

Recherchephase Abschlussbericht

Recherche zum Aufbau einer oder mehrerer Vertrauensstelle(n) für Kunst, Kultur
und Sport

*“You can’t deal with a problem if you don’t name it; once you name it,
you can think, talk and write about it. You can make sense of it by seeing
how it is connected to other things that explain it and point towards
solutions.”*

-Allan Johnson Privilege, Power and Difference

Autorin:
Sophie Rendl

Inhaltsverzeichnis

Präambel: Vertrauen	2
1. Einleitung und Executive Summary	4
2. Ausgangslage in Österreich	
2.1. Die öffentliche Diskussion	8
2.2. Bestehende Projekte, Initiativen und Stellen	11
2.3. Die rechtliche Situation in Österreich	16
2.4. Überblick über die Häufigkeit von Gewalt und Belästigungen in Österreich	18
3. Ergebnisse der durchgeführten Erhebungen	20
3.1. Online Umfrage für Beschäftigte:	21
3.3. Reflecting Group und Einbeziehung aller relevanten Stakeholder	37
3.3.1 Zusammenfassung der Ergebnisse der 1. Sitzung	40
3.3.2 Zusammenfassung der Ergebnisse der 2. Sitzung	43

Präambel: Vertrauen

„Vertrauen ist der Wille, sich verletzlich zu zeigen“
- – Osterloh, M., Weibel, A.¹

Vertrauen bezeichnet die subjektive Überzeugung von der Richtigkeit und der Wahrheit von Handlungen sowie den Einsichten und Aussagen bzw. der Redlichkeit von Personen. Auch das Gefühl *für* oder der Glaube *an* die Richtigkeit ist hiervon umfasst.

Neben diesem psychologisch-persönlichkeitstheoretischen Ansatz, der die Quelle des Vertrauens in Sozialisationsbedingungen oder kulturell vermittelten Persönlichkeitsstrukturen sucht, gibt es ökonomische, soziologische, politologische und sozialpsychologische Theorien (transaktionsanalytische Modelle), die versuchen, die Entstehung von Vertrauen in institutionellen Zusammenhängen (z. B. in Organisationen) bzw. in interpersonalen Beziehungen zu erklären.

Man unterscheidet mehrere Vertrauensdimensionen:

1. Vertrauen entsteht in Situationen, in denen der/die Vertrauende (der/die Vertrauensgeber:in) mehr verlieren als gewinnen kann – es wird also ein Nachteil riskiert.
2. Vertrauen manifestiert sich in Handlungen, die die eigene Verletzlichkeit erhöhen. Man liefert sich dem/der Vertrauensnehmer:in aus und setzt zum Vertrauenssprung an.
3. Der Grund, warum man sich ausliefert, ist die positive Erwartung, dass der/die Vertrauensnehmer:in die Situation nicht zum Schaden des/der Vertrauensgeber:in verwendet.

Man unterscheidet weiters drei Erwartungen gegenüber den persönlichen Eigenschaften, die ein:e Kooperationspartner:in aufweisen soll, um ihm/ihr einen Vertrauensvorschuss zu geben:

- Kompetenzerwartung, also die Erwartung, dass der/die Kooperationspartner:in in seinem oder ihrem Bereich kompetent ist.
- Integritätserwartung, also die Erwartung, dass keine verdeckten und eventuell sogar gefährlichen Strategien verfolgt werden.
- Benevolenzerwartung, wobei Benevolenz eine optimistisch-offene (wörtl. wohlwollende) Haltung gegenüber anderen Menschen und Beziehungen meint, die nicht durch besondere Handlungen, sondern durch guten Willen und allgemeine Geneigtheit gekennzeichnet ist. Benevolenz gilt auch in der ökonomischen Theorie als eine Grundvoraussetzung für Austausch und Handel.

¹ (2006) Investition Vertrauen. Prozesse der Vertrauensentwicklung in Organisationen, Gabler: Wiesbaden.

Vertrauen kann in Bezug auf unterschiedliche Zustände entstehen, wobei das identifikationsbasierte Vertrauen, nämlich das Vertrauen auf gemeinsam geteilte Normen und Werte von Vertrauensgeber:innen und Vertrauensnehmer:innen besonders wichtig ist.

Identifikationsbasiertes Vertrauen beruht in sozialpsychologischer Betrachtung auf vier Komponenten:

- enge Zusammenarbeit, Offenheit und regelmäßige Kommunikation,
- Identifikation mit den Werten, Zielen und Bedürfnissen der Kooperationspartner:innen,
- Gemeinschaft zwischen den Vertrauenden,
- gegenseitige Sympathie und die Entwicklung einer emotionalen Bindung.

1. Einleitung und Executive Summary

Was bisher geschah

Mitte März hat der Kulturausschuss des Nationalrats die Einrichtung einer Vertrauensstelle für Betroffene von Machtmissbrauch in den Bereichen Kunst, Kultur und Sport beschlossen. Der Kulturrat Österreich hat als Dachverband von Interessengemeinschaften aus Kunst und Kultur die Initiative ergriffen und in einem vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖeS) geförderten Projekt das bestehende Wissen zum Thema sowie Anforderungen an eine oder mehrere solche Vertrauensstelle(n) erhoben. Dabei wurden auch bereits im Sport vorhandene Erfahrungen mit einbezogen.

In einer auf vier Monate ausgelegten Recherche wurden Personen und Institutionen zu Strukturen, Erfahrungen und Vorstellungen befragt. Bereits bestehende Anlaufstellen, Prozesse oder Vorbildprojekte sowie Ansprechpersonen wurden durch die Befragung identifiziert.

Die Ergebnisse fließen nun in Empfehlungen für die Gestaltung einer oder mehrerer Vertrauensstelle(n) ein. Die Recherchephase sollte so breit wie möglich aufgesetzt werden. Durch verschiedene Methoden wurden alle relevanten Stakeholder von Anfang an gehört und eingebunden.

Ziel war es, Informationen zu erhalten, Wissen und Erfahrungsberichte zu sammeln und einen Prozess aufzubauen.

Machtlosigkeit in Machtstrukturen

Machtmissbrauch entsteht, wenn es Hierarchien gibt und wenn es die Macht gibt, um die Hierarchien auszunutzen. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig, Machtmissbrauch, Belästigungen aller Art und Gewalt in einem größeren System und in Kombination mit anderen Faktoren (z. B. Abhängigkeit, prekäres Arbeitsverhältnis etc.) zu sehen.

Gewalt und Diskriminierung haben ihre Wurzeln in Macht, Kontrolle und Ansprüchen. In allen Fällen werden Bedürfnisse, Grenzen und die Autonomie einer anderen Person oder mehrerer Personen missachtet und es wird stattdessen im eigenen Interesse gehandelt. Die *Pyramid of sexual Violence* der University of Alberta (näher unter Kapitel 3.1.) zeigt in ihrem System auf, dass bei der Bekämpfung von sexueller Gewalt eine ganzheitliche Herangehensweise unerlässlich ist. Wird das Fundament – also unsere Einstellungen und Überzeugungen, die unser Verhalten prägen – zerstört, kann alles Darüberliegende zum Einsturz gebracht werden. Letztlich stehen nämlich diese Einstellungen und Überzeugungen in direktem Zusammenhang mit Systemen der Ungleichheit, die dazu dienen, einige Menschen abzuwerten, während sie anderen Privilegien verschaffen. Es muss also ein Umfeld geschaffen werden, in dem Gewalt niemals zu rechtfertigen ist und in dem die

Mitglieder der Gemeinschaft einander – und sich selbst – für den Schaden, den sie verursachen, zur Verantwortung ziehen.²

Dass Machtverhältnisse ausgenutzt werden, ist keineswegs ein Problem, das nur in Kunst, Kultur und Sport zu sehen ist. Arbeitsverhältnisse sind geprägt von Belästigungen, Mobbing oder Machtmissbrauch.³

Trotzdem lassen sich in Kunst, Kultur und Sport Besonderheiten erkennen. Dies liegt einerseits in den oftmals prekären Anstellungsverhältnissen.⁴ Darüber hinaus gibt es in allen Bereichen starke Abhängigkeiten, steile Hierarchien und isolierte Probe- bzw. Trainingszeiten. Das Endprodukt ist von hohem wirtschaftlichen Wert – der Weg dorthin ist für das Publikum oftmals nicht wichtig, solange die Produktion, die Aufführung, das Werk oder der Wettkampf genossen werden können.

In vielen Strukturen gibt es oftmals keine Trennung zwischen inhaltlichen Expert:innen, Künstler:innen, Sportler:innen und Führungskräften. So werden Regisseur:innen zu Intendant:innen und somit eventuell unausgebildet zu Führungskräften oder ehemalige Skifahrer:innen zu Trainer:innen ohne pädagogisches Hintergrundwissen. Mit diesem Phänomen hat sich jüngst Thomas Schmidt in seiner Studie “Macht und Struktur im Theater – Asymmetrien der Macht” beschäftigt. Seine Forderungen nach geteilter bzw. kollektiver Führung und “Entmachtung von Intendanten” hat für Aufsehen gesorgt.⁵

Gleichzeitig erlaubt “Die Freiheit der Kunst” und “Die Nähe von Genie und Wahnsinn” vermeintlich jedes Verhalten, und das wird innerhalb der Branche als normal und “part of the deal” gesehen.

“Theater sind wie Fürstentümer: Auf dem Thron sitzt meist ein Mann – und es ist wichtig, mit wem du geschlafen hast, wer mit dir schlafen will, mit wem du befreundet oder verwandt bist.”

Mateja Meded, Der Spiegel vom 2. Mai 2021⁶

Die zahlreichen Erfahrungsberichte, die mir im Rahmen von Gesprächen, Interviews und im Rahmen der Online-Umfrage mitgeteilt wurden, zeigen ein weitreichendes Problem; Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt sind leider keine Seltenheit in Kunst, Kultur und Sport – vielmehr werden bestimmte Verhaltensmuster nicht hinterfragt oder müssen im Sinne der Karriere von Betroffenen ertragen werden. Dazu kommt laut einigen Betroffenen eine mangelnde Solidarität auch zwischen den Beschäftigten, ein mangelndes Bewusstsein über grenzüberschreitendes Verhalten, eine übergroße Zahl an Künstler:innen und Sportler:innen und allgemein bekannte Phänomene, wie z. B. die “Besetzungscouch”.

² <https://www.ualberta.ca/current-students/sexual-assault-centre/create-change.html>

³ <https://blog.vikingdirekt.at/studie-mobbing-oesterreich/>

⁴ <https://kulturrat.at/studie-unselbststaendig-selbststaendig-erwerbslos>

⁵ <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/kultur/buehne/2098507-Entmachtet-die-Intendanten.html>

⁶ <https://www.spiegel.de/kultur/machtmissbrauch-am-theater-ich-habe-nirgendwo-so-viel-rassismus-und-sexismus-erlebt-a-bd883861-c9c5-4dfd-90cf-bb7a9b8fe3ac>

“Wer den Weg über die Besetzungscouch geht, ist nicht unbedingt eine schlechte Künstlerin. Manchmal geht es nur darum, überhaupt eine Chance zu bekommen. Aber die Besetzungscouch kommt auch ins Spiel, wenn jemand nicht gut genug ist. Man wird beschämt, beschädigt und künstlerisch gehemmt, weil man nie sicher sein kann, was die eigene Leistung ist.”

Monika Steiner, Profil 2018⁷

Aus der Szene – Für die Szene

Eine Vertrauensstelle kann nur funktionieren, wenn die Betroffenen sich an sie wenden wollen und die Institutionen sie akzeptieren. Sie soll kein *Gegeneinander*, sondern ein *Miteinander* entstehen lassen.

Auf Basis des vorliegenden Dokuments soll eine Struktur geschaffen werden, die darauf hinwirken kann, ein Arbeitsumfeld für Beschäftigte in Kunst, Kultur und Sport zu etablieren, das von gegenseitigem Respekt geprägt ist. Es soll ein **Klima der Solidarität** und **Gleichberechtigung** hergestellt werden, in dem sich alle angstfrei und ohne Einschränkung Ihrer Entwicklungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung oder sexuelle Belästigung zur Wehr setzen können. Es ist wichtig, die Aufmerksamkeit weg von einer individuellen Verantwortung der Betroffenen und hin zu einer **kollektiven Verantwortung** zu lenken.

Grundanforderung an eine oder mehrere Stelle(n) muss sein, dass sie die Betroffenen nicht nur über ihre Rechte informieren, sondern sie auch bei der Durchsetzung ihrer Rechte begleiten kann. Denn es ist eine Sache, über die Ungerechtigkeit der Situation Bescheid zu wissen, und eine andere, tatsächlich etwas dagegen zu unternehmen. Die Stelle(n) müssen **schnell, einfach, niederschwellig, kostenlos, mehrsprachig und stets im Interesse der Betroffenen** handeln.

Es muss außerdem absolute **Vertraulichkeit, Unabhängigkeit** und **Weisungsfreiheit** garantiert werden. Dies kann durch die gesetzliche Verankerung der Stelle(n) geschehen, ähnlich der Volksanwaltschaft oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft – auch vor dem Hintergrund, dass die Einrichtung eine politische Entscheidung im Kulturausschuss war.

Fast genauso wichtig wie die Einzelfallberatung ist Grundlagenarbeit zur Erreichung eines **Kulturwandels**. Es muss darüber aufgeklärt werden, dass Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt ein systemimmanentes Problem sind, und aufgezeigt werden, dass es viele verschiedene Formen und Ausgestaltungen davon gibt.

Ziel muss es sein, Täter zu isolieren und gleichzeitig Betroffene nicht als isolierte Einzelfälle darzustellen.

Das System kann letztlich nur dann funktionieren, wenn es auf **Vertrauen** aufbaut.

Die Stelle(n) sowie die Initiator:innen der Stelle(n) fungieren als Vertrauensnehmer:innen, jene Menschen, die sich an die Stelle wenden, als Vertrauensgeber:innen.

⁷ <https://www.profil.at/oesterreich/nicola-werdenigg-mensch-material-9549809>

2. Ausgangslage in Österreich

2.1. Die öffentliche Diskussion

Sowohl in den deutschen als auch in den österreichischen Medien finden sich in den letzten Jahren zahlreiche Berichterstattungen zu Machtmissbrauch und Diskriminierungen in Kunst, Kultur und Sport.

Erfahrungsberichte und Beschwerden rund um Paulus Manker⁸, Gustav Kuhn⁹, Nicolaus Hagg und das Thema der Nichtbezahlung von Gagen bei den Festspielen Reichenau¹⁰, den verurteilten Ex-Rektor des Mozarteums Salzburg¹¹ oder die Bedingungen in der Ballettschule der Wiener Staatsoper¹² haben in den letzten Jahren gezeigt, dass die #metoo-Bewegung auch in Österreich angekommen ist.

