

KONZEPT

Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport

Stand: 15. Jänner 2022

„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*

„Man darf das gesellschaftsverändernde Potenzial von Künstler:innen und Personen um sie herum niemals verkennen.“

- Zitat eines Teilnehmers der 11. Klausurtagung der ARGE Kulturelle Vielfalt – Österreichische UNESCO-Kommission im Oktober 2021

Autorin des Konzepts:
Mag.a Sophie Rendl
sophie.rendl@gmail.com

Präambel: Vertrauen und Unabhängigkeit	3
1. Einleitung	6
2. Zielsetzung der Vertrauensstelle	13
2.1. Für Betroffene	14
2.2. Für Einrichtungen (Vereine, Organisationen, Unternehmen, Verbände etc.) aus Kunst, Kultur und Sport	14
2.3. Für Politik und Verwaltung	15
2.4. Gesellschaftliche Ziele	15
2.5. Nicht-Ziele	16
3. Systemische Verankerung der Vertrauensstelle	17
3.1. Rechtliche Bestimmungen	18
3.1.1. Nationale Rechtsbestimmungen	18
3.1.2. Europäische Rechtsbestimmungen	20
3.1.3. Völkerrechtliche Rechtsbestimmungen	22
3.2. Sonstige Bestimmungen	24
3.3. Eingliederung in Prozesse anderer Stellen und Organisationen	28
4. Verein Vertrauensstelle (Geschäftsmodell)	35
4.1. Hintergrund der Vereinserrichtung	36
4.2. Der Verein	38
4.2.1. Vereinsorgane	38
4.2.2. Mitarbeiter:innen des Vereins	41
4.3. Aufgaben des Vereins	43
4.3.1. Vorbereitungen des Betriebs	44
4.3.2. Aufnahme des Betriebs und laufender Betrieb	45
4.3.3. Überführung in eine öffentliche Stelle	45
4.4. Ausgewählte Teile des zukünftigen Betriebsmodells des Vereins	47
4.4.1. Kommunikationskonzept	47
4.4.2. Stakeholder-Strategie	48
4.4.3. Timeline und Milestones	50
5. Überblick über die Kompetenzen der Vertrauensstelle	52
5.1. Überblick über die Kompetenzen der Stelle	53
5.1.1. Maßnahmen Abhilfe für Betroffene (Information, Beratung, Intervention)	55
5.1.2. Prävention und Bewusstseinsbildung	57
5.1.3. Maßnahmen Kulturwandel & Lobbying	59
5.1.4. Maßnahmen Dokumentation, Vernetzung und Wissensmanagement	62
5.1.5. Maßnahmen Evaluierung und Monitoring	63
5.2. Zuständigkeit der Vertrauensstelle	64
Abschluss	67
6.1. Fazit	67
6.2. Über die Autorin	69
Anhang I Empfehlungen Konzeptionsphase	69

Präambel: Vertrauen und Unabhängigkeit

Während der zahlreichen Sitzungen mit unterschiedlichsten Stakeholdern im Prozess zum Aufbau einer **Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport**, sind zwei Worte sehr oft gefallen: *Vertrauen und Unabhängigkeit*.

Um als Vertrauensstelle agieren zu können, müssen die betroffenen Personen bzw. die Kontaktpersonen sowie die Einrichtungen und öffentlichen Stellen *Vertrauen* in die Vertrauensstelle haben können, und um das zu erreichen, muss die Vertrauensstelle *unabhängig* sein. Aber was bedeutet das?

Die Philosophie der Freiheit beschäftigt sich ausführlich mit dem Thema Unabhängigkeit und arbeitet vor allem ihre Relativität auf. Denn es stellt sich stets die Frage: unabhängig wovon?

Unabhängigkeit ist also ein relativer Begriff. Um als Vertrauensstelle unabhängig sein zu können, ist es daher unabdingbar, das Umfeld und alle relevanten Stakeholder genau zu definieren und zu untersuchen. Nur so können die Grundlagen der Unabhängigkeit auch tatsächlich geschaffen werden.

Mit der Unabhängigkeit steht und fällt auch das Vertrauen. Wenn betroffene Personen befürchten, dass eine Stelle politisch weisungsgebunden, finanziell nicht abgesichert oder sonst vom *good will* bestimmter Personen abhängig ist, können sie kein Vertrauen entwickeln, dass ihre Sache bearbeitet wird, ohne dass ihnen negative Konsequenzen entstehen könnten.

Auch Vertrauen ist relativ und immer von bestimmten Situationen oder Personen abhängig.

Vertrauen bezeichnet die subjektive Überzeugung von der Richtigkeit und Wahrheit von Handlungen sowie von 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.

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.

Vertrauen und Unabhängigkeit entstehen also in Bezug auf etwas. Damit sie sich entwickeln können, ist es erforderlich, Situationen und Personen gut zu kennen, um beurteilen zu können, ob man gemeinsame Normen teilt.

Genau das war das Ziel der **Recherchephase** und der **Konzeptionsphase**, deren Ergebnisse in das vorliegende Konzept eingeflossen sind. Mittels umfassender Erhebungen und partizipativer Formate wurde herausgearbeitet, was erforderlich ist, um Vertrauen und Unabhängigkeit herstellen zu können.

Die einzelnen Maßnahmen dazu werden im Folgenden dargestellt und sind auch den Empfehlungen in *Anhang I* zu entnehmen. Es ist aber wichtig, die Maßnahmen nicht taxativ und endgültig zu sehen, sondern flexibel und dynamisch. Nur so kann auf neue Herausforderungen schnell reagiert werden. Nichtsdestotrotz bildet das vorliegende Konzept den gemeinsamen Nenner eines größeren Teilnehmer:innenkreises ab, der sich von April 2021 bis Jänner 2022 mit der Fragestellung der Gestaltung einer (oder mehrerer) Vertrauensstelle(n) beschäftigt hat. Damit ist eine solide gemeinsame Ausgangsbasis in der grundsätzlichen Ausrichtung des Projekts gewährleistet.

Ich möchte eingangs noch daran erinnern, was in der Agenda 2030 zur Transformation unserer Welt angeführt ist:

„Wir verpflichten uns, die interkulturelle Verständigung, Toleranz, gegenseitige Achtung und ein Ethos der Weltbürgerschaft und der geteilten Verantwortung zu fördern. Wir sind uns der natürlichen und kulturellen Vielfalt der Welt bewusst und erkennen an, dass alle Kulturen und Zivilisationen zur nachhaltigen Entwicklung beitragen können und sie in entscheidendem Maße ermöglichen.“

Auch der Sport ist ein wichtiger Ermöglicher nachhaltiger Entwicklung. Wir anerkennen den zunehmenden Beitrag des Sports zur Verwirklichung von Entwicklung und Frieden, indem er Toleranz und Respekt fördert, zur Stärkung der Frauen, der jungen Menschen, des Einzelnen und der Gemeinschaft und zu den Zielen der Gesundheit, der Bildung und der sozialen Inklusion.“¹

¹Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, A/RES/70/1 S. 10/11

1. Einleitung

Mitte März 2021 beschloss der Kulturausschuss des Nationalrats die Einrichtung einer Vertrauensstelle für Betroffene von Machtmissbrauch in den Bereichen Kunst, Kultur und Sport². Der Kulturrat Österreich ergriff daraufhin als Dachverband von Interessengemeinschaften aus Kunst und Kultur die Initiative und erhob in einem vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMK OeS) geförderten Projekt das bestehende Wissen zum Thema sowie die Anforderungen an eine oder mehrere Vertrauensstelle(n).

In einer auf vier Monate angelegten **Recherchephase** befragte der Kulturrat Österreich Personen und Institutionen zu Strukturen, Erfahrungen und Vorstellungen. Bereits bestehende Anlaufstellen, Prozesse oder Projekte mit ähnlicher Zielsetzung sowie Ansprechpersonen konnten durch die Befragung identifiziert werden. Die Recherchephase wurde so breit wie möglich aufgesetzt. Mittels verschiedener Methoden (Online-Umfrage für Beschäftigte und potenziell Betroffene, Fragebogen für Kultur- und Sporteinrichtungen, Interviews mit Interessenvertreter:innen und Expert:innen) wurden alle relevanten Stakeholder von Anfang an gehört und eingebunden. Ziel war es, Informationen zu erhalten, Wissen und Erfahrungsberichte zu sammeln und einen effizienten und breiten Prozess aufzubauen.

Als Ergebnis der Recherchephase wurde ein umfassender Abschlussbericht vorgelegt, der die Notwendigkeit der Errichtung einer Vertrauensstelle darlegt und Empfehlungen für ein weiteres Vorgehen enthält.³

Als wichtigste Schlussfolgerung kann die Empfehlung benannt werden, dass Kunst, Kultur und Sport zusammen unter einer Vertrauensstelle mit verschiedenen Schwerpunkten und Prozessen gedacht werden sollen. Außerdem haben die Ergebnisse der Erhebungen den Umfang des Problems in der österreichischen Kunst-, Kultur- und Sportlandschaft sehr deutlich aufgezeigt. Laut der Online-Umfrage für Beschäftigte und potenziell Betroffene waren von 623 Teilnehmer:innen nur 170 Teilnehmer:innen (27,29 Prozent) nicht von Machtmissbrauch, Belästigung oder Gewalt betroffen.⁴

Aufbauend auf der Recherchephase wurde von September 2021 bis Jänner 2022 im Auftrag des Kulturrat Österreich und auf Grundlage einer weiteren Projektförderung durch das BMK OeS gemeinsam mit Vertreter:innen von Kunst, Kultur, Sport sowie öffentlichen Einrichtungen und bestehenden Stellen mit ähnlicher Zielsetzung an einem Konzept für den Aufbau und die Ausgestaltung **einer** Vertrauensstelle gearbeitet (**Konzeptionsphase**).

² https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/A/A_00287/index.shtml

³ Gekürzte Fassung abrufbar unter:

https://kulturrat.at/wp-content/uploads/2021/10/Kulturrat_O%CC%88sterreich_Recherchephase_Abschlussbericht_August2021.pdf

⁴ Genauere Informationen zur Online-Umfrage sind auf der Website des Kulturrats in gekürzter Fassung abrufbar https://kulturrat.at/wp-content/uploads/2021/10/Kulturrat_O%CC%88sterreich_Recherchephase_Abschlussbericht_August2021.pdf

Drei thematische Arbeitsgruppen (**Arbeitsgruppe „Vertrauen und Handeln“**, **Arbeitsgruppe „Unabhängigkeit und Stärke“** und **Arbeitsgruppe „Stakeholder“**) erarbeiteten Inhalte, die in weiterer Folge einer Projektsteuerungsgruppe⁵ vorgestellt wurden und von dieser in der Folge in zwei Sitzungen teilweise angenommen oder abgeändert wurden.

Parallel dazu begann der neu gegründete **Verein Vertrauensstelle** bereits im November 2021 mit den Vorbereitungen zur Umsetzung (**Umsetzungsphase**).

Das vorliegende Konzept fasst die wichtigsten Ergebnisse dieser drei Phasen zusammen und dient als Basis und als Bauplan für die Umsetzung des Projekts durch den neu gegründeten Verein. Es soll die Erkenntnisse aus der **Recherchephase** mit den Inputs der relevanten Stakeholder aus der **Konzeptionsphase** verbinden und einen reibungslosen Übergang in den **Aufbau der Vertrauensstelle** ermöglichen.

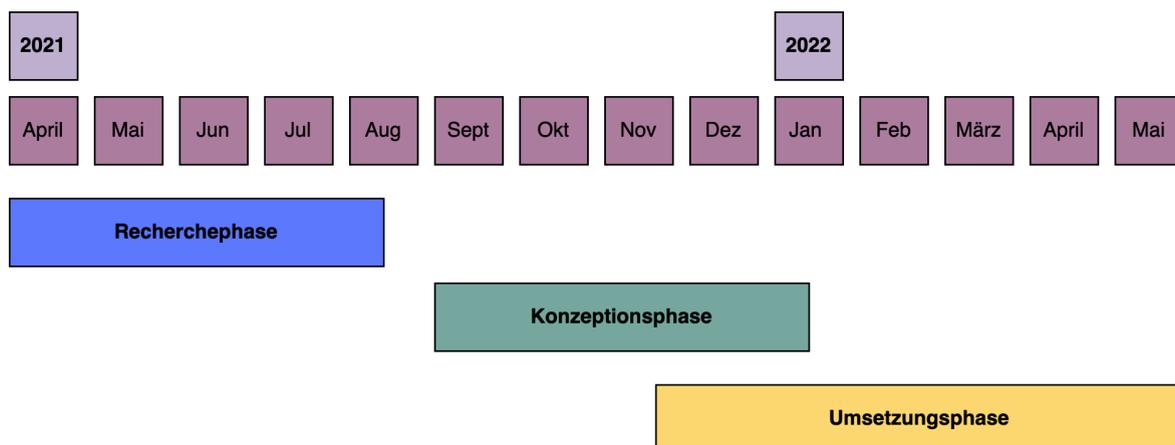


Abbildung: Überblick über die verschiedenen Phasen

⁵ Bestehend aus Vertreter:innen von Kunst, Kultur, Sport, Gewaltschutz, Jugendschutz und Antidiskriminierung

Übersicht: Anforderungen an eine Vertrauensstelle

Als wohl wichtigstes in drei Projektphasen ermitteltes Ergebnis kann genannt werden, dass sich alle involvierten Personen dafür ausgesprochen haben, auf **eine starke, unabhängige und künftig gesetzlich verankerte Vertrauensstelle** hinzuwirken, deren **Budget und deren Kompetenzen und Rechte gesichert sind**.

Eine Vertrauensstelle kann nur funktionieren, wenn betroffene Personen sich an sie wenden wollen und sie zugleich auch von Kunst-, Kultur- und Sporteinrichtungen als Instanz anerkannt wird. Sie soll kein *Gegeneinander*, sondern ein *Miteinander* entstehen lassen, und selbstverständlich stets im Interesse der betroffenen Personen handeln.

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. Angestrebt wird ein **Klima der Solidarität und Gleichberechtigung**, 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 Personen und hin zu einer **kollektiven gesellschaftlichen Verantwortung** zu lenken. Denn nur so gelingt es letztlich, eine Ausübung von Kunst, Kultur und Sport frei von Diskriminierung und Gewalt zu garantieren.

Grundanforderung an eine Vertrauensstelle muss daher sein, dass sie betroffene Personen nicht nur über ihre Rechte informiert, 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 Vertrauensstelle muss **schnell, einfach, niederschwellig, kostenlos, mehrsprachig, auf Wunsch anonym und stets im Interesse der Betroffenen** handeln können.

Absolute **Vertraulichkeit, Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit** müssen dabei garantiert sein. Dies soll durch die gesetzliche Verankerung der Vertrauensstelle ermöglicht werden, ähnlich der Volksanwaltschaft oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auch eine gewisse politische Beständigkeit wäre dadurch für die Zukunft gewährleistet.

Fast genauso wichtig wie fundierte individuelle Beratung im Einzelfall ist **Grundlagenarbeit und Präventionsarbeit** mit dem Ziel eines langfristigen **Kulturwandels**. Im Rahmen dieser Tätigkeiten muss einerseits darüber aufgeklärt werden, dass Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt **systemimmanente Probleme** sind und dass es viele verschiedene Formen und Ausprägungen von diskriminierendem Verhalten gibt. Andererseits muss hier der **Konnex zu anderen Problemen** hergestellt werden, die Machtmissbrauch und Diskriminierung bedingen (z. B. prekäre Arbeitsbedingungen, starke Hierarchien etc.).

Ziel muss es sein, Täter zu isolieren und gleichzeitig Betroffene nicht als isolierte Einzelfälle darzustellen. Außerdem muss gezeigt werden, dass missbräuchliches, diskriminierendes oder gewaltvolles Handeln tatsächlich auch **negative Konsequenzen** haben kann. Das

System kann nämlich letztlich nur dann funktionieren, wenn es auf einem starken **Vertrauen** aufbaut.

Der Weg dorthin

Das vorliegende Konzept greift mehrere, parallel laufende Zielsetzungen auf, um Machtmissbrauch Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport entgegenzuwirken und die ausgearbeiteten Anforderungen an eine Vertrauensstelle zur Umsetzung zu bringen:

1. **Schnellstmögliche Aufnahme des Betriebs für betroffene Personen**

Durch diesen Schritt soll unmittelbare Abhilfe für Betroffene geschaffen werden. Zugleich kann durch Bearbeitung und Dokumentation von Einzelfällen ein systemisches Wissen abgeleitet werden, aus dem sich wiederum zusätzliche Aufgaben der Vertrauensstelle ergeben.

Im Rahmen dieser Zielsetzung ist es notwendig, die theoretischen Aufarbeitungen dieses Konzepts in die Praxis umzusetzen, den Betrieb zu errichten, kompetente Mitarbeiter:innen zu finden, die Infrastruktur einzurichten und eine starke Kommunikations- bzw. Awarenesskampagne zu entwickeln.

2. **Schaffung einer neuen rechtlichen Entität von und für Kunst, Kultur und Sport**

Bis jetzt war der Kulturrat Österreich Hauptträger der Recherche- sowie der Konzeptionsphase. Ein Ergebnis dieser Phasen ist jedoch, dass Kunst, Kultur und Sport – wie im Entschließungsantrag des Nationalrats⁶ angeführt – *gemeinsam* eine Vertrauensstelle aufbauen sollen. Aus diesem Grund ist es notwendig, eine neue Trägereinrichtung zu schaffen, die mit dem Aufbau und der Inbetriebnahme beginnen kann und in der Vertreter:innen sowohl der Kunst und Kultur als auch des Sports mitwirken und entscheiden.

3. **Überführung des Vereins in eine gesetzlich verankerte öffentliche Stelle**

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer umfassenden rechtlichen Analyse, die sich mit der Frage beschäftigt, in welcher Form eine gesetzliche Verankerung der Stelle, ihrer Kompetenzen und ihrer Rechte am sinnvollsten ist und welche Gesetzesänderungen bzw. -anpassungen dafür erforderlich sind.

In einem zweiten Schritt wird es dann notwendig sein, auf ebendiese Gesetzesänderungen hinzuwirken und die Überführung in eine öffentliche Stelle in die Wege zu leiten.

Das wird jedoch erst im Rahmen der nächsten Legislaturperiode und des nächsten Regierungsprogramms möglich sein. Bis dahin kann anhand der Erfahrungen im Zuge der Betriebsaufnahme und der Vorschläge aus der rechtlichen Analyse die Umwandlung vorbereitet werden.

⁶ Entschließungsantrag 287/A(E) vom 22.01.2020 (XXVII. GP)

Eine ganzheitliche Herangehensweise: Machtlosigkeit in Machtstrukturen – Freiheit der Kunst vs. Freiheit zum Despoten⁷?

Die wohl schwierigste Frage im Aufbau der Vertrauensstelle war jene nach einer Definition des Begriffs „Machtmissbrauch“.

Bei dem Versuch, *Machtmissbrauch* zu definieren und abzugrenzen, wurde immer klarer, dass **Machtmissbrauch der Überbegriff** ist, von dem sich jede weitere Verfehlung ableiten lässt. Vice versa ist es für die Bearbeitung des bestehenden Problems als eines ganzheitlichen wichtig, das gesamte Spektrum des Machtmissbrauchs zu erkennen.

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

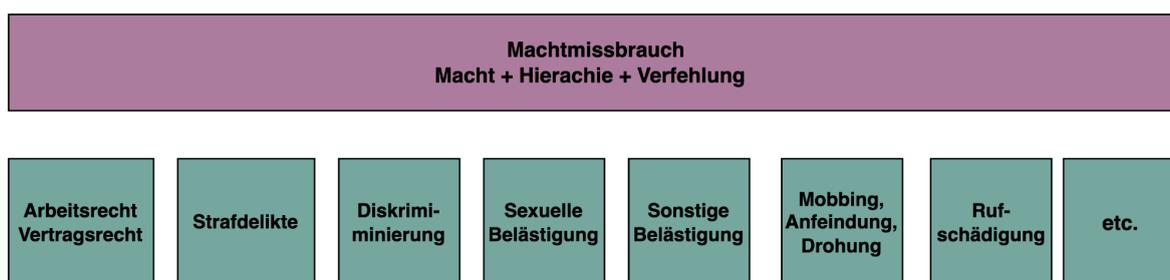


Abbildung: Machtmissbrauch als Überbegriff

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. Bei der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung ist eine ganzheitliche Herangehensweise unerlässlich, denn Gewalt beginnt schon einige Schritte vor der Ausübung, durch Einstellungen, Überzeugungen und normalisierte Verhaltensweisen, die das Fundament für Gewalt bilden. Wird dieses Fundament 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.⁸

⁷ Auszug aus einem Interview in der Recherchephase.

⁸ <https://www.ualberta.ca/current-students/sexual-assault-centre/create-change.html>

Dieser Zusammenhang wird in der folgenden Abbildung, der *Pyramid of Sexual Violence*, veranschaulicht.

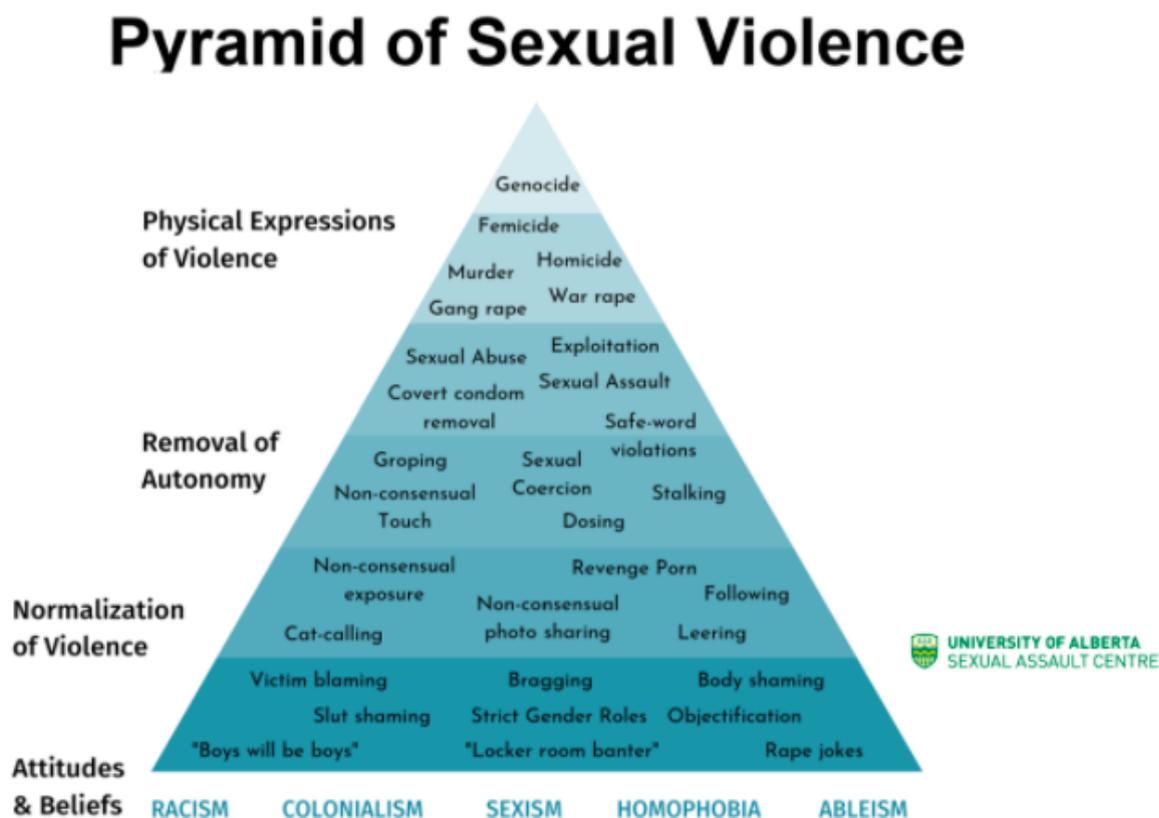


Abbildung: *Pyramid of Sexual Violence*, University of Alberta.

