

# PRÄVENTION & KONZEPTE

Prävention beginnt mit Orientierung.  
Und Orientierung beginnt hier.

Das Ziel dieser Broschüre besteht darin, Entscheidungsträger\*innen und Institutionen der Kunst- und Kulturbranche einen kompakten Einstieg in die Entwicklung eines tragfähigen Präventionskonzepts zu ermöglichen.

**Die Inhalte sollen Orientierung bieten, Zusammenhänge sichtbar machen und dazu anregen, das eigene Arbeitsfeld (immer wieder) kritisch zu betrachten.**

## *Inhalt*

Was ist ein Präventionskonzept?	I
Von Form und Funktion	II
Wie – und wo – fangen wir an?	III
Und, wie läuft's so?	IV

# WAS IST EIN PRÄVENTIONSKONZEPT?

Ein Präventionskonzept ist ein klares, verbindliches und wirksames Versprechen.

Ein Präventionskonzept ist Teil professioneller Kunst- und Kulturarbeit. Es kann dabei unterstützen Verantwortung klar zu regeln, Spannungen früher zu erkennen und Arbeitsprozesse transparenter zu gestalten, unabhängig von Größe oder Struktur einer Organisation, eines Projektes oder einer Initiative.

 Wer Kultur ernst nimmt, nimmt auch Prävention ernst.

Wirksame Präventionsarbeit achtet die Würde aller Beteiligten, macht Risiken sichtbar und schafft klare Rahmenbedingungen für verantwortungsvolles Handeln – auch im Anlassfall.

## Rechtliche und ethische Verantwortung

Alle Menschen haben ein Recht auf sichere Räume, in denen sie sich entfalten können. Schutz vor Machtmissbrauch, Diskriminierung und Gewalt ist ein Grundrecht – es ist eine zentrale Pflicht, einer jeden Institution sicherzustellen, dass dieses Grundrecht gewahrt wird.

## Professionalisierung

Verantwortung allein genügt nicht – sie braucht verlässliche Rahmenbedingungen und Struktur. Ein Präventionskonzept übersetzt Haltung in konkretes Handeln: durch klare Abläufe, definierte Zuständigkeiten und verbindliche Regeln, die Prävention im Zusammenspiel wirksam und nachvollziehbar machen.

## Verantwortungskultur

Prävention bedeutet nicht Kontrolle, sondern die Schaffung von Vertrauen, Respekt und Klarheit. Sie ist Ausdruck der Fürsorgepflicht einer Institution. Ein Präventionskonzept macht deutlich, dass Rechte ernst genommen und Risiken systematisch erkannt und bearbeitet werden.

## Fördervorgaben

Öffentliche Förderinstitutionen (und zunehmend auch private Geldgeber\*innen) erwarten von Kultureinrichtungen nicht nur ein Präventionskonzept auf dem Papier, sondern auch Nachweise über dessen Umsetzung, regelmäßige Schulungen und kontinuierliche Evaluation.

# VON FORM & FUNKTION

## Beispiel und Orientierungshilfe für den Aufbau eines Präventionskonzepts.

Diese Gliederung zeigt zentrale Themenfelder, die je nach Institution, Kontext und Bedarf angepasst werden können. Sie versteht sich als Einladung zur Weiterentwicklung, je nach Anlass, Entwicklungsstand und Ressourcen.

### 01 Einleitung und Selbstverständnis

Hintergrund und Entwicklung, Werte und Prinzipien, Positionierung der Leitung.

### 02 Zielsetzung und Zielgruppen

Bedarfserörterung, Ziele der Institution, Benennung der Zielgruppen (Mitarbeitende, freie Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Teilnehmende, Publikum, Partner\*innen ...)

### 03 Rechtliche Grundlagen

Relevante Gesetze, Vereinbarungen, Standards und Förderbedingungen; Bezug auf interne Leitbilder und/oder branchenspezifische Auflagen.

### 04 Risikoanalyse

Darstellung und Analyse typischer Arbeitssituationen (Proben, Produktionen, Veranstaltungen, digitale Räume, ...)

struktureller Faktoren

(u.a. Machtasymmetrien, Abhängigkeiten, Diversität, Ressourcen, ...)