Auch in Deutschland gab es in der Kunst- und Kulturszene in den letzten Jahren zahlreiche Fälle von Machtmissbrauch und Belästigung. Zu nennen sind hier u. a. der Rücktritt von Klaus Dörr, dem Intendanten der Volksbühne Berlin¹³, Vorwürfe wegen Machtmissbrauch und Gewalt gegen Shermin Langhoff vom Maxim-Gorki-Theater¹⁴, Rassismus-Vorwürfe am Düsseldorfer Schauspielhaus¹⁵ und die daraufhin veröffentlichte Stellungnahme von Bernd Stegemann, gegen die sich 1400 Kulturschaffende öffentlich aussprachen¹⁶, Peter Spuhler in Karlsruhe,¹⁷ aber auch eine starke #metoo-Debatte in der Deutsch-Rap-Szene.¹⁸

Auch Fälle wie jener des Intendanten der Komödie des Bayerischen Hofs lassen aufhorchen. Der Intendant stand wegen sexuellen Missbrauchsvorwürfen vor Gericht und das Theater stellte sich bereits während des Verfahrens explizit hinter den Intendanten, so hieß es in einer Aussendung. Zahlreiche Schauspieler:innen fordern aktuell seinen Rücktritt – umsonst¹⁹. Der Freispruch war laut Gericht "eine knappe Sache", es wurden mehrere

⁸ <https://www.falter.at/zeitung/20200825/er-schleifte-sie-durch-die-garderobe>

⁹ <https://www.tagesspiegel.de/kultur/metoo-in-oesterreich-kuenstlerinnen-prangern-sexuelle-uebergreif-e-bei-festspielen-in-erl-an/22842462.html>

¹⁰ <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/kultur/buehne/2110679-Neue-Intendanz-fuer-Festspiele-Reichenau.html>

¹¹ <https://www.derstandard.at/story/2000109687445/ex-rektor-des-mozarteumssiegfried-mauser-muss-ins-gefaengnis>

¹² <https://www.derstandard.at/story/2000112380670/ballettakademie-skandal-kommission-ortet-gefaehrdung-des-kindeswohls>

¹³ <https://www.sueddeutsche.de/meinung/volksbuehne-klaus-doerr-theater-me-too-1.5238786?reduced=true>

¹⁴ <https://www.sueddeutsche.de/kultur/maxim-gorki-theater-shermin-langhoff-johanna-hoehmann-1.5286590?reduced=true>

¹⁵ https://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-vorwurfe-wie-weiter-mit-der-aufarbeitung-am.1013.de.html?dram:article_id=495949

¹⁶ https://nacht kritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=19394:rassismus-ueber-1400-protestieren-gegen-faz-text-von-bernd-stegemann&catid=126&Itemid=100089

¹⁷ <https://www.sueddeutsche.de/kultur/intendantenmacht-krach-in-karlsruhe-1.4977911>

¹⁸ <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/pop/deutschrap-metoo-und-die-trennung-von-kuenster-und-werk-17430798.html>

¹⁹ <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/muenchen-bayerischer-hof-komoedie-pekny-protest-1.5375029?reduced=true>

Fotos von nackten Frauen auf seinem Handy gefunden. Nach so einem Verfahren wäre es zumindest angebracht, sich nicht auch noch demonstrativ hinter einen Intendanten zu stellen, so die Künstler:innen.

Daneben gibt es eine laufende mediale Diskussion im Sport, aktuell rund um die EM und die Absage der UEFA in Bezug auf die Beleuchtung in Farben des Regenbogens²⁰ oder rassistische Angriffe gegen englische Spieler.²¹ In Österreich wurde dazu in den letzten Jahren rund um den mangelnden Schutz für Kinder im Sport²² und um vielschichtige Probleme im ÖSV²³ berichtet. Aber auch der Fall rund um Nicola Werdenigg ist hier zu nennen, der in weiterer Folge zu einer umfassenden öffentlichen Diskussion des Themas führte.²⁴

Erwähnenswert ist parallel dazu auch eine weitreichende Diskussion über Missstände in Medienhäusern²⁵ und dazu prominente Beispiele wie z. B. Wolfgang Fellner²⁶ oder BILD-Chefredakteur Julian Reichelt.²⁷

Die Einrichtung einer oder mehrerer Vertrauensstelle(n) für Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt wurde sowohl in der österreichischen als auch in der deutschen medialen Berichterstattung erwähnt und als positiv bewertet.

„Die Einrichtung einer Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch im Kunst-, Kultur- und Sportbereich ist dringend notwendig, wie die laufend auftretenden Anlassfälle zeigen. Die Vertrauensstelle soll als erster Anlaufpunkt für Betroffene fungieren und auch die Möglichkeit haben, an die Fördergeber Bericht zu erstatten. Nur so kann die Stelle generalpräventive Wirkung entfalten“, so die Kultursprecherin der Grünen, Eva Blimlinger, und die Sportsprecherin der Grünen, Agnes Prammer, in einer Aussendung.

Ein umfassender Artikel in der Tageszeitung “Der Standard” arbeitete bereits vor Beginn der Recherchephase das Thema auf und bezog sich auch auf die Angst einer Feigenblattpolitik.²⁸

²⁰<https://www.sueddeutsche.de/muenchen/muenchen-em-allianz-arena-regenbogen-uefa-absage-1.5329349>

²¹<https://www.faz.net/aktuell/sport/fussball-em/rassistische-beleidigungen-gegen-englische-spieler-nach-em-finale-17433860.html>

²²https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210701_OTS0088/kinderschutz-im-sport-keine-selbst-verstaendlichkeit

²³ <https://www.dossier.at/dossiers/oesv/das-problem-das-der-oesv-nicht-haben-will/>

²⁴ <https://www.profil.at/oesterreich/nicola-werdenigg-mensch-material-9549809>

²⁵ <https://www.freitag.de/autoren/sustracke/diskriminierung-in-medienhaeusern>

²⁶<https://www.derstandard.at/story/2000127072814/weitere-frau-erhebt-belaestigungsvorwuerfe-gegen-wolfgang-fellner>

²⁷<https://www.zeit.de/kultur/2021-03/julian-reichelt-bild-zeitung-springer-verlag-machtmissbrauch-verfahren>

²⁸<https://www.derstandard.at/story/2000125335557/vertrauensstelle-fuer-kultur-und-sport-soll-machtmissbrauch-bekaempfen>

Unter dem Titel "Es bewegt sich was" begrüßte nachtkritik.de den politischen Auftrag, eine Vertrauensstelle auch in Österreich einzurichten. In Deutschland gibt es bereits seit 2018 mit der Themis-Vertrauensstelle eine entsprechende Anlaufstelle für Betroffene.

Anfang Juli berichtete Karin Cerny im "Profil" umfangreich über Erfahrungen an Theatern im Zusammenhang mit Machtmissbrauch. In diesem Artikel wurde auch die vom Kulturrat Österreich durchgeführte Online-Umfrage für Betroffene erwähnt:

"Die Beteiligung war erstaunlich groß, obwohl wir derzeit eine gewisse Müdigkeit bei Umfragen beobachten. Es ist offenbar ein Thema, das unter den Nägeln brennt", sagt Ulrike Kuner, Leiterin der IG Freie Theaterarbeit. Die angesprochenen Missstände reichen von sexueller Belästigung und Gewalt bis zu Mobbing, Altersdiskriminierung oder Benachteiligung aufgrund von Geschlecht oder Hautfarbe. Das Erschreckende an der Umfrage: Nur elf Prozent glauben daran, dass sie im Fall der Meldung eines Vorfalls keine beruflichen Nachteile in Kauf nehmen müssen. Das zeigt deutlich, warum Betroffene viel zu lange geschwiegen haben. Und wie vergiftet das Klima in zahlreichen Theatern tatsächlich ist."



Profil, 9. Juli 2021²⁹

²⁹<https://www.profil.at/kultur/machtmissbrauchsfaelle-und-mobbing-haeufen-sich-an-den-theatern/401431807>

2.2. Bestehende Projekte, Initiativen und Stellen

Wer in Österreich mit Diskriminierungen oder Belästigungen konfrontiert ist, hat die Möglichkeit, sich an zahlreiche Stellen oder Initiativen zu wenden. Um eine oder mehrere Vertrauensstelle(n) in dieses System einzugliedern und in Zukunft auch sinnvoll mit anderen Stellen und Prozessen verbinden zu können, soll ein Überblick über die wichtigsten Stellen gegeben werden. Fast alle wurden in den Rechercheprozess einbezogen.

1. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft³⁰

Beschreibung:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine unabhängige, staatliche Einrichtung. Die Grundlage ihrer Arbeit ist das Gleichbehandlungsgesetz. Das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist kostenfrei und vertraulich. Betroffene wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn sie sich in der Arbeitswelt (Privatwirtschaft) und in verschiedenen Lebensbereichen aufgrund

- ihrer Herkunft oder Hautfarbe,
- ihrer Religion oder Weltanschauung,
- ihres Geschlechts,
- ihres Alters oder
- ihrer sexuellen Orientierung
diskriminiert fühlen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät und unterstützt Menschen dabei, ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen. Sie informiert und sensibilisiert in den Themenbereichen Diskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung.

Die Expert:innen bemühen sich initiativ und aktiv um die Weiterentwicklung der rechtlichen Standards und die Verbesserung der gesellschaftlichen Situation. Das Angebot richtet sich auch an Multiplikator:innen sowie an alle Personen, Institutionen, Organisationen und Unternehmen, die sich gegen Diskriminierung und für Gleichstellung einsetzen.

Angebot:

- Beratung, Unterstützung und Information,
- Begleitung bei Vergleichsgesprächen und Verhandlungen im Vorfeld eines gerichtlichen Verfahrens,
- Möglichkeit der Einleitung eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission, wenn sich die Vermutung einer Diskriminierung erhärtet,
- Anzeige von diskriminierenden Stellen- und Wohnungsinseraten.

³⁰ <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

2. #we_do!³¹

Beschreibung:

#we_do ist ein Projekt des Dachverbandes der österreichischen Filmschaffenden mit Unterstützung der Mitgliederorganisationen.

Mit #we_do! schaffen die Österreichischen Filmschaffenden eine Anlauf- und Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Machtmissbrauch, sexuelle Übergriffe und Verletzungen im Arbeitsrecht – für alle, die in der österreichischen Film- und Fernsehbranche tätig sind.

Zwei unabhängige und branchenfremde Coaches beraten per Telefon oder E-Mail und verweisen an entsprechende Stellen.

Zielsetzung: Niederschwelliges Beratungsangebot und Kulturwandel durch Schulungen und anderen Präventionsmaßnahmen.

3. Der Weisse Ring³²

Beschreibung:

Der Weisse Ring ist ein gemeinnütziger, nicht auf Gewinn ausgerichteter Verein. Im Zentrum der Arbeit stehen Opfer von Straftaten mit ihren Bedürfnissen und Interessen.

Angebot:

Der WEISSE RING befasst sich mit Opferhilfe, Prävention von Straftaten und Forschung.

- Beratung über Rechte (z. B. Verbrechenopfergesetz) und weitere Unterstützungsmöglichkeiten,
- materielle Unterstützung,
- psychosoziale oder juristische Prozessbegleitung,
- organisatorische Hilfe,
- psychologische Hilfe.

³¹ <https://we-do.filmschaffende.at/>

³² <https://www.weisser-ring.at/>

4. Tamar Beratungsstelle³³

Beschreibung:

TAMAR ist eine Beratungsstelle für Mädchen*, Frauen* und Kinder, die sexualisierte Gewalt oder sexuellen Missbrauch erfahren mussten, und bietet Beratung für betroffene Personen und deren Angehörige oder Bezugspersonen, juristische sowie psychosoziale Prozessbegleitung und Psychotherapie für Kinder und jugendliche Mädchen an.

5. Act4Respect³⁴

Beschreibung:

Act4Respect ist ein Projekt von sprungbrett.at in Kooperation mit der AK Wien und bietet Unterstützung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Angebot:

- Auskunft zu allgemeinen Fragen zum Projekt und Thema per Telefon und E-Mail,
- Einzelberatungen im Raum Wien für Betroffene und Angehörige,
- Sensibilisierungsworkshops mit Lehrlingsgruppen an Wiener Berufsschulen,
- Informationsveranstaltungen für Wiener Unternehmen und Berufsschulen,
- Act4Respect-Schulstunde zur selbstständigen Durchführung durch Lehrpersonen.

6. Anti-Diskriminierungsstellen in den Bundesländern³⁵

Hierbei handelt es sich um niederschwellige Anlaufstellen für alle Menschen, die Diskriminierung erfahren haben. Diese Stellen sollen entlastende Gespräche und Beratung bieten, in regelmäßigen Abständen Berichte über die Gesamtsituation erstatten und gezielte Handlungsempfehlungen an die Politik abgeben.

7. Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz³⁶

Beschreibung:

Die im Bürgerservice des Bundeskanzleramtes angesiedelte Hotline möchte einerseits das Bewusstsein für dieses Thema erhöhen, andererseits Betroffenen, durch eine Kooperation mit den wichtigsten bestehenden Antidiskriminierungsstellen, zu ihren Rechten verhelfen.

³³ <https://tamar.at/>

³⁴ https://sprungbrett.or.at/wp-content/uploads/2019/11/Infofolder_Act4Respect_Verein-sprungbrett.pdf

³⁵ https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/gleichbehandlung/4/3/Seite.1860573.html

³⁶ <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/hotline-gegen-diskriminierung-und-intoleranz.html>

Angebot:

Die Hotline hört sich die Diskriminierungsfälle der Betroffenen an und verweist die Betroffenen je nach Anliegen an die richtige Antidiskriminierungsstelle weiter.

Zielsetzung:

Die Hotline erfüllt folgende Funktionen:

- Sie hilft Betroffenen an die richtige Stelle zu gelangen. Der Antidiskriminierungsbereich ist sehr komplex, und als Außenstehender hat man oft nicht den Überblick, welche Stelle wofür zuständig ist. Dies überfordert die Betroffenen und nimmt ihnen die Motivation ihr Recht einzufordern.
- Die Hotline soll das Bewusstsein dafür stärken, dass Diskriminierung in Österreich kein Kavaliersdelikt ist.
- Die Hotline soll dabei helfen den Bekanntheitsgrad der Antidiskriminierungsstellen zu erhöhen.

8. ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit³⁷

Beschreibung:

ZARA ist eine Beratungsstelle für Opfer und Zeug:innen von Rassismus. Personen, die mit Rassismus konfrontiert werden oder unmittelbar davon betroffen sind, erhalten bei ZARA Information, Unterstützung und rechtliche Beratung.

Angebot:

ZARA betreibt seit dem Jahr 2000 in Wien eine Beratungsstelle, bei der sich Opfer und Zeug:innen von Rassismus kostenlos melden und beraten lassen können. Das ZARA-Beratungsteam besteht aus juristisch und sozial geschulten Berater:innen. Die Unterstützung reicht von einer Ersteinschätzung der Vorfälle bis hin zur Unterstützung bei rechtlichen Schritten.

Das Beratungsservice von ZARA ist kostenlos. Das Beratungsteam ist telefonisch sowie per E-Mail/Kontaktformular erreichbar, persönliche Beratungstermine nach Vereinbarung. Darüber hinaus bietet ZARA ein breites Bildungsangebot in den Bereichen Sensibilisierung und Zivilcourage und bekämpft mit Kampagnen und Medienarbeit alle Formen von Rassismus in Österreich.

³⁷ <https://www.zara.or.at/de>

9. Volksanwaltschaft³⁸

Die Volksanwaltschaft steht allen Menschen zur Seite, die sich von einer österreichischen Behörde nicht gerecht behandelt fühlen – unabhängig vom Alter, der Nationalität oder dem Wohnsitz. Bei der Beschwerde kann es sich um eine Untätigkeit der Behörde, eine nicht dem Gesetz entsprechende Rechtsansicht oder aber um grobe Unhöflichkeiten handeln. Beschwerden gegen Gerichte sind nur möglich, wenn sie die überlange Dauer eines Verfahrens beanstanden.

Die Volksanwaltschaft geht jeder Beschwerde nach und prüft, ob Missstände in der Verwaltung vorliegen. Allerdings führt eine Beschwerde nicht immer zu einem Prüfverfahren. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Volksanwaltschaft nicht oder noch nicht zuständig ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Volksanwaltschaft geben in solchen Fällen gerne allgemeine Auskünfte. Eine Beschwerde ist jederzeit möglich und mit keinen Kosten verbunden.