Dass Machtverhältnisse ausgenutzt werden, ist keineswegs ein Problem, das nur in Kunst, Kultur und Sport zu sehen ist. Arbeitsverhältnisse sind häufig geprägt von sexuellen Belästigungen und Mobbing.⁹

Trotzdem lassen sich in Kunst, Kultur und Sport Besonderheiten erkennen. Dies liegt an den **prekären Anstellungsverhältnissen und in der mangelnden sozialen Absicherung**.¹⁰ Darüber hinaus gibt es in vielen Bereichen **starke Abhängigkeiten**, steile Hierarchien und **isolierte Probe- bzw. Trainingszeiten** bzw. je nach Branche verschiedenste andere Arbeitsabläufe rund um das künstlerische, kulturelle und sportliche Ereignis oder Werk. Das Endprodukt ist von hohem wirtschaftlichen Wert – der Weg dorthin ist für das Publikum und die Öffentlichkeit meist nicht transparent und 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, Kulturarbeiter:innen, Sportler:innen und Führungskräften**. So werden

⁹ <https://blog.vikingdirekt.at/studie-mobbing-oesterreich/>

¹⁰ <https://kulturrat.at/studie-unselbststaendig-selbststaendig-erwerbslos>

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“¹¹ beschäftigt. Seine Forderungen nach geteilter bzw. kollektiver Führung und „Entmachtung von Intendant:innen“ hat für Aufsehen gesorgt.¹² Gleichzeitig erlaubt „Die Freiheit der Kunst“ und die „Die Nähe von Genie und Wahnsinn“ vermeintlich jedes Verhalten, und das wird innerhalb der Branche als normal und „part of the deal“ gesehen.

Der Fokus bei Machtmissbrauch liegt natürlich auf der Verfehlung. Denn Macht bedeutet nicht immer gleich Machtmissbrauch:

„Macht kann ja auch etwas Schönes sein. Etwas Wertvolles. Es ist das Gegenteil der Ohnmacht. Wer Macht hat, kann handeln und Dinge veranlassen – und sollte dies zum Wohle Vieler tun. Denn zur Macht gehören Demut und Moral, sowie das Wissen um die jeweils zwei Körper des Mächtigen, von denen der eine an der Garderobe abzugeben ist. Ohne Bewusstsein für ihren Rollencharakter ist Macht wie ein Wille ohne Ziel, ein Feuer ohne Schale, eine Kraft ohne Form: gefährlich. Gerade im Theater sollte man das wissen. Genau dort aber war der Feudalismus, dem unser Theatersystem entstammt, erschütternd lange unberührt.“¹³

Zur Struktur des Konzepts

In einem ersten Schritt wird die Zielsetzung der Vertrauensstelle definiert (Kapitel 2) und anschließend ein Überblick über die relevanten Rechtsbestimmungen und sonstigen Systeme gegeben, in die sich die Vertrauensstelle eingliedern soll (Kapitel 3).

Ein zweiter Abschnitt stellt den Status Quo in der Erstellung des Geschäfts- und Betriebsmodells dar und gibt Auskunft über den neu gegründeten Verein „Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport“ (Kapitel 4) sowie mögliche Kompetenzen und Aufgaben der Vertrauensstelle (Kapitel 5).

Im *Anhang I* findet sich unter anderem eine **Liste an Empfehlungen** für den Verein Vertrauensstelle.

¹¹<https://ensemble-netzwerk.de/content/uploads/ensemble-netzwerk-macht-und-strukturstudie-pressemitteilung.pdf>

¹² <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/kultur/buehne/2098507-Entmachtet-die-Intendanten.html>

¹³ Petra Kohse,

<https://www.berliner-zeitung.de/kultur-vergnuegen/theater/machtmissbrauch-im-theater-koennte-ein-kollektiv-von-hijab-traegerinnen-die-volksbuehne-uebernehmen-fachgesprach-buendnis-90-die-gruenen-li.156844?pid=true>

2. Zielsetzung der Vertrauensstelle

Das Problem, das mit der Vertrauensstelle bekämpft werden soll, ist vielschichtig und wurde bereits im Abschlussbericht der Recherchephase analysiert und aufgezeigt: Machtmissbrauch, Diskriminierung und Gewalt entstehen nie im Vakuum, sondern lassen sich immer auf dahinterliegende gesellschaftliche Strukturen zurückführen. Um das Problem also ganzheitlich zu bearbeiten, muss die Vertrauensstelle je nach Zielgruppe mehrere Zielsetzungen verfolgen und dadurch mehrere verschiedene Aufgaben wahrnehmen.

Die im Rahmen der Konzeptionsphase eingerichtete Arbeitsgruppe „Vertrauen und Handeln“ arbeitete in ihrem ersten Treffen gemeinsam an einer Vision und stellte sich die Frage: **Wann waren wir erfolgreich?**

Das Ergebnis ist die folgende Vision und Zielsetzung, die eine Zusammenfassung aller Aussagen in der Arbeitsgruppe darstellt:

„Um erfolgreich zu sein, muss sich die Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt langfristig auf drei Säulen stützen:

- 1. Breite Bewusstseinsbildung mit einheitlichen Definitionen der Probleme.*
- 2. Individuelle Beratung und effektiver Gewaltschutz für einzelne Personen.*
- 3. Durch garantierte Unabhängigkeit soll die Vertrauensstelle eine starke Partnerin für die effektive Weiterentwicklung diverser Fragestellungen sein. Dies gilt sowohl für die gesetzliche als auch für eine niederschwelligere Ebene.*

Die Mission muss es sein, für Menschen, die von Machtmissbrauch, Belästigung oder Gewalt in Österreich in den Bereichen Kunst, Kultur und Sport direkt oder indirekt betroffen sind, ein vertrauensvolles Gegenüber zu bilden und sie auf ihrem Weg zu begleiten und zu unterstützen.

Darüber hinaus ist es Aufgabe der Stelle, präventive und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen, um einen echten Kulturwandel herbeizuführen.

Es soll darum gehen, durch Fairness und Solidarität mit den Betroffenen die Arbeitsbedingungen über den Einzelfall hinaus zu verbessern.“¹⁴

¹⁴ Protokoll der 1. Arbeitsgruppensitzung „Vertrauen und Handeln“ am 16. September 2021

2.1. Für Betroffene

Betroffene sind in ihrer Situation oftmals damit konfrontiert, nicht gehört zu werden oder als isolierte Einzelfälle dazustehen und vielleicht sogar überhaupt nicht ernst genommen zu werden.

Die Zielsetzung für Betroffene muss daher sein, dass sie *gehört* werden und das Gefühl bekommen, dass sie sich mit ihren Anliegen an eine Vertrauensstelle mit kompetentem und geschultem Personal und einer guten Kenntnis der besonderen Gegebenheiten in Kunst, Kultur und Sport wenden können, dass sie dort verstanden und bei ihrem weiteren Weg begleitet werden. Die Prozesse müssen so gestaltet sein, dass die Handlungsmacht stets bei den betroffenen Personen liegt und dass sie selbst entscheiden, ob sie namentlich anonym bleiben oder ob sie in der Sache nach außen auftreten.

Oftmals werden Betroffene sich darauf beschränken wollen, mit jemandem sprechen zu können oder darüber hinausgehend psychologisch oder juristisch beraten zu werden. Die Vertrauensstelle muss alle Fälle mit größtmöglicher Sorgfalt bearbeiten und dafür eine geeignete Struktur schaffen.

Viele betroffene Personen haben im Rahmen der Online-Umfrage in der Recherchephase jedoch auch angegeben, dass sie sich durch Meldung ihrer Fälle bei einer dafür eingerichteten Vertrauensstelle wünschen, dass vom Einzelfall ausgehend systemisch etwas verändert wird.

Die wichtigsten Angebote der Vertrauensstelle für Betroffene sind also einerseits Information und Beratung, aber vor allem auch verschiedene Interventionsmöglichkeiten für betroffene Personen. Für den langfristigen Kulturwandel ist es andererseits genauso wichtig, dass die Fälle dokumentiert und durch Prävention, Kulturwandel und Lobbying (siehe die entsprechenden Kompetenzen in Kapitel 5.1.2. – 5.1.4.) langfristig strukturelle Veränderungen herbeigeführt werden.

Zusammenfassend kann das wohl wichtigste Ziel für Betroffene so formuliert werden, dass eine Anlaufstelle geschaffen wird, die für ihre Anliegen da ist und in ihrem Sinne handeln kann, und dass ein solidarisches Umfeld entsteht, das Missbrauch aller Art den Boden entzieht.

2.2. Für Einrichtungen (Vereine, Organisationen, Unternehmen, Verbände etc.) aus Kunst, Kultur und Sport

Die Vertrauensstelle ist in erster Linie eine Anlaufstelle für von Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt betroffene Personen aus Kunst, Kultur und Sport.

Fast genauso wichtig ist es aber, die Kunst-, Kultur- und Sporteinrichtungen und -organisationen von Anfang an mitzunehmen, denn: Diskriminierende Verhaltensweisen lassen sich nicht an einzelnen Personen festmachen, sondern entstehen in den Strukturen, in denen wir alle handeln.

Durch gezielte Prävention und Schulungen (siehe Kapitel 5.1.2.) in den Betrieben, Vereinen oder anderen Organisationen soll ein Umfeld der Solidarität und ein Bewusstsein für Diskriminierung und Gewalt geschaffen werden. Dies soll dadurch erweitert werden, dass Einrichtungen, vor allem jene mit einem hohen Anteil an öffentlichen Förderungen, in Zukunft zu internen Fällen Stellungnahmen abgeben oder an der Aufklärung einer Sache beteiligt sein müssen (siehe Kapitel 5.1.3.) und das Vorliegen bestimmter Maßnahmen und Sicherheitsvorkehrungen (siehe Kapitel 5.1.3.) nachweisen müssen.

Daneben sollen sich Betriebe, Einrichtungen und Vereine aber auch direkt an die Vertrauensstelle wenden können und um Unterstützung, Schulungen oder Hilfe bei betriebsinternen Gleichstellungsmaßnahmen anfragen können. Letztlich muss auch bedacht werden, dass bestimmte Einrichtungen – wenn sie keine Vereine oder NGOs sind – auch Betriebe sind, auf die alle Rechtsbestimmungen zu Antidiskriminierung anwendbar sind und die diskriminierungsfreie Räume gewährleisten müssen.

2.3. Für Politik und Verwaltung

Die Einrichtung einer Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport wurde durch einen Entschließungsantrag¹⁵ im Nationalrat initiiert. Es handelt sich dabei also um einen politischen Auftrag, der nun umgesetzt wird.

Gleichzeitig gliedert sich die Errichtung einer Vertrauensstelle in einen breit angelegten Fairness-Prozess des BMKOeS ein, der u. a. durch verschiedenste Maßnahmen die freie und diskriminierungsfreie Kunst- und Kulturausübung garantieren soll.

Darüber hinaus ist der Schutz von Einzelpersonen vor Diskriminierung und Gewalt eine Zielsetzung vonseiten der Politik.

¹⁵ Entschließungsantrag 287/A(E) vom 22.01.2020 (XXVII. GP)

2.4. Gesellschaftliche Ziele

Die Grenzen zwischen angemessenem Verhalten und diskriminierendem, belästigendem oder gewaltvollem Verhalten sind für viele Menschen – sowohl aufseiten der Betroffenen, als auch aufseiten der Täter:innen – oftmals nicht leicht zu erkennen. Das liegt einerseits daran, dass strukturelle Benachteiligungen weniger eindeutig erkennbar sind. Andererseits kommt es vor, dass problematische Verhaltensweisen in unserer Gesellschaft als „normal“ angesehen werden, was auf unsere Sozialisierung sowie mangelndes Bewusstsein zurückzuführen ist. Außerdem ist es nicht immer leicht, von vermeintlichen Einzelfällen auf dahinterliegende strukturelle Ungleichheiten zu schließen.

Die Vertrauensstelle muss daher neben der Einzelfallberatung eine gesellschaftliche Transformation zum Ziel haben, Aufklärung betreiben und den Fokus auf diese wichtigen Themen lenken.

Wie bereits weiter oben angeführt, handelt es sich bei Diskriminierung, Gewalt und Belästigung um ein strukturelles Problem, dem nur durch strukturell gedachte Lösungen begegnet werden kann. Dazu braucht es einerseits Verbotsnormen und negative Konsequenzen bei Verletzung ebendieser. Andererseits müssen Anreize gesetzt werden, aktiv ein Umfeld der Solidarität und der Diversität zu schaffen, ohne Angst vor Gewalt oder Diskriminierung. (Darauf wird in Kapitel 3 näher eingegangen.)

2.5. Nicht-Ziele

Neben den oben angeführten Zielen ist es auch wichtig festzuhalten, welche Ziele durch die Errichtung einer Vertrauensstelle nicht verfolgt werden.

Bei der Vertrauensstelle handelt es sich um **keine Interessenvertretung** von Künstler:innen, Kulturschaffenden oder Sportler:innen im klassischen Sinn. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund wichtig, dass die Kompetenzen der einzelnen IGs und der Vertrauensstelle klar voneinander getrennt werden müssen.

Die Vertrauensstelle ist auch keine einem **ordentlichen Gericht vorgelagerte Stelle**, die außerhalb des rechtlichen Rahmens „Vorverurteilungen“ durchführt. Alle Kompetenzen der Vertrauensstelle gliedern sich in bestehende rechtliche Prozesse ein.

Die Vertrauensstelle soll auch **keine anderen Stellen ersetzen** (z. B. Gleichbehandlungsanwaltschaft, Volksanwaltschaft), sondern sie ergänzen und auf die spezifischen Anforderungen in Kunst, Kultur und Sport eingehen. Wichtiger Teil der Prozessarbeit ist folglich die Weiterverweisung in andere Prozesse oder zu anderen Stellen.

Die Vertrauensstelle soll letztlich nicht das Mindeste umsetzen, was sie könnte, sondern nach dem größtmöglichen Einfluss und der weitreichendsten Veränderung streben. Der Verein selbst wird sich also laufend weiterentwickeln und evaluieren, welche weiteren Schritte notwendig sind.

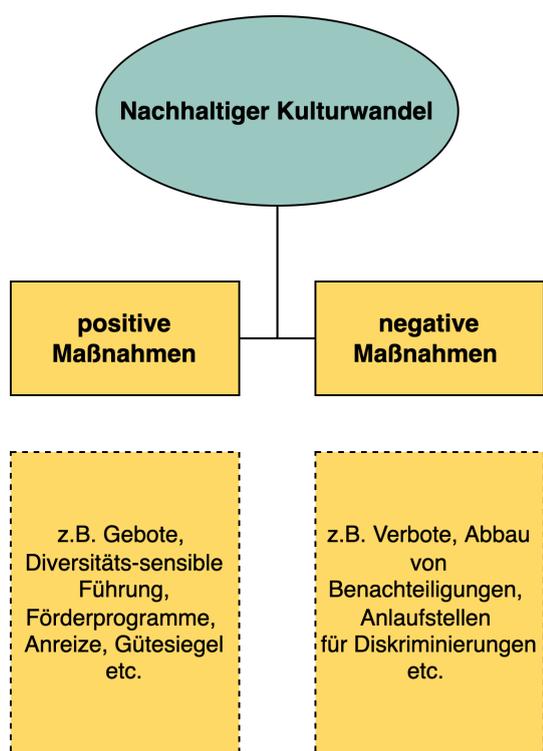
3. Systemische Verankerung der Vertrauensstelle

Die Errichtung einer Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport ist ein politischer Auftrag in Form des Entschließungsantrags 287/A(E) vom 22. Jänner 2020 (XXVII. GP).

Auf Basis des Entschließungsantrags wurde der Kulturrat Österreich mit einer Recherche beauftragt, um die relevanten Stakeholder aus Kunst, Kultur und Sport zu befragen und zu erheben, wie eine Vertrauensstelle ausgestaltet sein könnte. Ein wichtiger Teil davon war die Frage nach der systemischen Verankerung der Vertrauensstelle und die Eingliederung in bestehende Prozesse von anderen Stellen und Organisationen.

Wie bereits unter Kapitel 2.5. angeführt, soll die Vertrauensstelle keine bestehenden Stellen oder Prozesse ersetzen. Sie gliedert sich in ein Set aus nationalen und internationalen Rechtsbestimmungen und anderen rechtlichen Rahmenbedingungen ein und leitet ihre Berechtigung davon ab.

Das ist auch vor dem Hintergrund einer notwendigen rechtlichen Verankerung der Stelle zu sehen (siehe dazu weiter unten in Kapitel 4.3.3.).



Wenn es um Gewaltschutz oder die Beseitigung von Diskriminierung geht, müssen immer zwei Arten von Normen unterschieden werden, die beide wichtig für die Bekämpfung von Missständen und die Herstellung einer guten Situation für alle Menschen sind. Einerseits ist es wichtig, *Verbotsnormen* aufzustellen, und andererseits müssen Normen geschaffen werden, die *Anreize für ein positives Verhalten* innerhalb eines bestimmten Systems schaffen.

Abbildung: Die Waage von positiven und negativen Maßnahmen zur Herstellung eines nachhaltigen, systemischen Kulturwandels

Das aktuelle Kapitel soll einen Überblick über den rechtlichen Kontext geben und soll im Aufbau und in der Weiterentwicklung der Vertrauensstelle als Verweis auf deren breite Legitimierung dienen. Es soll außerdem einen Überblick über die wichtigsten Rechtsbestimmungen gegen jene Missstände geben, die im Rahmen der Online-Umfrage für Betroffene deutlich wurden, also Bestimmungen zum Gewaltschutz, insbesondere zu sexueller Gewalt und zu Antidiskriminierung in Bezug auf Geschlecht und Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung.

3.1. Rechtliche Bestimmungen

In Österreich existiert 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. Im Folgenden soll ein Überblick über ebendiese nationalen, aber auch supranationalen bzw. internationalen Rechtsbestimmungen gegeben werden. Dadurch soll verdeutlicht werden, dass – abseits des politischen Auftrags – die Einrichtung einer Vertrauensstelle durchaus ein Produkt des Zusammenspiels mehrerer Rechtsbestimmungen zum Schutz vor Gewalt, Belästigung und Diskriminierung sein kann.

3.1.1. Nationale Rechtsbestimmungen

1. Gleichbehandlungsgesetz des Bundes (GIBG)¹⁶

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet **Diskriminierungen in der Arbeitswelt** aufgrund

- des Geschlechts (insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat),
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder Weltanschauung,
- des Alters,
- der sexuellen Orientierung.

Daneben enthält das Gleichbehandlungsgesetz Bestimmungen zum **Schutz vor sexueller Belästigung in der Arbeitswelt** und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Das Gleichbehandlungsgesetz gilt jedenfalls für alle Arbeitnehmer:innen, die einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag haben. Es gilt aber auch für arbeitnehmer:innenähnliche Beschäftigungsverhältnisse. Arbeitnehmer:innenähnliche Personen nehmen eine Mittelstellung zwischen rechtlich und wirtschaftlich selbstständigen Unternehmer:innen und Arbeitnehmer:innen ein, sie stehen aber wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit von

¹⁶ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

meistens nur einem/einer Auftraggeber:in den Arbeitnehmer:innen näher.

Betroffene von Diskriminierungen können wahlweise beim Arbeits- und Sozialgericht klagen, einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen, zuerst die Kommission, dann das Gericht, oder Gericht und Kommission gleichzeitig befassen. Für Verfahren beim Arbeits- und Sozialgericht können sie Rechtsschutz von der Arbeiterkammer oder ihrer Gewerkschaft bekommen. Kostenlose Beratung und weitere Informationen dazu erteilt die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

2. Strafgesetzbuch (StGB)¹⁷

Das StGB enthält im 10. Abschnitt (§§ 201ff) differenzierte Regelungen zu sexueller Gewalt. Abhängig von Gewaltanwendung beziehungsweise Drohung des/der Täters/Täterin und Intensität des Eingriffs in die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung, kommen insbesondere folgende Delikte zum Tragen: Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung, sexueller Missbrauch von unmündig Minderjährigen oder sexuelle Belästigung. Die Gegenwehr des Opfers ist keine Voraussetzung. Es wird auf das Handeln und den Vorsatz des/der Täters/Täterin abgestellt.

Alle vom Strafgesetzbuch umfassten Sexualdelikte sind sogenannte Officialdelikte. Das bedeutet, dass diese Taten von den Strafbehörden verfolgt werden müssen, wenn sie davon Kenntnis erlangen. Einzige Ausnahme ist der Straftatbestand „sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlung“, der nur dann strafrechtlich verfolgt wird, wenn das Opfer die zuständigen Strafbehörden dazu ermächtigt.

Ein Strafverfahren stellt immer eine besondere Belastung dar. Besonders groß ist diese Belastung, wenn es um sexuelle Gewalt geht, und vor allem dann, wenn der/die Täter:in eine nahestehende Person ist und wenn man damit konfrontiert ist, dass viele Sexualstrafverfahren mangels Beweislage nicht im Sinne der Betroffenen verlaufen. Hier ist auch nochmals auf die Ausführungen im Abschlussbericht zu verweisen.

In diesem Zusammenhang sind auch die in den §§ 66 ff Strafprozessordnung (StPO) festgelegten Opferrechte vor allem in Hinblick auf Prozessbegleitungen und Kostenersatz sehr wichtig.

¹⁷ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296>

3. Gleichheitssatz – Art. 7 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)¹⁸

Nach diesem sind alle Staatsbürger:innen vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf außerdem wegen einer Behinderung benachteiligt werden. Die Republik bekennt sich zur tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter. Dieses Grundrecht ist gleich mehrfach in der österreichischen Rechtsordnung verankert. Es findet sich auch im (noch immer geltenden) Staatsgrundgesetz aus 1867, in Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), in Art. 18 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU, und es wurde auch durch ein Verbot rassistischer Diskriminierung ergänzt.

3.1.2. Europäische Rechtsbestimmungen

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 Abs. 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) festgelegte Gleichstellung der Geschlechter 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. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen

Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind nach EU-Richtlinien verpflichtet, eine Gleichbehandlungsstelle zur Förderung der Gleichbehandlung einzurichten. Am 22. Juni 2018 hat die Europäische Kommission eine Empfehlung für Gleichstellungsstellen veröffentlicht. Die Unabhängigkeit, die Wirksamkeit sowie ausreichende Befugnisse und adäquate Ressourcen für Gleichbehandlungsstellen sollen mit dieser Empfehlung sichergestellt werden.