Lessons Learned aus der Vergangenheit

### 05 Strukturen, Zuständigkeiten und Ressourcen

Interne Verantwortlichkeiten benennen, externe Ansprechpersonen festlegen, Ressourcen absichern (Zeit, Budget, Kompetenzen), Rollendefinitionen inkl. Vertretungsregelungen

### 06 Konkrete Präventionsmaßnahmen

Übersicht über alle bestehenden und geplanten Maßnahmen

(Fortbildungen für Leitung und Mitarbeitende, Auswahl- und Einstellungsverfahren, Verhaltenskodex, ...)

### 07 Meldesystem und Beschwerdewege

(anonyme) Meldewege, Prüf- und Dokumentationsverfahren, Rückmeldeprozesse an Hinweisgebende, Fristen für Bearbeitung, Unabhängigkeit, Schutz vor Repressalien

### 08 Kommunikation und Kulturentwicklung

Konzept an relevante Bezugsgruppen kommunizieren (digital, analog, bei Projektstarts, in Teamsitzungen ...), regelmäßige Kommunikation, jährliche Reflexion

### 09 Dokumentation, Evaluation und Monitoring

Übersicht über alle bestehenden und geplanten Maßnahmen (Fortbildungen für Leitung und Mitarbeitende, Auswahl- und Einstellungsverfahren, Verhaltenskodex, ...)

### 10 Weiterführende Ressourcen

Fachstellen, Expert\*innen  
Beratungsangebote  
branchenspezifische Netzwerke  
Praxisbeispiele  
Checklisten und Vorlagen

# WIE – UND WO FANGEN WIR AN?

Die wichtigsten, ersten Prozess-Schritte

Rom wurde bekanntlich auch nicht  
in einem Tag erbaut.

Ein Präventionskonzept entsteht Schritt für  
Schritt. Jeder Anfang, so klein er auch scheint,  
bringt Klarheit und stärkt Vertrauen.

Entscheidend ist, ins Tun zu kommen,  
Erfahrungen zu sammeln und daraus  
weiterzugehen.

Es geht nicht um Vollständigkeit von Beginn an,  
sondern um Klarheit über den eigenen Startpunkt.

**So entsteht ein Prozess, der Orientierung gibt.**

Wichtig ist nicht die Vollständigkeit von Beginn an.  
Wichtig ist die Klarheit über den eigenen Startpunkt.



# Die wichtigsten Prozess-Schritte

---

## Verantwortliche benennen und Rückhalt sichern

Eine Person oder ein kleines Kernteam koordinieren den Start.

*Sie tragen den Prozess, nicht die ganze Verantwortung.*

## Erste Schwerpunkte wählen

Definieren Sie Themen oder Maßnahmen, die sofort für das Arbeits- und Wirkungsfeld relevant sind.

*Wenige, klare Schwerpunkte machen es einfacher, ins Tun zu kommen.*

## Überblick schaffen

Sichten und sammeln Sie, was zum Thema passt oder bereits existiert: Leitbilder, Vereinbarungen, interne Regeln, informelle Praktiken, Erfahrungen mit Konflikten.

*Kaum eine Kulturinstitution war noch nie mit dem Themenkomplex befasst oder beginnt wirklich bei null.*

## Externe Hilfe und Expertise einholen

Erfahrene Kolleg\*innen, Partner\*innen oder Beratungsstellen einzubeziehen, kann äußerst wertvoll sein. Mit externer Unterstützung werden Graubereiche sichtbar.

*Verschiedene Blickwinkel stärken und geben allen Beteiligten Vertrauen in den Prozess.*

## Rahmen klären

Welche Ressourcen – Zeit, Budget, Personal, Unterstützung seitens der Leitung – stehen zur Verfügung?

*Dokumentieren Sie und holen Sie ggf. Freigaben ein!*

## Schrittweise dokumentieren

Starten Sie mit Ihrem Dokument und wenn Entscheidungen getroffen werden: halten Sie diese schriftlich fest. So wächst das Konzept Stück für Stück.

*Dokumentation birgt die Chance alle Erfolge, auch die kleinen und kurzfristigen, besser sichtbar zu machen.*

## Risikofelder benennen

Wo gab es in der Vergangenheit Schwierigkeiten oder heikle Situationen? Wo könnten sie zukünftig entstehen? Gibt es Fallbeispiele, die Sie beschreiben können?

*Der Fokus liegt darauf, herausfordernde Themenfelder oder Bereiche sichtbar zu machen, nicht sie sofort zu lösen.*

## Kommunikation starten

Stellen Sie den Prozess und die ersten gesetzten Schritte offen im Team vor. Wichtig ist, dass alle wissen: Es gibt diesen Prozess, und er betrifft uns alle.