³⁸ <https://volksanwaltschaft.gv.at/>

2.3. Die rechtliche Situation in Österreich

Es gibt in Österreich grundsätzlich ein umfangreiches Set an Rechtsbestimmungen, auf die sich Betroffene von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt stützen können. Dies nicht zuletzt aufgrund von verbindlichen EU-Regelungen und ratifizierten internationalen Verträgen.

Überblick über nationale Rechtsbestimmungen:

- Gleichbehandlungsgesetz
- Strafgesetzbuch StGB
- Art. 7 B-VG = Gleichheitssatz
- Antidiskriminierungsgesetze der Länder

Überblick über EU-Recht:

Österreich entspricht seiner Verpflichtung zur Umsetzung der sich aus den EU-rechtlichen Vorgaben ergebenden Standards im Hinblick auf einen Schutz vor Diskriminierung vor allem durch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz).

Die zunächst in Art. 3 Absatz 3 des Vertrags über die europäische Union (EUV) – festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe der Gemeinschaft, wurde durch Art 19 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) – auch um die Aufgabe der Bekämpfung der Diskriminierung aus anderen als geschlechtsbezogenen Gründen ergänzt.

Darüber hinaus sind folgende Rechtsakte zu erwähnen:

1. Antidiskriminierungsrichtlinie (RL 2000/78/EG)
2. Gleichbehandlungsrichtlinie Selbstständige (RL 2010/41/EU)
3. Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG)
4. Empfehlung der EU Kommission vom 22.6.2018 zu Standards für Gleichbehandlungsstellen (siehe Anhang I)

Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind nach EU-Richtlinien verpflichtet, eine Gleichbehandlungsstelle zur Förderung der Gleichbehandlung einzurichten. Am 22.06.2018 hat die Europäische Kommission eine Empfehlung für Gleichbehandlungsstellen veröffentlicht. Die Unabhängigkeit, die Wirksamkeit sowie ausreichende Befugnisse und adäquate Ressourcen für Gleichbehandlungsstellen sollen mit dieser Empfehlung sichergestellt werden.

Überblick über internationale Verträge:

- Das Gebot der Nichtdiskriminierung ist bereits in der Charta der Vereinten Nationen (kurz: UN-Charta) verankert, die als Gründungsvertrag der Vereinten Nationen 1945 verabschiedet wurde.
- Als eines der vorrangigen Ziele der Vereinten Nationen wird in Artikel I die „Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion zu fördern und zu festigen“ genannt.
- In unterschiedlichen Artikeln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte kommt ein Bekenntnis zur Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Nichtdiskriminierung zum Ausdruck (vergleiche Artikel 1, 2, 7, 8, 23).
- Istanbul-Konvention – Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt
- CEDAW – Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- CERD – Konvention zur Beseitigung von Rassendiskriminierung.

Überblick über die Verfolgungs- und Erfolgsquote bei sexuellen Straftaten in Österreich:

Grundsätzlich bietet das Strafrecht in Österreich einen guten Rahmen für die Verfolgung sexueller Strafdelikte. Gleichzeitig ist die Verfolgungs- und Erfolgsquote in Österreich eher niedrig.

Im Rahmen des EU Daphne Projekts „Different systems, similar outcomes? Tracking attrition in reported rape cases in eleven countries“ analysierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler je 100 Vergewaltigungsfälle in elf europäischen Ländern (Belgien, Deutschland, England & Wales, Frankreich, Griechenland, Irland, Österreich, Portugal, Schottland, Schweden und Ungarn) im Detail.

Die Auswertung der nationalen Statistik zeigt, dass Österreich eine im EU-Vergleich unterdurchschnittliche Meldequote aufweist, die bei 8,5 auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner liegt. Im Gegensatz dazu gehört Österreich zu den Ländern in der EU mit der höchsten Strafverfolgungsquote – 80 Prozent der in den vergangenen fünf Jahren gemeldeten Fälle wurden der Strafverfolgung zugeführt. Diese Quote misst jedoch nicht – wie etwa in Deutschland – den Anteil der Anklageerhebung.

Die durchschnittliche Verurteilungsquote ist in Österreich innerhalb von fünf Jahren von durchschnittlich 22 Prozent auf 17 Prozent (2006) gefallen. Damit hat sich Österreich dem Trend fallender Verurteilungsquoten angeschlossen. Kritische Momente in der justiziellen Erledigung von Vergewaltigungsfällen sind hier vor allem die Übergänge von der Ermittlungsphase zur Anklageerhebung und Verurteilung.³⁹

³⁹ Seith, C; Lovett, L & Kelly, L: Unterschiedliche Systeme, ähnliche Resultate? Strafverfolgung von Vergewaltigung in elf europäischen Ländern, Länderbericht Österreich (2009)
Zusammengefasst vom Verein AÖF

2.4. Überblick über die Häufigkeit von Gewalt und Belästigungen in Österreich

Gewalt ist immer im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Problemen zu sehen, vor allem in der Aufarbeitung und in der Prävention. Vor allem Gewalt gegen Frauen und Minderheiten ist in Österreich ein weit verbreitetes Thema, mit dem sich viele Gewaltschutzorganisationen täglich auseinandersetzen.

Gewaltaufkommen in Österreich

Das Österreichische Institut für Familienforschung führte die erste Repräsentativuntersuchung über die verschiedenen Ausprägungen und über das tatsächliche Ausmaß der in der Familie, im Beruf sowie im nahen sozialen Umfeld vorfindbaren Gewalt durch.

Insgesamt wurden 1.292 Frauen und 1.042 Männer im Alter zwischen sechzehn und sechzig Jahren befragt (vgl. ÖIF 2011, 31). Die Auswertungen zeigen, dass nur eine kleine Gruppe der befragten Frauen (7,4 Prozent) und Männer (14,7 Prozent) noch nie einen Übergriff in seinen unterschiedlichen Ausprägungen erlebt hat (vgl. ebd. 8).

Die Studienergebnisse zeigen klar auf, dass für viele Frauen das Zuhause der gefährlichste Ort ist, denn dort sind Frauen am häufigsten körperlichen bzw. sexuellen Gewalthandlungen ausgesetzt. Frauen, die von Gewalt betroffen sind, erleben oft eine starke Viktimisierung sowie Kombinationen von Gewalthandlungen.

1. Psychische Gewalt

Die häufigsten Übergriffe erlitten die Befragten in Form von psychischer Gewalt, von der 85,6 Prozent der Frauen und 78,4 Prozent der Männer betroffen waren (vgl. ebd. 82). Bei beiden Geschlechtern ist der häufigste Kontext, in dem diese stattfindet, die Ausbildung und das Erwerbsleben, gefolgt von Partnerschaft (vgl. ebd. 62).

2. Physische Gewalt

Auch im Bereich der körperlichen Übergriffe differiert die Anzahl der Erfahrungen zwischen Frauen und Männern nicht wesentlich: 61,4 Prozent der Männer und 56,8 Prozent der Frauen haben mindestens einmal körperliche Gewalt erlebt (vgl. ebd. 90). Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch in den Orten, an denen diese erfahren wurde. Während Männer vor allem im öffentlichen Raum körperlichen Übergriffen ausgesetzt sind (33,0 Prozent), so ist es bei Frauen der soziale Nahraum: 29,1 Prozent berichten von körperlichen Gewalterfahrungen in der Partnerschaft und 25,2 Prozent in der Familie (vgl. ebd. 62).

3. Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt

Die sexuelle Belästigung sowie die sexuelle Gewalt sind jene Gewaltformen, innerhalb derer die Studie die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede aufzeigt. Insgesamt berichten

3 von 4 Frauen (72,4 Prozent) im Gegensatz zu jedem vierten Mann (27,2 Prozent) über Erfahrungen mit sexueller Belästigung (vgl. ebd. 71). Am häufigsten erleben Frauen diese Gewaltform im öffentlichen Bereich (51,3 Prozent) (vgl. ebd. 62). Nahezu jede dritte Frau (29,5 Prozent) und nicht ganz jeder zehnte Mann (8,8 Prozent) muss sexuelle Gewalt erleben, wobei Frauen häufig in der Partnerschaft, an öffentlichen Orten und im Freundes- bzw. Bekanntenkreis Übergriffen ausgesetzt sind (vgl. ebd. 74 und 62).⁴⁰

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ein Jahr nach der internationalen #metoo-Debatte haben die beiden Sozialforschungsinstitute Ifes und Sora eine Umfrage über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt. Dafür wurden rund 900 Frauen in ganz Österreich befragt. Die Ergebnisse wurden im Jahr 2018 veröffentlicht.

Insgesamt gaben 38 Prozent der Frauen an, dass sie von abfälligen Äußerungen wie sexistischen Witzen in ihrem Arbeitsumfeld betroffen waren. Bei einer Umfrage, die 2016 durchgeführt wurde, waren 34 Prozent der Frauen von abfälligen Äußerungen betroffen. Weitere 31 Prozent der Frauen gaben in der jetzigen Umfrage – bei der Mehrfachnennungen möglich waren – an, dass sie im Job negative Erfahrungen mit „in den Ausschnitt schauen“, „Mustern“, aufdringlichen Blicken oder Ähnlichem gemacht haben. Die Täter können hierbei einerseits Kollegen oder Vorgesetzte, aber auch Kunden (etwa im Tourismus) gewesen sein. 12 Prozent der Frauen waren mit körperlichen Übergriffen konfrontiert. 5 Prozent berichteten von sexistischen Aussagen in E-Mails, SMS oder WhatsApp-Nachrichten. Weitere 4 Prozent erklärten, dass in den Betrieben einschlägige Nacktbilder oder -kalender aufgehängt wurden.⁴¹

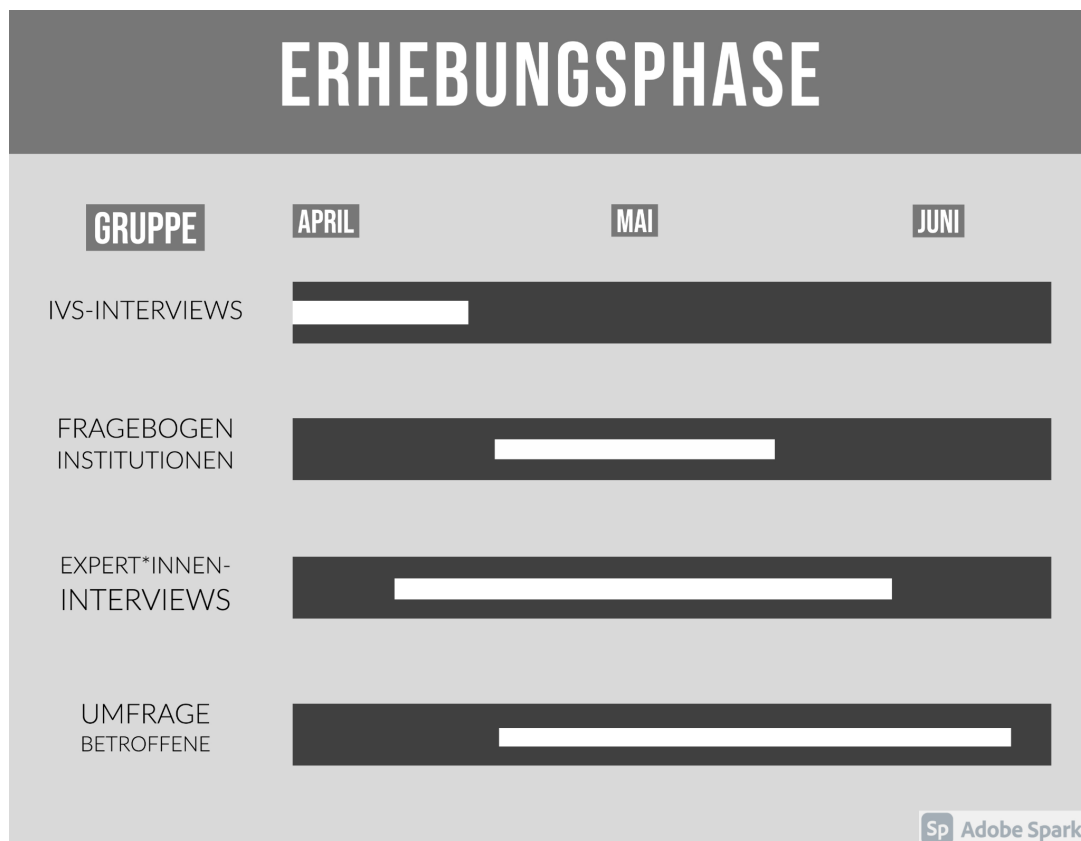
⁴⁰[https://www.aoef.at/index.php/studien-zu-gewalt?start=4#:~:text=Jede%20zweite%20Frau%20\(55%2C9,in%20der%20Wohnung%20von%20anderen.](https://www.aoef.at/index.php/studien-zu-gewalt?start=4#:~:text=Jede%20zweite%20Frau%20(55%2C9,in%20der%20Wohnung%20von%20anderen.)

⁴¹ <https://www.diepresse.com/5537329/jede-zweite-frau-wird-im-job-belastigt>

3. Ergebnisse der durchgeführten Erhebungen

Im Rahmen der Recherche wurden neben der allgemeinen Recherche folgende Erhebungen durchgeführt:

- Interviews mit Interessenvertreter:innen aus Kunst, Kultur und Sport,
- Interviews mit Expert:innen von Projekten oder Initiativen mit ähnlicher Zielsetzung oder von inhaltlichen Expert:innen zu ausgewählten Themen,
- Versand eines Fragebogens an Einrichtungen aus Kunst, Kultur und Sport,
- Online-Umfrage für Beschäftigte in Kunst, Kultur und Sport.



3.1. Online Umfrage für Beschäftigte

Die Online-Umfrage war ein wichtiger Teil der Recherche, um die Situation von Beschäftigten und potentiell Betroffenen zu erheben. Insgesamt haben 623 Beschäftigte aus Kunst, Kultur und Sport daran teilgenommen, ich habe ca. 35 Anrufe und 10 E-Mails mit Erfahrungsberichten zusätzlich zur Umfrage erhalten.

Timeline: 28. April – Ende Juni

Beschreibung: Es wurde eine Online-Umfrage für Beschäftigte und damit potentiell Betroffene im Kunst- und Kultur- sowie Sportbereich durchgeführt. Um die Umfrage so weit wie möglich zu verbreiten, wurde sie auch auf Social Media publik gemacht. Die Umfrage wurde außerdem auf der Homepage des österreichischen Kulturrats veröffentlicht.

Zielgruppe:

- Beschäftigte im Bereich Kunst, Kultur, Sport,
- Potentielle Betroffene von sexueller Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch,
- Zeuginnen von Machtmissbrauch, sexueller Belästigung und Gewalt.

Zielsetzung: Im Rahmen der Online-Umfrage sollten viele Menschen erreicht werden, um eine quantitative Auswertung und einen Überblick über die bestehenden Strukturen und ggf. die Dimension des Problems zu bekommen. Auch hier sollte herausgefunden werden, ob bestehende Stellen genutzt werden und wo (Ergänzungs-)Bedarf besteht. Gleichzeitig bietet sich eine Online-Umfrage dazu an, Informationen über den Aufbau der Vertrauensstelle zu streuen.

Methodik: Online-Umfrage + Social Media + Multiplier

Wichtigste Aspekte:

- Welche Art der Diskriminierung und des Machtmissbrauchs wurde erfahren oder beobachtet?
- Nutzen Betroffene bestehende Stellen und Angebote?
- Wie äußert sich Machtmissbrauch?