¹⁸ <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1930/1/A7/NOR40152496>

Kriterien aus der Empfehlung der Europäischen Kommission zu Ombuds- und Gleichstellungsstellen:

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 Betroffenen 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.

3.1.3. Völkerrechtliche Rechtsbestimmungen

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich im Rahmen von bi- oder multilateralen Verträgen auf gemeinsame Standards in Sachen Grund- und Menschenrechte sowie Gewaltschutz geeinigt. Je nach Völkerrechtsquelle leiten sich daraus für die Mitgliedstaaten verschiedene Pflichten zur innerstaatlichen Umsetzung ab.

1. 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.
2. In unterschiedlichen Artikeln der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** kommt ein Bekenntnis zur Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Nichtdiskriminierung zum Ausdruck (vgl. Art. 1, 2, 7, 8, 23).
3. **Istanbul-Konvention**¹⁹ – Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt

Mit der am 11. Mai 2011 unterzeichneten Konvention gibt es erstmals in Europa ein völkerrechtlich bindendes Instrument zur umfassenden Bekämpfung aller Formen von Gewalt an Frauen. Für Staaten, die die Konvention ratifiziert haben, ist sie rechtlich verbindlich und umzusetzen.

Österreich ratifizierte die Konvention bereits am 14. November 2013, am 1. August 2014 trat sie in Kraft. Im Jahr 2017 wurde Österreich in der Umsetzung der Istanbul-Konvention durch die Expert:innengruppe für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (GREVIO) evaluiert. Die Gruppe stellte in einer Reihe von Punkten starken Verbesserungsbedarf fest.²⁰

Die Konvention enthält weitreichende Verpflichtungen zur Prävention, zum Schutz von Opfern und zur wirksamen Strafverfolgung. Die Vorgaben betreffen unter anderem Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, die Schaffung adäquater Hilfseinrichtungen, die strafgerichtliche Verfolgung von Gewalttaten und die Unterstützung von Opfern im Strafprozess.

¹⁹ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008932>

²⁰ https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:a1d1c066-fc74-4ec3-ae39-ddc0b7028c46/GREVIO_Basis-Evaluierungsbericht_oe_barrierefrei.pdf

Die Regelungen umfassen alle Formen geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen, also körperliche, psychische und sexuelle Gewalt – ebenso wie alle Erscheinungsbilder, wie zum Beispiel häusliche Gewalt, Stalking, Zwangsverheiratung und weibliche Genitalverstümmelung.

Strukturelle Gewalt – die geringeren Chancen von Frauen in einem System von ungleichen gesellschaftlichen Machtverhältnissen zwischen Männern und Frauen – wird als Hauptursache von geschlechtsspezifischer Gewalt erkannt. Die Konvention fordert daher auch die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft – als wichtige Voraussetzung für den effektiven Schutz vor individueller Gewalt.

4. **CEDAW**²¹ – Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

Die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, CEDAW) wurde am 18. Dezember 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (VN) angenommen. Hauptziel der Konvention ist die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in sämtlichen Lebensbereichen: Arbeits- und Sozialbereich, Ehe und Familie, Bildung und Ausbildung, im politischen und öffentlichen Leben, Gesundheit und Schutz vor Gewalt.

Österreich hat die Konvention im Jahr 1980 unterzeichnet und 1982 ratifiziert. Das Fakultativprotokoll wurde am 6. September 2000 ratifiziert. Österreich hat sich damit verpflichtet, alle 4 Jahre schriftlich über die Fortschritte bei der Umsetzung der Konvention zu berichten.

5. **CERD**²² – Konvention zur Beseitigung von Rassendiskriminierung

Im Rahmen der Vereinten Nationen wurde das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD) in Kraft gesetzt. Dieses völkerrechtliche Abkommen soll sicherstellen, dass Menschen sowohl in rechtlicher als auch in tatsächlicher Hinsicht vor rassistischer Diskriminierung geschützt werden.

Österreich hat CERD 1972 ratifiziert.

²¹<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000741>

²²<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000516>

6. UNESCO-Konvention zum Schutz kultureller Vielfalt²³

Herzstück der „UNESCO-Konvention über den Schutz und die Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen“ ist die Sicherung eines Umfeldes, in dem sich eine Vielfalt an Kunst und Kultur frei entfalten kann und vor einer rein ökonomischen Betrachtungsweise geschützt ist.

Die Konvention erkennt daher das Recht aller Staaten an, ihre Kulturpolitik aktiv zu gestalten und Maßnahmen gegen eine unbeschränkte Liberalisierung von Kunst und Kultur zu setzen. Gleichzeitig verpflichten sich die Vertragsparteien der Konvention dazu, förderliche Rahmenbedingungen für eine Vielfalt an Kunst und Kultur zu gewährleisten. Damit rückt die Konvention neben Kulturpolitik im engeren Sinne auch jene Politikbereiche ins Zentrum, die sich auf das kulturelle Schaffen, das kulturelle Angebot und die kulturelle Teilhabe auswirken – von Bildungs- bis Medienpolitik, von Visa- über Migrations- bis hin zu Handelspolitik.

Österreich hinterlegte am 18. Dezember 2006 seine Ratifizierungsurkunde bei der UNESCO. Zur Begleitung der Konvention errichtete die Österreichische UNESCO-Kommission bereits im Jahr 2004 eine Arbeitsgruppe von Expert:innen, Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen und ihren Interessengemeinschaften sowie Vertreter:innen des Bundes und der Länder. Hauptaufgaben der „ARGE Kulturelle Vielfalt“ sind einerseits die Interessen der Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen in die österreichische Position einfließen zu lassen und Stellungnahmen und Empfehlungen abzugeben sowie andererseits bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und die breitere Öffentlichkeit über die Konvention und ihre Auswirkungen zu informieren.

3.2. Sonstige Bestimmungen

Neben gesetzlichen Bestimmungen gibt es eine Reihe von sonstigen Bestimmungen, auf die sich die Einrichtung der Vertrauensstelle stützen kann oder in deren Systeme sich die Vertrauensstelle eingliedern sollte.

1. Entschließungsantrag des Nationalrats²⁴

In diesem wird die Bundesregierung, insbesondere der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, aufgefordert, die Einrichtung einer Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch für die Bereiche Kunst, Kultur und Sport zu initiieren. Es handelt sich dabei also um einen politischen Auftrag.

²³https://www.unesco.at/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Publikations-Dokumente/2005er_UNESCO-Convention_German.pdf

²⁴https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/A/A_00287/index.shtml

Basierend auf einem SPÖ-Antrag nach Maßnahmen zur Verhinderung von Machtmissbrauch und sexuellem Missbrauch in Kulturinstitutionen und kulturellen Ausbildungseinrichtungen (287/A(E)) sprachen sich ÖVP, Grüne, SPÖ und NEOS für die Einrichtung einer Vertrauensstelle aus. Der genaue Text lautete wie folgt:

„Der Nationalrat wolle beschließen:

Die Bundesregierung, insbesondere der Bundesminister für EU, Kunst, Kultur und Medien werden aufgefordert, alle notwendigen Schritte zu setzen, damit Machtmissbrauch und sexueller Missbrauch in Kulturbetrieben und kulturellen Ausbildungseinrichtungen verhindert sowie der Opferschutz sichergestellt werden.

Das soll jedenfalls umfassen:

- *Aufklärungskampagnen zur Bewusstseinsbildung,*
- *verpflichtende Schulungen für Lehrerinnen und Betreuungspersonen,*
- *eine unabhängige Opferschutzkommission, an die sich Betroffene wenden können, die bei Bekanntwerden von Fällen sexueller Belästigung oder sexuellen Missbrauchs auch von sich aus tätig wird. Diese ist mit einem Klagsrecht vor Gericht auszustatten.*²⁵

2. Fairness-Prozess²⁶

Bei dem Fairness-Prozess handelt es sich um einen breit angelegten Arbeitsprozess des BMKOes zum Thema Fairness in der Kunst- und Kulturbranche, unter Einbeziehung einerseits der Interessengemeinschaften (Forum Fairness) und andererseits der Bundesländer (AG Fairness). Wichtige behandelte Themen sind Fair Pay und Arbeitsbedingungen von Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen, die über das Thema der Bezahlung hinausgehen. Zu nennen sind hier z. B. die Themen Transparenz, die Einführung eines breit angelegten Gender-Reports und die Etablierung einer Vertrauensstelle für Menschen, die in Kunst und Kultur tätig und von Machtmissbrauch betroffen sind, sowie weitere Diversifizierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur sozialen Absicherung²⁷.

Um große gemeinsame Förderfälle effizienter und transparenter zu bearbeiten, soll die Abstimmung zwischen Bund und Bundesländern unter Einbindung der betroffenen Förderwerber:innen verbessert werden. Zudem ist der Bund im Gespräch mit den Bundesländern hinsichtlich möglicher gemeinsamer Grundlagen für die Vergabe von Mehrjahresverträgen.

²⁵ https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/A/A_00287/index.shtml

²⁶ <https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Fairness.html>

²⁷ Fairness Kunst und Kultur in Österreich: Zwischenbericht zum Fairness Prozess 2020/2021.

<https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:e1dd8f82-4f31-4da3-a9a3-8cb15a42b5f3/Fairness%20Brosch%C3%BCre.pdf>

3. Kunst- und Kulturstrategie²⁸

Die Erstellung einer bundesweiten Kunst- und Kulturstrategie ist im Regierungsübereinkommen verankert. Demnach soll eine Kunst- und Kulturstrategie unter Einbeziehung aller Gebietskörperschaften und mit Partizipation der Kulturinitiativen, Künstler:innen bzw. Kulturarbeiter:innen in einem strukturierten Verfahren entwickelt werden.

Ziel des Prozesses ist es, gemeinsam über die Zukunftsfragen nachzudenken, die durch die Pandemie aufgeworfen wurden, und die vielfältige Kunst- und Kulturlandschaft Österreichs zu stärken und weiterzuentwickeln. Dafür soll der Dialog von Politik, Verwaltung, dem Publikum und der Zivilgesellschaft mit den Akteur:innen der Kunst und Kultur ausgebaut und weiter intensiviert werden. Das Themenspektrum ist breit: von Förderpraktiken und Fairness im Kulturbetrieb, Innovation und neuen Technologien über Nachhaltigkeit und Diversität, Regionalkultur und Internationalität, Kulturerbe und Baukultur bis hin zur Frage, wie man im Bereich der Kulturvermittlung neue Wege gehen könnte.

4. Regierungsübereinkommen²⁹

Die Vertrauensstelle als solche ist nicht im aktuellen Regierungsübereinkommen verankert. Trotzdem finden sich sowohl im Abschnitt über Kunst und Kultur als auch im Abschnitt zu Frauen, Grund- und Menschenrechten und Menschen mit Behinderungen Vorgaben zum Gewaltschutz und zu Anti-Diskriminierung. Im Abschnitt über Sport findet sich sogar dezidiert die Aufforderung, umfangreiche Maßnahmen zur Prävention von Machtmissbrauch und sexueller Gewalt im Sport zu setzen.

Im Bereich *Kunst und Kultur* ist außerdem dezidiert das Ziel angegeben, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für die in der Kunst und Kultur Tätigen zu schaffen, um die freie Kunst- und Kulturausübung zu schützen.

5. Sustainable Development Goals³⁰

Am 25. September 2015 wurde die Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung von der Generalversammlung der Vereinten Nationen von allen 193 Mitgliedstaaten verabschiedet. Diese enthält die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung, die soziale, ökologische und ökonomische Aspekte umfassen und nichts Geringeres als die „Transformation unserer Welt“ zum Ziel haben.

²⁸<https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Strategie-Kunst-Kultur/Kick-Off-zur-Kunst--und-Kulturstrategie-22.html>

²⁹<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html>

³⁰<https://sdgs.un.org/goals>

Die SDGs sind in weitere 169 Unterziele (Targets) aufgeteilt und beinhalten ein neuartiges vernetztes Verständnis von Armut, Umweltzerstörung, Ungleichheit, Produktions- und Konsumweisen, Korruption, um nur einige Beispiele zu nennen. Es wurde erkannt, dass verschiedene Probleme überall und gleichzeitig angegangen werden müssen und nicht regional oder thematisch beschränkt sein sollten. Die Universalität der Agenda besagt, dass alle Ziele für alle Länder gelten. Die Verantwortung für die Umsetzung der Ziele liegt also sowohl im Inland als auch auf internationaler Ebene.

Relevant für die Arbeit der Vertrauensstelle sind die SDGs Nr. 5 (Geschlechtergleichstellung), 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), 10 (Weniger Ungleichheiten) und 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen).

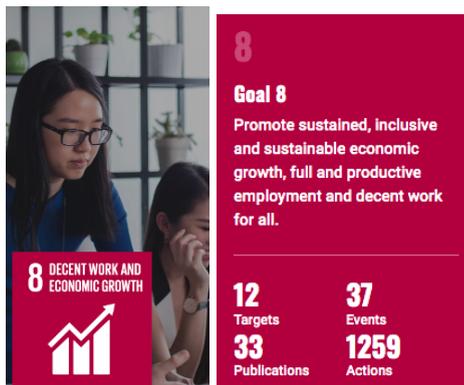


5
Goal 5
Achieve gender equality and empower all women and girls.

5 GENDER EQUALITY

9 Targets
31 Publications

17 Events
958 Actions

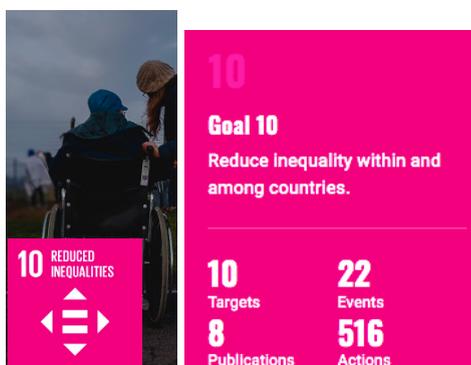


8
Goal 8
Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

12 Targets
33 Publications

37 Events
1259 Actions



10
Goal 10
Reduce inequality within and among countries.

10 REDUCED INEQUALITIES

10 Targets
8 Publications

22 Events
516 Actions



3.3. Eingliederung in Prozesse anderer Stellen und Organisationen

Wer in Österreich mit Diskriminierungen, Gewalt oder Belästigungen konfrontiert ist, hat oftmals die Möglichkeit, sich an mehrere Stellen zu wenden oder Unterstützung von verschiedenen Initiativen zu bekommen. Um eine Vertrauensstelle in dieses System einzugliedern und in Zukunft auch sinnvoll mit anderen Stellen und Prozessen verbinden zu können, soll hier nun ein Überblick über die wichtigsten Stellen gegeben werden.

Fast alle wurden in den Rechercheprozess einbezogen. Bei der Erstellung der Prozesse für Betroffene (siehe weiter unten Kapitel 5.1.1.) wurden diese Stellen von Beginn an mitgedacht. Die Fortsetzung und Ausweitung des Austauschs soll künftig im Rahmen diverser Formate (siehe dazu *Empfehlung 4.6. in Anhang I Empfehlungen*) garantiert werden.

1. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft³¹

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

³¹<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

- 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.

Kooperation:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt einerseits für die Weiterverweisung der betroffenen Personen, sollten ihre Fälle unter das Gleichbehandlungsgesetz fallen. Andererseits sollen die Jurist:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Teil der Präventionsarbeit in Form von Schulungen übernehmen.

2. #we_do!³²

Beschreibung:

#we_do! ist eine Initiative des Dachverbandes der österreichischen Filmschaffenden in Zusammenarbeit mit dem Verband der Österreichischen Filmproduzent:innen.

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.

Angebot:

Niederschwelliges Beratungsangebot und Kulturwandel durch Schulungen und andere Präventionsmaßnahmen.

Kooperation:

#wedo! wurde von Anfang an in den Rechercheprozess involviert, hat sich aber aufgrund von inhaltlichen Differenzen und Auffassungsunterschieden zur Ausrichtung einer Vertrauensstelle zurückgezogen. Der Aufbau einer zukünftigen Kooperation ist jedoch wünschenswert.

3. Der Weisse Ring³³

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. Betroffene können folgende Angebote in Anspruch nehmen:

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

³² <https://we-do.filmschaffende.at/>

³³ <https://www.weisser-ring.at/>

- psychologische Hilfe.

Kooperation:

Der Weisse Ring war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft ein starker Partner sein. Das gilt für die Weiterverweisung der betroffenen Personen, sollten ihre Fälle unter das Gleichbehandlungsgesetz fallen. Der Weisse Ring hat aber auch bereits Erfahrungen in den Bereichen Kunst und Kultur, da er von der Bundestheater-Holding als Partner für die Umsetzung der Strategie „Kein Spielraum für sexuelle Belästigung und Mobbing“ ausgewählt wurde.

4. Tamar Beratungsstelle³⁴

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.

Kooperation:

Die Tamar Beratungsstelle war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt für die Weiterverweisung der betroffenen Personen und die Einbindung in die Erstellung eines Präventionskonzepts.

5. Act4Respect³⁵

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.

³⁴<https://tamar.at/>

³⁵https://sprungbrett.or.at/wp-content/uploads/2019/11/Infolder_Act4Respect_Verein-sprungbrett.pdf

Kooperation:

Act4Respect war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt einerseits für die Weiterverweisung der betroffenen Personen und die Einbindung in die Erstellung eines Präventionskonzepts.

6. Anti-Diskriminierungsstellen in den Bundesländern³⁶

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 Intoleranz³⁷

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.

Angebot:

Die Hotline hört sich die Diskriminierungsfälle der Betroffenen an und verweist die diese 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 Außenstehende:r 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.

³⁶https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/gleichbehandlung/4/3/Seite.1860573.html

³⁷<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/hotline-gegen-diskriminierung-und-intoleranz.html>

8. ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit³⁸

Beschreibung:

ZARA ist eine Beratungsstelle für Opfer und Zeug:innen von Rassismus. Personen, die mit Rassismus konfrontiert 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 werden nach Vereinbarung angeboten. 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.

Kooperation:

ZARA war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Die Organisation soll im Rahmen der Prozesserstellung für Betroffene mit der Überprüfung des erstellten Leitfadens und der Beratung bei der Prozesserstellung beauftragt werden.

9. Volksanwaltschaft³⁹

Beschreibung:

Die Volksanwaltschaft steht allen Menschen zur Seite, die sich von einer österreichischen Behörde nicht gerecht behandelt fühlen – unabhängig von Alter, Nationalität oder 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.

³⁸<https://www.zara.or.at/de>

³⁹<https://volksanwaltschaft.gv.at/>

Aufgaben:

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 Mitarbeiter:innen der Volksanwaltschaft geben in solchen Fällen gerne allgemeine Auskünfte. Eine Beschwerde ist jederzeit möglich und mit keinen Kosten verbunden.

Kooperation:

Die Volksanwaltschaft war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt insbesondere für die Weiterverweisung der betroffenen Personen, sollten ihre Fälle in die Zuständigkeit der Volksanwaltschaft fallen.

10. Kinder- und Jugendanwaltschaften in Österreich (KJA)⁴⁰

Beschreibung:

Zur besonderen Wahrung der Interessen von Kindern und Jugendlichen wurde, basierend auf der UN-Kinderrechtskonvention, in jedem Bundesland Österreichs eine weisungsfreie Kinder- und Jugendanwaltschaft eingerichtet.

Als weisungsfreie Einrichtung kann das Angebot vertraulich, kostenlos und auf Wunsch auch anonym von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, sofern die Anliegen von Kindern und Jugendlichen im Mittelpunkt stehen, in Anspruch genommen werden.

Aufgaben:

Anliegen der Kinder- und Jugendanwaltschaften ist es, für die Umsetzung und Einhaltung der Kinderrechte in der Gesellschaft zu sorgen, um dadurch die Lebensbedingungen für Kinder und Jugendliche in Österreich zu verbessern, beispielsweise durch Gesetzesvorschläge, Öffentlichkeitsarbeit und regelmäßigen Kontakt mit Politiker:innen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit ist es, durch Informationsveranstaltungen, Workshops und Projekte zu kinderrelevanten und jugendrelevanten Themen eine Verbesserung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu erwirken.

Kooperation:

Die KJA Wien war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt insbesondere für die Weiterverweisung und Einbeziehung der KJA, sobald Jugendliche oder Kinder betroffen sind.

⁴⁰<https://www.kija.at/>

11. Die möwe⁴¹

Beschreibung:

Das zentrale Anliegen der möwe ist der Schutz von Kindern vor Gewalt und ihren Folgen. Die Hilfe der möwe bezieht sich in rund zwei Drittel der Fälle auf den Problembereich sexuelle, physische oder psychische Gewalt und zu einem Fünftel auf den Problembereich Trennung und Scheidung.

Ziel der möwe-Präventionsarbeit ist es, Gewalt an Kindern und Jugendlichen von vornherein zu verhindern und durch Aus- und Weiterbildung Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen jedes Kind gesund und in Sicherheit aufwachsen kann.

Angebot:

In insgesamt 5 Kinderschutzzentren in Wien und Niederösterreich wird Kindern, Jugendlichen und deren Bezugspersonen konkrete Unterstützung und professionelle Hilfe bei körperlichen, seelischen und sexuellen Gewalterfahrungen geboten. Sie betreuen und begleiten jährlich mehr als 4.000 Personen kostenlos und wenn gewünscht auch anonym.

Das Angebot reicht von allgemeiner Beratung über Krisenintervention nach Gewalterfahrung, Prozessbegleitung bis zur nachhaltigen Aufarbeitung der traumatischen Erlebnisse in Psychotherapie.

12. Die Interessensgemeinschaften in Kunst und Kultur⁴²

Beschreibung:

In Österreich gibt es zahlreiche Interessengemeinschaften und Interessenvertretungen für verschiedene Bereiche in Kunst und Kultur, die teilweise Mitglieder im Kulturrat Österreich sind. Der Kulturrat Österreich ist der Zusammenschluss der Interessenvertretungen in Kunst, Kultur und freien Medien und eine Plattform für gemeinsame kulturpolitische Anliegen und Ziele. Er vertritt diese gegenüber Politik, Medien und Verwaltung. Der Kulturrat Österreich eröffnet und fördert kultur-, bildungs-, medien- und gesellschaftspolitische Debatten.

Angebot:

Mehrere IGs bieten Beratungsleistungen für ihre Mitglieder rund um Vertragsrecht, Sozialrecht und Arbeitsrecht an.

Kooperation:

Die Interessengemeinschaften waren von Beginn an am stärksten eingebunden und spielen auch in der laufenden Umsetzung eine entscheidende Rolle.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist die sinnvolle und effiziente Involvierung der IGs in die zukünftige Arbeit und Fallbearbeitung der Vertrauensstelle.

⁴¹<https://www.die-moewe.at/>

⁴²<https://kulturrat.at/>

4. Verein Vertrauensstelle (Geschäftsmodell)

Die nächsten beiden Kapitel geben einen Überblick über den Status Quo in der Entwicklung des Geschäfts- und Betriebsmodells. Daraus werden Empfehlungen an die handelnden Personen in der Umsetzungsphase abgeleitet. Die Empfehlungen finden sich in *Anhang I*.

