent du manque de ressources et de l'inadaptation de celles-ci aux réalités du terrain, deux pistes souvent explorées sont les équipes ou personnes référentes en matière de violences sexistes et sexuelles, et les 'noms de code' pour signaler un problème à l'équipe du lieu (de type Angela/Luisa).

Plusieurs clubs tentent en effet de répondre aux problèmes posés par un service de sécurité inadapté par l'ajout d'autres équipes, idéalement formées sur les violences sexistes, sexuelles et de genre. Cette addition aux équipes prend des formes allant de l'engagement d'un-e référent-e permanent-e à la présence de teams durant les soirées clubs, bénévoles ou rémunérées si le budget le permet. Comme évoqué précédemment, ces initiatives sont aussi souhaitables que problématiques lorsqu'elles engagent la participation de staffs bénévoles et/ou non formés : les clubs en sont bien conscients, les risques auxquels s'exposent ces équipes ne sont pas à prendre à la légère, qu'il s'agisse de recueillir un récit choquant ou de tenir un rôle de médiation dans une situation violente.
Plusieurs lieux interrogés ont également mis en place une signalétique incitant les personnes dans le besoin à s'adresser au bar en demandant à voir une personne dont le nom ferait office de signal («pourrais-je parler à Angela ?» par exemple). Ce système pose des difficultés de par la formation et la cohésion qu'il requiert des équipes concernées : pour que le signalement marche, il doit être applicable par chaque membre du staff, qui doit à son tour connaître la chaîne d'information par laquelle transmettre efficacement ce signal. Des points positifs sont

toutefois d'ores et déjà notables : qu'il s'agisse de la publication de chartes ou d'Awareness-Konzepten, plusieurs institutions ont reçu des témoignages d'un public se disant entendu et rassuré par le simple positionnement politique adopté par la salle.

CONCLUSION : QUEL RÔLE POUR HELVETIAROCKT ?

Si les constats relevés par ces discussions avec plusieurs clubs et festivals ne seront pas une surprise pour les personnes impliquées dans le milieu festif, les retours de ces dernières concernant le rôle d'Helvetiarockt ne nous étonneront pas davantage : il s'agit en effet de répondre aux difficultés mentionnées jusqu'ici, notamment en représentant les lieux festifs sur le plan politique pour assurer une meilleure concordance entre les ressources attribuées et les réalités du terrain.

Outre des mesures telles qu'encourager le leadership des femmes et accompagner les lieux dans l'élaboration d'un concept d'inclusivité (Awareness-Konzept), le point central de ces suggestions se situe toutefois dans le rôle de coordination que pourrait assurer Helvetiarockt afin de faciliter la transmission de compétences, d'informations et de matériel, évitant ainsi aux associations locales de refaire à l'infini le travail de sensibilisation et de rédaction qu'elles assurent souvent de manière bénévole pour combler les lacunes des villes et cantons. Le rôle du travail associatif doit ainsi être mis en avant à sa juste valeur, et bénéficier de la présence d'une faîtière qui allégerait également l'ampleur des tâches de mise en réseau pour chaque lieu. En somme, chacun-e sait ce dont iel a besoin : il s'agit de donner aux clubs et festivals les moyens de devenir ce qu'ils souhaitent, c'est-à-dire des lieux safe où l'on se sait bien entouré-e.

Anhang 4: Zusammenfassung Panel

TABLE RONDE «LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES CLUBS ET FESTIVALS», VENDREDI 16 SEPTEMBRE, FESTIVAL LABEL SUISSE (EJMA)

Avec :
Léa Romanens – Secrétaire générale de Fri-Son
Laurence Vinclair – Directrice et programmatrice des Docks
Alicia Paladino – Programmatrice du Romandie
Modération : Anaïs Potenza – We Can Dance iT

Après une brève présentation des intervenantes, la gravité du sujet est soulignée par une citation qui résume bien la superficialité de certaines mesures : Alicia Paladino l'exprime en disant qu'il ne s'agit «pas juste de mettre des affiches dans les toilettes». Cela donne le ton de la discussion : il n'est plus question de se limiter à des mesures cosmétiques, mais bien d'entamer une réflexion de fond.