Abbildung: Shareable für Social Media

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Die Aufteilung zwischen Kunst, Kultur und Sport war sehr ungleich. Von 623 Teilnehmer:innen waren lediglich 54 Sportler:innen.

Dies liegt daran, dass die Online-Umfrage in erster Linie auf der Homepage des Kulturrat Österreich und über die Medien der Mitgliedsverbände veröffentlicht wurde.

Die Umfrage zeigt die Betroffenheit von Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt sehr deutlich. Von 623 Teilnehmer:innen sind nur 170 Teilnehmer:innen (27,29 Prozent) nicht betroffen oder betroffen gewesen. Der Rest war teilweise mehrfach betroffen, wobei Machtmissbrauch mit 308 Antworten die meiste und Gewalt mit 58 Angaben die geringste Erfahrung darstellt.

Interessant war, dass 334 Teilnehmer:innen schriftlich ihre Erlebnisse im Rahmen einer offenen Frage geteilt haben (ausgewählte Zitate weiter unten).

Bei den abgefragten Arten der Diskriminierungserfahrungen steht die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität an erster Stelle, gefolgt von Diskriminierung aufgrund des Alters und Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung. Auch hier gaben viele Teilnehmer:innen an, mehrfach betroffen zu sein (252 Teilnehmer:innen haben bei der dritten Frage angegeben, von Diskriminierung betroffen zu sein, bei der Frage zur Art der Diskriminierung gab es insgesamt 569 Antworten).

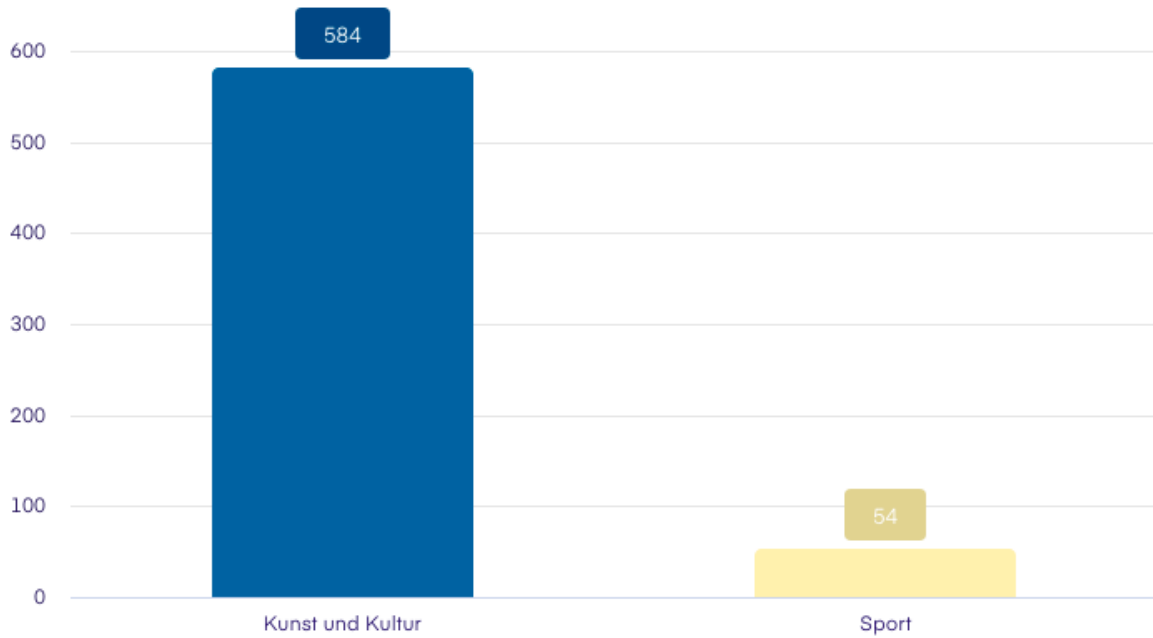
Nach den häufigsten Gewalterfahrungen befragt, gaben die Teilnehmer:innen "Anfeindungen/Beleidigungen/Diffamierungen" als häufigste Erfahrung vor "Mobbing" und "menschenunwürdigem Verhalten" an.

Auf die Frage, ob die Teilnehmer:innen schon einmal Zeug:in eines Übergriffs (verbal oder körperlich) geworden sind, gaben 274 Teilnehmer:innen (44 Prozent) an, dass sie noch nie Zeug:in eines Übergriffs wurden.

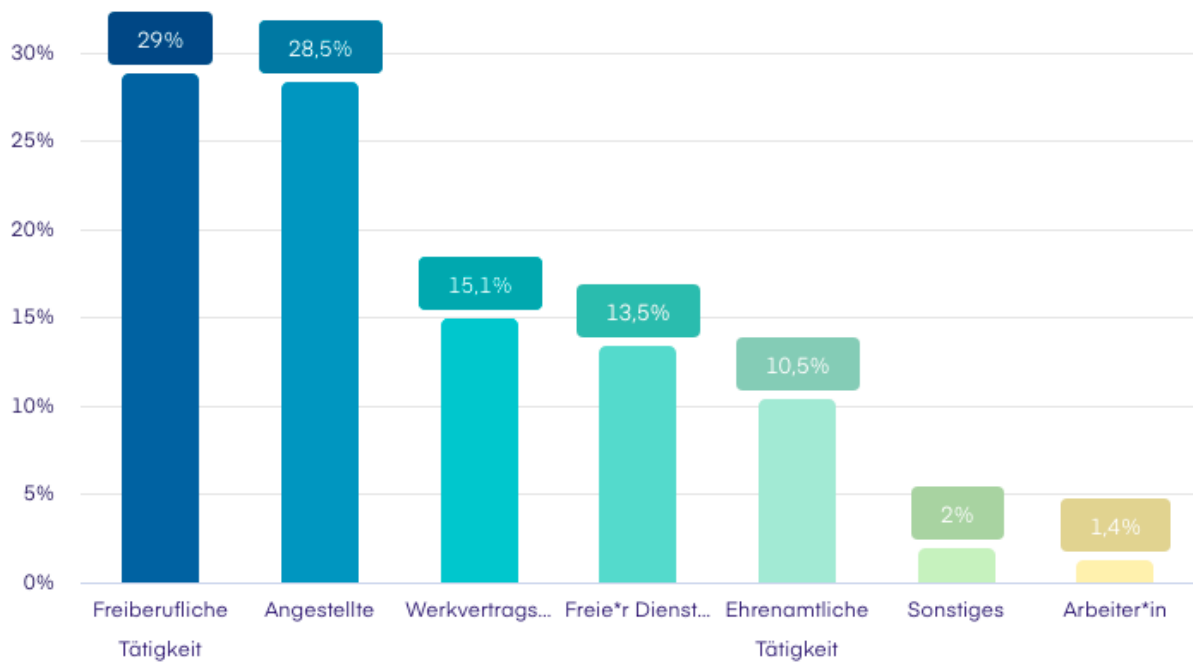
Die Frage nach einer internen Stelle, an die sich Betroffene wenden können, wurde von jenen Teilnehmer:innen, die im Moment in einer Organisation tätig sind (463), in der Hälfte der Fälle mit "nein" beantwortet. Auf die Frage nach einer Meldung in der Vergangenheit haben von den 408 Teilnehmer:innen, die einen Vorfall hätten melden wollen, nur 119 (29,17 Prozent) einen Vorfall gemeldet. Der Rest hat angegeben, dass es keine Stelle gab oder sie den Vorfall nicht gemeldet haben. Diese Frage korreliert mit der Frage, ob die Teilnehmer:innen das Gefühl haben, dass ihnen oder der betroffenen Person Nachteile durch die Meldung eines Vorfalls drohen würden. Hier konnten nur 14 Prozent ausschließen, dass ihnen KEIN Nachteil drohen würde.

Die genauen Auswertungen der Umfrage ergeben folgendes Bild:

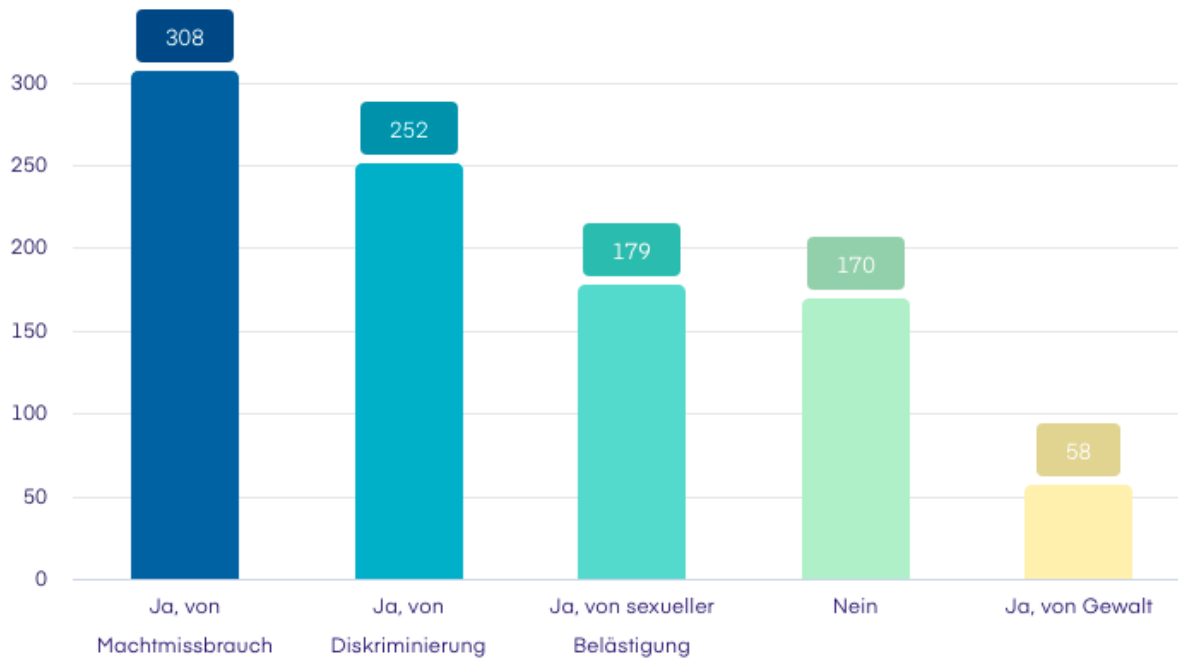
Frage 1: Sind Sie oder waren Sie in einer der folgenden Bereiche tätig?
Antwortmöglichkeit: Kunst, Kultur oder Sport



Frage 2: In welchem Dienstleistungsverhältnis sind oder waren Sie tätig?



Frage 3: Sind Sie persönlich im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit von Machtmissbrauch, sexueller Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung betroffen oder betroffen gewesen?



Frage 4: Wenn Sie von Machtmissbrauch betroffen sind oder waren, wie hat sich dieser geäußert?

Von der Beantwortung dieser offenen Frage haben 334 Teilnehmer:innen Gebrauch gemacht und ihre Erfahrungen in schriftlicher Form geteilt.

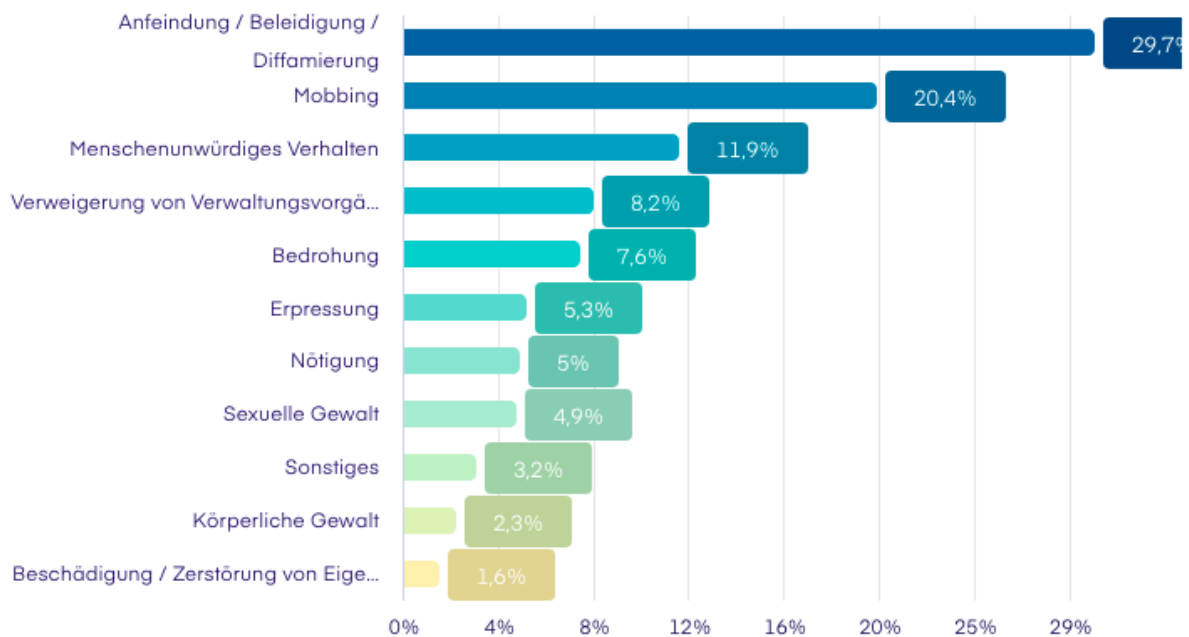
Ausgewählte Zitate:

Aufgrund der Anonymität der Umfrage und der Schutz der Betroffenen wird auf die Wiedergabe ausgewählter Zitate verzichtet.

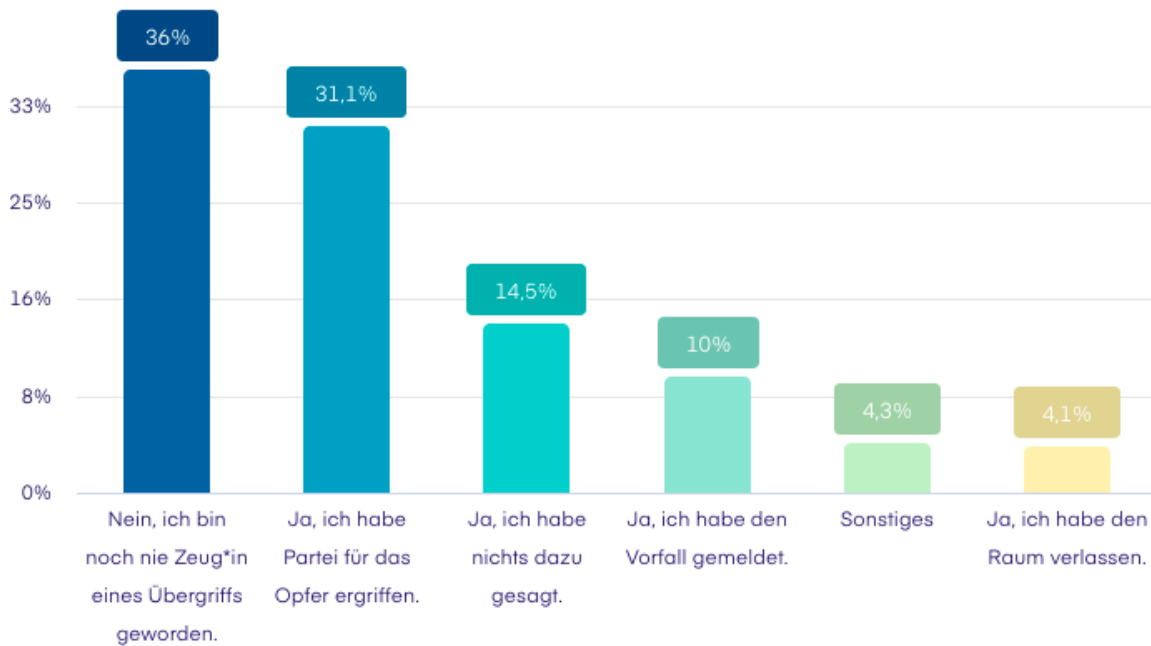
Frage 5: Wenn Sie von Diskriminierungen betroffen sind oder waren, mit welchen Arten von Diskriminierungen sind Sie konfrontiert gewesen?