Das Geschäftsmodell beschreibt das übergeordnete System der Organisation „Vertrauensstelle“ und deren logische Zusammenhänge, während das Betriebsmodell alles rund um den Betrieb der Vertrauensstelle beschreibt (Prozesse, Aktivitäten, Stakeholder etc.).

Da die Entwicklung des Geschäftsmodells laufend und unter Einbeziehung des Vereinsvorstands geschieht, sind die Empfehlungen dynamisch zu sehen. Dieses Kapitel soll aber in erster Linie einen Überblick über den Status Quo in der Entwicklung des Geschäftsmodells in den letzten acht Monaten geben.

4.1. Hintergrund der Vereinserrichtung

Nach Durchführung von insgesamt vier Sitzungen der **Arbeitsgruppen 1 „Vertrauen und Handeln“** und **2 „Unabhängigkeit und Stärke“** in der Konzeptionsphase wurde deutlich, dass die konkrete Ausgestaltung der Prozesse und die Festlegung der Kompetenzen noch etwas Zeit in Anspruch nehmen wird. Dies liegt einerseits daran, dass sich nicht alle relevanten Stakeholder laufend an der Erarbeitung beteiligen können und konnten, und andererseits daran, dass der Teilnehmer:innenkreis sehr heterogen ist und unterschiedliche, teilweise auch konträre Interessen vertritt.

Worin sich jedoch alle einig sind, ist der Punkt der Unabhängigkeit und der dafür unerlässlichen gesetzlichen Verankerung der Vertrauensstelle und ihrer Kompetenzen.

Der Nachteil der endgültigen Ausgestaltung der Vertrauensstelle in einer Rechtsform des Privatrechts ohne gesetzliche Verankerung wäre nämlich, dass die Vertrauensstelle keine eigenständigen und notwendigen Rechte hätte und ihr Budget sowie ihr Bestehen von einem jährlichen Förderantrag abhängig wäre. Diese Konstellation garantiert keine politische und finanzielle Unabhängigkeit.

Um dorthin zu gelangen, braucht es jedoch noch Zeit und vor allem eine gute Vorbereitung und eine umfassende rechtliche Analyse. Um diese durchzuführen und den Übergang in eine öffentliche Stelle vorzubereiten, aber parallel dazu mit dem Betrieb beginnen zu können, haben die IG Freie Theaterarbeit und der Österreichische Verband der Kulturvermittler:innen am 12. November 2021 den **Verein Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport** errichtet.

Dadurch wurde eine Entität geschaffen, die – anders als der Kulturrat Österreich – auch die Sport-Seite stärker einbinden kann. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde nämlich die Recherche und die Konzepterstellung für Kunst, Kultur *und* Sport vom Kulturrat Österreich (der aber ausschließlich aus Interessengemeinschaften im Bereich Kunst, Kultur und Freie Medien besteht) durchgeführt bzw. beauftragt.

Dass der Sport gemeinsam mit Kunst und Kultur eine Vertrauensstelle schaffen soll, ist nicht nur ein politischer Auftrag auf Basis des Entschließungsantrags – sowohl die Reflecting Group aus der **Recherchephase**, als auch die Projektsteuerungsgruppe in der **Konzeptionsphase** waren sich einig, dass eine gemeinsame Vertrauensstelle für beide Bereiche mit gemeinsamer Grundlagen-, Präventions-, Lobby- und Kommunikationsarbeit, aber getrennter Fallbearbeitung sinnvoll ist.

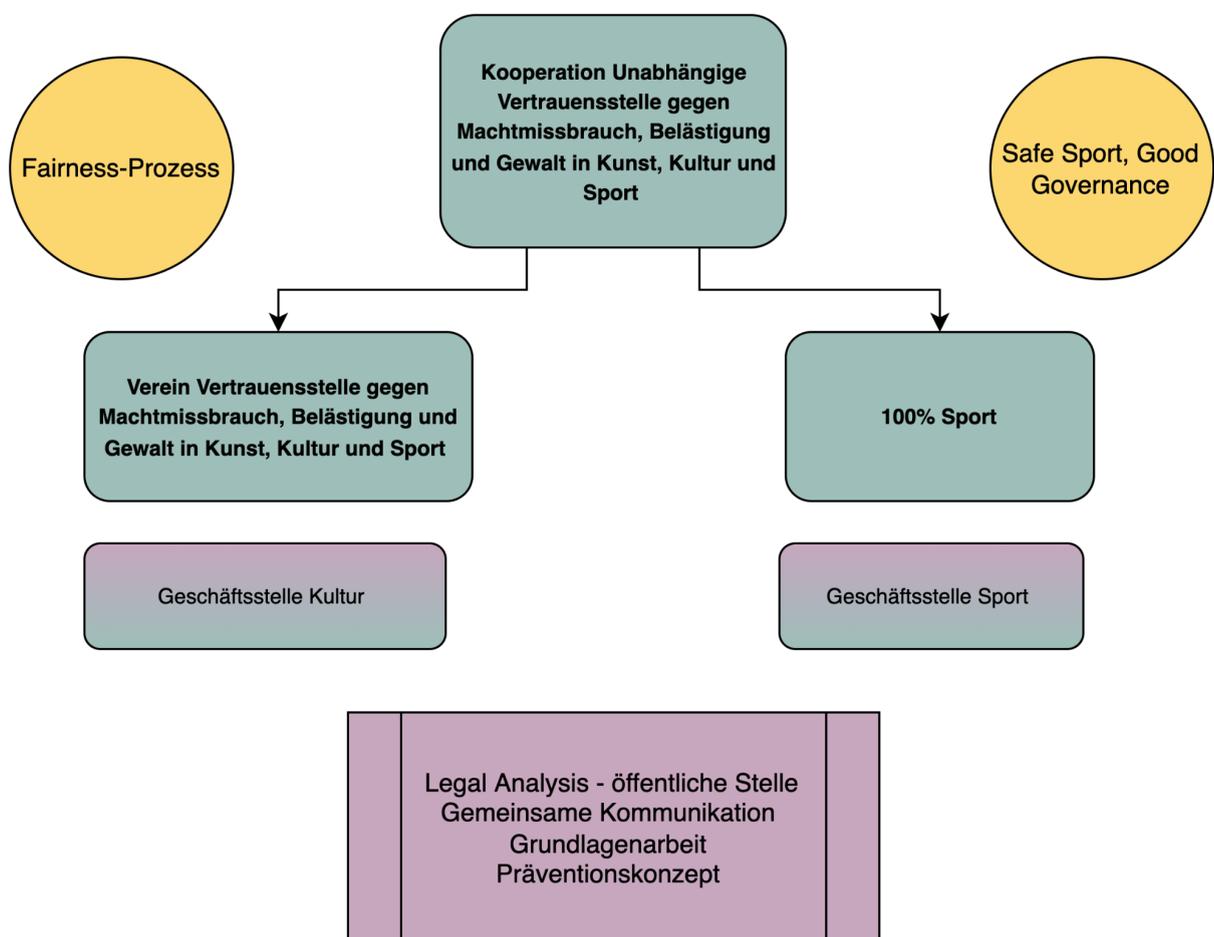


Abbildung: Überblick über die mögliche organisatorische Aufteilung zwischen Kunst, Kultur und Sport (Stand 1.1.2022)

Der Verein bildet durch den Vorstand nun Kunst, Kultur und Sport ab und wird im Rahmen einer starken Kooperation mit dem Verein 100% Sport die weiteren Schritte hin zu einer starken, unabhängigen Vertrauensstelle einleiten.

Wie bereits in der Einleitung beschrieben, sollen in der Vereinsarbeit **mehrere parallele Zielsetzungen** verfolgt werden (Aufnahme des Betriebs für die Einzelfallbearbeitung, aber auch Hinwirken auf einen Kulturwandel und die Erweiterung der Kompetenzen der Vertrauensstelle).

Der Verein Vertrauensstelle wird die Entität sein, die all diese Zielsetzungen durch gut aufgesetzte Prozesse und Strukturen und Involvierung aller relevanten Stakeholder erreichen soll.

4.2. Der Verein

Der **Verein Vertrauensstelle** besteht seit dem 12. November 2021 und hielt am 24. November 2021 seine konstituierende Sitzung ab. In dieser Sitzung wurden ordentliche Mitglieder (Vereine, Verbände und Organisationen) aufgenommen, ein Vorstand gewählt und die Statuten angepasst.

Der Verein wurde von der IG Freie Theaterarbeit und dem Verband der Kulturvermittler:innen errichtet und führt den Namen **Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport**.

Vereinszweck laut Statuten

„Der Verein bezweckt den Schutz und entsprechende Beratungs- und Hilfeleistungen für Künstler:innen, Kulturarbeiter:innen und Kulturvermittler:innen sowie Sportler:innen in ganz Österreich, die sich mit Machtmissbrauch etwa in Form von psychischer, physischer und sexueller Belästigung und Gewalt konfrontiert sehen.

Hierzu verfolgt der Verein das Ziel, den Betrieb einer Vertrauensstelle aufzunehmen, insbesondere soll der Verein darauf hinwirken, dass die Vertrauensstelle, ihr Budget und ihre Kompetenzen und Rechte aufgebaut und in entsprechende langfristig tragfähige Strukturen überführt werden.

Darüber hinaus soll in enger Kooperation mit Vereinen mit ähnlichen Zielsetzungen in anderen Gesellschaftsbereichen öffentliche Bewusstseinsbildung erreicht werden. Somit soll ein Kulturwandel erreicht und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Kunst, Kultur, Kulturvermittlung und Sport geschaffen werden.“

4.2.1. Vereinsorgane

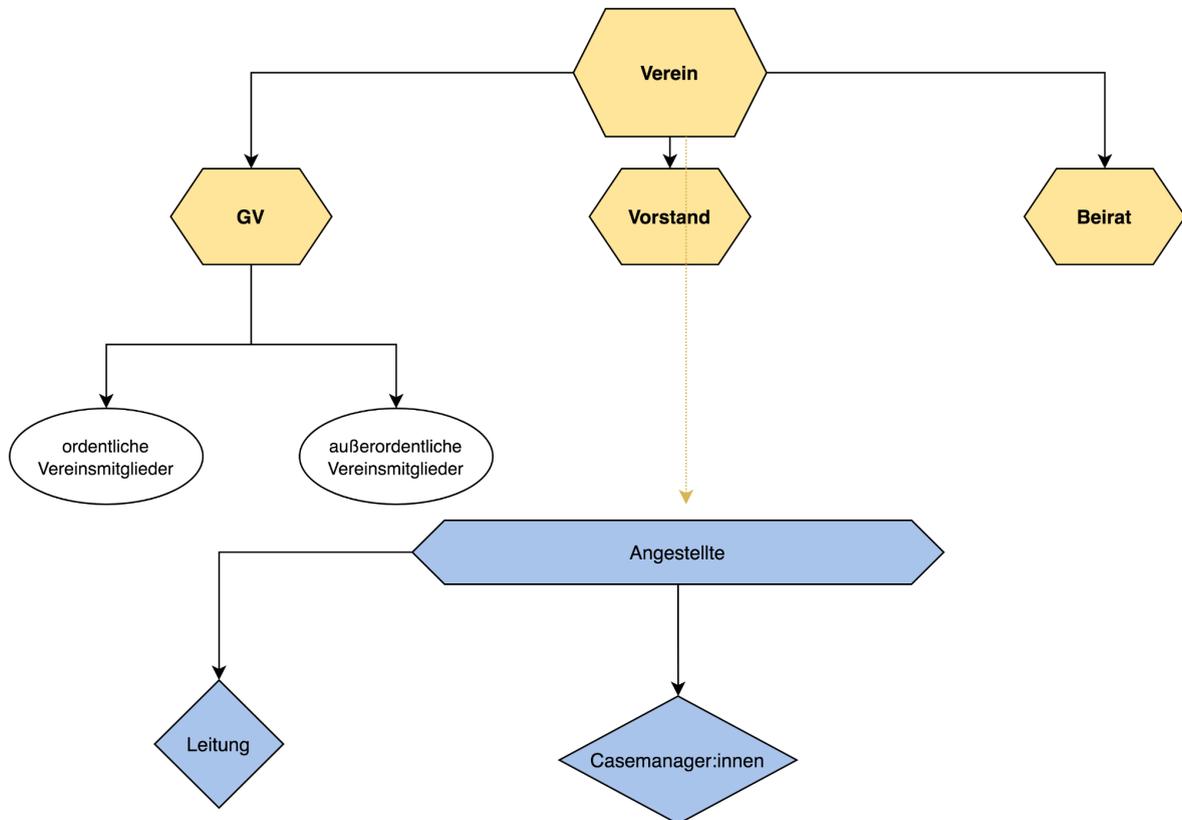


Abbildung: Rollen im Verein

Vorstand

Der Vorstand kann aus mindestens 2 bis zu 7 Mitgliedern bestehen, die sowohl die Kunst- und Kultur-, als auch die Sportseite abbilden.

Der Vorstand ist für jene Aufgaben zuständig, die ihm in den Statuten übertragen wurden. Er soll klare Zuständigkeiten festlegen, ein übersichtliches Dokumentenmanagementsystem und ein effizientes Projektmanagement einrichten (siehe *Anhang I Empfehlung 3.4.*) sowie den Betrieb vorbereiten.

Der Vorstand wird zu Beginn alle personellen und budgetären Aufgaben übernehmen. Darunter fällt die Ausarbeitung eines Jahresbudgets und eines Stellenplans, die Erstellung der Stellenbeschreibungen und die Durchführung der öffentlichen Ausschreibung. Sobald eine geeignete Geschäftsführung gefunden wurde, sollte ein Großteil der Aufgaben sukzessive auf die angestellte Geschäftsführung übergehen (*siehe Anhang I Empfehlung 2.4.*).

Die einzelnen Vorstandsmitglieder sollen thematische Schwerpunkte haben und in diesen Belangen auch Ansprechperson bei externen Auftragnehmer:innen sein. Die Abstimmung mit den restlichen Vorstandsmitgliedern soll ausschließlich im Rahmen von Jour-Fixes stattfinden.

Ordentliche Mitglieder

Ordentliche Mitglieder des Vereins können Vereine, Verbände und Organisationen aus Österreich werden, die den Vereinszweck vollinhaltlich unterstützen.⁴³

Mit Stand 4. Februar 2022 hat der Verein folgende ordentliche Mitglieder:

Organisation	Aufgenommen am
Kimi	24.11.2021
IG Bildende Kunst	24.11.2021
Verband Kulturvermittler:innen	24.11.2021
IG Kultur Österreich	24.11.2021
IGFM	24.11.2021
IG Freie Theater	24.11.2021
Musikrat	24.11.2021
ASSITEJ Austria	24.11.2021
IG Übersetzerinnen Übersetzer	24.11.2021
Kulturrat	24.11.2021
Grazer Autorinnen Autorenversammlung	14.01.2022
#Wetogether	14.01.2022
Internationale Gesellschaft für neue Musik (IGFM)	14.01.2022

Beirat

Zur Unterstützung des Vorstands können von der Generalversammlung auf Vorschlag des Vorstands Expert:innen für einen Beirat bestellt werden. Der Vorstand ist berechtigt, neue bzw. zusätzliche Beiratsmitglieder zu ernennen.

Beiratsmitglieder unterstützen mit ihrer Fachexpertise die Vereinsarbeit nach innen und außen und werden vom Vorstand (nach Bedarf) zu dessen Sitzungen eingeladen.

⁴³ Gemäß den Statuten des Vereins Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport.

Der Beirat soll so ausgestaltet sein, dass er sich in unterschiedlichen Formationen entsprechend dem jeweils zu behandelnden Thema zusammensetzt und involviert (z. B. Rechtsbeirat, Personalbeirat etc.).

Die erste wichtige Aufgabe des Beirats wird sein, bei der Auswahl der Geschäftsführung unterstützend tätig zu sein (*siehe Anhang I, Empfehlung 2.8*).

4.2.2. Mitarbeiter:innen des Vereins

Projektmanagement

Die Projektmanager:innen bilden im Rahmen der Projektorganisation jene organisatorische Stelle, der die operative Kontrolle des Projekts unterliegt. Aufgabe dieser Organisationseinheit ist primär das Projektmanagement und die Koordination der verschiedenen Projektstränge. Das ist in diesem Stadium des Projekts notwendig, weil sich der Vorstand um die strategischen Aufgaben kümmert und gleichzeitig der Betrieb vorbereitet werden muss.

Die Suche nach einem Projektmanagement-Team für die **Umsetzungsphase** wurde im Dezember 2021 begonnen. Mit 10. Jänner 2021 haben zwei Kolleg:innen ihre Tätigkeit aufgenommen.

Die Position ist laut Fairpay-Gehaltsschema für Kultur⁴⁴ mit der Gehaltsstufe 4 bemessen und kann ab Bestellung einer Geschäftsführung in eine Casemanagement-Position umgewandelt werden.

Geschäftsführung

Die Geschäftsführungsposition wird öffentlich ausgeschrieben und soll ab Q2 2022 die Geschäftsführung des laufenden Betriebs übernehmen (*siehe Anhang I, Empfehlungen 2.4. und 2.8.*).

Das Stellenanforderungsprofil der Geschäftsführung sowie das Bewertungsschema soll vom Vorstand erstellt werden (*siehe Anhang I, Empfehlung 2.8.*).

Für die Auswahl der Geschäftsführung wird folgender Ablauf empfohlen (siehe dazu auch Anhang I Empfehlung 2.8.)

1. Vorstandsinterne Erstellung eines Stellenprofils sowie eines damit verbundenen Bewertungsschemas,
2. Öffentliche Ausschreibung,
3. Vorauswahl durch den Vorstand (anhand der im Stellenprofil angeführten Kriterien),
4. Erste Bewertungsrunde der vorausgewählten Kandidat:innen durch einzelne Expert:innen des Expert:innenbeirats (Sub-Beiratsgruppe GF-Auswahl),

⁴⁴<http://www.fairpaykultur.at/gehaltsschema-fuer-kultur/>

5. Finale Auswahl durch den Vorstand auf Basis der eigenen Bewertungen und der Bewertungen des Expert:innenbeirats.

Die Geschäftsführung sollte sobald wie möglich alle Aufgaben rund um den laufenden Betrieb übernehmen. Sobald eine Geschäftsführung bestellt ist, ist die Geschäftsordnung dahingehend anzupassen (*siehe Anhang I, Empfehlung 2.5.*).

Das Honorar der Geschäftsführung entspricht dem Gehaltsschema 5 des Fairpay-Gehaltsschemas.⁴⁵

Casemanager:innen

Casemanager:innen übernehmen jene Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Sachbearbeitung der Einzelfälle entstehen (siehe weiter unten Kapitel 5.1.1.).

Es sollte zu Beginn eine:n Casemanager:in für Kunst und Kultur und eine:n Casemanager:in für Sport geben. Je nach Fallzahlen wird es notwendig sein, weitere Casemanager:innen anzustellen. Das Casemanagement-Stellenprofil sollte sobald wie möglich vom Vorstand erstellt werden.

Die Aufgaben der Casemanager:innen umfassen alle Schritte im Prozess rund um die Betreuung von Betroffenen (siehe weiter unten Kapitel 5.1.1.).

Sie müssen unbedingt im Vorhinein umfassend geschult werden (*siehe Empfehlung 2.9. – Schulungskonzept – in Anhang I*). Langfristiges Ziel ist die Schulung und Spezialisierung der Casemanager:innen in einem bestimmten Bereich. Dies gilt nicht nur für die Aufteilung Kunst, Kultur und Sport, sondern auch z. B. innerhalb von Kunst und Kultur (für Theater oder Bildende Kunst etc.).

Die Casemanager:innen brauchen darüber hinaus laufend Supervision und Weiterbildungsmaßnahmen, um bei der Fallbearbeitung entsprechend unterstützt zu werden.

Das Honorar der Casemanager:innen entspricht dem Gehaltsschema 4 des Fairpay-Gehaltsschemas.⁴⁶

4.3. Aufgaben des Vereins

Wie bereits einleitend ausgeführt, wird der Verein je nach Zielsetzung unterschiedliche Aufgaben haben. Die Erledigung der Aufgaben soll vom Vorstand und von den Angestellten des Vereins (siehe Pkt. 3.2.2.) sowie von externen Auftragnehmer:innen durchgeführt werden. **Dadurch wird garantiert, dass mehrere Personen mit unterschiedlichen Schwerpunkten eine Fragestellung aus ihrer jeweiligen Perspektive bewerten. Es ist**

⁴⁵ <http://www.fairpaykultur.at/gehaltsschema-fuer-kultur/>

⁴⁶ <http://www.fairpaykultur.at/gehaltsschema-fuer-kultur/>

unerlässlich, dass sich sowohl Personen „aus der Szene“ als auch Expert:innen in übergeordneten Themen (Kommunikation, Rechtswissenschaften, Opferschutz) bei der Erarbeitung von Lösungen beteiligen.

Die Zuteilung der Aufgaben an den Vorstand ist einerseits in den Statuten und andererseits in der Geschäftsordnung festgelegt. Die Aufgaben sollten klar definiert und so einfach wie möglich sein, damit der Zeitplan (siehe Pkt. 3.4.2.) eingehalten werden kann. Pro Aufgabe soll es ein sinnvolles Zusammenspiel zwischen Vorstand, Projektleitung/Geschäftsführung und externen Auftragnehmer:innen geben, um eine Balance of Power herzustellen (siehe Anhang I Empfehlungen 2.1., 2.2., 2.3.).

Damit auch Personen mit Vollzeitstellen und anderen Verpflichtungen realistischerweise Vorstandsfunktionen wahrnehmen können, sollte die Geschäftsordnung so gestaltet sein, dass so wenig wie möglich im gesamten Gremium entschieden werden muss. Da alle Vorstandsmitglieder aktuell Vollzeitstellen bekleiden und andere Verpflichtungen haben, würde das den Aufbau nur bremsen (siehe Anhang I Empfehlungen 2.1. und 2.2.).

Vereinstätigkeiten laut Statuten

Für die Verwirklichung des Vereinszwecks vorgesehene Tätigkeiten sind:

- a) Finalisierung und Umsetzung eines detaillierten Konzepts und Definition des Leistungskatalogs einer Vertrauensstelle inkl. Präventionsarbeit und Sichtbarkeit (genauere Ausführungen unter Pkt. 5).
- b) Aufbau des Betriebs und der hierzu notwendigen Prozesse (siehe Pkt. 5).
- c) Aufnahme des Basisbetriebs einer Vertrauensstelle
- d) Netzwerk und Allianzen
 - a. Gemeinsame enge Zusammenarbeit mit den relevanten Stakeholdern
 - b. Laufende Abstimmung und Einbeziehung bestehender Organisationen und Stellen in den Bereichen Gewaltschutz, Opferschutz und Antidiskriminierung (zur Vermeidung von Doppelgleisigkeiten) sowie mit den Interessengemeinschaften und Verbänden der Kunst, Kultur und Kulturvermittlung
 - c. Konsultationen und laufender Austausch mit Expert:innen aus der Politik, mit Vertreter:innen aus Kunst, Kultur, Kulturvermittlung und Sport und Expert:innen für Gewaltschutz
 - e) Überführung in ein nachhaltiges, rechtlich und finanziell abgesichertes Betriebs- und Finanzierungsmodell.

