

Code of Conduct / Verhaltenskodex

Wir, die Mitarbeiter:innen der Wiener Festwochen GesmbH, haben diesen Verhaltenskodex gemeinschaftlich entwickelt. Der Rat der Republik (ein Gremium aus Bürger:innen Wiens, das die Wiener Festwochen im Transformationsprozess begleitet)¹ sowie externe Expert:innen hatten hierbei eine wichtige beratende Funktion.

Der Kodex ist ein lebendiges Dokument, das regelmäßig überprüft und aktualisiert wird. Er gilt für alle Mitarbeiter:innen, für im Rahmen der jeweiligen Festivaledition engagierte Personen, Dienstleister:innen, für Gäste (Kunstschaffende) und Aufsichtsratsmitglieder der Wiener Festwochen. Alle Beteiligten können Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex melden. Die Verfahren zur Bearbeitung sind je nach Status der Beteiligten unterschiedlich ausgestaltet.

Der Code of Conduct legt unsere Werte und Grundsätze fest und dient als Orientierung für unser Handeln. Er ist der Prävention verpflichtet. Die Umsetzung dieser Grundsätze wird durch geeignete strukturelle Maßnahmen sichergestellt, die in separaten Richtlinien und Konzepten geregelt sind. Mit dem Code of Conduct legen wir Verfahren für Rückmeldungen und Beschwerden fest, um eine sichere, faire und respektvolle Zusammenarbeit zu fördern und gegebenenfalls institutionelle Maßnahmen abzuleiten.

Die Wiener Festwochen verpflichten sich, ein respektvolles und integratives Umfeld zu schaffen, in dem alle (temporären) Mitarbeiter:innen, Gäste (Kunstschaffende), Dienstleister:innen und Besucher:innen geschätzt werden.

¹ Rat der Republik – Mehr hierzu auf unserer Website (<https://www.festwochen.at/rat-der-republik>)

I. UNSERE WERTE

Respekt und Wertschätzung

Respekt und Wertschätzung kommen jeder Person zu, unabhängig von ihrem Hintergrund, ihrer Position und Aufgabe. Wir tragen dazu bei, dass sich auf, vor und hinter der Bühne alle willkommen und respektiert fühlen. Wir achten stets darauf, unsere eigenen Grenzen und die der anderen einzuhalten.

Diversität und Inklusion

Wir setzen uns für Diversität, Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit in allen Aspekten unseres Kulturbetriebs ein. Wir sorgen für Gleichstellung und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Mitarbeitende und Dritte sind unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Geschlecht, Genderidentität, Schwangerschaft und Elternschaft, sozialer Herkunft oder sonstigen Aspekten respektvoll und frei von jeglicher Diskriminierung zu behandeln.

Sicherheit und Wohlbefinden

Ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem wir auf das psychische und physische Wohlbefinden unseres Gegenübers und auf unser eigenes psychisches, physisches und geistiges Wohlbefinden achten, ist für uns von essenzieller Bedeutung. Machtmissbrauch, Übergriffe und jegliche Diskriminierungsformen haben bei uns keinen Platz. Wir ermutigen daher alle, Vorfälle von unangemessenem Verhalten zu melden.

Professionalität und Teamwork

Professionalität, insbesondere Sorgfalt und Verlässlichkeit, sind für uns grundlegend, und wir übernehmen Verantwortung für das eigene Handeln und dessen Auswirkungen auf andere. Wir respektieren den Kompetenzbereich der anderen Person und sind uns der Koexistenz von Stärken und Schwächen bewusst. Teamwork, Vertrauen und gegenseitiger Rückhalt sind uns dabei sehr wichtig. Nur so können wir uns aufeinander verlassen.

Transparenz und offene Kommunikation

Transparenz in unseren Entscheidungen und unserer Kommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Arbeitens. Wir bemühen uns daher um ein gut abgestimmtes Vorgehen. Wir pflegen eine respektvolle Kommunikation, in der wir einander wohlwollend zuhören. Konstruktive Kritik wird wertgeschätzt; wir reden miteinander und nicht übereinander.

Gemeinschaft und Nachhaltigkeit

Wir engagieren uns aktiv für die kulturelle und soziale Entwicklung in Wien und darüber hinaus, daher fördern wir Kooperationen mit lokalen und internationalen Künstler:innen und Organisationen. Soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit sind uns wichtig. Dies versuchen wir durch einen ressourcenschonenden Umgang und die gezielte Wiederverwertung von vorhandenen natürlichen Materialien und technischen Mitteln zu erreichen. Eine Ausformulierung der Nachhaltigkeitsstrategie (mit Blick auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der UNO) ist bis 2027 geplant.

II. UNSERE ROTEN LINIEN

Die folgenden Punkte beschreiben Verhalten, das wir im Umgang miteinander nicht tolerieren. Soweit Verhaltensweisen darüber hinaus per Gesetz verboten sind, kann dies auch arbeits- und/oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Diskriminierung

Wir dulden kein diskriminierendes Verhalten, das aufgrund von Abweichungen von gesellschaftlichen Normen entsteht und Personen benachteiligt und herabwürdigt. Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Geschlecht, Genderidentität, Schwangerschaft und Elternschaft, sozialer Herkunft oder sonstiger Aspekte bleibt nicht unbemerkt und wird nicht toleriert. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer der oben genannten Kriterien in miteinander vergleichbaren Situationen eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.

Gewalt und Übergriffe

Wir verurteilen jede Form von Cybergewalt sowie von ökonomischer, physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt oder Hate Crimes. Handlungen, die persönliche Grenzen bewusst oder unbewusst und/oder ohne explizite Zustimmung überschreiten, können Übergriffe darstellen. Im Bewusstsein individueller Grenzziehungen liegt die Definitionsmacht bei der betroffenen Person, außer dort, wo das Recht eine andere Vorgabe macht. Körperlicher Kontakt, der nicht im Rahmen der Berufsausübung erforderlich scheint, ist generell zu unterlassen. Bei körperlichem Kontakt im Rahmen der Berufsausübung muss zuvor das Einverständnis der anderen Person eingeholt werden. Übergriffe werden als solche angesprochen und dokumentiert.

Mobbing

Wir akzeptieren keine verachtenden oder herabwürdigenden persönlichen Kommentare durch Einzelpersonen oder eine Gruppe, die darauf abzielen, andere systematisch zu diskreditieren oder zu isolieren, auszugrenzen, aus einem bestimmten Beziehungsgefüge auszuschließen oder von ihrer Position zu verdrängen. Dazu zählen zum Beispiel Verleumdung, herablassende öffentliche Zurechtweisungen, missbräuchliche Anschuldigung, die Verweigerung von Information, die für die Berufsausübung notwendig ist, die Zuteilung von herabwürdigenden Aufgaben und ungleiche Bewertung von gleichwertigen Arbeitsleistungen in Sitzungen, auf Proben oder Veranstaltungen.

Sexuelle Belästigung

Sexuell belästigendes, übergriffiges Verhalten, das die Würde oder die physische, psychische oder geistige Integrität einer Person beeinträchtigt, wird nicht geduldet. Beleidigende, anzügliche Bemerkungen, Witze und Gesten, unerwünschter Körperkontakt, Annäherungsversuche mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen, Zurschaustellung und Verbreitung von pornografischem Material oder das Ausnützen eines Abhängigkeitsverhältnisses werden nicht toleriert.

Machtmissbrauch

Wir verurteilen Handlungen aus einer Machtposition heraus, die darauf abzielen, anderen Personen zu schaden, sie zu belästigen, zu schikanieren oder sich und anderen Vorteile zu verschaffen. Dies kann direkt oder indirekt (zum Beispiel durch Anweisungen von Zweiten) geschehen, beispielsweise durch Androhungen von Nachteilen, bewusste Ausgrenzung, Entwertung, Kontaktverweigerung und/oder Demütigung einer Person, Ausnützung der Unantastbarkeit einer Machtposition, Beschimpfung, Nötigung, Erpressungen, Drohungen oder Mundtotmachen.

Gesundheitsschutz und Fürsorgepflicht

Die Missachtung der Fürsorgepflicht von Führungskräften und des Gesundheitsschutzes, das Nichteinhalten vertraglicher Vereinbarungen und das Inkaufnehmen von gesundheitsschädlichem Verhalten sind durch nichts zu entschuldigen. Der Missbrauch von Drogen, Medikamenten, Alkohol oder anderen legalen oder illegalen Rausch- bzw. Betäubungsmitteln gehört nicht zum Arbeitstag und verringert die Hemmschwelle für unangemessenes Verhalten.

III. VORGEHEN BEI UNANGEMESSEMEM VERHALTEN

Alle Mitarbeiter:innen und Führungskräfte sind aufgerufen, sich für die Durchsetzung des Verhaltenskodex einzusetzen und aktiv zu werden, wenn sie unangemessenes Verhalten beobachten. Wir bitten externe Personen und Partner:innen auf Fehlverhalten hinzuweisen oder ein solches zu melden. Nur so können wir uns für ein respektvolles und integratives Arbeitsumfeld einsetzen. Unangemessenes Verhalten soll in jedem Fall angesprochen werden. Dazu schlagen wir die folgenden Schritte vor:

- 1) Wenn du unangemessenes Verhalten beobachtest oder selbst erlebst, sprich es – wenn möglich – bitte direkt mit der Person an, die sich unangemessen verhält, oder nimm Kontakt mit einer anderen Person auf, die du dafür als geeignet empfindest. Das kann, je nach Situation, eine Vertrauensperson im Unternehmen oder eine Person aus der Liste der Anlaufstellen unten sein. Personen, die Missstände aufzeigen und ansprechen, erfahren keine Repressalien. Der Vorfall wird von dir oder deiner Vertrauensperson an eine der internen Anlaufstellen gemeldet. Diese Anlaufstellen und deine Vertrauenspersonen haben die Aufgabe, deine Meldung vertraulich zu behandeln. Diese Vertraulichkeit hat Grenzen für Themen, die rechtliche Relevanz haben, siehe Punkt 3. Bei arbeitsrechtlich relevanten Themen (z.B. sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz) sind die Anlaufstellen zu einer Meldung an die Geschäftsführung verpflichtet. Bei strafrechtlich relevanten Themen gilt dies selbstverständlich ebenso.
- 2) Wenn es sich nicht um einen Vorfall handelt, der an externe Stellen gemeldet werden muss, wird von der internen Anlaufstelle ein Konfliktmanagement-Prozess eingeleitet. Dieser wird von dir oder deiner Vertrauensperson begleitet. Du wirst dafür gebeten werden, den Vorfall schriftlich kurz in deinen eigenen Worten festzuhalten, wenn das noch nicht geschehen ist. Abhängig von der Art des Vorfalls, kommt es zu weiteren Schritten, in den meisten Fällen zu einem Gespräch. Ein schriftlicher (aber vertraulicher) Vorfallsbericht wird angelegt, damit die Transparenz gewährleistet ist. Ziel des Konfliktmanagements soll es sein, eine Lösung zu finden, die zukünftige Vorfälle vermeidet und bei der Person, die sich unangemessen verhalten hat, idealerweise zu einem langfristig geänderten Verhalten führt. Die Wiener Festwochen behalten sich vor, mit Personen, die gegen den Code of Conduct verstoßen, keine weitere Zusammenarbeit einzugehen.
- 3) Die vom Vorfall betroffenen Personen werden in jedem Fall über die weiteren Schritte informiert.

Im Fall einer Meldung wird die jeweilige WFW-Kontaktperson (z.B. Produktionsleiter:in) und die Geschäftsführung involviert. So es sich um angestellte Mitarbeiter:innen handelt, ebenso der Betriebsrat. Der Kreis der involvierten Personen wird zum Schutz aller Beteiligten jedoch so klein wie möglich gehalten.

Anlaufstellen

Jede:r, unabhängig von Hierarchie und Rolle im Unternehmen, kann als erste Ansprechperson fungieren. Die folgenden offiziellen Anlaufstellen stehen bei den Wiener Festwochen beratend und unterstützend zur Seite:

- **Interne Vertrauenspersonen**

- Insbesondere bei Fällen von Diskriminierung:
 - Gleichstellungsbeauftragte: Eva Wolfesberger
- Insbesondere bei Fällen von Interessenskonflikten oder Regelverstößen:
 - Compliance-Beauftragte: Artemis Vakianis, Carmen Hornbostel

Darüber hinaus gibt es für am Festival mitwirkende Gäste weitere Ansprechpartner:innen (z.B. jeweilige Produktionsleitung) oder zusätzliche produktionsbezogene temporäre Anlaufstellen (z.B. Awarenessbeauftragte:r, Kindeswohlbeauftragte:r bei Produktionen mit minderjährigen Darsteller:innen).

- **Externe Vertrauensstellen**

- vera* Verein Vertrauensstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt in Kunst und Kultur
Gumpendorfer Straße 63B, 1060 Wien
+43 1 39 39 900 (Beratung Di und Do 10-13 Uhr)
info@vertrauensstelle.at
<https://vera-vertrauensstelle.at/kontakt-kunst-kultur/#faq>
Kostenlose, vertrauliche Beratung auf Deutsch und Englisch
- Gleichbehandlungsanwaltschaft (Zentrale für Wien)
Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien
0800 206 119 (Beratung und Vorfall melden: Mo-Do 9-15 Uhr, Fr 9-12 Uhr)
gaw@bka.gv.at
<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>
Kostenlose, vertrauliche Beratung auf Deutsch und Englisch
- Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten
Auerspergstraße 15, 1080 Wien
+43 1 4000-81449
wast@post.wien.gv.at
<https://www.wien.gv.at/kontakte/wast/>
Kostenlose, vertrauliche Beratung auf Deutsch und Englisch (mit Termin)
- Behindertenanwaltschaft
Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien
0800 80 80 16 (Hotline Mo-Fr 9-12 Uhr)
office@behindertenanwaltschaft.gv.at
<https://www.behindertenanwaltschaft.gv.at/startseite>
Kostenlose, vertrauliche Beratung auf Deutsch und Englisch

Alle genannten Anlaufstellen unterstehen der Schweigepflicht und werden erst aktiv, wenn es ausdrücklich gewünscht ist – **es sei denn, die jeweiligen rechtlichen Pflichten stehen dem entgegen.**