ANTWORT	ANTWORTEN	VERHÄLTNIS
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität	242	66.9%
Diskriminierung aufgrund des Alters	104	28.7%
Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung	59	16.3%
Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit	53	14.6%
Sonstiges	53	14.6%
Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung	38	10.5%
Diskriminierung aufgrund der Religion	12	3.3%
Diskriminierung aufgrund von Behinderung	8	2.2%

Frage 6: Wenn Sie von Gewalt betroffen sind oder waren, welche Form hat die gegen Sie gerichtete Gewalt angenommen?



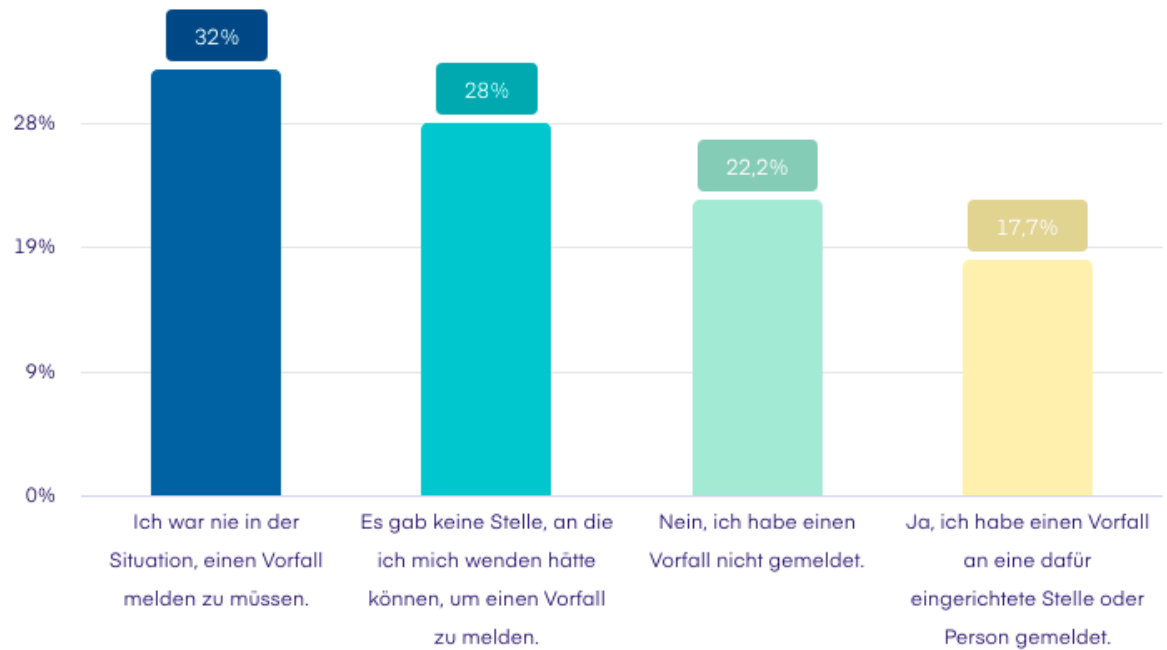
Frage 7: Sind Sie schon einmal Zeuge*in eines Übergriffs geworden? Wenn ja, wie haben Sie sich verhalten?



Frage 8: Gibt es innerhalb der Organisation, für die Sie im Moment arbeiten, eine Stelle oder eine Ansprechperson, an die sich Betroffene von Machtmissbrauch, sexueller Belästigung oder Gewalt wenden können?

ANTWORT	ANTWORTEN	VERHÄLTNIS
Nein	201	32.3%
Ich bin im Moment in keiner Organisation tätig	160	25.7%
Ich weiß es nicht	95	15.2%
Ja, einen Betriebsrat	87	14%
Ja, eine Vertrauensperson	72	11.6%
Ja, eine*n Gleichbehandlungsbeauftragte*n	63	10.1%
Sonstiges	25	4%
Ja, eine Ombudsstelle	11	1.8%

Frage 9: Haben Sie in der Vergangenheit einen Vorfall an eine dafür eingerichtete Stelle oder Person gemeldet?

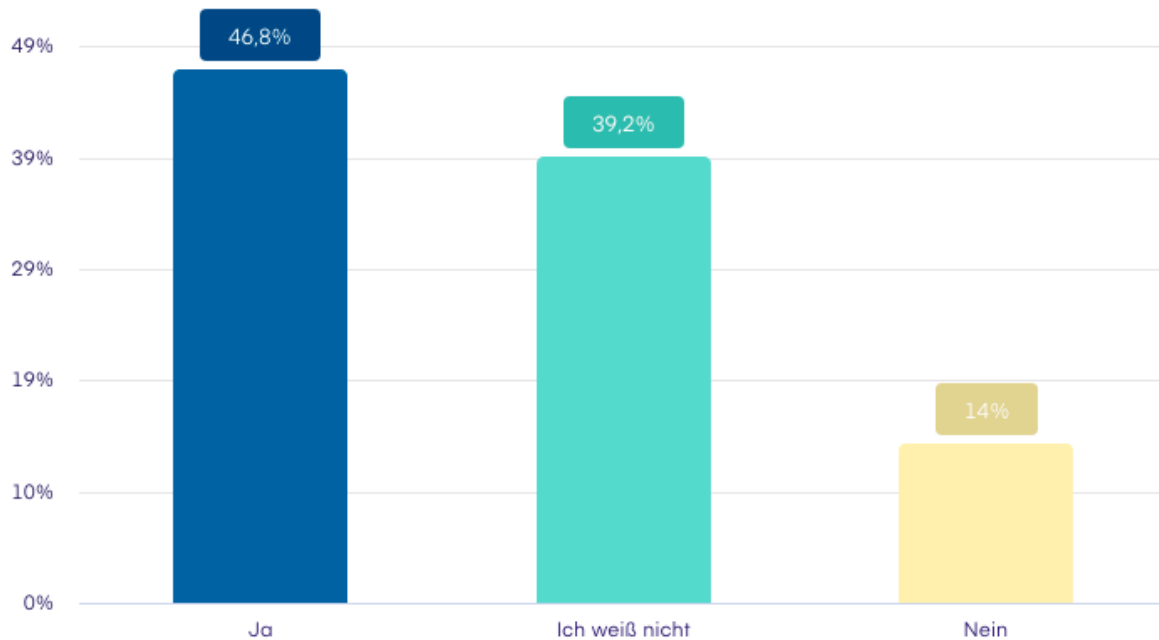


Frage 10: Wenn ja, wie hat die Stelle reagiert?

Ausgewählte Zitate:

Aufgrund der Anonymität der Umfrage und der Schutz der Betroffenen wird auf die Wiedergabe ausgewählter Zitate verzichtet.

Frage 11: Haben oder hatten Sie das Gefühl, dass Ihnen oder der betroffenen Person Nachteile durch die Meldung eines Vorfalls drohen würden?



Frage 12: Was ich immer schon mal loswerden wollte:

Ausgewählte Zitate:

Aufgrund der Anonymität der Umfrage und der Schutz der Betroffenen wird auf die Wiedergabe ausgewählter Zitate verzichtet.

3.2. Fragebogen für Institutionen in Kunst, Kultur und Sport

Timeline: 23. April – 31. Mai 2021

Beschreibung: In Abstimmung mit dem Vorstand des Kulturrat Österreich und mit Feedback des BMKOeS (Termin 27. April 2021) wurde ein Fragebogen für Institutionen und Organisationen erstellt. Dieser wurde an eine Liste von 240 österreichweit tätigen Institutionen aus dem Kunst-, Kultur- und Sportbereich mit Bitte um Retournierung bis Ende Mai verschickt.

Bei der Auswahl der Institutionen wurde auf Vielfältigkeit hinsichtlich Bereich und Größe geachtet.

Zielgruppe: Institutionen und Organisationen aus dem Kunst-, Kultur- und Sportbereich.

Zielsetzung: Institutionen spielen in diesem Prozess eine wichtige Rolle, damit ein Überblick über die bestehenden Strukturen gewonnen werden kann.

Durch den Fragebogen sollte der Status Quo sowie die Kooperationsbereitschaft erhoben werden, um bereits bestehende Schnittstellen so gut wie möglich nutzen zu können.

Gleichzeitig dient der Fragebogen auch dazu, die Institutionen an Bord zu holen und ihnen zu zeigen, dass auch sie in den Erstellungsprozess eingebunden sind.

Methodik: Der Fragebogen mit Mischfragen dient dazu, Hintergrundinformationen zu sammeln und relevante Aspekte herauszufinden.

Es handelt sich dabei um eine Forschungsmethode, die quantitative Informationen zur Beschreibung von aktuellen, vergangenen oder überdauernden Merkmalen von Personen oder Personengruppen liefert, weswegen sie hier als geeignet erscheint.

Wichtigste Aspekte:

- Welche Initiativen/Stellen/Sensibilisierungsprojekte/Präventionsmaßnahmen existieren bereits?
- Welchen Stellenwert hat Antidiskriminierung und Inklusion innerhalb der österreichischen Institutionen? Gibt es dafür ein Bewusstsein?
- Sind die Institutionen mit Machtmissbrauch und Diskriminierungserfahrungen konfrontiert, wird etwas dagegen unternommen und werden Anfragen und Meldungen dokumentiert?

Ergebnisse Zusammenfassung:

Von 240 angeschriebenen Kunst- und Kultureinrichtungen haben lediglich 78 daran teilgenommen. Erfreulich war hier jedoch, dass die Interaktion sehr produktiv war. Viele der Einrichtungen haben mich darüber hinaus noch kontaktiert, um ihre Eindrücke zu teilen. Weiters ist positiv hervorzuheben, dass die Größen der Institutionen sehr unterschiedlich waren und auch viele verschiedene Kunst- und Kulturbereiche abgedeckt sind.

Der Aufbau des Fragebogens ging vom Großen ins Kleine. Zuerst wurde gefragt, ob es eine

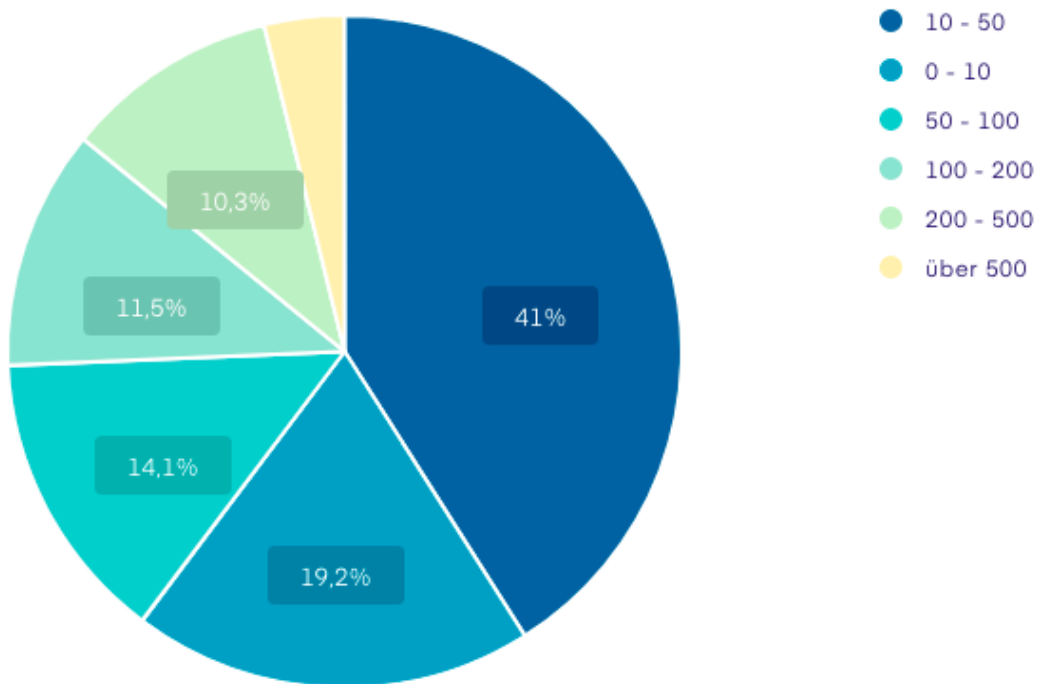
Stelle oder Person gibt, an die sich Betroffene wenden können. Diese Frage wurde von 28 Prozent verneint, die meisten Organisationen hatten einen Betriebsrat oder eine Vertrauensperson (jeweils 29,1 Prozent). Lediglich 2,5 Prozent gaben an, eine Ombudsstelle eingerichtet zu haben. Nur 12 Organisationen gaben an, für Anfragen an die Person oder Stelle ein strukturiertes Prozedere etabliert zu haben (die Ausgestaltung des Prozederes ist weiter unten zu finden). Auswertungen zur Häufigkeit der Anfragen gibt es in nur 9 Organisationen.

In der nächsten Stufe bezog sich die Frage darauf (bei Nichtvorliegen einer Stelle oder einer Person), ob Diskriminierungen bekannt geworden sind. Dies verneinten 69,6 Prozent der Organisationen. Der Rest gab an, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität und Machtmissbrauch (jeweils rund 10 Prozent) bekannt wurden.

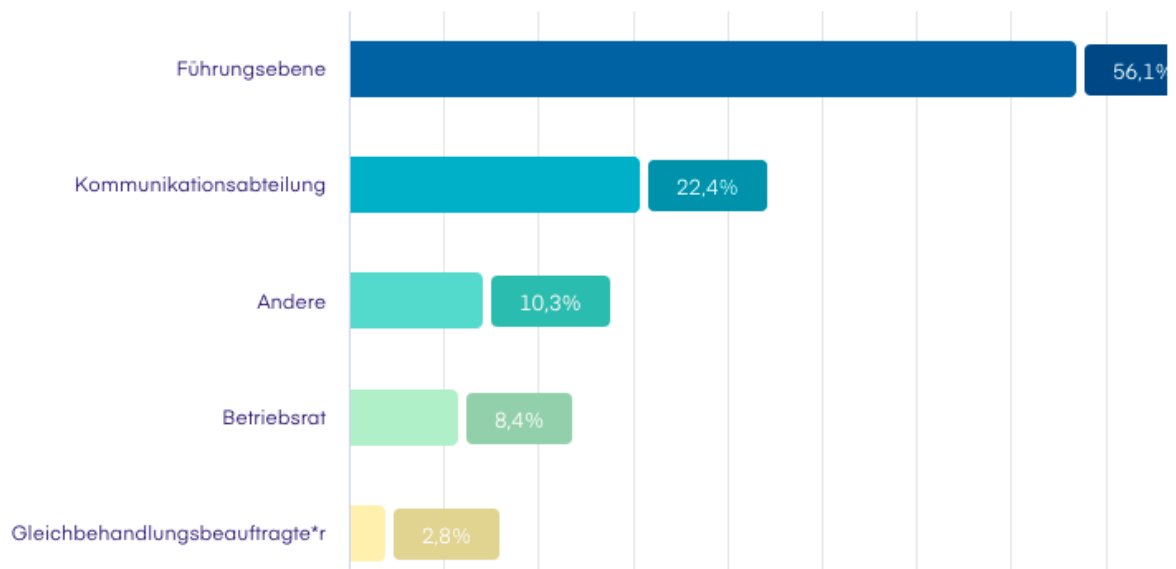
Um einen Schritt weiter zu gehen wurde gefragt ("Wenn Sie keine interne Stelle oder Ansprechperson oder kein strukturiertes Prozedere haben"), wie bisher im Eintrittsfall intern mit Diskriminierungserfahrungen oder Machtmissbrauch umgegangen wurde und ob es Verbesserungspotential gibt. Die ausgewählten Zitate und Berichte sind weiter unten zu finden.