Wie eingangs erwähnt, gibt es drei Gruppen von Aufgaben, denen sich der Verein Vertrauensstelle in der Aufbauphase widmen sollte:

4.3.1. Vorbereitungen des Betriebs

Dauer: Dezember 2021 – April 2022

Bevor im April 2022 der Testbetrieb aufgenommen wird, gibt es einige wichtige Vorbereitungsarbeiten, die durch den Vorstand und punktuell den Vorstand in Zusammenarbeit mit dem Projektmanagement und externen Auftragnehmer:innen durchgeführt werden. Die einzelnen Aufgaben finden sich in detaillierter Form in den Empfehlungen und werden bereits laufend umgesetzt.

1. Finalisierung der Vereinsstruktur (Projektmanagement, Dokumentensystem, Aufgaben, Abstimmungswege)
2. Erstellung der Stellenbeschreibungen für die Geschäftsführung und Casemanager:innen
3. Aufbau der Infrastruktur (Hardware, Software, Administration etc.)
4. Finalisierung des Geschäfts- und Betriebsmodells, insbesondere Finalisierung der Kompetenzen und internen Prozesse auf Basis des erarbeiteten Lastenhefts
5. Öffentliche Ausschreibung der Position der Geschäftsführung
6. Beauftragung einer Kommunikationsagentur
7. Prozess für die Erarbeitung eines Präventionskonzepts (siehe Kapitel 5.1.3.)
8. Erstellung eines *Code of Conduct* und einer internen Strategie
9. Vorbereitung des Jahresbudgets ab April 2022
10. Strategie Stakeholder
11. Umfassende 360 Grad Kommunikation

4.3.2. Aufnahme des Betriebs und laufender Betrieb

Dauer: April 2022 – Mai 2022

Am 1. April 2022 soll mit einem ca. 1-monatigen Testbetrieb gestartet werden. Der Testbetrieb dient dazu, die erstellten Prozesse zu testen und ggf. auch noch anpassen zu können.

Parallel zum Start des Testbetriebs sollte es eine Pressekonferenz mit dem BMKOeS und Vertreter:innen aus Kunst, Kultur und Sport geben, um den Start des Vollbetriebs ab 2. Mai 2022 zu kommunizieren. Zeitgleich dazu sollte die Awarenesskampagne (siehe weiter unten unter *Kapitel 4.4.1.*) veröffentlicht werden.

Durch diesen Schritt wird unmittelbare Abhilfe für Betroffene geschaffen. Durch Bearbeitung und Dokumentation von Einzelfällen kann zudem ein systemisches Wissen abgeleitet werden. Wichtig ist aber auch weiterhin die laufende Evaluierung und Anpassung der Prozesse und Strukturen sowie die Involvierung und Vernetzung aller Stakeholder.

4.3.3. Überführung in eine öffentliche Stelle

Ein wichtiges Kriterium der Vertrauensstelle ist ihre organisatorische, personelle und finanzielle Unabhängigkeit. Daher muss in Zukunft sichergestellt werden, dass die Vertrauensstelle und ihre Kompetenzen rechtlich verankert werden. Aus diesem Grund soll parallel zu Pkt. 1 und 2 darauf hingewirkt werden, den Verein in eine gesetzlich abgesicherte, öffentliche Stelle mit gesetzlich verankerten Aufgaben und Rechten und einem abgesicherten Budget zu überführen.

Dafür wird empfohlen, unabhängig von Pkt. 4.3.1. und 4.3.2. einen eigens angelegten Prozess zu starten, der sich in zwei Teile gliedert:

1. Beauftragung einer rechtlichen Analyse

Diese Analyse soll sich mit der Frage beschäftigen, in welcher Form eine rechtliche Verankerung erfolgen kann und welche Gesetzesänderungen oder -anpassungen dafür notwendig wären. Die rechtliche Analyse kann z. B. von externen Verfassungsjurist:innen gemeinsam mit den zuständigen Abteilungen im BMKOeS durchgeführt werden.

Folgende Fragengruppen sollten dabei geprüft werden:

- Wo und wie könnte eine Vertrauensstelle gesetzlich verankert werden?
- Welche Rechte braucht die Vertrauensstelle, um wirksam handeln zu können (Stellungnahmerechte, Einsichtsrechte etc. – siehe dazu auch Kapitel 5.1.3.)
- Wie könnte die Vertrauensstelle hinsichtlich ihrer Rechts- und Organisationsform

ausgestaltet sein?

- Welche Gesetzesänderungen bzw. -anpassungen sind dafür notwendig?
- Auf welche Rechtsgrundlagen (international, EU-rechtlich, national) kann man sich dabei stützen?
- Wie könnte eine Meldepflicht aussehen?

2. Vorbereitung der Ausgestaltung für die nächste Regierung

Auf Basis dieses Ergebnisses wird empfohlen, einen abgestimmten Vorschlag zu erarbeiten und in das nächste Regierungsübereinkommen zu lobbyieren.

Sowohl die Reflecting Group in der **Recherchephase** als auch die Arbeitsgruppen sowie die Projektsteuerungsgruppe aus der **Konzeptionsphase** sehen diesen Weg als einzig mögliche Lösung, um die Unabhängigkeit der Vertrauensstelle zu garantieren. Es handelt sich dabei also um den Konsens der Interessenvertretungen aus Kunst, Kultur und Sport.

Die Vertrauensstelle muss verankert werden, damit sie eine klare Durchschlagskraft hinsichtlich ihres Handlungsspielraums und eine abgesicherte Finanzierung über einen längeren Zeitraum hat. Dies kann ein Mittel sein, um vor politischem Einfluss, z. B. bei einem Regierungswechsel, zu schützen.

Damit die Vertrauensstelle von allen – von den Betroffenen, den Organisationen und Einrichtungen und den Interessengemeinschaften in Kunst, Kultur und Sport – anerkannt wird, muss das Vertrauen bestehen, dass sie politisch und finanziell unabhängig und weisungsfrei ist. Um einen echten Kulturwandel herbeizuführen, muss eine Vertrauensstelle die Gewissheit haben, im Sinne der betroffenen Personen handeln zu können, ohne z. B. Budgetkürzungen, etwa bei unliebsamen Entscheidungen, fürchten zu müssen.

Durch eine gesetzliche Verankerung bekommt die Vertrauensstelle jene rechtliche Stellung innerhalb des österreichischen Rechtssystems, die sie braucht, um in diesem Sinn wirksam zu werden.

Wie bereits oben unter Kapitel 2.4. ausgeführt, handelt es sich bei Diskriminierung, Gewalt und Belästigung um ein strukturelles Problem, dem nur durch strukturell gedachte Lösungen begegnet werden kann.

Darüber hinaus darf nicht außer Acht gelassen werden, dass einige der erarbeiteten Kompetenzen, die von der Vertrauensstelle wahrgenommen werden müssen (siehe weiter unten unter Kapitel 5), nur dann effizient umgesetzt werden können, wenn der Vertrauensstelle auch die dafür notwendigen Rechte eingeräumt werden.

Im gesamten Kapitel 3 wurde bereits erläutert, dass die gesetzliche Verankerung der Vertrauensstelle nicht im Vakuum geschehen würde, sondern aus dem Zusammenspiel zahlreicher nationaler und internationaler Rechtsbestimmungen (siehe Kapitel 3.1.) sowie anderer Systemer (siehe Kapitel 3.2.) schlüssig ableitbar ist.

4.4. Ausgewählte Teile des zukünftigen Betriebsmodells des Vereins

Im Folgenden sollen ausgewählte Teile des zukünftigen Betriebsmodells abgebildet werden. Dieser Teil fasst alle bisher erarbeiteten Elemente zusammen und soll einerseits dem Vereinsvorstand eine Basis für die Weiterarbeit daran liefern und andererseits den Status Quo der Erarbeitung für den Auftraggeber (Kulturrat Österreich) sowie den Fördergeber (BMKÖeS) darstellen.

4.4.1. Kommunikationskonzept

Durch eine starke Kommunikationsstrategie, klare Botschaften, ein einheitliches Wording und eine aussagekräftige Awarenesskampagne sollen sowohl die Öffentlichkeit, als auch potenziell Betroffene von der Thematik und der Einrichtung der Vertrauensstelle erfahren. Die Kommunikationsstrategie soll mit einer Stakeholderstrategie verknüpft werden.

Der wohl wichtigste Schritt dafür ist die Beauftragung einer **360-Grad-Kommunikationsbegleitung** inkl. einer gemeinsamen Awareness- und Kommunikationskampagne.

In diesem hochsensiblen Bereich ist es sehr wichtig, dass die gesamte Kommunikation von Kommunikationsprofis in enger Abstimmung mit dem Vereinsvorstand entwickelt wird. Dieses Zusammenspiel garantiert, dass das Wissen aus der Szene effizient und taktisch gut überlegt kommuniziert werden kann.

Folgende kommunikative Ziele sollten verfolgt werden:

- Laufende Informationen über den Status Quo in der Errichtung
- Information über das Bestehen der Vertrauensstelle und ihre Angebote
- Steigerung der Reichweite
- Vermittlung der Notwendigkeit der Vertrauensstelle
- Vermittlung der Missstände
- Vermittlung der Notwendigkeit einer Kulturänderung
- Vermittlung der Unabhängigkeit
- Vermittlung der notwendigen Sensibilität
- Aufbau von Vertrauen
- Klare Kommunikation von Commitment der Überführung des Vereins in eine Stelle.

Kurzfristige Kommunikationskampagne:

Video und Informationskampagne mit dem Ziel, das Bestehen der Stelle zu verbreiten. Eine starke Social Justice Message soll durch klares Storytelling über Videos und Bilder verbreitet werden.

Berühmte Personen aus Kunst, Kultur und Sport könnten Erfahrungsberichte von Menschen aus Kunst, Kultur und Sport lesen, die nicht bekannt sind. Somit können jene, die ihre eigenen Erfahrungsberichte nicht teilen können (Zitat aus der Recherchephase: *Ich muss mich entscheiden, ob ich Schauspieler:in oder Aktivist:in bin*) jenen ein Gesicht und eine Stimme geben, die mangels Bekanntheit keine Stimme haben.

Das ist ein großes Dilemma in diesem Zusammenhang: Die Menschen, die bekannt sind, haben Angst davor, ihre eigenen Geschichten zu erzählen. Und jene Menschen, die nicht bekannt sind, bekommen oftmals kein Ohr für ihre Geschichten oder werden nicht ernst genommen.

Langfristige Kommunikationskampagne:

Aufbauend auf dem Wording von Website und Kommunikationskampagne muss Material für eine langfristige Information über Bestehen und Aufgaben der Vertrauensstelle (Flyer, Broschüren, Poster etc.) erstellt werden.

Starke Presse- und Kommunikationsarbeit:

Es kann in solchen Fällen immer passieren, dass bestimmte Fälle an die Öffentlichkeit gelangen und von der Presse aufgegriffen werden.

Bei der Pressearbeit der Vertrauensstelle sollten folgende Grundsätze beachtet werden:

1. **Zentralität:** Möglichst nur eine Person, im besten Fall der/die Geschäftsführer:in, und eine Botschaft. Es ist anzudenken, einen Rahmenvertrag an die externe Agentur zu vergeben, weil gerade in der Krisenkommunikation externe Expert:innen herangezogen werden sollten.
2. **Schutz der betroffenen Person:** Es sollen alle Maßnahmen getroffen werden, um die betroffene Person oder betroffenen Personen zu schützen.
3. **Transparenz:** Es sollte alles kommuniziert werden, was möglich ist, um Vermutungen zu vermeiden und die Glaubwürdigkeit zu stärken.
4. **Rechtlich korrekt formulieren:** Im Zweifel sollte man das jeweilige Statement oder den Presstext noch durch eine:n Juristin/Juristen prüfen lassen, damit die Aussagen rechtlich korrekt formuliert sind.

4.4.2. Stakeholder-Strategie

Die Einbeziehung aller relevanten Stakeholder war von Beginn an einer der wichtigsten Punkte im Aufbau der Vertrauensstelle.

Es wird daher empfohlen, eine eigene Stakeholder-Strategie für die weitere Arbeit zu entwickeln.

Eine eigene Stakeholder-Strategie ist aus mehreren Gründen wichtig. Zum einen gibt es verschiedene Stakeholder mit verschiedenen kommunikativen Bedürfnissen und verschiedenen Einbindungen in die Arbeit der Vertrauensstelle.

Zum anderen kann – wie bereits eingangs ausgeführt – die Vertrauensstelle nur dann funktionieren, wenn sie alle Kräfte bündelt und auch das Vertrauen aller gewinnt.

Folgende Formate wurden bereits mit dem Vorstand des Vereins erarbeitet und werden empfohlen:

1. Monatliche **Fallkonferenz** (3h)

Ziel: Reine Information und Präsentation von Auswertungen

Teilnehmer:innen: Geschäftsführung + Casemanagement + Vereinsvorstand

2. Halbjährlicher **Fallgipfel** (1 Tag)

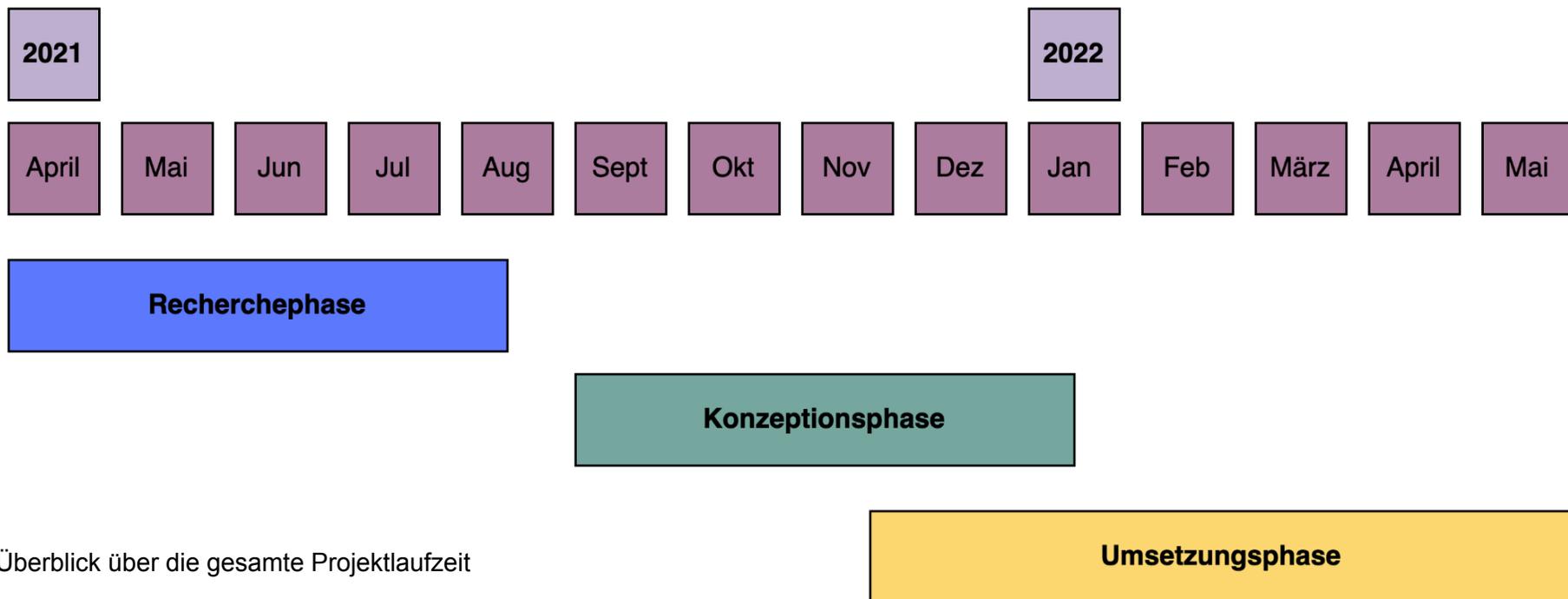
Ziel: Mit allen relevanten Stakeholdern soll informiert, präsentiert und sollen Maßnahmen erstellt werden, die eine strukturelle Veränderung herbeiführen.

Teilnehmer:innen: Geschäftsführung + Casemanagement + IGs + Vereinsvorstand + Beirat + Organisationen + Politik und Verwaltung + Gewaltschutzeinrichtungen

3. Laufende Abstimmung mit dem/der Minister:in in Kunst, Kultur und Sport

4.4.3. Timeline und Milestones

Im Anschluss wird ein Überblick über die voraussichtliche Timeline inkl. Milestones pro Phase (Recherchephase = **lila**, Konzeptionsphase = **grün**, Umsetzungsphase = **gelb**) gegeben.



5. Überblick über die Kompetenzen der Vertrauensstelle

Es ist an dieser Stelle festzuhalten, dass sich die Kompetenzen der Vertrauensstelle noch weiter entwickeln werden und dass es in Zukunft notwendig sein wird, bestimmte Kompetenzen auch rechtlich zu verankern (siehe Pkt. 4.3.3.). Kompetenzen können sich außerdem verändern, es können welche dazukommen oder wegfallen.

Dieses Kapitel zeigt alle Kompetenzen auf, die seit April 2021 diskutiert wurden, und zeigt vor allem deren Zusammenspiel auf.

Erläuterungen

Bei der Erstellung des Kompetenzkatalogs lag der Schwerpunkt darauf, Maßnahmen für die Einzelfallbearbeitung in Kombination mit der Herbeiführung eines Kulturwandels zu denken.

Eine Struktur und ein System für das Management von Fällen **mit einem klaren Verfahren und einer klaren Verfahrensordnung bzw. klaren Leitfäden** mit Fokus auf den Einzelfall tragen dazu bei, dass in der Fallbearbeitung schnell reagiert werden kann. Von diesem Einzelfall lässt sich jedoch auch kollektives Wissen über Strukturen ableiten, das z. B. für eine zukünftige Prävention genutzt werden kann.

Ein weiterer wichtiger Punkt bei der Erarbeitung des Konzepts war die **Abgrenzung der Kompetenzen** der Vertrauensstelle von den Kompetenzen anderer Stellen. Es muss klar sein, wofür die Vertrauensstelle zuständig ist, ab welchem Punkt eine andere Stelle einbezogen wird und was ggf. komplett ausgegliedert wird. Dass bestehende Strukturen und Prozesse genutzt werden, sorgt letztlich für Effizienz.

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 Vertrauensstelle auch politisch positioniert und sich im Rahmen von Lobbying für die Anpassung rechtlicher Rahmenbedingungen einsetzt. Es muss außerdem möglich sein, dass sich auch Betriebe, Einrichtungen, Vereine und Institutionen an die Vertrauensstelle wenden können, um z. B. ein entsprechendes Schulungsangebot zu nutzen.

Bei der Erstellung der Struktur wird empfohlen, sich an die Empfehlungen der Europäischen Kommission zu Standards für Gleichbehandlungsstellen zu halten, die bereits unter Kapitel 3.1.2. angeführt sind.

Die folgenden Kompetenzen teilen sich einmal auf in Kompetenzen und Prozesse für Betroffene und dann in Kompetenzen in Bezug auf einen strukturellen Wandel. Alle Kompetenzen müssen jedoch im Zusammenspiel gesehen werden.

Alle Kompetenzen und Aufgaben finden sich außerdem in *Anhang I Empfehlungen*.

5.1. Überblick über die Kompetenzen der Stelle

Im Rahmen der Konzepterstellung haben sich die Teilnehmer:innen der Arbeitsgruppe „Vertrauen und Handeln“ sowie die Projektsteuerungsgruppe auf **bestimmte Überkategorien geeinigt, von denen sich die einzelnen Aufgaben ableiten und vor allem auch jene Stellen identifizieren lassen, an die weiterverwiesen werden muss** oder die in den Prozess einbezogen werden müssen. Die einzelnen Kompetenzen sollen eine gute Balance zwischen Einzelfallberatung und systemischer Veränderung darstellen und im Zusammenspiel gesehen werden.

Die Überkategorien sind:

Information und Beratung

Intervention

Dokumentation, Vernetzung und Wissensmanagement

Kulturwandel und Lobbying

Monitoring und Evaluierung

Prävention und Bewusstseinsbildung

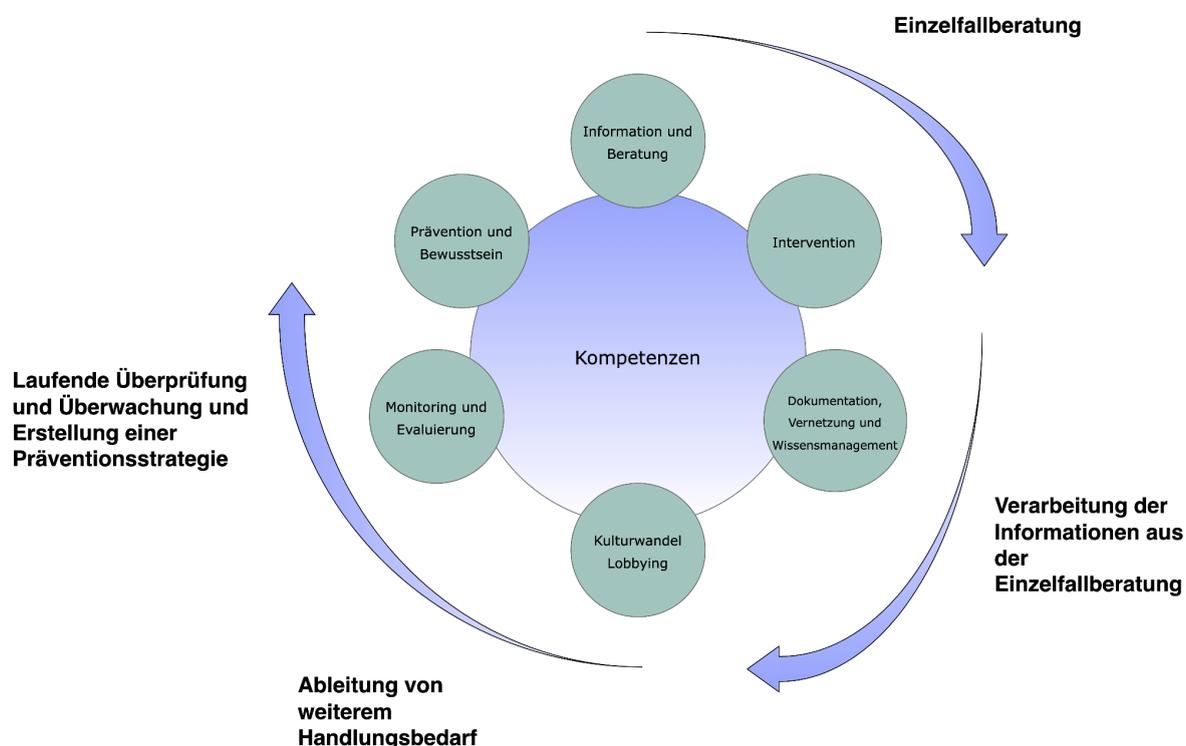


Abbildung: Kernkompetenzen und ihr Zusammenspiel

Aus den einzelnen Überkategorien leiten sich bestimmte Aufgaben der Vertrauensstelle ab. Diese werden in den folgenden Kapiteln sowie im Leitfaden näher definiert.