Un des problèmes principaux est relevé par Léa Romanens, qui déplore le fait que la gestion de ces violences soit un élément de plus à la charge des équipes des lieux culturels alors que ce n'est «pas [leur] métier». Appuyés par Alicia Paladino, ces propos rappellent que l'injonction à lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), lorsqu'elle ne s'accompagne pas de financements et de personnel supplémentaire, est une responsabilité qui incombe à des personnes non qualifiées et déjà surchargées : en attendre des résultats immédiats est donc illusoire et culpabilisant pour ces équipes.

Léa Romanens évoque ensuite les étapes suivies par Fri-Son, de l'adoption de la charte Aretha élaborée avec l'association Mille Sept Sans à la mise en place imminente d'équipes d'intervention ('safe team', 'team care' ou 'team wellness', selon les lieux) focalisées sur les violences de genre. Elle décrit son expérience selon laquelle la clarification du positionnement de la salle comme 'lieu safe' a poussé le public à rapporter davantage de situations qui, auparavant, auraient été minimisées ou vécues dans l'isolement : sitôt que la signalétique encourage le public à demander de l'aide au staff, des cas se déclarent «chaque soir, pas un par mois». Sont évoqués certains doutes concernant la récurrence de ces signalements : si une meilleure communication permet d'élargir ce que l'on perçoit comme une violence digne d'être dénoncée, cela peut également renforcer la crainte et le sentiment de vulnérabilité de certaines personnes pour qui ces risques sont omniprésents.

Comme l'indique la mention fréquente des 'team care', toute une dimension du vécu des victimes potentielles ou présumées de VSS – ou simplement des personnes ressentant une forme de détresse durant un événement – manque actuellement de structure à laquelle s'adresser. Cela met en cause le rôle des agent-e-s de sécurité, auquel les intervenantes réfléchissent particulièrement depuis la mise en place d'une loi sécuritaire il y a 10 ans : c'est ce qu'évoque Laurence Vinclair des Docks, pour qui cette loi a mis fin à un fonctionnement associatif qui leur permettait de recruter des agent-e-s internes. A nouveau obligées de recourir à des partenariats externes, les intervenantes signalent des problèmes récurrents avec les agents issus de ces derniers, notamment de harcèlement sexiste, raciste et homophobe. Certains de ces agents refusent même de travailler aux Docks pour des événements LGBTQIA+ tels que la pride de nuit.

Ces frustrations verbalisées, les intervenantes dissocient ensuite les entreprises de sécurité, auxquelles elles ne font pas ou plus confiance pour la gestion des VSS, et les équipes qui y sont consacrées. Il s'agit d'une alternative souvent évoquée et déjà utilisée par les Docks, le RKC et Fri-Son notamment, qui ne fait toutefois pas l'unanimité et ne représente pas une solution miracle. Deux problèmes sont en effet mentionnés : le risque d'envoyer des bénévoles au «casse-pipe» avec une formation dérisoire, et celui de faire vivre aux victimes présumées une deuxième situation violente en les confrontant à un staff peu informé ou carrément réticent.

Les intervenantes rappellent donc l'importance d'accompagner ces éventuelles 'team care' d'une formation solide afin de ne pas mettre en danger les personnes qui se porteraient volontaires, mais elles ne s'arrêtent pas là : la formation devrait concerner l'ensemble des équipes, y compris la technique, le bar, afin que les appels à l'aide soient immédiatement entendus et pris au sérieux, et que chacun-e puisse contribuer en étant vigilant-e durant les soirées. A titre d'exemple de situation devant attirer l'attention, on cite notamment le fait de s'assurer auprès des jeunes femmes que leur consommation n'est pas forcée lorsqu'un homme commande pour elles.

En outre, le rapport aux services de polices est très différent selon les clubs : si le Romandie ne les appelle «jamais», les Docks tendent à les prévenir systématiquement, alors que Fri-Son opte pour une collaboration en les appelant, puis en accompagnant la personne victime. De même, le fait de transmettre un cas au corps médical peut poser problème : n'étant pas toujours formé-e-s aux circonstances de la soumission chimique, certain-e-s urgentistes peuvent poser des questions jugeantes sur les habitudes de consommation de la personne. Les intervenantes s'accordent à dire que ces liens avec les autres institutions varient fortement selon les régions et les sensibilités individuelles : il s'agirait donc d'égaliser le terrain en formant systématiquement ces structures.
La question de la programmation culturelle est également abordée. Si les intervenantes reconnaissent que la recherche d'une plus grande diversité sur scène demande des efforts conséquents, elles sont unanimement disposées à le faire. La question tourne davantage autour de la façon d'y parvenir : s'il est souvent difficile de trouver le temps nécessaire pour rechercher des 'niches' suffisamment suivies pour garantir de remplir la salle, le fait de s'y mettre en équipe peut faciliter ce processus ainsi que multiplier les points de vue, les références culturelles et les carnets d'adresses.