Prävention wirkt,  
wenn sie sichtbar ist.



# UND, WIE LÄUFTS SO?

## Selbsteinschätzung

### Einladung zur Selbsteinschätzung

Haben wir festgehalten,  
warum Prävention für uns wichtig ist?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Wissen alle, welche Werte uns leiten?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Sind unsere Ziele klar formuliert?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Wissen wir, wen unser Konzept betrifft oder betreffen soll?  
(Mitarbeitende, Partner\*innen, Ehrenamtliche, Publikum etc.)

Ja | Teilweise | Noch nicht

Haben wir einen Überblick, welche rechtlichen Vorgaben,  
Grundsätze und Förderbedingungen für uns relevant sind?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Gibt es eine verantwortliche Person  
oder ein Team für Prävention?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Wissen alle, an wen sie sich wenden können?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Haben wir typische Situationen benannt,  
in denen Risiken entstehen können?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Haben wir Erfahrungen aus der Vergangenheit einbezogen?

Ja | Teilweise | Noch nicht

### Erste Orientierung

Haben wir konkrete Maßnahmen im Alltag umgesetzt?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Haben wir ein gemeinsames Verständnis?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Können aktuell Beschwerden eingebracht werden, auch anonym?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Wenn ja gibt es klare, verschriftlichte Verfahren dazu?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Wird Prävention aktiv und regelmäßig im Team thematisiert?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Ist diese Information zugänglich?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Halten wir unsere Entscheidungen und Maßnahmen schriftlich fest?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Gibt es eine gemeinsame Vereinbarung, in welchem Rhythmus  
wir unser Vorgehen reflektieren und weiterentwickeln?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Kennen wir Fachstellen, Netzwerke oder Beratungs-  
angebote, die uns unterstützen können?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Haben wir hilfreiche Materialien, Vorlagen oder Beispiele  
gesammelt, die uns bei der Umsetzung helfen?

Ja | Teilweise | Noch nicht

Diese Einschätzung soll dabei unterstützen den Status quo zu veranschaulichen.

# Nützliches Wissen

## Anlaufstellen, Beratung und Intervention

ACT4RESPECT	<a href="http://www.sprungbrett.or.at">www.sprungbrett.or.at</a>
Kostenlose und anonyme Information bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	
Arbeiterkammer	<a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>
gesetzliche Interessensvertretung für Arbeitnehmer*innen, bietet Beratung zu arbeitsrechtlichen Fragen	
Gewaltinfo.at	<a href="http://www.gewaltinfo.at">www.gewaltinfo.at</a>
GAW Gleichbehandlungsanwaltschaft	<a href="http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at">www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at</a>
Gewaltschutzzentren in Österreich	<a href="http://www.gewaltschutzzentrum.at">www.gewaltschutzzentrum.at</a>
Weisser Ring	<a href="http://www.weisser-ring.at">www.weisser-ring.at</a>
Verbrechensopferhilfe, psychosoziale und juristische Prozessbegleitung	
Younion	<a href="http://www.younion.at">www.younion.at</a>
Interessenvertretung von künstlerisch, journalistisch, programmgestaltend, technisch, kaufmännisch und administrativ tätigen Personen in Kunst, Medien und Sport	
Informationen zu Kinderrechten	<a href="http://www.kinderrechte.gv.at">www.kinderrechte.gv.at</a>   <a href="http://www.kinderhabenrechte.at">www.kinderhabenrechte.at</a>
#we_do	<a href="http://www.we-do.info">www.we-do.info</a>
Ombudsstelle Film und Fernsehen	

Viele Interessensgemeinschaften der Branche bieten umfangreiches Wissen und Unterstützungsangebote. Eine Übersicht der Mitglieder von vera\* finden Sie unter [vertrauensstelle.at](http://vertrauensstelle.at).

## Vertrauensstelle Kunst und Kultur

 [www.vertrauensstelle.at](http://www.vertrauensstelle.at)  
 [info@vertrauensstelle.at](mailto:info@vertrauensstelle.at)  
 +43 1 39 39 900

## Rechtliches und Co.

[Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#)

[Angestelltengesetz](#)

[CHARTA DER GRUNDRECHTE DER EUROPÄISCHEN UNION](#)

[Fairness Codex – Kunst und Kultur in Österreich](#)

[Gleichbehandlungsgesetz](#)

[Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen](#)

[Istanbul Konvention](#)

[Rechtliche Grundlagen der Gleichbehandlung](#)