Die genauen Auswertungen der Umfrage, ergeben folgendes Bild:

Frage 2: Geschätzte durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten/Mitgliedern in einem Jahr?



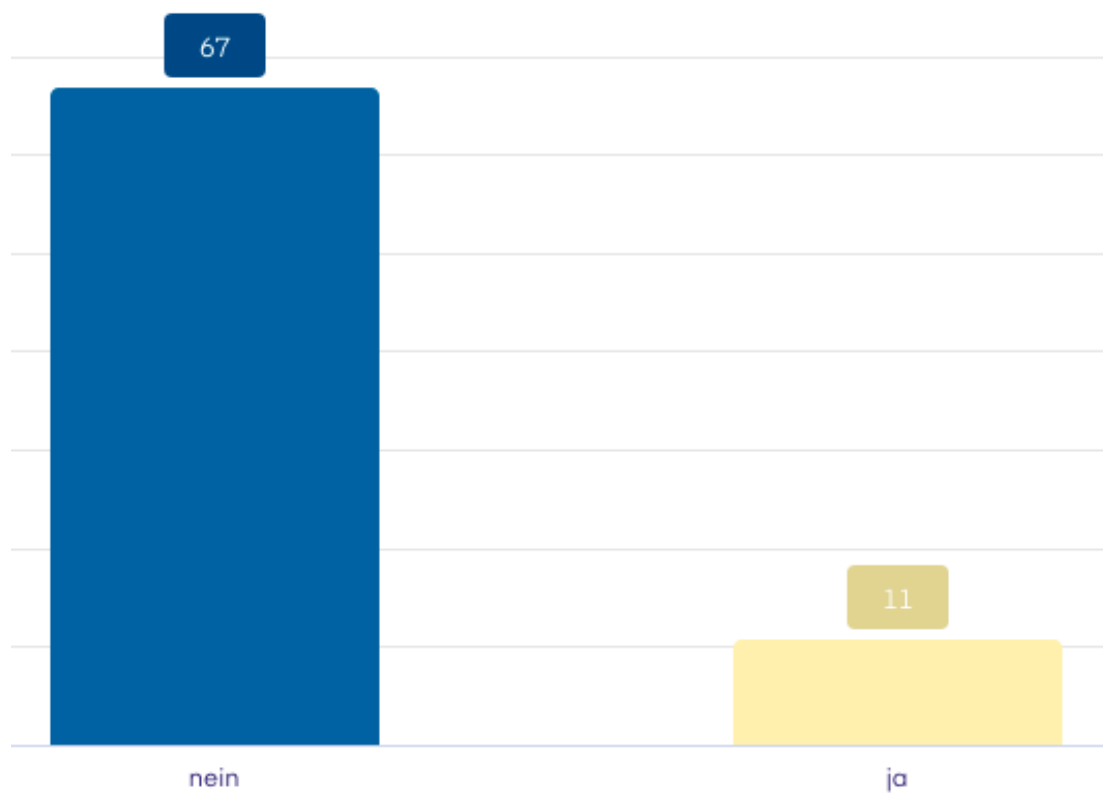
Frage 3: Wer wird intern in die Beantwortung dieses Fragenkatalogs mit einbezogen?



Frage 5: Gibt es innerhalb Ihrer Organisation eine Stelle oder eine Ansprechperson, an die sich Betroffene von Machtmissbrauch, sexueller Belästigung oder Gewalt wenden können?

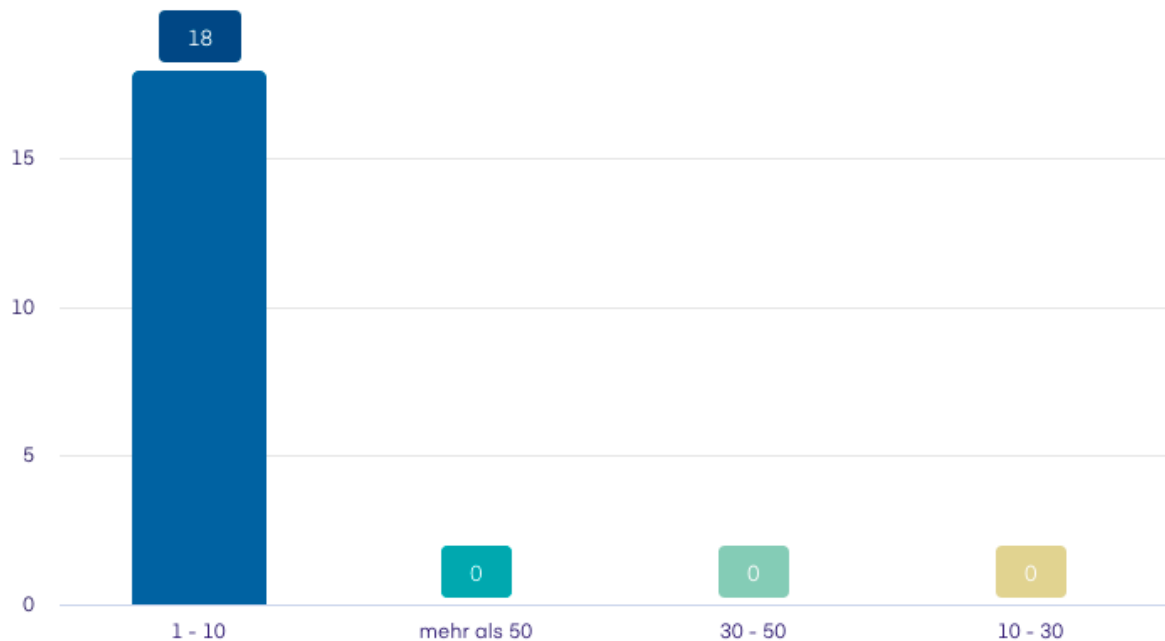
ANTWORT	ANTWORTEN	VERHÄLTNIS
Nein	30	38.5%
Ja, eine Vertrauensperson	23	29.5%
Ja, einen Betriebsrat	23	29.5%
Ja, Sonstiges	15	19.2%
Ja, eine*n Gleichbehandlungsbeauftragte*n	12	15.4%
Ja, eine Ombudsstelle	2	2.6%

Frage 6: Gibt es für derartige Anfragen oder Vorfälle innerhalb Ihrer Organisation ein strukturiertes Prozedere?



Frage 8: Gibt es Auswertungen zur Häufigkeit der Anfragen?

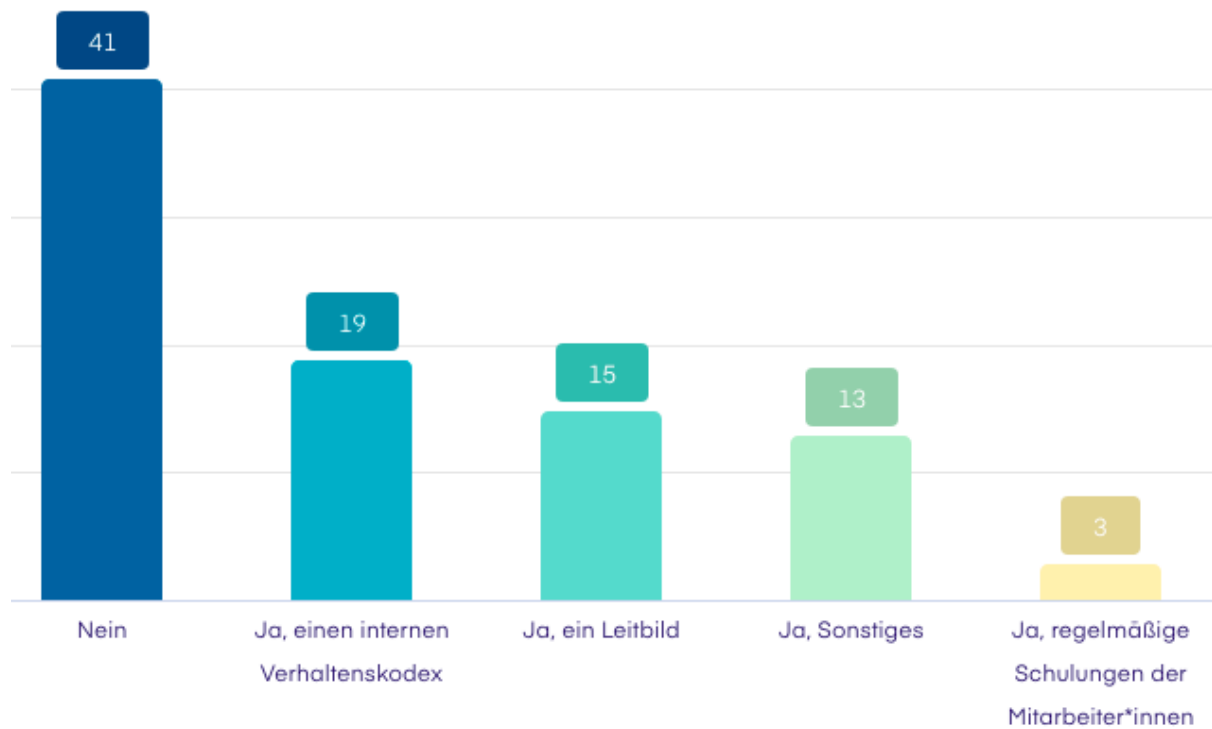
In 69 Fällen gibt es keine Auswertungen zur Häufigkeit der Anfragen. Bei den restlichen Institutionen gab es laut Angaben zwischen 1 und 10 dokumentierte Fälle im letzten Jahr.



Frage 10: Wenn es intern keine Stelle oder Ansprechperson gibt, an die sich Betroffene wenden können: Welche Arten von Diskriminierung sind in Ihrem Umfeld bekannt geworden?

ANTWORT	ANTWORTEN	VERHÄLTNIS
Uns sind keine Fälle von Diskriminierung bekannt	55	70.5%
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität	9	11.5%
Sonstiges	9	11.5%
Machtmissbrauch	7	9%
Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit	5	6.4%
Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung	3	3.8%
Diskriminierung aufgrund des Alters	2	2.6%
Diskriminierung aufgrund der Religion	2	2.6%
Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung	1	1.3%

Frage 13: Gibt es in Ihrer Organisation eine interne Sensibilisierungs- oder Präventionsstrategie zu den Themen sexuelle Belästigung, Gewalt oder Machtmissbrauch?



3.3. Reflecting Group und Einbeziehung aller relevanten Stakeholder

Ein wichtiger Rechenschritt war die Einbeziehung der Interessenvertretungen und der relevanten Stakeholder.

Interviews Kulturrat + IVs:

Im ersten Teil der Recherchephase wurden zu diesem Zweck Interviews mit Vertreter:innen des Kulturrats und weiteren Interessenvertretungen geführt und folgende Eckpunkte abgefragt:

Timeline: 23. April – 10. Mai

Beschreibung: Interviews mit Vertreter:innen der Interessenvertretungen innerhalb und außerhalb des Kulturrats sowie IVs im Sport.

Zielgruppe: Mitglieder des österreichischen Kulturrats, Interessenvertretungen außerhalb des österreichischen Kulturrats (z. B. Stimm-IG). Interessenvertretungen im Sportbereich.

Zielsetzung: Ziel war es, einen Überblick über die jeweiligen Herausforderungen und Fragestellungen in den verschiedenen Bereichen zu bekommen. Außerdem sollten mögliche Schnittstellen erkannt und in das Konzept miteinbezogen werden.

Methodik: Übermittlung des Interviewleitfadens im Vorhinein und darauffolgendes Telefonat.

Wichtigste Aspekte:

- Was bedeutet Machtmissbrauch in den jeweiligen Bereichen?
- Gibt es bereits bestehende Projekte/Initiativen/Stellen gegen Machtmissbrauch und Gewalt?
- Wer soll miteinbezogen werden?

Interviews Expert:innen anderer Projekte und Initiativen mit ähnlicher Zielsetzung:

Timeline: 27. April – 30. Juni

Beschreibung: Mit ausgewählten Expert:innen aus verschiedenen Bereichen wurden Interviews durchgeführt, die sich konkret auf den Aufbau der Vertrauensstelle und die Ausgestaltung beziehen.

Zielgruppe:

- Initiator:innen von bestehenden Projekten/Initiativen/Ombudsstellen mit einer ähnlichen Zielsetzung (z. B. we_do!, Themis etc.)
- Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Künstler:innen/Sportler:innen
- Wissenschaftler:innen
- Gewalt und Opferschutz (z. B. Weisser Ring)
- Psycholog:innen
- Gewaltschutz (z. B. AÖF)

Zielsetzung: Hier ging es darum, andere Aspekte in den Erhebungsprozess miteinzubeziehen. Wichtig in diesem Zusammenhang war die erste Gruppe, nämlich Vertreter:innen bestehender Projekte mit einer ähnlichen Zielsetzung. Gleichzeitig ging es hier auch darum, organisatorische, rechtliche oder psychologische Aspekte der Erstellung der Vertrauensstelle in den Prozess miteinzubeziehen.

Methodik: Interviews

Wichtigste Aspekte:

- Was ist beim Aufbau der Vertrauensstelle(n) zu beachten?
- Wie könnte ein Reportingverfahren aussehen?
- Wie könnte ein Präventionspaket aussehen?
- Wie könnte ein Finanzierungsmodell aussehen?

Reflexionsphase im Rahmen der Reflecting Group:

Timeline: 13. Juli – 15. August 2021

Beschreibung:

Im Rahmen von 2 Sitzungen der Reflecting Group wurden die Ergebnisse der Erhebungen sowie erste Vorschläge gemeinsam mit Vertreter:innen aus Kunst, Kultur und Sport sowie Expert:innen aus verschiedenen Bereichen diskutiert.

Diese Reflexionsphase diente dazu, bestimmte Fragestellungen ergebnisoffen zu diskutieren und allen Beteiligten die Möglichkeit zu geben, sich mit ihren Vorstellungen, Ideen, ihrem Wissen und ihren Bedenken einzubringen. Die Ergebnisse der Erhebungen und die Rückmeldungen aus den Sitzungen der Reflecting Group dienen als Grundlage für die Ermittlung der Notwendigkeit einer oder mehrerer Vertrauensstelle(n) und für die erstellten Vorschläge zur Ausgestaltung der Struktur, der Prozesse und eines Lastenhefts.

Teilnehmer:innen der Reflecting Groups:

- *Vertreter:innen Kulturrat Österreich*
- *Vertreter:innen Sport*
- *Leiter*innen/Initiator*innen von bereits bestehenden Initiativen/Projekten/Stellen mit derselben Zielsetzung*
- *Expert:innen aus verwandten Themen*

Ziele der Reflecting Groups:

- *Information über die Erhebungsergebnisse und über die ersten Vorschläge*
- *Bewertung der Vorschläge*
- *Gemeinsame Diskussion der Vorschläge*
- *Plattform für Austausch*
- *Festlegung gemeinsamer Ziele*
- *Fokus auf Bedürfnisse von Betroffenen*
- *Integration bestehender Prozesse und Strukturen*
- *Gemeinsame Erarbeitung eines abgestimmten Vorschlags*

Ablauf der Reflexionsphase:

1. Sitzung der Reflecting Group am 13. Juli 2021, 09:30 – 11:30 Uhr mit Schwerpunkt auf Information der Teilnehmer:innen über die Ergebnisse der Erhebungen und die ersten Vorschläge.