L'intervention d'Anaïs Potenza de We Can Dance iT apporte des éclairages sur le cadre légal de la gestion des VSS en club et festival, y compris au sein des équipes : elle rappelle notamment l'obligation d'avoir une personne de confiance hors hiérarchie à laquelle les employé-e-s peuvent s'adresser. De plus, WCDiT répond à plusieurs inquiétudes concernant les 'safe team', pour lesquelles cette association propose une formation courte (de même qu'aux équipes) ainsi que des conseils pour l'intégration au sein du club, comme le fait d'être suffisamment reconnaissable et coordonné avec l'intégralité du staff. Enfin, Anaïs Potenza rappelle que malgré la difficulté de trouver des personnes volontaires pour ce rôle, il peut s'agir d'une forme de réappropriation de l'espace des lieux nocturnes par les personnes qui s'y sentent souvent vulnérable, participant ainsi d'un mouvement plus général d'inclusion dans une nouvelle définition de la fête.

Anhang 5: Zusammenfassung Workshop Residenz Neubad

Im Rahmen der von Helvetiarockt, SAY HI! und Beam Network, ein multidisziplinäres Netzwerk aus der französischsprachigen Schweiz, durchgeführten Residenz «Après téléphoner il faut se rencontrer» im Neubad in Luzern wurde mit den Teilnehmer*innen und weiteren Gästen am 21.09.2022 ein Austauschworkshop durchgeführt. Es haben 16 Musikschaffende teilgenommen, davon sechs aus der französischsprachigen Schweiz. Der Workshop wurde in englischer Sprache durchgeführt, diskutiert wurde in Kleingruppen von zwei bis drei Personen. Ein Fotoprotokoll und eine schriftliche Zusammenfassung wurden angefertigt.

ZENTRALE ANLAUFSTELLE

Eine zentrale Anlaufstelle, die Informationen zu sexualisierter Gewalt, eine Anleitung zu ersten Schritten im Prozess bietet und Material wie Leitfäden zur Verfügung stellt, wird in der Diskussion der Teilnehmer*innen als grosser Bedarf genannt. Diese Anlaufstelle könnte zum Beispiel in Form einer Webseite realisiert werden. Zudem wurde ein Reportingsystem vorgeschlagen – also eine Sammlung von good practice-Beispielen aus Clubs und Festivals – die Interessierte einsehen können und bei Bedarf den Club oder das Festival kontaktieren könnten. Das würde den Austausch zu spezifischen Fragen erleichtern. Auch die Angebote und Expert*innen könnten so sichtbar gemacht und koordiniert werden. Ob es sich dabei um eine nationale oder regionale Aufgabe handelt, konnte zu diesem Zeitpunkt nicht weiter erörtert werden.

Hervorgehoben wurde zudem, dass der Austausch zwischen den Clubs und den Festivals sehr willkommen wäre.

VORSCHRIFT ZUR AWARENESS

Es wurde darauf aufmerksam gemacht, dass viele Clubs und Festivals noch kaum Massnahmen ergriffen haben. Da für die Clubs und Festivals keine Pflicht bestehe ein Awarenesskonzept umzusetzen, wie es zum Beispiel im Fall von Hygienekonzepten von den Behörden vorgeschrieben ist, wurde die Idee eines Awarenesspatents analog zum Wirtepatent geäussert – dies könnte beispielsweise auch politisch gefordert werden.

FINANZIELLE RESSOURCEN

Die Teilnehmenden wünschen sich mehr finanzielle Mittel, um Prozesse in den Teams starten und Schulungen durchführen zu können. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Arbeit, um Massnahmen zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt, zum grossen Teil unbezahlt geleistet wird. Insbesondere würden die finanziellen Mittel fehlen, um Strukturen wie ein Care- oder Awarenessteam aufzubauen und an Veranstaltungen einzusetzen. Auch die Teilnahme aller Mitarbeitenden an Schulungen werde immer wieder diskutiert – dabei sollten diese als bezahlte Arbeitszeit aufgeschrieben werden können.