Pro Überkategorie gibt es eigene Abläufe und Themenverantwortliche und einen eigenen Zeitplan für die Erstellung.

Die Kategorien Information, Beratung und Intervention sind am umfassendsten beschrieben und werden in den folgenden Kapiteln entsprechend dargestellt.

Die Prozesse für die Einzelfallbearbeitung wurden in enger Abstimmung mit dem Vorstand der Vertrauensstelle erstellt.

5.1.1. Maßnahmen Abhilfe für Betroffene (Information, Beratung, Intervention)

Hintergrund & Problemskizze

Diese Maßnahmen sind Kernstück der Vertrauensstelle, weil sie unmittelbar Abhilfe für Betroffene schaffen. Betroffene Personen können über ihre Erfahrungen mit geschultem Personal sprechen und werden über ihre Rechte und ihre Handlungsmöglichkeiten informiert.

Die folgenden Punkte beschreiben alle möglichen Maßnahmen, die in den letzten 8 Monaten andiskutiert wurden.

Beschreibung der Maßnahmen:

- **Strukturiertes und sicheres Verfahren** nach einer klaren Verfahrensordnung bzw. klaren Leitfäden
- **Ersthilfe** (Einordnung des Sachverhalts)
- Je nach Bedarf **Beratungsstelle** (juristisch, psychologisch), **Stellen-internes Verfahren** (Mediationsmöglichkeit) oder **Weiterverweisung** an die zuständige Stelle (mit Begleitung oder ohne Begleitung)
- Klar strukturiertes **Meldesystem** (anonym oder nicht anonym)
- Vernetzung von Betroffenen mit anderen Betroffenen derselben Organisation (moderierte Vernetzung)
- Durchführung der jeweiligen Intervention, je nach Casemanagement-Vereinbarung
- Auch im Nachhinein: Überprüfung der vereinbarten Maßnahmen und Aufarbeitung der Fälle
- **Dokumentation** der eingelangten Fälle

Kernkompetenz der Vertrauensstelle in Bezug auf die Maßnahmen für betroffene Personen

Die folgenden Aufgaben sollen auf jeden Fall von der Vertrauensstelle übernommen werden:

- Information über Tatbestände und Aufklärung (verbale Belästigung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Gewalt etc.)
- Interne Mediation/Schlichtung
- Psychologische Beratung
- Juristische Beratung
- Begleitung bei Weiterverweisung, wenn gewünscht
- Dokumentation – selbst bei Weiterverweisung
- Interne und moderierte Vernetzung
- Sammelklage

Mögliche Weiterverweisung an eine andere Stelle (entweder mit oder ohne Begleitung)

- Arbeitsrecht/Vertragsfragen/Beschäftigungsformen – u.a. Arbeiter:innenkammer, Wirtschaftskammer, IGs
- Strafrecht – u.a. Weisser Ring, Tamar Beratungsstelle
- Zivilrecht – u.a. Weiterverweisung an Anwalt/Anwältin
- Diskriminierung – u.a. Gleichbehandlungsanwaltschaft

Empfehlungen (Überblick in Anhang I)

Es wird empfohlen, ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit mit der Finalisierung der Prozesse zu beauftragen. Weitere Empfehlungen sind im Anhang zu finden.

5.1.2. Prävention und Bewusstseinsbildung

Hintergrund & Problemskizze

Wie bereits unter 2.4. ausgeführt, ist diskriminierendes, belästigendes oder gewaltvolles Verhalten nicht immer leicht erkennbar. Vielen Menschen fehlt hier die Sensibilisierung oder das Bewusstsein.

Beschreibung der Maßnahmen

Wichtige Grundpfeiler der Prävention sind:

- **Information und Aufklärung** (Schulungsangebote für Organisationen, Teams oder Einzelpersonen, Erstellung von Guidelines und allgemeine Bewusstseinsbildung rund um Diskriminierung etc.)
- Entwicklung gemeinsamer **Sensibilisierungsstrategien** (Unterstützung bei der Erstellung von Codes of Conduct oder betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen)
- Benennung einer betriebsinternen **zuständigen Person** (z. B. Gleichbehandlungsbeauftragte, Vertrauensperson)

Prozessbeschreibung

Ein umfassendes Präventionskonzept soll vom Vorstand unter Hinzuziehung einzelner Beiratsmitglieder und jener Stellen, mit denen in Zukunft kooperiert wird, ausgearbeitet werden.

Ein Teil davon, nämlich die Awareness-Kampagne zum Start des Testbetriebs, wird bereits durch Kommunikationsmaßnahmen abgedeckt. Mit dem Start des Betriebs der Vertrauensstelle muss es jedoch auch möglich sein, dass von außen um eine Schulung angefragt werden kann.

Überlegungen rund um die verpflichtende Durchführung von Schulungen, Erstellung von internen Codes of Conduct oder Benennung einer Vertrauensperson in Betrieben von z. B. großen Fördernehmer:innen (etwa in Form einer Förderbedingung) sollten Bestandteil des Präventionskonzepts sein.

Das Thema Prävention wird in Österreich bereits durch einige andere Stellen abgedeckt. Beispiele dafür sind die Gleichbehandlungsanwaltschaft, Act4Respect oder die Bundestheater-Holding.

Empfehlungen (Überblick in Anhang I)

Das für den Arbeitsbereich zuständige Vorstandsmitglied sollte gemeinsam mit Vertreter:innen der genannten Organisationen eine Unterarbeitsgruppe Präventionskonzept einsetzen und mit dieser ein Konzept inklusive Angebot ausarbeiten.

Die verpflichtende Schulungsdurchführung etc. sollte in Zusammenhang mit der Evaluierung des Fördersystems (*siehe Empfehlung 4.4. in Anhang I*) gedacht werden, z. B. eine bestimmte verpflichtende Anzahl an Schulungen.

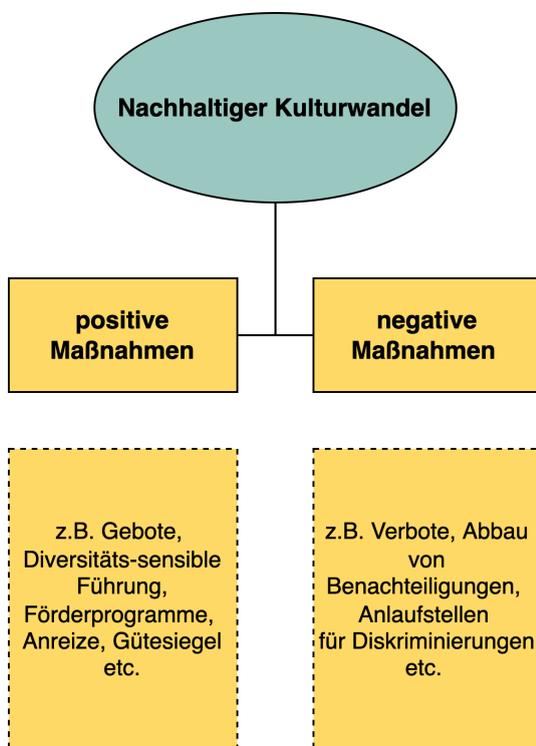
Weitere Empfehlungen finden sich im Anhang.

5.1.3. Maßnahmen Kulturwandel & Lobbying

Hintergrund & Problemskizze (Welches Problem löst diese Maßnahme)

Um einen echten Kulturwandel herbeizuführen, sind neben der individuellen Unterstützung von Betroffenen systemische Maßnahmen erforderlich, damit es langfristig zu einem Wandel kommt und systemische Veränderung herbeigeführt wird.

Hier gibt es zwei mögliche Zugänge: einerseits negative Konsequenzen bei negativen Verhaltensweisen und andererseits Förderung eines diversen offenen Umfelds.



Beschreibung der Maßnahmen

- **Evaluierung des Fördersystems in Kunst, Kultur und Sport** und Anpassung der Förderrichtlinien oder Einrichtung eines Meldesystems (z. B. ab einer gewissen Anzahl an Fällen pro Fördernehmer:in wird der/die Fördergeber:in davon in Kenntnis gesetzt).
- Einrichtung eines **regelmäßigen Austauschs** zwischen Vertrauensstelle und allen öffentlichen Förderstellen in Kunst, Kultur und Sport (z.B. im Rahmen des halbjährlichen Fallgipfels).
- Die Vertrauensstelle soll das Recht bekommen, aufgrund einer behaupteten Verletzung oder Diskriminierung eine Kunst-, Kultur- oder Sporteinrichtung zur **Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern zu können**. Diese ist verpflichtet, der Vertrauensstelle die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- **Berichtspflicht an den Nationalrat** alle zwei Jahre. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Vertrauensstelle zu enthalten. Jedes zweite Mal ist dieser zweijährige Bericht durch Beiträge der Interessenvertretungen zu ergänzen.
- Erstellung von und **Mitwirkung bei Studien** und sonstigen Erhebungen. Die Vertrauensstelle soll **unabhängige Untersuchungen** zu Themen durchführen sowie **unabhängige Berichte** veröffentlichen und Empfehlungen abgeben können.
- **Jährliche Reportingphase und jährlicher Austausch** zwischen Vertrauensstelle und den größten Fördernehmer:innen mit Beginn 2023. Im Rahmen des halbjährlichen Fallgipfels können die dokumentierten Fälle (unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit) diskutiert werden.
- Mitsprache bei wichtigen Stellenbesetzungen im Kultur- und Sportbereich durch den Beirat.
- **Anhörungsrechte und Stellungnahmerechte im Parlament** bei wichtigen gesetzlichen Änderungen in den Bereichen Kunst, Kultur und Sport.
- Erstellung eines internen **Code of Conduct**, der sich sowohl aus dem Fairness-Kodex als auch den SAFE SPORT STANDARDS ableitet und der dann von den Betrieben unterzeichnet werden muss. Er soll einerseits Maßnahmen zur Förderung eines diversen und offenen Umfelds enthalten und andererseits Strukturen einrichten, die gegen Diskriminierungen wirken können.

Prozessbeschreibung

Für viele Teile dieses Maßnahmenbündels bedarf es einer gesetzlichen Änderung, und das sollte in der rechtlichen Analyse mitgedacht werden. All diese Maßnahmen müssen in enger Zusammenarbeit mit dem BMKOeS bearbeitet werden.

Empfehlungen (Überblick in Anhang I)

Die Anpassung von Förderrichtlinien und die Aufnahme von verpflichtenden Präventionsmaßnahmen (siehe Kapitel 5.1.2.) kann im Rahmen der rechtlichen Analyse mitbearbeitet werden.

Kernkompetenz der Vertrauensstelle – Strukturell

- Veranstaltung der Fallkonferenzen und der Fallgipfel
- Lobbying und Stellungnahmerechte bei relevanten Gesetzesänderungen
- Meldungen an Fördergeber:innen
- Bewusstseinschaffung und Aufklärung/Schulung
- Begleitung bei der Implementierung von Schutzkonzepten

5.1.4. Maßnahmen Dokumentation, Vernetzung und Wissensmanagement

Hintergrund & Problemskizze (Welches Problem löst diese Maßnahme)

Dokumentierte Fälle geben der Vertrauensstelle die Möglichkeit, systemische Erkenntnisse abzuleiten. Wenn in einer bestimmten Einrichtung häufig ähnlich gelagerte Vorfälle gemeldet werden, sind das wichtige Informationen für die Vertrauensstelle sowie die Fördergeber:innen.

Durch die Vernetzung – einerseits von Betroffenen untereinander und andererseits der Vertrauensstelle mit anderen Stellen – kann ein Netzwerk im Kampf gegen Machtmissbrauch und Gewalt aufgebaut werden und erreicht dadurch eine höhere Schlagkraft.

Beschreibung der Maßnahmen

- Dokumentationssystem (DSGVO-konform) und Abschlussbericht zu jedem Fall
- Wissenstransfer und Austausch mit relevanten Stellen im Rahmen verschiedenster Formate
- Aufarbeitung von alten und aktuellen Fällen
- Jährlicher Fallgipfel
- Weiterer Ausbau von Partner:innenschaften

Prozessbeschreibung

Diese Maßnahmen sind Querschnittsmaterien der Prozesserstellung, des Betriebsmodells und der Kommunikation und sollten auch so mitgedacht werden.

5.1.5. Maßnahmen Evaluierung und Monitoring

Hintergrund & Problemskizze (Welches Problem löst diese Maßnahme)

Die Vertrauensstelle wird die eingerichteten Prozesse und Vorgehensweisen in Zukunft laufend evaluieren und anpassen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Dadurch soll Stillstand vermieden und auf die bekannten oder noch nicht bekannten zukünftigen Herausforderungen eingegangen werden.

Beschreibung der Maßnahmen

- Erstellung eines Monitoringsystems (ev. in Anlehnung an das Monitoring-System der ARGE Kulturelle Vielfalt)
- Laufende Evaluierung
- Jährliche Sitzung mit dem Beirat zur Weiterentwicklung der Vertrauensstelle

5.2. Zuständigkeit der Vertrauensstelle

Die Zuständigkeit der Vertrauensstelle muss sehr klar definiert sein, weil sich davon die Handlungsmöglichkeiten und Maßnahmen und die Weiterverweisung an eine oder mehrere andere Stellen ableiten.

Im Rahmen der Fallbearbeitung wird geprüft, ob die Vertrauensstelle sachlich und persönlich zuständig ist. Die Zuständigkeit ergibt sich einerseits aus der Einordnung der behaupteten Verletzung und andererseits aus den Kompetenzen der Vertrauensstelle.

Dieser Prüfschritt ist sehr wichtig, weil hier auch ggf. die Zuständigkeit einer anderen Stelle festgestellt wird.

5.2.1. Persönliche Zuständigkeit

Die Vertrauensstelle kann von jeder Person kontaktiert werden, die von Machtmissbrauch, Belästigung oder Gewalt in Kunst, Kultur und Sport unmittelbar oder mittelbar betroffen ist oder war.

Die Vertrauensstelle kann weiters von jeder Person kontaktiert werden, die in Kunst, Kultur und Sport Zeug:in von Machtmissbrauch, Belästigung oder Gewalt ist oder war.

Die Vertrauensstelle verweist Betroffene, die in die Zuständigkeit einer Stelle außerhalb der Vertrauensstelle fallen, sowie betroffene Kinder und Minderjährige an die zuständigen Stellen weiter.

Die Vertrauensstelle unterstützt jene Betroffenen aber dadurch, dass sie sie auf Wunsch psychologisch weiter betreut und bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt.

Die Vertrauensstelle kann für eine gewünschte Mediation, Schulungen oder Präventionsmaßnahmen auch von Organisationen angerufen werden.

5.2.2. Sachliche Zuständigkeit

Ein wichtiger Teil der Recherche war es, über Definitionen und Ausgestaltungen der Begriffe „Machtmissbrauch“, „Belästigung“ und „Gewalt“ zu sprechen. Daraus ergibt sich die sachliche Zuständigkeit der Vertrauensstelle, d. h. die Entscheidungsbasis dafür, welche Fälle sie übernehmen kann und soll.

Begriff Machtmissbrauch

Machtmissbrauch ist der Missbrauch eigener Macht und eigenen Einflusses für egoistische Zwecke. Normalerweise bekommt man Macht für ein bestimmtes Ziel. Macht ist kein Selbstzweck: Menschen verleihen anderen Macht, damit diese bestimmte Funktionen ausüben können. Eine große Gruppe von Menschen, z. B. ein Verein, eine Stadt, ein Land, braucht eine Führungsstruktur, um alles Notwendige zu koordinieren. Dafür bekommen einzelne oder Gruppen von Menschen von der Gesamtgruppe eine bestimmte Macht zugewiesen. Wenn diese die Macht für das Wohl des Ganzen einsetzen, dann ist alles in Ordnung. Wenn die Menschen in Machtpositionen ihre Macht missbrauchen, um sich zu bereichern oder ihre Familie etc. zu begünstigen, ihre Anhänger in Machtpositionen zu bringen, dann ist das Machtmissbrauch.

Machtmissbrauch geht laut Angaben der Betroffenen im Rahmen der Online-Umfrage oft einher mit Belästigungen, Gewalt oder arbeitsrechtlichen Verfehlungen. Er setzt außerdem immer eine bestimmte Hierarchie voraus, die es ermöglicht, die übertragene Macht tatsächlich auch auszuüben bzw. zu missbrauchen.

Begriff Gewalt

Gewalt hat vielfache Erscheinungsformen. Der Begriff Gewalt umfasst psychische Gewalt, physische Gewalt, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt. Um Gewalt zu verstehen und auch im gesellschaftspolitischen Kontext zu sehen, ist es wichtig, den Zusammenhang zwischen den verschiedenen Formen von Gewalt zu verdeutlichen.

Begriff sexuelle Belästigung

Das Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsleben definiert sexuelle Belästigung als

„ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist (...) sexuelle Belästigung liegt vor, wenn dieses Verhalten vom Arbeitgeber, einem Kollegen oder einem Dritten an den Tag gelegt wird oder wenn der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.“

Damit sagt der Gesetzgeber recht klar: Sexuelle Belästigung ist u. a., was als solche empfunden wird und für die betroffene Person unerwünscht ist. Das kann ein

„freundschaftlicher“ Klaps sein, eine zweideutige Anspielung oder eine echte handgreifliche Attacke.

Begriff Belästigung

Das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) definiert:

„Eine Belästigung liegt vor, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die die Würde der betroffenen Person verletzen oder dies bezwecken, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig sind und dadurch für diese Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schaffen oder dies bezwecken.“

6. Abschluss

6.1. Fazit

Wie bereits an vielen Stellen in diesem Dokument erwähnt, handelt es sich bei dem vorliegenden Konzept inkl. Anlagen um eine Basis, die die verschiedensten **Erarbeitungsvorgänge** von April 2020 bis Jänner 2021 **zusammenfasst**. Dies soll alle Beteiligten auf denselben Wissensstand bringen und einen Ausgangspunkt für die Umsetzungsarbeiten darstellen. Allem voran sollen jene **Grundsätze und Mindestanforderungen** in einem Dokument festgehalten werden, die für die am Prozess beteiligten Expert:innen und Interessenvertreter:innen für das Funktionieren einer Vertrauensstelle unerlässlich sind.

Es ist fast unmöglich, einen acht Monate dauernden, in drei Phasen geteilten Prozess mit verschiedenen, teilweise parallel laufenden Formaten und mit einem umfassenden und sehr heterogenen Kreis an Beteiligten, die nicht alle mit derselben Intensität in die Erarbeitung eingebunden waren, abschließend zu beurteilen. Das fällt vor allem auch deshalb schwer, weil sich die Herausforderungen von Monat zu Monat verändert haben.

Ein paar ausgewählte Beobachtungen möchte ich aber trotzdem festhalten:

Bemerkenswert war von Anfang an das **Engagement des Großteils der beteiligten Personen**. Es war zu spüren, dass das Thema eine Herzensangelegenheit für viele Menschen darstellt und dass nur darauf gewartet wird, endlich handeln zu können. Gleichzeitig haben vor allem die IG-Vertreter:innen teilweise in ihrer Freizeit einen großen Beitrag geleistet und den Prozess durch ihr Wissen und ihre Kenntnisse bereichert.

In der Erarbeitung der Kompetenzen und Prozesse der Vertrauensstelle wurde stets kommuniziert, dass den Interessen von betroffenen Personen höchste Priorität eingeräumt wird. Diese Haltung wurde in der Beteiligung der IG-Vertreter:innen am Prozess sowie in der Online-Umfrage für Beschäftigte manifest.

Gleichzeitig wurde in der Erarbeitung immer wieder deutlich, dass es unter den Beteiligten zahlreiche verfolgte **Partikularinteressen** gibt, die zwar ihre Berechtigung haben, die Abstimmungen und den Prozessfortschritt aber oftmals erschwert haben. Zwei Interessenvertretungen sind sogar aus dem Projekt ausgestiegen, weil die Vorstellungen zu sehr voneinander abweichen. Durch diese Art von Uneinigkeiten und verhärtete Fronten könnte die Gefahr bestehen, dass vom übergeordneten Ziel einer starken, unabhängigen Vertrauensstelle abgekommen wird.

Die Vertrauensstelle soll einen, verändern und dazu alle Stakeholder an Bord holen, sie soll das Gefühl erzeugen, dass gemeinsam etwas bewegt werden kann. Wenn sich aber die verschiedenen Kräfte alle in eine andere Richtung bewegen, entsteht ein Gegeneinander und kein Miteinander.

Aus diesem Grund ist eine der vordringlichsten Empfehlungen meinerseits, dass eine **Balance of Power** hergestellt wird und dass sowohl Vertreter:innen aus der Szene, als auch Expert:innen in übergeordneten Themen sowie externe Auftragnehmer:innen unter einer neu zu besetzenden, neutralen Leitung in die Arbeit der Vertrauensstelle involviert sind. Dadurch kann vermieden werden, dass sich Menschen nicht repräsentiert fühlen, und es wird gleichzeitig gezeigt, dass den Beteiligten bewusst ist, dass es verschiedene handelnde Personen mit verschiedenen Hintergründen braucht.

Darüber hinaus vermeidet das auch **zeitliche Verzögerungen in der Erarbeitung**, was mich zu einer weiteren Beobachtung führt: Die aktuelle und zukünftige Arbeitslast ist relativ hoch und ungleich verteilt und der Prozessfortschritt ist teilweise von einzelnen Personen abhängig. Dem kann durch eine gute Aufgabenverteilung und durch die Übertragung der Aufgaben des laufenden Betriebs auf ein dafür angestelltes Team und eine Geschäftsführung entgegengewirkt werden.

Die wohl wichtigste offene Frage ist die **Ausgestaltung der Kooperation mit 100% Sport und die Überführung des Vereins in eine öffentliche Stelle**. Hier wird es am Vereinsvorstand und der zukünftigen Geschäftsführung bzw. den politisch verantwortlichen Personen liegen, die Absicherung und Unabhängigkeit der Vertrauensstelle voranzutreiben.

Für diesen Schritt ist es meiner Ansicht nach sehr wichtig, mit den Vorbereitungsarbeiten (Rechtliche Analyse etc.) bereits jetzt zu beginnen, weil sich die Prioritäten unter veränderten politischen Rahmenbedingungen wieder verschieben können. Wenn die strukturelle Veränderung, die Unabhängigkeit und die Beständigkeit jedoch nicht von Anfang an mitgedacht werden, kommt es vielleicht gar nicht dazu. Die Befürchtungen einer Feigenblattpolitik, die bereits vor Beginn der Arbeiten vereinzelt geäußert wurden, würden sich dann bestätigen.