Bewertungsphase der Vorschläge remote via Padlet von 14. Juli bis 1. August 2021 und Möglichkeit, schwerwiegende Einwände aufzuzeigen und zu begründen.

2. Sitzung der Reflecting Group am 6. August 2021, 09:30 – 12:30 Uhr mit dem Schwerpunkt auf einer interaktiven Diskussion und einer Bewertung nach dem Konsent-Prinzip sowie Überlegung, welche Arbeitsgruppen für die Konzepterstellung und -umsetzung notwendig sind.

Nach der ersten, informativen Sitzung der Reflecting Group am 13. Juli 2021 wurde die zweite Sitzung am 6. August 2021 interaktiv gestaltet. In Kleingruppen wurden jene Themen, die sich aus der Ausarbeitung des Padlets ergeben haben, diskutiert. Problemstellungen und Übereinstimmungen wurden herausgearbeitet.

Methodik: Das Konsent-Prinzip leitet sich aus Diskussionsprinzipien der Soziokratie (lat. socius = Gefährte, griech. kratein = regieren) ab und ist ein Modell der Steuerung und Entscheidungsfindung in Prozessen und Organisationen, das von der Gleichwertigkeit aller Beteiligten ausgeht.

Konsent ist nicht Konsens. Konsent heißt nicht „Ja, ich stimme zu!“, sondern „Ich habe keinen schwerwiegenden Einwand dagegen“. Ein solcher Beschluss wird gemeinsam und kreativ auf Basis von Argumenten gefunden und liegt somit innerhalb des Toleranzbereiches jeder Mitwirkenden – im Hinblick auf ein gemeinsames Ziel.

- Alle Beteiligten haben die gleichen Möglichkeiten der Mitsprache und jedes Argument zählt (Gleichwertigkeit der Beteiligten – Primat des Arguments).
- Einwände werden als noch nicht gehörte Argumente vom Moderator umgewandelt und konstruktiv verwendet.

3.3.1 Zusammenfassung der Ergebnisse der 1. Sitzung

In der ersten Sitzung wurden die Ergebnisse der Erhebungen sowie erste Vorschläge präsentiert. Die Teilnehmer:innen hatten dann 1 Woche Zeit, um die Vorschläge im Padlet zu bewerten.

Die Ergebnisse des Padlets lassen sich folgendermaßen zusammenfassen (Hinweis: Es wurde nicht das gesamte Padlet aufgenommen, sondern in Hinblick auf die Ergebnisse der 2. Sitzung nur die wichtigsten Eckpunkte):

Vorschlag	Bewertung
Begriff "Vertrauensstelle"	Der Begriff Vertrauensstelle war für eine Teilnehmer:in diskussionswürdig, da sich eine Stelle das Vertrauen erst verdienen muss. Es wird vorgeschlagen, den Begriff "Ombudsstelle" zu verwenden.
Rechtsform Verein	<ul style="list-style-type: none"> - Die Teilnehmer:innen waren sich zum Großteil einig darüber, dass eine Abwägung zwischen potentiellen Rechtsformen gemacht werden muss. - Die Rechtsform ist auch abhängig davon, was man mit einer Stelle erreichen will. - Für einen Kulturwandel wäre eine Einrichtung ähnlich der Volksanwaltschaft oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft geeigneter. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die Einrichtung eine politische Entscheidung ist.
Der Vorschlag war, eine Vertrauensstelle zu schaffen, die für Kunst, Kultur und Sport zuständig ist. Je nach Materie sollte es aber <ul style="list-style-type: none"> - einen eigenen Prozess innerhalb der Stelle und - geschulte Mitarbeiter:innen pro Bereich geben. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Teilnehmer:innen halten fest, dass die Zusammenführung von Kunst, Kultur und Sport der Ressortaufteilung im Ministerium geschuldet ist. - Es darf nicht passieren, dass für einen Bereich zu wenig Ressourcen zur Verfügung stehen. - Selbst wenn man ein Dach oder eine Allianz vorschlägt, müssen sparten- und genrespezifische

	<p>Besonderheiten beachtet werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gleichzeitig sind die Erfahrungen der Querschnitts-Anforderungen interessant (Arbeitsrecht, Hierarchien etc.). - Eine gemeinsame Infrastruktur ist denkbar, aber nur mit getrennten Prozessen. - In der zweiten Sitzung beschäftigte sich eine Unterarbeitsgruppe mit der Frage der Trennung von Sport und Kunst/Kultur (Ergebnisse sind weiter unten unter der Empfehlung 4.2.2. zu sehen).
<p>Lastenheft:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prävention - Intervention - Mediation - Lobbyarbeit - Dokumentation und Vernetzung - Evaluierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Einigkeit über weitreichende Prävention (verpflichtende Schulungen für Betriebe, Bewusstseinsbildung) - Beratung kann von jeder Person (Betroffene, Zeug:innen), aber auch von Betrieben in Anspruch genommen werden. - Interventionsmöglichkeiten müssen klar festgelegt sein und von geschultem, externen Personal durchgeführt werden. Mediation wird begrüßt. Verbands-Interventionen werden vorgeschlagen.
<p>Frage: Haben Sie inhaltliche oder formale Vorschläge?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung einer Kammer - Schärfung der Vorschläge und weitere Gespräche in der Konzepterstellungphase. - Lastenheft schärfen.

3.3.2 Zusammenfassung der Ergebnisse der 2. Sitzung

In der zweiten Sitzung wurden in Kleingruppen folgende Fragestellungen bearbeitet:

- Trennung von Kunst, Kultur und Sport
- Anforderungen an die Struktur einer oder mehrerer Vertrauensstelle(n)
- Was müssen die Stellen können?
- Was muss vor Errichtung einer oder mehrere Stelle(n) getan werden.

Die Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

1. Nationaler Rahmen für eine oder mehrere Vertrauensstelle(n)

Erwartungshaltung und Self-Assessment:

Es gibt einen politischen Auftrag in Form des Entschließungsantrags 287/A(E) 1 von 2 vom 22.01.2020 (XXVII. GP).

Die Erwartungshaltung als Ergebnis der Recherche ist auf jeden Fall eine starke rechtliche Verankerung der Vertrauensstelle und ihrer Handlungsmöglichkeiten.

Darüber hinaus gibt es Forderungen nach einer Evaluierung und ggf. Anpassung von Förderrichtlinien der Kulturförderungen sowie der Sportförderungen. Bestimmte Voraussetzungen müssen in den Fördersystemen verankert werden. 100% Sport hat bereits ein Konzept, wie man das machen könnte.

In der Reflecting Group diskutiert wurde außerdem eine gesetzliche Verankerung, die Betroffene von Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt dann schützt, wenn sie sich dagegen zur Wehr setzen.

Eng damit verbunden ist die arbeitsrechtliche Situation von Künstler:innen in Österreich und die mangelnde Einordnung und Absicherung, mit der sich eine Studie des Kulturrat Österreich bereits auseinandergesetzt hat.⁴²

In mehreren Kommentaren war außerdem davon die Rede, die zukünftige(n) Stelle(n) selbstbindend einen Code of Conduct erstellen zu lassen. Dieser soll, ähnlich wie eine nationale Strategie, jene Punkte beinhalten, die über die individuellen Leistungen (z.B. Beratung) hinaus eine kollektive Änderung und einen Kulturwandel herbeiführen. Darüber hinaus sollen strenge und klare Verfahrensregelungen geschaffen werden, um Stabilität herzustellen.

Needs Assessment und Empfehlungen:

1. Beauftragung einer Legal Analysis, die sich mit folgenden Punkten auseinandersetzt:
 - Wo könnte(n) eine oder mehrere Vertrauensstelle(n) gesetzlich verankert werden?
 - Wie könnte man die Voraussetzungen in Förderrichtlinien anpassen und ergänzen?
 - Gibt es einen Schutz für jene Menschen, die einen Verdachtsfall an eine dafür eingerichtete Stelle melden?
 - Wie könnte man eine Meldepflicht im Sport gesetzlich verankern?
 - Wie könnte(n) die Stelle(n) hinsichtlich ihrer Rechts- und Organisationsform ausgestaltet sein?

⁴² <https://kulturrat.at/studie-unselbststaendig-selbststaendig-erwerbslos>

2. Erstellung eines Code of Conduct für die Vertrauensstelle(n)

Als Tool zur Selbstverpflichtung kann ein Code of Conduct im Rahmen der Konzepterstellung erarbeitet werden.

3. Erstellung von Rules of Procedure für die operativen Tätigkeiten einer oder mehrerer Vertrauensstelle(n).

Kann im Rahmen der Konzepterstellung in enger Abstimmung mit 100% Sport und von der Arbeitsgruppe "Unabhängigkeit und Stärke" (Die Arbeitsgruppen werden weiter unten thematisiert) erarbeitet werden.

4. Evaluierung des Fördersystems

Um dem Wunsch nach Strukturänderung gerecht zu werden, sollte geprüft werden, ob man in die bestehenden Förderrichtlinien gewisse Voraussetzungen aufnehmen könnte. Hier wird nach einer Legal Analysis im weiteren Prozess ein runder Tisch mit den relevanten Bundes- und Landesförderstellen vorgeschlagen. Zu empfehlen ist in diesem Zusammenhang auch die Evaluierung von Förderungen in Kunst, Kultur und Sport nach Equality-Kriterien.

2. Sport vs. Kunst und Kultur

Erwartungshaltung und Self-Assessment:

Die Ähnlichkeiten zwischen Kunst und Kultur auf der einen Seite und Sport auf der anderen Seite wurden bereits in der Einleitung hervorgehoben. Aus diesem Grund ist der ursprünglich angedachte Zusammenschluss der Bereiche nachvollziehbar.

Durch den intensiven und sehr positiven Austausch mit 100% Sport hat sich im Rechercheprozess jedoch herauskristallisiert, dass die Bereiche zwar unter einem gemeinsamen Dach stehen können, jedoch prozessual getrennt bearbeitet gehören.

Im Rahmen der Reflecting Group-Sitzung vom 6. August 2021 hat sich eine Unterarbeitsgruppe mit der Fragestellung beschäftigt und hat folgende Eckpunkte als Diskussionsergebnis präsentiert:

- Gut wäre ein gemeinsames Dach, unter dem die verschiedenen Informationen und die Expertise zusammengefasst werden.
- Wichtig sind jedoch getrennte Arbeitsbereiche mit mehreren dazu einzeln ausgebildeten und vorbereiteten Case Manager:innen, die jeweils in die Fallbearbeitung gehen.
- Eine gemeinsame Ausbildung und Fortbildung der Case Manager:innen könnte sinnvoll sein – unter der Prämisse des “Voneinander-Lernens”.
- Die Teilnehmer:innen waren sich einig, dass der Fokus auf den Betroffenen liegen muss.
- Herausforderungen werden verortet in der Anonymität vs. Fallbearbeitung. In einem ersten Schritt müssen sich Betroffene auch anonym an die Stelle wenden können, und dann sollte das auf individueller Ebene in einem zweiten Schritt (ev. als Beschwerdeverfahren) weiter besprochen werden.
- 1. Individuelle Beratung + Klärung des individuellen Sachverhalts
- 2. Lösung durch: Juristische Beratung, Psychologische Beratung oder eigenes Beschwerdeverfahren.
- 3. Prävention durch das Sammeln der Expertise und der Daten
- 4. Große Fragen beantworten: Worin bestehen auf einer strukturellen Ebene die Probleme und wie werden diese dann bearbeitet.

Darüber hinaus gibt es im Bereich des Sports bereits eine längere und umfangreichere Diskussion um ein größeres Sicherheitskonzept – eine Vertrauensstelle soll nur ein Teil davon sein, der sich in das Gesamtkonzept eingliedert.

Needs Assessment und Empfehlungen:

1. Enge Kooperation in der Konzepterstellung und -umsetzung mit 100% Sport

Ein gemeinsames Vorgehen im Sinne einer Allianz bzw. eines gemeinsamen Daches wird empfohlen. In enger Abstimmung mit 100% Sport soll in den nächsten Wochen ein gemeinsames Konzept inkl. Fahrplan und ein Zeitplan erstellt werden.

3. Partner:innenschaften

Erwartungshaltung & Self-Assessment:

Die wichtigsten Akteur:innen auf nationaler Ebene ergreifen gemeinsam Maßnahmen zur Entwicklung von Partnerschaften, um den Schutz und die Handlungsmöglichkeiten von Betroffenen zu gewährleisten und gemeinsam eine Strategie zur weitreichenden Kulturänderung zu entwickeln und zu fördern.

Die nationale und internationale Kooperation und Vernetzung ist für die Funktionsfähigkeit der Stelle(n) essentiell.

Im Rahmen der Recherchephase wurden bestehende Projekte, Stellen, Initiativen und Interessenvertretungen durch folgende Maßnahmen einbezogen:

- Einzelinterviews und bilaterale Gespräche
- Im Rahmen einer Reflecting Group

Needs Assessment & Empfehlungen:

1. Etablierung der Arbeitsgruppe "Stakeholder"

Ein Ergebnis der Reflexionsphase war in der 2. Sitzung der Reflecting Group die Einsetzung einer Arbeitsgruppe, die sich mit der Einbeziehung von Stakeholdern beschäftigt.

Es haben sich bereits Mitglieder der Reflecting Group bereit erklärt, Teil der Arbeitsgruppe zu sein.

2. Weiterer Ausbau von Partner:innenschaften

Innerhalb der Arbeitsgruppe soll der weitere Ausbau von Partner:innenschaften geplant werden und auch ein geeignetes Format dafür geschaffen werden. Als nächster Schritt muss außerdem darüber nachgedacht werden, wie die Einbeziehung von Betrieben, Theatern, Häusern als Arbeitgeber:innen in den Prozess aussehen kann.

3. Etablierung eines jährlichen Round Tables

Strukturwandel kann nur unter Mithilfe aller Partner:innen geschehen. Aus diesem Grund wird die Etablierung eines jährlichen Round Tables zum Kulturwandel in der Kultur und im Sport empfohlen.

4. Einbeziehung bestehender Projekte und Stellen

Die Vertrauensstelle(n) sollen so sinnvoll und effizient wie möglich auf bestehende Prozesse aufbauen, bestehende Initiativen und Strukturen miteinbeziehen.

4. System und Struktur für Anforderungen an eine Stelle für Betroffene und zu einer nachhaltigen Kulturänderung

Erwartungshaltung:

Eine Struktur und ein System für das Management von Fällen mit einem klaren Verfahren und einer klaren Verfahrensordnung tragen dazu bei, dass schnell reagiert werden kann.

Das System soll dazu beitragen, dass der Fokus auf den Betroffenen liegt und dass die Stelle durch ihre Maßnahmen auch tatsächlich etwas zur Verbesserung der Situation beitragen kann.

Die Unabhängigkeit der Stelle steht in jedem Schritt an erster Stelle. Mit Unabhängigkeit ist politische, aber auch finanzielle Unabhängigkeit gemeint. Sie muss außerdem weisungsfrei sein. Die Stelle(n) müssen mehrsprachig operieren, parteiisch für die Betroffenen sein, und dezentral organisiert sein.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist jedoch auch die klare Abgrenzung von Zuständigkeiten und von Kooperationen mit anderen Stellen. Es muss klar sein, wofür die Stelle/n zuständig ist/sind und was ggf. ausgegliedert wird.