Dafür seien zusätzliche finanzielle Mittel notwendig, die bei Städten und Kantonen angefragt werden müssen. Oftmals fehle aber eine konkrete Stelle, an die solche Unterstützungsgesuche gerichtet werden können beziehungsweise würden Projekte und Strukturen mit dem Ziel der Prävention von sexualisierter Gewalt nicht gefördert werden.

SICHERHEITSDIENSTLEISTER*INNEN

Auch das Sicherheitspersonal war ein Punkt, der von den Teilnehmer*innen diskutiert wurde. Einige der Teilnehmer*innen hatten bereits Kontakt zu externem Sicherheitspersonal, das nicht auf sexualisierte Gewalt bzw. andere Gewaltformen geschult war. Hier wurde der Wunsch geäussert, dass es mehr Sicherheitsunternehmungen geben sollte, deren Mitarbeitende für sexualisierte Gewalt sensibilisiert und geschult sind.

SENSIBILISIERUNG DES PUBLIKUMS

Ein weiterer Diskussionspunkt war das Publikum. Geeignete Produkte können das Publikum für sexualisierte Gewalt sensibilisieren und würden dazu beitragen, dass sich Besucher*innen an Veranstaltungen wohler fühlen würden. Als konkretes Beispiel wurde das Ticketingsystem vom Am Bach Festival genannt. Beim Kauf eines Tickets muss ein kleiner Fragebogen ausgefüllt werden, der auf das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert.

Anhang 6: Gespräch mit Anne Schmid, rave it safe

Das Gespräch hat am 03.03.2023 Yvonne Meyer geführt.

Dass an Veranstaltungen in Clubs/Festivals Drogen konsumiert werden, ist kein Geheimnis. Wie aber Substanzkonsumationen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt stehen, wollten die Autorinnen von rave it safe[1] wissen: Ein direkter Zusammenhang könne nicht hergeleitet werden. Konsumationen könnten aber das Risikoverhalten begünstigen und den Konsens durch Wahrnehmungsverschiebungen erschweren. Dabei spielen bei den Konsumierenden die persönliche, psychische Verfassung, das Setting sowie die eigenen Erwartungen an die Wirkung eine wesentliche Rolle. Diese haben zur Folge, dass sich ihre Wirkung, auch bei gleichen Substanzen, ganz unterschiedlich zeigen. Es ist schwierig zu wissen, wie Menschen in dem Moment auf die unterschiedlichsten Drogen reagieren. Oft sei auch die Mischung ausschlaggebend, denn Alkohol bildet oft den Grundstock und werde mit weiteren Drogen vermischt. Die Musik und die Stimmung im Publikum könne so zum Beispiel auch intensiver wahrgenommen werden. Wenn die Stimmung bereits aggressiv sei, könne dies von den Konsumierenden verstärkt übernommen (imitiert) werden.

Das stereotype Bild sei nach wie vor der «männliche Aggressor», der «K.O. Substanzen» verwende, um sein Opfer zu betäuben. Dieses Bild sei sehr viel subtiler zu betrachten, denn es könne auch der nette Freund von nebenan sein. Hinzu komme, dass das eigene Verhalten durch die Konsumation von Drogen legitimiert werde, und deshalb weniger Verantwortung übernommen werde.

Oft würden sich die Konsumierenden selbst überschätzen und hätten Mühe mit der Wirkung der Drogen klarzukommen, gerade weil diese eben je nach Situation ganz anders ausfallen könne. Alkohol werde oft vergessen, sei aber die meistkonsumierte Droge. Sie ist in der Gesellschaft sowohl akzeptiert als auch legitimiert.

Auch bei der Konsumation von Drogen brauche es viel Sensibilisierungsarbeit. Rave it safe könnte sich eine Zusammenarbeit mit den Awarnessteams in Clubs und auf Festivals sehr gut vorstellen. So könnten sie ihre Erfahrungen im Umgang mit Menschen, die konsumiert haben, weitergeben. Zudem sei das kostenlose Angebot des Drug Checking sinnvoll und Getränke könnten dabei sofort auf Substanzen getestet werden.

[1] https://www.raveitsafe.ch