Hier muss eine **gute Balance** gefunden werden zwischen eigenständiger, **unabhängiger Arbeit und Kooperation mit Politik und Verwaltung**, da sich der politische Auftrag zur rechtlichen Verankerung der Vertrauensstelle an den:die zuständige:n Bundesminister:in/nen richtet. Auch der Inhalt dieses politischen Auftrags ist bei der Erarbeitung stets im Auge zu behalten, nämlich die Errichtung *„einer unabhängigen Opferschutzkommission, an die sich Betroffene wenden können, die bei Bekanntwerden von Fällen sexueller Belästigung oder sexuellen Missbrauchs auch von sich aus tätig wird. Diese ist mit einem Klagsrecht vor Gericht auszustatten“*.⁴⁷

Das führt mich auch dazu, noch einmal auf die **Mindestanforderungen** einer Vertrauensstelle einzugehen, die bereits auf S. 7 angeführt wurden und die sich letztlich mit den **Empfehlungen der Europäischen Kommission zu Ombudsstellen** (S. 20) decken.

Unabhängigkeit in organisatorischer und finanzieller Sicht, ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen und die Möglichkeit zu beraten, aber auch zu intervenieren sind für eine starke Vertrauensstelle unerlässlich. Sie muss **schnell, einfach, niederschwellig**,

⁴⁷ https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/A/A_00287/index.shtml

kostenlos, mehrsprachig, auf Wunsch anonym und stets im Interesse der Betroffenen handeln können und muss Politik und Verwaltung auf Augenhöhe gegenüber stehen. Absolute **Vertraulichkeit, Unabhängigkeit** und **Weisungsfreiheit** müssen dabei garantiert sein.

Ein letzter Themenblock, den ich in diesem Fazit noch hervorheben möchte, ist die **Abgrenzung der Kompetenzen der Vertrauensstelle und die Definition von Machtmissbrauch**. Diese Fragestellungen haben einen nicht unbeachtlichen Teil der Diskussionen eingenommen und sind auch noch nicht endgültig geklärt.

Je mehr ich versucht habe, „*Machtmissbrauch*“ zu definieren oder abzugrenzen, desto klarer wurde, dass **Machtmissbrauch der Überbegriff** ist, von dem sich jede weitere Verfehlung ableiten lässt. Vice versa ist es für die Bearbeitung des bestehenden Problems als eines gesamtheitlichen wichtig, das gesamte Spektrum des Machtmissbrauchs zu erkennen (siehe dazu auch S. 11).

Man muss davon ausgehen, dass manche Fälle, die an die Vertrauensstelle herangetragen werden, zusätzlich auch in die Zuständigkeit einer oder mehrerer anderer Stellen fallen. Es kann auch die Situation eintreten, dass die Vertrauensstelle zwar an die andere Stelle weiterverweist, die betroffene Person jedoch lieber in der Vertrauensstelle bleibt.

Ich denke, dass eindeutige und gut definierte Prozesse hier Klarheit schaffen können, dass aber letztlich jeder Fall als Einzelfall beurteilt werden muss. Gleichzeitig sollte immer das Große und Ganze im Auge behalten werden.

Letztlich wird es Aufgabe der Vertrauensstelle sein, alle Anliegen ernst zu nehmen und gemeinsam mit betroffenen Personen zu entscheiden, welchen Weg sie gehen wollen. Denn Vertrauen entsteht dadurch, dass sich Personen mit ihren Anliegen sicher und gut aufgehoben fühlen.

Das Konzept wird vom Kulturrat Österreich abgenommen und es wird empfohlen, es zumindest in Form einer Vereinbarung an den Verein zu überbinden. Die handelnden Personen im Verein sollten darauf aufbauend mit der Umsetzung beginnen, damit im 2. Quartal des Jahres 2022 mit dem Betrieb der Vertrauensstelle begonnen werden kann.

6.2. Über die Autorin

Sophie Rendl hat Rechtswissenschaften in Wien studiert und sich im Rahmen des Studiums auf Grund- und Menschenrechte sowie EU-Recht spezialisiert.

Im Jahr 2018 gründete sie den Verein Frauendomäne – Datenbank für Expertinnen (www.frauendomaene.at) und im Jahr 2020 das Kollektiv ungleichbesser – das kollektiv für Diversität und Inklusion (www.ungleichbesser.at). Im Rahmen dieser Tätigkeiten hat sie begonnen, sich immer mehr mit den Themen Sichtbarkeit und Sicherheit auseinanderzusetzen. Ihre Schwerpunkte liegen in der Erstellung von Codes of Conducts, Safer Spaces und Antidiskriminierungsstrategien.

Sie sitzt als österreichische Expertin in der European Women's Lobby im Observatory on Violence against Women and Girls und ist Teil der „Economic“-Arbeitsgruppe von SDG Watch Austria.

Im Rahmen ihrer dreijährigen Funktion als Vorstandsmitglied des Forum Alpbach Networks hat sie einige Projekte zu Chancengerechtigkeit und New Entrepreneurship geleitet und sich viel mit partizipativen Prozessstrategien auseinandergesetzt.

Im Jahr 2020 wurde sie vom Forbes Magazin auf die Liste der „30 under 30“ DACH gesetzt.

Anhänge

Anhang I_Empfehlungen Konzeptionsphase

Ergebnis Konzeptionsphase - Empfehlungen für den Aufbau einer Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport

Stand: 15. Jänner 2022

EmpfehlungsNr.	Inhalt	Hintergrund
1. Einleitende Empfehlungen		
1.1. Anknüpfung an Konzept und Recherchephase	Für die Umsetzungsphase ist darauf zu achten, dass das erstellte Konzept und die vorliegenden Empfehlungen so gut wie möglich umgesetzt werden. Es sollte an die letzten 8 Monate Recherchephase und Konzeptionsphase angeknüpft werden.	Recherchephase und Konzeptionsphase sowie Umsetzungsphase sind als ein großes Gesamtprojekt zu sehen. Die Ergebnisse der vorhergehenden Phasen bilden außerdem den gemeinsamen Nenner aller involvierten Personen ab.
1.2. Überbindung Konzept Kulturrat Österreich – Verein Vertrauensstelle	Der Kulturrat Österreich ist Auftraggeber des aktuellen Konzepts. Es wird empfohlen, das Konzept an den Verein zu überbinden, um die Umsetzung sicherzustellen.	
1.3. Effizientes Projektmanagement in der Umsetzung	Für die nächsten Monate bis zur Aufnahme des Betriebs sollte der Verein Vertrauensstelle ein effizientes Projektmanagement etablieren, Abstimmungen so klar und einfach wie möglich gestalten, Zuständigkeiten festlegen und einen effizienten Aufbau der Vertrauensstelle ermöglichen.	An der Umsetzung sind momentan mehrere Personen beteiligt, die zum Teil beim Verein angestellt sind, von ihm beauftragt wurden oder ehrenamtlich tätig sind. Die Vereinsarbeit wird im Moment von einer Gruppe von Menschen durchgeführt, die unterschiedlich stark involviert sind, und fast alle üben darüber hinaus sehr einnehmende Berufe aus. Aus diesem Grund ist effizientes Projektmanagement sehr wichtig, damit die Themenverantwortlichen und die Expert:innen gut und zügig an der Umsetzung arbeiten können.
1.4. Transparente und klare Vorgehen bei jedem Schritt inkl. Dokumentation	Aufbauend auf einem klaren Projektmanagement ist es sehr wichtig, in der täglichen Arbeit transparent zu arbeiten und gut zu dokumentieren. In diesem Zusammenhang ist auf Empfehlung 11 zu verweisen.	Bei der Errichtung der Vertrauensstelle handelt es sich um einen politischen Auftrag des Nationalrats an den zuständigen Minister. Das BMKOeS ist daher dem Nationalrat gegenüber verantwortlich. Der Verein Vertrauensstelle wiederum ist jener Träger, der die Vertrauensstelle errichtet, und die einzelnen Vorstandsmitglieder sind die handelnden Personen. Eine gewissenhafte und transparente Mittelverwendung und eine Dokumentation der Prozesse und Entscheidungen ist vor allem bei öffentlichen Geldern eine Grundvoraussetzung.
1.5. Getrennte Themenbearbeitung mit verknüpfendem Gedanken	Auch wenn es aus mehreren Gründen wichtig ist, einzelne Themen getrennt zu bearbeiten (z.B. weil verschiedene Auftragnehmer:innen), sollte stets intersektional und interdisziplinär gedacht werden.	
2. Empfehlungen betreffend die Vereinsarbeit – Aufgabenverteilung		
2.1. Aufteilung der Aufgaben des Vereins	Die Zuteilung der Aufgaben findet sich einerseits in den Statuten und andererseits in der Geschäftsordnung. Sie sollte klar und so einfach wie möglich sein; das soll auch dazu beitragen, den Zeitplan bis zum Start der Anlaufstelle einhalten zu können. Pro Aufgabe soll es ein sinnvolles Zusammenspiel zwischen Vorstand, Projektmanagement/Geschäftsführung und externen Auftragnehmer:innen geben oder Beiratsmitglieder geben. Es ist unerlässlich, dass sich sowohl Personen „aus der Szene“ als auch Expert:innen in übergeordneten Themen (Kommunikation, Rechtswissenschaften, Opferschutz) an der Erarbeitung beteiligen. Innerhalb des Vorstands sollte die Geschäftsordnung so ausgestaltet sein, dass so wenig wie möglich im gesamten Gremium entschieden werden muss. Der Vorstand wird zu Beginn alle personellen und budgetären Aufgaben übernehmen. Darunter fällt die Ausarbeitung eines Jahresbudgets und eines Stellenplans, die Erstellung der Stellenbeschreibungen und die Durchführung der öffentlichen Ausschreibung. Pro Aufgabe wird empfohlen, dass es innerhalb des Vorstands eine:n Ansprechpartner:in für externe Auftragnehmer:innen bzw. Beiratsmitglieder oder sonstigen Expert:innen gibt.	Da alle Vorstandsmitglieder zusätzlich Vollzeitstellen bekleiden und andere Verpflichtungen haben, müssen die Aufgaben klar aufgeteilt sein und mit Deadlines versehen ev. auch von einzelnen Personen (siehe nächste Empfehlung 2.2.) erledigt werden können. Das Zusammenspiel von Projektmanagement – Vorstand – Beirat und Auftragnehmer:innen garantiert, dass mehrere Personen mit unterschiedlichen Schwerpunkten auf eine Fragestellung schauen. Dadurch wird außerdem eine Balance of Power, vor allem in der Außenwirkung hergestellt.
2.2. Ablauf Themenverantwortlichkeit	In Abstimmung mit dem Team Projektmanagement wird folgender Ablauf für eine Themenverantwortlichkeit vorgeschlagen: 1. Bildung einer Unterarbeitsgruppe zu einem bestimmten Thema 2. Deadline bis zur Ausarbeitung eines Grobkonzepts 3. Präsentation in der nächsten Vorstandssitzung und Diskussion 4. Ausarbeitung eines detaillierten Konzepts 5. Needs Assessment 6. Umsetzung Es wird darüber hinaus auch empfohlen, in Zukunft die Themenverantwortlichen als Ansprechpersonen für externe Stakeholder zu nennen und auch zu entsprechenden Terminen mitzunehmen.	Dadurch wird es erleichtert, selbstständig an einem Thema zu arbeiten. Der Vorstand bekommt eine Richtung vorgeschlagen und kann diese dann diskutieren und erforderliche Beschlüsse fassen. Erleichtert die Abstimmung.
2.3. Abgrenzung der Zuständigkeiten des Vereinsvorstands und der zukünftigen Geschäftsführung	Um die Vertrauensstelle betriebsfähig zu machen, müssen die Geschäftsführungstätigkeiten von einer dafür in Vollzeit eingesetzten, juristisch fachkundigen Person ausgeführt werden. Die im Moment beim Vorstand liegenden Tätigkeiten sollen in weiterer Folge sukzessive auf die zukünftige Geschäftsführung übergehen. Der Vereinsvorstand dient in Zukunft als Kontroll- und Aufsichtsorgan und steht der Geschäftsführung beratend zur Seite. Ab Aufnahme des Testbetriebs soll dieser jedoch mit keinen operativen Tätigkeiten mehr betraut sein. Es wird empfohlen, bereits jetzt laufend daran zu denken, die Zuständigkeiten voneinander abzugrenzen. Die Geschäftsführung sollte die alleinige Vertretung nach außen übernehmen sowie die Außenkommunikation. Dabei geht es auch darum, eine vertrauensbildende Maßnahme zu schaffen durch eine Leitung, die sowohl für Kunst und Kultur als auch für Sport zuständig ist.	

2.4. Reibungsloser Übergang von Vorstand – Geschäftsführung	<p>Anschließend an die vorherige Empfehlung sollte bereits jetzt eine Übergabe der Aufgaben rund um die Betriebsführung an die zukünftige Geschäftsführung vorbereitet werden.</p> <p>Der Vorstand wird im Moment auf jeden Fall alle personellen und budgetären Aufgaben übernehmen. Darunter fällt die Ausarbeitung eines Jahresbudgets und eines Stellenplans, die Erstellung der Stellenbeschreibungen und die Durchführung der öffentlichen Ausschreibung. Sobald eine passende Geschäftsführung gefunden wurde, sollte ein Großteil der Aufgaben sukzessive auf die angestellte Geschäftsführung übergehen.</p> <p>Dieser Vorgang sollte bereits von Beginn an in der Geschäftsordnung festgeschrieben werden.</p>	
2.5. Erstellung einer klaren und flexiblen Geschäftsordnung	<p>Abgeleitet von den Statuten des Vereins und in Folge eines Beschlusses der Generalversammlung soll eine Geschäftsordnung erstellt werden.</p> <p>Die Geschäftsordnung sollte flexibel sein und breits jetzt die Aufgabenverteilung der zukünftigen Geschäftsführung mitdenken (siehe 2.3. und 2.4.)</p>	Die Erstellung einer GO war Auftrag der Generalversammlung bei der konstituierenden Sitzung.
2.6. Einheitliches Vorgehen bei Personalentscheidungen	Für Personalentscheidungen sollte ein einheitliches und klares Vorgehen festgelegt und verschriftlicht werden.	Diese Empfehlung knüpft an Empfehlung 1.4. an. Personalentscheidungen sollen klar dokumentiert und objektiv getroffen werden, um faire und nachvollziehbare Prozesse zu sichern.
2.7. Fair Pay	Angestellte des Vereins sollten nach den Grundsätzen von Fair Pay (http://www.fairpaykultur.at/) angestellt werden.	Einzelne Vorstandsmitglieder sind in den Fairnessprozess eingebunden, dieselben Maßstäbe müssen also auch für die Angestellten des Vereins gelten.
2.8. Ausschreibung und Auswahl einer Geschäftsführung	<p>An die vorherige Empfehlung anküpfend, sollte so rasch wie möglich die öffentliche Ausschreibung einer Geschäftsführung erfolgen.</p> <p>Dazu bietet sich folgender Ablauf an:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vorstandsinterne Erstellung eines Stellenprofils sowie eines damit verbundenen Bewertungsschemas 2. Öffentliche Ausschreibung 3. Vorauswahl durch den Vorstand (anhand der im Stellenprofil angeführten Kriterien) 4. Erste Bewertungsrunde der vorausgewählten Kandidat:innen durch einzelne Expert:innen des Expert:innenbeirats (Sub-Beiratsgruppe GF-Auswahl) 5. Finale Auswahl des Vorstands auf Basis der eigenen Bewertungen und der Bewertungen des Expert:innenbeirats <p>Die Geschäftsführung sollte auf jeden Fall juristisches Hintergrundwissen haben.</p>	Diese Vorgehensweise soll anknüpfend an Empfehlungen 1.4. und 2.6. garantieren, dass die am besten geeignete Geschäftsführung gefunden wird, die dann die Leitung des operativen Betriebs übernehmen kann.
2.9. Schulung und Ausbildungskonzept für die Casemanager:innen	<p>Casemanager:innen übernehmen jene Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Sachbearbeitung der einzelnen Fälle entstehen.</p> <p>Es wird empfohlen, ein Konzept unter Berücksichtigung der folgenden Punkte zu entwerfen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Schulung der Casemanager:innen inkl. Spezialisierung auf bestimmte Schwerpunkte (z. B. Schauspiel und Musik) 2. Laufende Supervision 3. Weiterbildungsmaßnahmen 4. Geeignete Formate für die Fallbesprechung (siehe dazu auch Empfehlungen 4.6. und 6.4.) 	Casemanager:innen werden viel mit belastenden Situationen zu tun haben, aus diesem Grund ist Schulung und Begleitung sehr wichtig.
2.10. Einrichtung eines Expert:innenbeirats	<p>Laut Statuten soll ein Expert:innenbeirat eingerichtet werden.</p> <p>Dieser Beirat steht dem Vorstand und der Geschäftsführung beratend zur Seite.</p> <p>Die Beiratsmitglieder sollen Expert:innen in den Bereichen Politik, Kommunikation, Rechtswissenschaften und Opferschutz sein.</p> <p>Es wird empfohlen, den Beirat je nach Thematik in bestimmten Formationen einzubeziehen (z. B. Personalauswahl, Rechtsbeirat etc.).</p>	
2.11. Erstellung einer Vision und einer gemeinsamen Strategie	<p>Siehe dazu die gemeinsame Vision aus der Arbeitsgruppe Unabhängigkeit und Stärke in der Phase 2:</p> <p>„Um erfolgreich zu sein, muss sich die Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt langfristig auf drei Säulen stützen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Breite Bewusstseinsbildung mit einheitlichen Definitionen der Probleme - Individuelle Beratung und effektiver Gewaltschutz für einzelne Personen - Durch garantierte Unabhängigkeit soll die Stelle eine starke Partnerin für die effektive Weiterentwicklung diverser Fragestellungen sein. Dies gilt sowohl für die gesetzliche als auch für eine niederschwelligere Ebene. <p>Die Mission muss es sein, für Menschen, die von Machtmissbrauch, Belästigung oder Gewalt in Österreich in den Bereichen Kunst, Kultur und Sport direkt oder indirekt betroffen sind, ein vertrauensvolles Gegenüber zu bilden und sie auf ihrem Weg zu begleiten und zu unterstützen.</p> <p>Darüber hinaus ist es Aufgabe der Stelle, präventive und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen, um einen echten Kulturwandel herbeizuführen.</p> <p>Es soll darum gehen, durch Fairness und Solidarität mit den Betroffenen die Arbeitsbedingungen über den Einzelfall hinaus zu verbessern.“</p> <p>Das vorliegende Konzept soll als Basis für die weitere Erstellung einer gemeinsamen Strategie und Vision dienen.</p> <p>Vor allem das Kapitel 2 (Zielsetzungen) soll gänzlich in die Strategie eingefügt werden.</p> <p>Die Vertrauensstelle muss neben der Einzelfallberatung eine gesellschaftliche Transformation zum Ziel haben, Aufklärung betreiben und den Fokus auf diese wichtigen Themen lenken.</p>	Bietet eine gemeinsame Zielrichtung und soll die Beteiligten bei der Erledigung ihrer Aufgaben unterstützen.
3. Empfehlungen an den Vorstand für die Vorbereitungsarbeiten bis zum Testbetrieb		
3.1. Schnellstmögliche Beauftragung externer Auftragnehmer:innen	Für die Kommunikation und die Prozesserstellung für Betroffene wurden bereits Kostenvorschläge eingeholt. Es wird empfohlen, die Beauftragung so rasch wie möglich durchzuführen, damit ein aussagekräftiger Zeitplan erstellt werden kann.	

3.2. Pro Auftragnehmer:in eine Ansprechperson im Vorstand	Knüpft an die vorherigen Empfehlungen an und gilt insbesondere bei der Vorbereitung bis zum Testbetrieb.	Es ist bereits jetzt zu merken, dass der Projektfortschritt nicht linear geschieht, was daran liegt, dass nicht alle Vorstandsmitglieder gleich intensiv eingebunden sind. Vor allem im Zusammenspiel mit zukünftigen Auftragnehmer:innen (z. B. Kommunikation) ist es sehr wichtig, dass die Kommunikationswege gebündelt und eng sind.
3.3. Erstellung eines klaren und ambitionierten Zeitplans	Um am 1. April mit dem Testbetrieb starten zu können, muss ab Vereinsgründung mit einem straffen Zeitplan begonnen werden, der pro Themengebiet fixe Milestones beinhaltet. Ein Zeitplan sollte vom zukünftigen Projektmanagement so schnell wie möglich erarbeitet, verschriftlicht/verbildlicht und in der Umsetzung begleitet werden.	
3.4. Einrichtung eines effizienten Projektmanagements für die Vorbereitung	Der Vorstand bzw. das Team Projektmanagement soll auf Basis aller Empfehlungen ein effizientes Projektmanagement einrichten, das folgende Punkte mitdenkt: - Klare inhaltliche Zuständigkeiten - Klare Abläufe - Gemeinsamer Kalender - Abstimmungsformate	
4. Einbettung der Stelle in das österreichische Rechtssystem nach Kapitel 3		
4.1. Ständiger Blick auf das Gesamtsystem	Bei der Erarbeitung wird empfohlen, Kapitel 3 und die Rahmenbedingungen stets im Auge zu behalten. Das erleichtert die Einordnung und führt einem die Legitimierung der Vertrauensstelle im gesamten österreichischen System vor Augen.	
4.2. Vorbereitung Übergang in eine öffentliche Stelle	Neben den wichtigen Aufgaben der Vorbereitungen und der Durchführung des Betriebs wird empfohlen, von Beginn den Übergang in eine öffentliche Stelle zu konzipieren (siehe Kapitel 4.3.3.).	Ein wichtiges Kriterium der Vertrauensstelle ist organisatorische, personelle und finanzielle Unabhängigkeit. Es muss also in Zukunft sichergestellt werden, dass die Vertrauensstelle und ihre Kompetenzen rechtlich verankert werden.
4.3. Aufgaben im Zusammenhang mit dem Übergang in eine öffentliche Stelle	1. Beauftragung einer rechtlichen Analyse Diese Analyse soll sich mit der Frage beschäftigen, in welcher Form eine rechtliche Verankerung erfolgen kann und welche Gesetzesänderungen oder -anpassungen dafür notwendig wären. Die rechtliche Analyse kann z.B. von externen Verfassungsjurist:innen gemeinsam mit den zuständigen Abteilungen im BMKOeS durchgeführt werden. Folgende Fragengruppen sollten dabei geprüft werden: Wo und wie könnte eine Vertrauensstelle gesetzlich verankert werden? Welche Rechte braucht die Vertrauensstelle, um wirksam handeln zu können (Stellungnahmerechte, Einsichtsrechte etc. siehe dazu auch Kapitel 5.1.3.) Wie könnte die Stelle hinsichtlich ihrer Rechts- und Organisationsform ausgestaltet sein? Welche Gesetzesänderungen bzw. -anpassungen sind dafür notwendig? Auf welche Rechtsgrundlagen (international, EU-rechtlich, national) kann man sich dabei stützen? Wie könnte eine Meldepflicht im Sport aussehen? 2. Vorbereitung der Ausgestaltung für die nächste Regierung Auf Basis dieses Ergebnisses wird empfohlen, einen abgestimmten Vorschlag zu erarbeiten und in das nächste Regierungsübereinkommen zu lobbyieren.	Durch die Kombination aus Aufnahme des Betriebs und Ziel der Überführung in eine gesetzlich verankerte, öffentliche Stelle wird der Befürchtung vor Feigenblattpolitik entgegengewirkt und gleichzeitig gezeigt, dass gehandelt wird.
4.4. Knüpfung von Förderungen an bestimmte Voraussetzungen	Diese Empfehlung knüpft an die Maßnahmen für Kulturwandel an und setzt eine Anpassung der entsprechenden Förderrichtlinien voraus. Um dem Wunsch nach Strukturenänderung gerecht zu werden, sollte geprüft werden, ob man in die bestehenden Förderrichtlinien gewisse Voraussetzungen aufnehmen könnte. Eine Idee dazu wäre z.B. die verpflichtende Durchführung von Schulungen oder Erstellungen von internen Codes of Conducts oder Benennungen einer Vertrauensperson als Förderbedingung.	
4.5. Erstellung eines Code of Conduct Vertrauensstelle	Es wird empfohlen, anknüpfend an Empfehlung 4.4. einen Code of Conduct für die Vertrauensstelle zu konzipieren. Der Code of Conduct soll einerseits Regelungen für die Arbeit der Vertrauensstelle enthalten (siehe dazu auch Pkt. 11), insbesondere zu Unvereinbarkeit, Compliance und Transparenz. Darüber hinaus soll er bestimmte Werte, Verhaltensweisen und Maßnahmen enthalten, die sich auch an Betriebe, Einrichtungen und Einzelpersonen in Kunst, Kultur und Sport richten. Der Code of Conduct soll sowohl den Fairness-Kodex als auch die SAFE SPORT STANDARDS abbilden. Er soll einerseits Maßnahmen zur Förderung eines diversen und offenen Umfelds enthalten und andererseits Strukturen einrichten, die gegen Diskriminierungen wirken können. Daran anknüpfend sollte angedacht werden, die Inhalte des Code of Conduct über die Förderrichtlinien verpflichtend an Fördernehmer:innen zu überbinden.	

4.6. Formate zur Einbindung der anderen bestehenden Stellen	<p>Bestehende Prozesse und Stellen sollen so gut wie möglich in die Prozesse für Betroffene und die Prävention miteinbezogen werden.</p> <p>Dafür werden folgende Formate empfohlen:</p> <p>Monatliche Fallkonferenz (3h) Ziel: Reine Information und Präsentation von Auswertungen Teilnehmer:innen: Geschäftsführung + Casemanagement + IGs + Vereinsvorstand</p> <p>Halbjährlicher Fallgipfel (1 Tag) Ziel: Mit allen relevanten Stakeholdern soll informiert, präsentiert und sollen Maßnahmen erstellt werden, die eine strukturelle Veränderung herbeiführen. Teilnehmer:innen: Geschäftsführung + Casemanagement + IGs + Vereinsvorstand + Beirat + Organisationen + Politik und Verwaltung + Gewaltschutzeinrichtungen</p> <p>Laufende Abstimmung mit Vertreter:innen des BMKOeS</p>	
5. Prozesserstellung und Kompetenzen – Einzelfallbearbeitung		
5.1. Beauftragung ZARA – Zivilcourage und Antirassismus-Arbeit	<p>Im Rahmen der Recherche und der Konzepterstellung wurden in der inhaltlichen Erarbeitung hauptsächlich Vertreter:innen von IGs/IVs eingebunden, die die Konzepterstellung durch ihre Expertise aus der Praxis bereichert haben.</p> <p>Für die Erstellung der Leitlinien und Abläufe bei den Maßnahmen für Betroffene soll eine Organisation herangezogen werden, die mit der Einrichtung von Beschwerdeprozessen Erfahrung hat.</p> <p>ZARA berät als eine Unteraufgabe Organisationen dabei, wie sie interne Ombudsstellen einrichten können und wie die Prozesse so gestaltet werden können, dass sich Betroffene auch an die Stelle wenden wollen. ZARA soll den Verein als externe Organisation also dabei begleiten, die Prozesse für Betroffene (von der Ersthilfe bis zum Abschluss des Falls) zu installieren. Dabei soll auf dem bestehenden Konzept aufgebaut werden und der Leitfaden für Casemanager:innen weiterentwickelt werden. Es soll vor allem darauf geachtet werden, dass sich die einzelnen Prozesse und Handlungsmöglichkeiten nicht mit anderen Prozessen und Kompetenzen (Gleichbehandlungsanwaltschaft, Volksanwaltschaft, ordentliche Gerichte, IGs etc.) überschneiden.</p> <p>Die Erarbeitung der Prozesse soll ausgehend vom Konzept gemeinsam mit dem Vorstand des Vereins in Form von Workshops geschehen.</p>	
5.2. Erstellung eines Leitfadens pro Anfragemöglichkeit	<p>Im Rahmen der genaueren Prozesserstellung sollte pro Anfragemöglichkeit ein eigener Leitfaden erstellt werden:</p> <p>Leitfaden telefonische Anfrage Leitfaden persönlicher Termin Leitfaden Anfrage via Social Media Leitfaden Anfrage per E-Mail Leitfragen Anfrage anonymes Kontaktformular</p> <p>Bei den Leitfäden Social Media, E-Mail und Kontaktformular sollte als nächsten Schritt auf jeden Fall ein telefonisches oder persönliches Gespräch stattfinden, um offene Fragen zu klären und das weitere Verfahren zu besprechen. Bereits mitgeteilte Informationen müssen bereits vor dem Gespräch dokumentiert und auf jeden Fall im Gespräch aufgegriffen werden, um zu signalisieren, dass das Anliegen wahrgenommen wurde, und zu vermeiden, dass die Person ihr Anliegen doppelt erzählen muss.</p> <p>Bei der Erstellung der Leitfäden muss klar sein, dass die Handlungsmacht IMMER bei den betroffenen Personen liegt.</p>	
5.3. Europäische Kommission – Empfehlungen für Gleichbehandlungsstellen	Bei der Erstellung der Struktur wird empfohlen, sich an die Empfehlungen der Europäischen Kommission zu Standards für Gleichbehandlungsstellen zu halten.	
5.4. Einbeziehung bestehender Stellen und Prozesse	<p>Wer in Österreich mit Diskriminierungen, Gewalt oder Belästigungen konfrontiert ist, hat oftmals die Möglichkeit, sich an mehrere Stellen zu wenden oder Unterstützung von verschiedenen Initiativen zu bekommen. Um eine Vertrauensstelle in dieses System einzugliedern und in Zukunft auch sinnvoll mit anderen Stellen und Prozessen verbinden zu können, soll hier nun ein Überblick über die wichtigsten Stellen gegeben werden.</p> <p>Fast alle wurden in den Rechercheprozess einbezogen. Bei der Erstellung der Prozesse für Betroffene wurden diese Stellen von Beginn an mitgedacht und es soll in Zukunft im Rahmen diverser Formate ein weiterer Austausch garantiert werden.</p> <p>Im Konzept findet sich in Kapitel 3.3. eine Auflistung der wichtigsten Stellen sowie Kooperationsmöglichkeiten. Die wichtigsten sollen in den folgenden Zeilen angeführt werden.</p>	
Tamar Beratungsstelle	Die Tamar Beratungsstelle war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt einerseits für die Weiterverweisung der betroffenen Personen und andererseits für die Einbindung in die Erstellung eines Präventionskonzepts.	
Act4Respect	Act4Respect war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt einerseits für die Weiterverweisung der betroffenen Personen und andererseits für die Einbindung in die Erstellung eines Präventionskonzepts.	
ZARA	ZARA war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Die Organisation soll im Rahmen der Prozesserstellung für Betroffene mit der Überprüfung des erstellten Leitfadens und der Beratung bei der Prozesserstellung beauftragt werden.	
KJA	Die KJA Wien war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt einerseits für die Weiterverweisung und Einbeziehung der KJA, sobald Jugendliche oder Kinder betroffen sind. Andererseits sollen die Jurist:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Teil der Präventionsarbeit in Form von Schulungen übernehmen.	

Weisser Ring	Der Weisse Ring war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft ein starker Partner sein. Das gilt für die Weiterverweisung der betroffenen Personen, sollten ihre Fälle unter das Gleichbehandlungsgesetz fallen. Der Weisse Ring hat darüber hinaus bereits Erfahrungen in den Bereichen Kunst und Kultur, da er von der Bundestheater-Holding als Partner für die Umsetzung der Strategie „Kein Spielraum für sexuelle Belästigung und Mobbing“ ausgewählt wurde.	
Volksanwaltschaft	Die Volksanwaltschaft war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt insbesondere für die Weiterverweisung der betroffenen Personen, sollten ihre Fälle in die Zuständigkeit der Volksanwaltschaft fallen.	
IGs/IVs	Die Interessenvertretungen waren von Beginn an am stärksten eingebunden und spielen auch in der laufenden Umsetzung eine entscheidende Rolle. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die sinnvolle und effiziente Involvierung der IGs in die zukünftige Arbeit und Fallbearbeitung der Vertrauensstelle.	
Gleichbehandlungsanwaltschaft	Die Gleichbehandlungsanwaltschaft war von Beginn an involviert in den Aufbau der Vertrauensstelle und soll auch in Zukunft eine starke Partnerin sein. Das gilt einerseits für die Weiterverweisung der betroffenen Personen, sollten ihre Fälle unter das Gleichbehandlungsgesetz fallen. Andererseits sollen die Jurist:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Teil der Präventionsarbeit in Form von Schulungen übernehmen.	
6. Maßnahmen zur Erreichung eines nachhaltigen Kulturwandels		
6.1. Kulturwandel durch Einbeziehung der Einrichtungen, Betriebe und sonstigen Vereine	Durch gezielte Präventionen und Schulungen in den Betrieben, Vereinen oder anderen Organisationen soll ein Umfeld der Solidarität und ein Bewusstsein für Diskriminierung und Gewalt geschaffen werden. Dies soll dadurch erweitert werden, dass Einrichtungen, vor allem jene mit einem hohen Anteil an öffentlichen Förderungen, in Zukunft zu internen Fällen Stellungnahmen abgeben oder an der Aufklärung einer Sache beteiligt sein müssen und das Vorliegen bestimmter Maßnahmen und Sicherheitsvorkehrungen nachweisen müssen. Darüber hinaus sollen sich Betriebe aber auch direkt an die Vertrauensstelle wenden können und um Unterstützung, Schulungen oder Hilfe bei betriebsinternen Gleichstellungsmaßnahmen anfragen können. Letztlich muss auch bedacht werden, dass bestimmte Einrichtungen – wenn sie keine Vereine oder NGOs sind – auch Betriebe sind, auf die alle Rechtsbestimmungen zu Antidiskriminierung anwendbar sind.	
6.2. Positive und negative Normen – Code of Conduct	Wenn es um Gewaltschutz oder die Beseitigung von Diskriminierung geht, müssen immer zwei Arten von Normen unterschieden werden, die beide wichtig für die Bekämpfung von Missständen und die Herstellung einer guten Situation für alle Menschen sind. Einerseits ist es wichtig, Verbotsnormen aufzustellen, und andererseits müssen Normen geschaffen werden, die Anreize für ein positives Verhalten innerhalb eines bestimmten Systems schaffen. Diese Normen können im Code of Conduct für die Vertrauensstelle angeführt sein, und ihre Einhaltung könnte eine Förderbedingung sein (siehe dazu Empfehlung 4.4.)	
6.3. Rechte der Vertrauensstelle	Es wird empfohlen, darauf hinzuwirken, der Vertrauensstelle bestimmte Rechte einzuräumen: 1. Anhörungsrechte und Stellungnahmerechte im Parlament bei wichtigen gesetzlichen Änderungen in den Bereichen Kunst, Kultur und Sport. 2. Die Vertrauensstelle soll das Recht bekommen, auf Grund einer behaupteten Verletzung oder Diskriminierung eine Kunst-, Kultur- oder Sporteinrichtung zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme aufzufordern. Diese sind verpflichtet, der Vertrauensstelle die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. 3. Die Vertrauensstelle soll alle Fördergeber in den Bereichen Kunst, Kultur und Sport um Auskunft über einen bestimmten Fördernehmer anfragen können. 4. Mitsprache bei der Besetzung wichtiger Stellen in Kunst, Kultur und Sport. Diese Rechte sollen in der rechtlichen Analyse (siehe Empfehlung 4.3.) geprüft werden. Für dieses Thema könnte eine Formation Rechtsbeirat eingesetzt werden, die die Erarbeitung unterstützt (siehe dazu Empfehlung 2.10.).	
6.4. Austauschformate	Wie bereits unter Empfehlung 4.6. angeführt, soll es je nach Zielsetzung und Stakeholdergruppe verschiedene Formate geben: 1. Monatliche Fallkonferenz (3h) Ziel: Reine Information und Präsentation von Auswertungen Teilnehmer:innen: GF + CM + IGs + Vereinsvorstand 2. Halbjährlicher Fallgipfel (1 Tag) Ziel: Mit allen relevanten Stakeholdern soll informiert, präsentiert und Maßnahmen erstellt werden, die eine strukturelle Veränderung herbeiführen. Teilnehmer:innen: GF + CM + IGs + Vereinsvorstand + Beirat + Organisationen + Politik und Verwaltung + Gewaltschutzeinrichtungen 3. Laufende Abstimmung mit Vertreter:innen des BMKOeS und der Bundesländer	
7. Stakeholderstrategie		
7.1. Thematische Unterarbeitsgruppe Stakeholder	Ein Ergebnis der Recherchephase war in der 2. Sitzung der Reflecting Group die Einsetzung einer Arbeitsgruppe, die sich mit der Einbeziehung von Stakeholdern beschäftigt. Aufgrund der Wichtigkeit sollte die Erstellung einer Stakeholderstrategie – im Zusammenspiel mit der Kommunikationsstrategie – ein eigenes Arbeitspaket (siehe Empfehlung 2.2.) sein.	
7.2. Abstimmungsformate je nach Stakeholdergruppe	Siehe dazu Empfehlungen 4.6. und 6.4.	
7.3. Vorbereitungsarbeiten – Information gewisser Stakeholdergruppen	Bestimmte Stakeholdergruppen, die noch im Rahmen der Stakeholderstrategie identifiziert werden, sollten bereits vor Start des Testbetriebs informiert werden.	
8. Kommunikationsstrategie		

8.1. Beauftragung 360 Grad Kommunikation	Die Kernidee der 360°-Kommunikation ist die integrierte Nutzung aller verfügbaren Kommunikationskanäle. Unter Ausschöpfung sämtlicher Potenziale versprechen 360°-Kampagnen durch das Zusammenspiel möglichst vieler Medien eine optimale Verbreitung von Unternehmensbotschaften: der Blick wird in alle Richtungen geleitet (360 Grad). 360 Grad bedeutet in diesem Zusammenhang die gesamtheitliche und abgestimmte Erarbeitung der Kommunikation, des öffentlichen Auftritts, der Marke und einer Kommunikationskampagne.	In diesem hochsensiblen Bereich ist es sehr wichtig, dass die gesamte Kommunikation in enger Abstimmung mit dem Vereinsvorstand, aber gleichzeitig von Kommunikationsprofis entwickelt wird. Dieses Zusammenspiel garantiert, dass das Wissen aus der Szene effizient genutzt wird und taktisch gut überlegt kommuniziert werden kann.
8.2. Sensibles Wording und Vertrauensbildung durch kommunikative Maßnahmen	Die Agentur soll aufbauend auf bereits erarbeiteten Inhalten und Kommunikationszielen durch ein sensibles Wording, und klare kommunikative Maßnahmen Vertrauen herstellen. Das beginnt bei der Kommunikation der Maßnahmen, der Zielsetzung, der wichtigsten Botschaften bis hin zum Wording in der Einzelfallberatung (Hinweis auf absolute Vertraulichkeit etc.).	
8.3. Awarenesskampagne	Video- und Informationskampagne mit dem Ziel, das Bestehen der Vertrauensstelle zu verbreiten. Eine starke Social Justice Message soll durch klares Storytelling über Videos und Bilder verbreitet werden. Berühmte Personen aus Kunst, Kultur und Sport könnten Erfahrungsberichte von Menschen aus Kunst, Kultur und Sport lesen, die selbst nicht bekannt sind. Somit können jene, die ihre eigenen Erfahrungsberichte nicht teilen können (Zitat aus der Recherchephase: Ich muss mich entscheiden, ob ich Schauspieler:in oder Aktivist:in bin) jenen ein Gesicht und eine Stimme geben, die mangels Bekanntheit keine Stimme haben.	Das ist ein großes Dilemma in diesem Zusammenhang: Die Menschen, die bekannt sind, haben Angst davor, ihre eigenen Geschichten zu erzählen. Und jene Menschen, die nicht bekannt sind, bekommen oftmals kein Ohr für ihre Geschichten oder werden nicht ernst genommen.
8.4. Langfristige Informationskampagne	Aufbauend auf Wording Website und Kommunikationskampagne muss Material für eine langfristige Verbreitung der Stelle (Flyer, Broschüren, Poster etc.) erstellt werden. Diese sollen eine klare Handlungsanleitung für Betroffene enthalten und gut zugänglich sein (z. B. Homepage, schwarzes Brett etc.)	
8.5. Starke Pressearbeit	Es kann immer passieren, dass bestimmte Fälle an die Öffentlichkeit gelangen und von der Presse aufgegriffen werden. Bei der Pressearbeit der Vertrauensstelle sollten folgende Grundsätze beachtet werden: Zentralität: Möglichst nur eine Person, im besten Fall der/die Geschäftsführer:in, und nur eine Botschaft. Es ist anzudenken, einen Rahmenvertrag für die laufende Kommunikation an die externe Agentur zu vergeben, weil gerade in der Krisenkommunikation externe Expert:innen herangezogen werden sollten. Schutz der betroffenen Person: Es sollen alle Maßnahmen ergriffen werden, um die betroffene Person oder betroffenen Personen zu schützen. Transparenz: Es sollte alles kommuniziert werden, was notwendig ist, um Vermutungen zu vermeiden und die Glaubwürdigkeit zu stärken. Rechtlich korrekt formulieren: Es ist darauf zu achten, stets rechtlich korrekt zu formulieren (einer der Gründe, wieso der/die Geschäftsführer:in juristisches Hintergrundwissen haben sollte).	
9. Präventionskonzept		
9.1. Arbeitsgruppe Prävention	Angelehnt an Empfehlung 2.2. soll für dieses Thema eine Unterarbeitsgruppe eingerichtet werden: 1 Person aus dem Vorstand 2 Expert:innen aus dem Beirat Organisationen, die sich mit Präventionsarbeit auseinandersetzen (Gleichbehandlungsanwaltschaft, Act4Respect, Bundestheater-Holding, 100% Sport)	
9.2. Erstellung Präventionskonzept	Die Unterarbeitsgruppe Prävention sollte ein Präventionskonzept erstellen und sich bei Vor- bzw. Parallelarbeiten involvieren (z. B. Awareness-Kampagne). Teile des Präventionskonzepts sollen sein: 1. Information und Aufklärung (Schulungsangebote für Organisationen, Teams oder Einzelpersonen, Erstellung von Guidelines und allgemeine Bewusstseinsbildung rund um Diskriminierung etc.) 2. Schaffung gemeinsamer Sensibilisierungsstrategien (Unterstützung bei der Erstellung von Codes of Conduct oder betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen, Awareness-Kampagne) 3. Schaffung eines Sicherheits- und Bewusstseinssystems (z. B. Benennung einer betriebsinternen zuständigen Person, Schaffung von internen Prozessen etc.) Teil des Präventionskonzepts sollten auch Überlegungen rund um die verpflichtende Durchführung von Schulungen, die Erstellung von internen Codes of Conduct oder die Benennung einer Vertrauensperson von z. B. großen Fördernehmer:innen sein. Dies könnte z.B. eine Förderbedingung sein.	
9.3. Erstellung Leitfaden für Arbeitgeber:innen/Betriebe/Organisationen	Als Teil des Präventionskonzepts wird empfohlen, einen Leitfaden für Arbeitgeber:innen zu erstellen, der folgende Inhalte enthält und sich am Code of Conduct der Vertrauensstelle orientiert: 1. Definitionen 2. Pflichten von Arbeitgeber:innen 3. Wie muss man vorgehen, wenn man eine interne Beschwerde bekommt?	
9.4. Best-Practice-Allianz	Es gibt zahlreiche Arbeitgeber:innen, Vorständinnen etc., die ihre Mitarbeiter:innen oder beauftragten Künstler:innen und Sportler:innen fair behandeln. Um das deutlich zu machen, kann ein Projekt angedacht werden, dass best practices aufzeigt und all jene Arbeitgeber:innen vereint, die ein starkes Zeichen für ein solidarisches Arbeitsumfeld setzen wollen.	
10. Sonstige Empfehlungen		
10.1. Erstellung eines Wikis mit den wichtigsten Begriffen und rechtlichen Rahmenbedingungen		

10.2. Kooperation AK und IGs	Wenn eine rein arbeits- bzw. vertragsrechtliche Anfrage an die Vertrauensstelle herangetragen wird, kann es sein, dass die Vertrauensstelle nicht zuständig ist, wenn kein Element von Machtmissbrauch vorliegt. Da nicht alle IGs Beratungsleistungen anbieten, ist eine Kooperation mit der AK oder Gewerkschaften anzudenken und pro Länderkammer eine Ansprechperson zu etablieren, die sich um Besonderheiten in Kunst und Kultur kümmert.	
10.3. Kooperation mit 100% Sport	Ein gemeinsames Vorgehen im Sinne einer Allianz bzw. eines gemeinsamen Dachs wird empfohlen. In enger Abstimmung mit 100% Sport soll in einem nächsten Schritt ein gemeinsames Konzept inkl. Fahrplan und ein Zeitplan erstellt werden.	
10.4. Starke Struktur für Dokumentation und Wissensmanagement	Dokumentationssystem (DSGVO-konform) und Abschlussbericht zu jedem Fall Wissenstransfer und Austausch mit relevanten Stellen im Rahmen verschiedenster Formate Aufarbeitung von alten und aktuellen Fällen Jährlicher Fallgipfel Weiterer Ausbau von Partner:innenschaften	
10.5. Einrichtung eines Monitoringsystems und laufende Evaluierung	Erstellung eines Monitoringsystems (ev. in Anlehnung an das Monitoring-System der ARGE Kulturelle Vielfalt), Laufende Evaluierung Jährliche Sitzung mit dem Beirat zur Weiterentwicklung	
11. Empfehlungen zu Compliance und Transparenz		
11.1. Erstellung von Compliance-Vorschriften	In Zusammenhang mit dem Vertrauensstellen-internen Code of Conduct sollten Compliance-Vorschriften erarbeitet werden, die auf Einhaltung, Befolgung, Übereinstimmung von Gesetzen, unternehmensinternen Richtlinien, freiwilligen Kodizes und sonstigen organisatorischen Geboten und Maßnahmen eingehen.	
11.2. Höchstmögliche Transparenz bei der Ausführung der Tätigkeiten	Darüber hinaus sollte bei der Ausführung der Tätigkeiten höchstmögliche Transparenz beachtet werden.	
11.3. Aufnahme von Unvereinbarkeitsregeln	Ein Teil der Compliance-Vorschriften sollten Unvereinbarkeitsregeln sein. Alle beteiligten Personen sollten außerdem darüber unterrichtet werden, dass sie Unvereinbarkeiten sofort melden.	