Hier wird wichtig sein, klare Verfahrensregelungen zu schaffen und klare Botschaften nach außen zu senden. Die Verfahren müssen transparent sein und klar verständlich, auch die Möglichkeit sich gegen Stellen-interne Verfahren zu wehren (2. Instanz) muss gegeben sein. Es muss außerdem gewährleistet sein, dass die Stelle(n) ggf. an andere Stellen weiterverweist und bei der Einleitung und Durchführung eines rechtlichen Verfahrens unterstützt.

Die Struktur muss zulassen, dass sie Beschwerden entgegennimmt, aber auch selbstständig tätig wird, wenn ein Verdacht besteht. Dies vor allem dort, wo öffentliche Gelder im Spiel sind. Die Struktur muss darüber hinaus zulassen, dass sich die Stelle auch politisch positioniert und im Rahmen von Lobbying für die Anpassung rechtlicher Rahmenbedingungen einbringt. Sie muss außerdem zulassen, dass sich auch Betriebe und Institutionen an die Stelle wenden können, z. B. ein entsprechendes Schulungsangebot nutzen können.

Empfehlungen der Europäischen Kommission gemäß Anhang I:

Bei der Erstellung der Struktur wird empfohlen, sich an die Empfehlungen der EK zu Standards für Gleichbehandlungsstellen zu halten:

- Größere Unabhängigkeit: Die Mitgliedstaaten sollten die Unabhängigkeit der Gleichstellungsstellen im Wege ihrer Verwaltungsstruktur, Mittelausstattung, der Verfahren zur Ernennung und Entlassung der Bediensteten und zur Verhütung von Interessenkonflikten gewährleisten. Sie sollten dafür Sorge tragen, dass die Gleichstellungsstellen Beweismaterial und Informationen beschaffen können.
- Rechtsbeistand: Die Mitgliedstaaten sollten die Gleichstellungsstellen in die Lage versetzen, Einzel- oder Sammelklagen zu bearbeiten, Rechtsberatung zu leisten und die Opfer oder Organisationen vor Gericht zu vertreten.

- Angemessene finanzielle und personelle Ressourcen: Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass die Gleichstellungsstellen über die erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen sowie über die nötige Infrastruktur verfügen.
- Effiziente Koordinierung und Zusammenarbeit: Die Mitgliedstaaten sollten geeignete Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Gleichstellungsstellen in den Mitgliedstaaten, EU-weit und auf internationaler Ebene adäquat miteinander kommunizieren können.

Wichtig ist zum Abschluss, dass die Struktur so ausgestaltet ist, dass sie all das umsetzen kann, was sie zukünftig leisten soll.

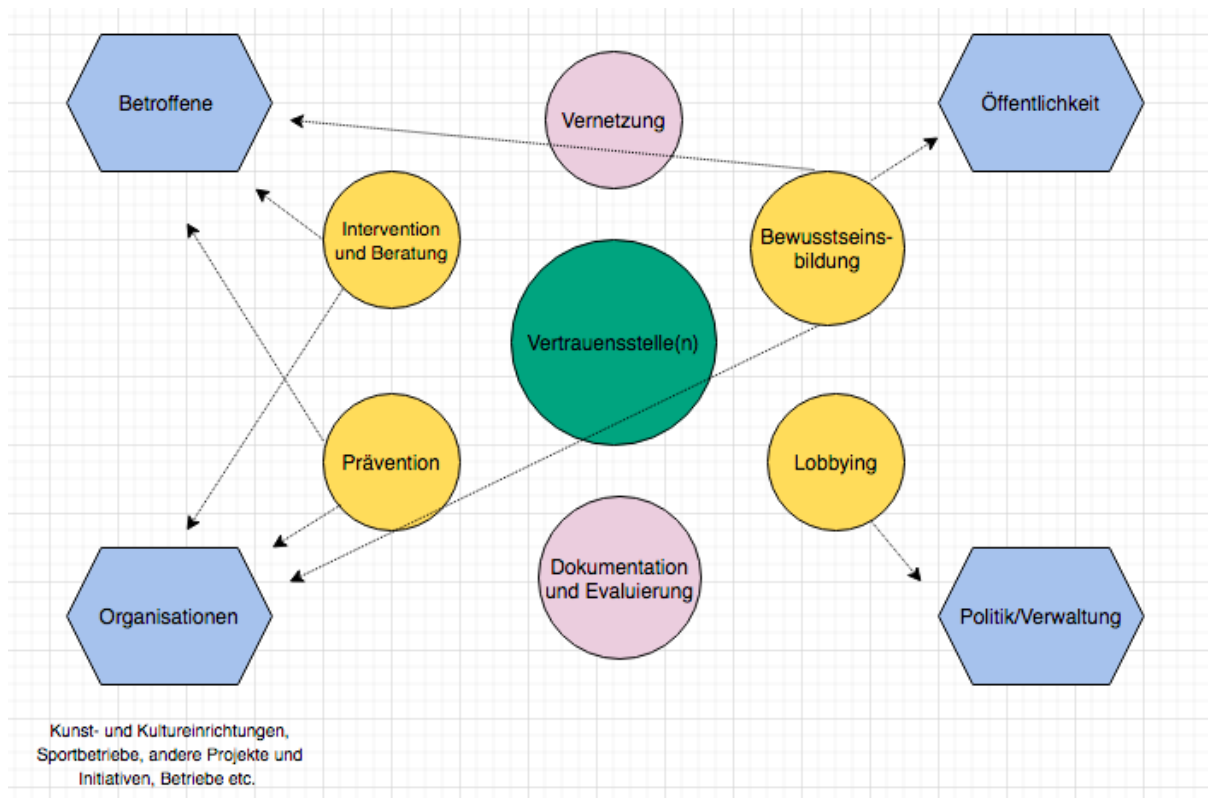


Abbildung: Struktur und Leistungen

Im Rahmen der Reflecting Group wurden dazu folgende Kernpunkte festgehalten:

Im Fokus stand die Unabhängigkeit einer Stelle. Diese garantierte Unabhängigkeit hat auch eine Auswirkung auf die Organisationsform, sowohl finanziell als auch bezüglich ihrer Handlungskompetenzen.

Aus Sicht der Betroffenen muss ein sicherer Raum geschaffen werden, hier stellt sich die Frage, wie hoch die Stelle angelegt wird.

Die Stelle muss auf jeden Fall gesetzlich verankert werden, damit sie eine klare Durchschlagskraft auch hinsichtlich ihres Handlungsspielraums und ihrer Finanzierung hat. Dies schützt vor politischem Einfluss und vor z. B. einem Regierungswechsel.

Sie muss aber auch von außen anerkannt werden, damit sie tatsächlich von den Betroffenen genutzt wird und damit Betriebe mit ihr kooperieren wollen.

Zur Finanzierung wird festgehalten, dass ein Teil vom Staat finanziert werden sollte, es wird aber zusätzlich auch eine Finanzierung nach dem Vorbild Themis diskutiert (Beteiligung der Betriebe und damit Bekenntnis zum Fortbestehen).

Ein weiterer Punkt ist jener der Angestellten bzw. der Case Manager:innen. Diese sollten die Branche kennen, aber nicht in der Branche arbeiten und gut ausgebildet sein.

Diskutiert wurde außerdem die Frage der Anonymität. Betroffene sollen sich niederschwellig an die Stellen wenden können. Es muss aber auch garantiert werden, dass die Stelle intervenieren kann – dafür braucht es aber Namen.

Needs Assessment & Empfehlungen:

1. Einrichtung der Arbeitsgruppe "Unabhängigkeit und Stärke"

Im Rahmen dieser Arbeitsgruppe sollte die Struktur der Stelle als Teil des Konzepts erarbeitet werden. Fokus soll hierbei darauf liegen, welche Rollen notwendig sind (Leitung, Präsidium, Beirat, Berufungsinstanz), welche Rechtsform geeignet erscheint und wie Unabhängigkeit und Durchsetzungskraft garantiert werden können.

2. Rechtliche Analyse zur besten Rechtsform oder Organisationsform, um ihre Unabhängigkeit und ihre Finanzierung zu garantieren (siehe auch unter Punkt 1).

Diese Analyse dient als Basis für die Arbeit der Arbeitsgruppe "Unabhängigkeit und Stärke".

3. Parallel laufende Prozesse Konzepterstellung + Konzeptumsetzung

Damit nicht zu viel Zeit verloren wird, wird empfohlen, die Konzepterstellung und die Konzeptumsetzung in den Arbeitsgruppen parallel durchzuführen.

5. Lastenheft – Was muss die Stelle können?

Im Rahmen der Reflecting Group hat sich eine Untergruppe mit der Frage auseinandergesetzt, was die Stelle(n) können müssen.

Folgende Eckpunkte wurden präsentiert:

- Stelle muss zentral Struktur und Kultur des Umgangs verändern können.
- Stelle muss Empfehlungen für den Fördergeber aussprechen können.
- Strukturelle Arbeit ist mindestens genauso wichtig wie individuelle.
- Stelle muss "die Karriere der Täter in Gefahr bringen können".
- Arbeitsrecht und Fair Pay müssen mitgedacht werden.
- Grundlagenarbeit "Freiheit der Kunst vs. Freiheit zum Despot"
- Grundlagenarbeit und Lobbying in Bezug auf rechtliche Rahmenbedingungen (Förderrecht, Strafrecht, Arbeitsrecht).
- Präventionsarbeit ist zentral.

Zusammenfassend aus der Reflecting Group haben sich folgende Leistungen herauskristallisiert:

1. Prävention

- Bewusstseinsbildung ("Was ist Machtmissbrauch", Gewaltpyramide etc.),
- Schulungsangebot (ausgelagert) für Organisationen + Einzelpersonen (z.B. Betriebsräte, Führungskräfte),
- Sensibilisierungsstrategien (Code of Conduct, betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen etc.),
- Erstellung von Guidelines (Wie gehe ich mit Fällen um, Was ist eine Grenzverletzung oder Grenzüberschreitung etc.),
- Jährliche Reportingphase der größten Fördernehmer und Überarbeitung der Voraussetzungen für Kunst- und Kulturförderungen in den Förderrichtlinien,
- Erstellung von und Mitwirkung bei Studien,
- Verpflichtung zur Hinzuziehung von Intimacy Coaches im Theater und im Film.

2. Intervention (ab dem Vorliegen eines konkreten anonymen oder nicht anonymen Verdachts)

- Strukturiertes und sicheres Beschwerdeverfahren nach einer klaren Verfahrensordnung,
- Kooperation mit der betroffenen Organisation,
- Bei Bedarf reine Beratungsstelle (juristisch oder psychologisch).
- Verpflichtende Ausbildung der Case Manager:innen – nur geschultes Personal.
- Anlaufstelle für die Meldung von Bedenken sowie für die Weiterleitung an externe Hilfs- und Beratungsstellen.

- Suspendierung der beschuldigten Person bis zur Klärung des Sachverhalts im Sport, wenn Kinder betroffen sind.
- Klar strukturiertes Meldesystem (anonym oder mit Namen, wer darf melden?).
- Vernetzung von Betroffenen mit anderen Betroffenen derselben Person oder Stelle.
- Aufzeigen der Handlungsspielräume (psychologisch, juristisch, Beschwerdeverfahren, Weiterverweisung, Mediation).
- Durchführung der jeweiligen Intervention, je nach Prozess (in Verfahrensordnung festgelegt).
- Auch im Nachhinein: Überprüfung der vereinbarten Maßnahmen und Aufarbeitung der Fälle.

3. Dokumentation und Vernetzung

- Gut gestaltete Vernetzung der Anlaufstellen und aller relevanten Stakeholder ist sehr wichtig.
- Wissenstransfer und Austausch.
- Aufarbeitung von alten und aktuellen Fällen.
- Abschlussbericht zu jedem Fall.

4. Evaluierung und Lobbying

- Risikoanalyse: Die Organisation führt in regelmäßigen Abständen eine Analyse durch und setzt sich mit den Risiken des Angebots auseinander.
- Reportingverfahren: Es ist anzudenken, ein jährliches Reportingverfahren bei den österreichischen Kultureinrichtungen zu etablieren (angelehnt an den Fragebogen für Institutionen).
- Case-Aufarbeitung: Wie konnte es zu dem Vorfall kommen – Umfeld einbeziehen.
- Lobbying bei der Gestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen.
- Mitsprache bei wichtigen Stellenbesetzungen im Kultur- und Sportbereich.
- Erhebungen bei Förderwerber:innen anhand von Equality-Kriterien.
- Berichts- und Anhörungsrechte im Parlament.

Needs Assessment & Empfehlungen:

1. Einrichtung der Arbeitsgruppe "Vertrauen und Handeln"

Diese Arbeitsgruppe setzt sich mit den Fragestellungen auseinander, was die Stelle(n) können muss/müssen. Was die Betroffenen wollen, ergibt sich einerseits aus den Erfahrungen der Interessenvertreter:innen, die ihre Mitglieder kennen, und andererseits aus der durchgeführten Online-Umfrage.

2. Parallel laufende Prozesse

Bereits vor operativer Umsetzung könnte ein Schulungskonzept erstellt werden und mit der Prävention begonnen werden.

6. Prozessgestaltung bei Konzepterstellung und -umsetzung

Erwartungshaltung:

Der Kulturrat Österreich hat als Dachverband von Interessengemeinschaften aus Kunst und Kultur die Initiative ergriffen und wurde in einem vom BMKOeS geförderten Projekt das bestehende Wissen zum Thema recherchieren sowie Anforderungen an eine oder mehrere solche Vertrauensstelle(n) erheben. Dabei wurden auch bereits im Sport vorhandene Erfahrungen mit einbezogen. Diese Phase wurde mit einem Ergebnisbericht abgeschlossen, der am 15. August übermittelt wurde.

In einem zweiten Schritt (Phase 2 – Konzepterstellung) wird nun auf Basis dieses Berichts ein Prozess eingerichtet, in dem anhand von Arbeitsgruppen ein Konzept erstellt wird. Parallel dazu sollte bereits mit der Umsetzung begonnen werden (siehe die entsprechenden Empfehlungen).

Ziel bei der Konzepterstellung soll sein, bestehende Prozesse und Strukturen so sinnvoll und effizient wie möglich in das Konzept einzubeziehen. Der Fokus soll auf den Bedürfnissen von Betroffenen liegen und das Ziel einer nachhaltigen Strukturänderung und einer Bewusstseinsänderung verfolgen.

In dieser Phase wird außerdem gemeinsam mit Vertreter:innen der Politik, der Verwaltung, den IGs bzw. den Initiativen im Sportbereich erarbeitet und abgestimmt, wie die Prozesse in Zukunft so ausgestaltet werden können, dass Schnittstellen effizient genutzt werden können. Aus der Konzepterstellung sollen sich außerdem weitere konkrete Handlungs- und Umsetzungsschritte ergeben, die laufend in einen Aufbauplan (siehe weiter unten) eingearbeitet werden.

Needs Assessment als Ergebnis der 2. Sitzung:

1. Errichtung von 3 thematischen Arbeitsgruppen

Herausgeber:

Kulturrat Österreich
Gumpendorferstraße 63b, 1060 Wien
www.kulturra.at

Autorin:

Sophie Rendl ist Juristin und Gründerin des frauenpolitischen Vereins Frauendomäne. Sie fokussiert sich in ihrer Arbeit auf die Schaffung von safer online und offline spaces und auf Gewaltschutz sowie Anti-Harassment-Strategien. Seit Mitte April ist sie beim Kulturrat Österreich zuständig für die Koordination der Recherche und Konzepterstellung rund um eine oder mehrere Vertrauensstelle(n) für Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport.

Gefördert von:

 **Bundesministerium**
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport