

# Präventionskonzept gegen jede Form des Machtmissbrauches

Steirische Kulturveranstaltungen GmbH  
Sackstraße 17  
8010 Graz

## 1. Einleitung und Selbstverständnis

### Hintergrund und Entwicklung

Die Steirische Kulturveranstaltungen GmbH ist eine gemeinnützige GmbH, die vom Verein Steirische Kulturveranstaltungen im Jahr 1991 gegründet wurde. Als „Haus Styriarte“ bildet sie seither das ganze Spektrum der Musik in ihren unterschiedlichen Ausprägungen ab. Neben dem **Festival Styriarte** und dem **Osterfestival Psalm** zeichnet die Steirische Kulturveranstaltungen GmbH verantwortlich für die Konzeption und die Umsetzung der **Orchesterreihe „Recreation - Das Orchester“** und die Organisation des Orchesters selbst.

Wir sind ein Musikveranstaltungsbetrieb, der den allergrößten Teil seiner Veranstaltungen nicht einkauft, sondern selbst produziert. Wir gestalten dabei neue, jeweils zur Aufgabe und zur Zielgruppe passende Veranstaltungsformate. Wir vermitteln genau jene künstlerischen Inhalte, die uns im Moment wichtig erscheinen. Und wir bringen dabei in der Regel Künstler:innen vor Ort mit international tätigen Kolleg:innen in eine Zusammenarbeit und schaffen so Folgenutzen für das steirische Kunst-Biotop.

Unsere Mitarbeiter:innen zeichnet eine hohe Kompetenz auf vielen Ebenen im Betrieb aus, Eigenständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Effizienz, und hoher Enthusiasmus für die Kunst. Unsere Abläufe sind schlank und effizient, und sie werden laufend optimiert, besonders im administrativen Aufwand, um den künstlerischen Prozessen viel Spielraum zu geben.

Unsere Mitarbeiter:innen, sowohl im Kernteam als auch in den saisonal wechselnden Teams sind auch gekennzeichnet durch eine gute Durchmischung, durch maximale Diversität (jüngere und ältere, Inklusion und Integration).

Unsere Servicestandards sind selbst entwickelte Routinen, die, von der Einschulung des Personals bis zur Information des Publikums vor und nach den Veranstaltungen, dem Publikum ein Gefühl von Sicherheit und Wohlbehagen und Willkommensein geben und in der Branche Maßstäbe setzen.

Wir produzieren mit allen Projektreihen im Jahresschnitt **mehr als 150 Vorstellungen** mit mehr als **60.000 Besucher:innen**. Das ganzjährig beschäftigte Kernteam umfasst rund 25 Mitarbeiter:innen (Geringfügig, Teilzeit, Vollzeit) und über 50 Personen im Service- und Technikteam zu Festivalzeiten.

### Werte und Prinzipien

Das Glück von Menschen in einer freien Gesellschaft ist der Antrieb unseres Tuns. Dieses Glück soll sich in unserem Publikum wie auch in unseren Teams und bei allen mit denen wir arbeiten verbreiten können.

Die Steirische Kulturveranstaltungen GmbH verpflichtet sich daher aus ihrem Grundverständnis heraus zu einem respektvollen, sicheren und wertschätzenden Miteinander und vertritt folgende Prinzipien:

- **Respekt:** Jede Person wird unabhängig von Funktion, Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder künstlerischer Position respektiert.
- **Transparenz:** Entscheidungen, insbesondere in Personalfragen, Besetzungen, Gagen und Arbeitsabläufen, werden nachvollziehbar getroffen.
- **Verantwortung:** Führungskräfte tragen besondere Verantwortung für ein achtsames Klima.
- **Wertschätzendes Miteinander & offener Dialog:** Ein wertschätzendes Miteinander ermöglicht eine Atmosphäre, in der sich alle Beteiligten respektiert und gesehen fühlen. Unterschiedliche Meinungen und Herangehensweisen können so im offenen Dialog geteilt werden. Dies fördert den gemeinsamen konstruktiven Umgang mit Herausforderungen und stärkt individuelle sowie gemeinschaftliche kreative Potentiale.
- **Schutz:** Jede Person hat das Recht auf Unterstützung und Gehör, wenn sie Machtmissbrauch erlebt oder beobachtet

Machtmissbrauch – in Form von Diskriminierung, sexueller Belästigung, psychischer oder physischer Gewalt, Einschüchterung oder unfairem Umgang – wird nicht toleriert.

Für die **Umsetzung dieser Werte und Prinzipien in der Praxis** gilt der folgende **Verhaltenskodex** der Steirischen Kulturveranstaltungen GmbH:

## Verhaltenskodex der Steirischen Kulturveranstaltungen GmbH- Code of Conduct

### 1. Grundverständnis

**Wir alle tragen** gemeinsam dazu bei, dass dieses Festival ein Ort von Respekt, Professionalität und künstlerischer Qualität ist.

**Wir respektieren** die Würde, Grenzen und Arbeit aller – unabhängig von Funktion, Geschlecht, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder körperlichen Fähigkeiten.

**Unser Umgangston** und unsere Zusammenarbeit prägen die Qualität unserer Arbeit ebenso wie die Kunst auf der Bühne.

### 2. Unser Umgang miteinander

**Wir sprechen** respektvoll und auf Augenhöhe, auch unter Stress.

**Wir dulden** keine Beleidigungen oder unangemessenen Bemerkungen.

**Wir achten** auf die persönliche Integrität: Keine unangemessenen Berührungen oder anzüglichen Verhalten.

**Wir unterstützen** Kolleg:innen, wenn sie sich unwohl fühlen oder Grenzüberschreitungen erleben.

### 3. Zusammenarbeit zwischen Gewerken

**Wir arbeiten** teamorientiert – gegenseitige Rücksicht, Verständnis für Arbeitsrhythmen und Sicherheit sind selbstverständlich.

**Wir geben** klare, respektvolle Anweisungen und hinterfragen auch Anweisungen, wenn sie sicherheits- oder respektrelevant sind.

**Wir informieren** rechtzeitig über technische Änderungen, Pausen und Zeitpläne.

**Wir respektieren** die Kompetenz jedes Gewerks – Licht, Ton, Bühne, Kostüm, Maske, Technik, etc. sind gleichwertige Partner:innen.

### 4. Führung & Verantwortung

Wer Führungsverantwortung trägt verpflichtet sich zu:

- Transparenten, fairen Entscheidungen
- Offener Kommunikation
- Vorbildfunktion im Umgangston
- Klarem Einschreiten bei Grenzverletzungen

### 5. Umgang mit Konflikten & Beschwerden

Konflikte sprechen wir direkt, sachlich und respektvoll an.

Wenn das nicht möglich ist, wenden wir uns an die Teamleitung, oder die vertrauenswürdige Ansprechperson.

Hinweise auf Machtmissbrauch oder Grenzüberschreitungen werden vertraulich und ohne Nachteile behandelt.

## 2. Zielsetzung und Zielgruppen

### **Bedarfserörterung & Ziele der Institution**

Menschen, die im Kulturbetrieb arbeiten, sind oft mit hoher Leidenschaft und großem inneren Antrieb am Werk. Kleine Teams, flache Hierarchien, persönliche Identifikation mit der Sache und meist hoher Zeitdruck bergen das Risiko in sich, eigene Bedürfnisse nicht ausreichend ernst zu nehmen und Grenzüberschreitungen zu tolerieren. Auf der anderen Seite wird es damit für Menschen, die Macht ausnutzen, einfacher dies zu tun.

Das Glück von Menschen in einer freien Gesellschaft ist der Antrieb unseres Tuns. Dieses Glück soll sich in unserem Publikum wie auch in unseren Teams und bei allen mit denen wir arbeiten verbreiten können. Wo also die Gefahr besteht, dass dieses Glück durch Machtmissbrauch gefährdet ist, wollen wir Vorkehrungen treffen.

Die Steirische Kulturveranstaltungen GmbH verpflichtet sich zu einem respektvollen, sicheren und wertschätzenden Miteinander. Machtmissbrauch – in Form von Diskriminierung, sexueller Belästigung, psychischer oder physischer Gewalt, Einschüchterung oder unfairem Umgang – wird nicht toleriert. Ziel ist es, Strukturen zu schaffen, die Missbrauch vorbeugen, Verantwortung klar regeln und Vertrauen fördern.

### **Benennung der Zielgruppen**

Mitarbeiter:innen im Büro, temporäre Festivalmitarbeiter:innen (Serviceteam & Technikteam), Künstler:innen, Orchestermusiker:innen, Festivalmusiker:innen

## 3. Rechtliche Grundlagen

### Relevante Gesetze

Das Arbeitsrecht betreffende Gesetze, u.a.:

- **Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)**  
Schutz vor Diskriminierung und Belästigung
- **Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG)**  
Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit
- **Behindereinstellungsgesetz (BEinStG) und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)**

### Standards und Förderbedingungen

- Richtlinien für die Förderungen nach dem Kunstförderungsgesetz

### Bezug interne Leitbilder

- Verhaltenskodex der Steirischen Kulturveranstaltungen GmbH

## 4. Risikoanalyse für Erwachsene

### Darstellung und Analyse typischer Arbeitssituationen & Strukturelle Faktoren

In allen Bereichen gilt, dass hoher Stresspegel, Zeit- und Leistungsdruck sowie mögliche hierarchische Gefälle unangemessenes Verhalten begünstigen können.

#### **Im Büro:**

Büroarbeit (Planung, Organisation, Office Management, Kartenverkauf, Buchhaltung, etc.)

#### Mögliche Risiken für das Interne Team/Künstler:innen:

Machtasymmetrien zwischen Intendant/Teamleitung und Mitarbeiter:innen,  
Machtasymmetrie bei Besetzungsfragen Künstlerisches Betriebsbüro & Intendanz/Künstler:in  
hierarchisches Gefälle, Stressphasen, unklare Zuständigkeiten, Altersdiskriminierung, zu wenig  
Verständnis für Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung, Diskriminierung aufgrund des  
Geschlechts (in unserem Fall weiblich dominierte Arbeitskultur)

#### **An den Spielstätten (z.B.: Helmut List Halle, Stefaniensaal, div. Kirchen, u.a.):**

- **Auf- und Abbauarbeiten Technikteam** (Bühnen-, Licht-, Tonaufbau, etc.)
- **Musikalische Proben** (Solist:innen, kleine oder große Ensembles, Orchesterproben)
- **Musikalische Proben mit szenischen Elementen**
- **Daraus entstehende Konzerte** an diversen Spielstätten
- Arbeit am **Veranstaltungsort** (Serviceteam: Kontakt mit Publikum)

#### Mögliche Risiken für Künstler:innen:

Machtasymmetrien zwischen Dirigent:in/Musikalische Leitung/Regisseur:in und  
Orchestermusiker:innen/Solist:innen/Musiker:innen,  
Künstlerische Abhängigkeit (Besetzungsfragen) von Dirigent:innen/Intendant:innen/Regisseur:innen,  
Leistungsdruck, Zeitdruck, hoher Stresspegel, kein ausreichend geschützter Rückzugsort (Garderobe)  
bei großen Besetzungen

#### Mögliche Risiken für Serviceteam:

Kontakt mit Publikum und Künstler:innen (mögliche Grenzüberschreitung durch Gäste und  
Künstler:innen)  
Machtasymmetrie Teamleitung/Mitarbeiter:in, Grüppchenbildung erfahrene Mitarbeiter:innen/neue  
Mitarbeiter:innen, Benachteiligung von Menschen mit Behinderung

#### Mögliche Risiken für Technikteam:

Hoher Zeitdruck und Stressphasen, männlich dominierte Arbeit und geringer Frauenanteil,  
Nachtarbeit, Machtasymmetrie Künstler:innen/Technik, Machtasymmetrie Teamleitung/Mitarbeiter:in,  
Machtasymmetrie externe Technik & externe Kooperationspartner:in/Mitarbeiter:in

### Lessons Learned aus der Vergangenheit

In der Vergangenheit gab es folgende Schwierigkeiten bzw. heikle Situationen:

- Arbeitssituation Mitarbeiter:in/Künstler:in (körperliche Belästigung einer Mitarbeiterin durch einen Künstler, verbale bzw. cholerische Übergriffe eines Künstlers auf Mitarbeiter:innen)
- Arbeitssituation Künstler:in/Künstler:in (verbale, cholerische Übergriffe eines Dirigenten/eines Chorleiters auf Musiker:innen/Sänger:innen)
- Arbeitssituation fixes Team/Service team (tendenziöse Textnachrichten eines Internen Mitarbeiters an Festivalmitarbeiter:innen)
- Arbeitssituation Gast/Mitarbeiter:in (unerwünschtes Fotografieren von Mitarbeiter:innen im Backstage-Bereich)

## 5. Risikoanalyse für Kinder und Jugendliche

In der Regel treten in Produktionen der Steirischen Kulturveranstaltungen nur erwachsene Menschen auf. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass zum Beispiel auch Jugendchöre auftreten, sodass für dieses Arbeitsfeld eine eigene Risikoanalyse und eigene Präventionsmaßnahmen vorzunehmen sind. Diese sind im Dokument „**Kinderschutzkonzept SKV**“ angeführt.

## 6. Strukturen, Zuständigkeiten und Ressourcen

Die Steirische Kulturveranstaltungen GmbH hat für die Erarbeitung und Umsetzung des Präventionskonzepts eine interne Arbeitsgruppe von Mitarbeiter:innen aus allen Arbeitsbereichen der gebildet. Diese Arbeitsgruppe wird sich in weiterer Folge zumindest 2x im Jahr treffen, um das Konzept zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Des Weiteren kam es auch zu einem Treffen mit dem Orchesterbeirat, um orchesterinterne Thematiken zu besprechen.

**Hauptverantwortliche** für die Erstellung, die Umsetzung und die Evaluierung des Konzepts:  
DI Alexandra Springer (Leitung Finanzen, Verwaltung & Personal) &  
Mag.a Katharina Schellnegger (Leitung Service und Veranstaltungs-dramaturgie)

Für die ersten Schritte der Erarbeitung des Konzepts wurden die hilfreichen Informationen der **Vertrauensstelle Kunst und Kultur** herangezogen.

## 7. Konkrete Präventionsmaßnahmen

### **Information bei Auftragserteilung/Engagement/Einstellung**

Bei Auftragserteilung/Engagement wird den Gewerken und den Künstler:innen der Verhaltenskodex und Feedback-Möglichkeiten an die Steirischen Kulturveranstaltungen GmbH in schriftlicher Form per Mail übermittelt.

Beim Einstellungsgespräch werden die Mitarbeiter:innen über den Verhaltenskodex und Feedback-Möglichkeiten informiert. Diese Informationen werden zudem mit Unterlagen zur Einstellung schriftlich per Mail mitgeschickt. Vor Einstellung eines/einer Mitarbeiter:in ins interne Team wird eine Strafregisterbescheinigung benötigt.

### **Information an den Spielstätten**

Der Verhaltenskodex und Feedback-Möglichkeiten werden am Info-Board der jeweiligen Spielstätte und an weiteren geeigneten Plätzen im Backstage-Bereich (z.B. Garderoben) ausgehängt.

### **Einschulung und Aushang vor Ort & Feedback-Gespräch**

Vor dem Festival wird bei den Einschulungsveranstaltungen für Technik- und Serviceteam über den Verhaltenskodex und die Feedback-Möglichkeiten gesprochen. Die Feedback-Kanäle werden in der Garderobe des Serviceteams und am Hauptarbeitsplatz des Technikteams ausgehängt.

Während des Festivals gibt es bei jedem Einsatz ein abschließendes Feedback Gespräch, wo auch Platz und Zeit ist, über Übergriffe oder Missstände zu sprechen.

### **Schriftliche und mündliche Informationen an das Orchester Recreation**

Zu jedem Projekt wird der Verhaltenskodex gemeinsam mit dem Probenplan per Mail an die Orchestermusiker:innen versendet. Auch wird dieser online im Mitglieder/Künstler:innenbereich der Website jederzeit einsehbar sein. Zusätzlich soll am Probenplan, welcher den Musiker:innen in Papierform und als PDF zu Verfügung steht, ein QR-Code als niederschwelliger Feedback-Kanal aufgedruckt sein.

Schließlich wird beim jährlichen Orchesterplenium im März 2026, sowie bei einem Orchesterprojekt in großer Besetzung mündlich über das Präventionskonzept, insbesondere den Verhaltenskodex und Feedback-Möglichkeiten informiert.

### **Informelle Gespräche**

Zusätzlich zu allen verschriftlichten und ausgehängten Informationen scheint uns die persönliche Weitergabe von Informationen in informellen Gesprächen (beim Kaffee, kleinen Besprechungen, etc.) als sehr geeignet, um Mitarbeitende für das Thema zu sensibilisieren und die Wirksamkeit des Präventionskonzept zu erhöhen.

### **Sicherstellung von Rückzugsorten**

Es wird strengstens darauf geachtet, dass es an jeder Spielstätte ausreichend Möglichkeiten für geschlechtergetrennte Garderobenräume gibt.

## **Teamarbeit**

Grundsätzlich wird darauf geachtet, dass Mitarbeiter:innen im Service- und Technikteam zumindest zu zweit, also als Team tätig sind. Dies erhöht den Schutz der einzelnen Personen.

## **8. Meldesystem und Beschwerdewege**

Es werden mehrere **Feedback-Möglichkeiten an die Vertrauenspersonen** im Unternehmen installiert: persönlich, per Telefon, per Mail, per QR-Code (auch in anonymer Form)

Informationen zu Feedback-Möglichkeiten werden wie in den Präventionsmaßnahmen beschrieben sowohl schriftlich, als auch mündlich, als auch digital und in Form eines Aushangs zur Verfügung gestellt.

Des Weiteren werden externe Beratungsstelle angeführt, um so auch eine Möglichkeit der externen und unabhängigen Beratung zur Verfügung zu stellen.

### **Vertrauenspersonen**

Hauptansprechpersonen für Beschwerden werden die Leitern des Bereiches Verwaltung & Personal, DI Alexandra Springer sowie die Leiterin des Bereiches Veranstaltungsservice Mag.a Katharina Schellnegger sein.

Für das Orchester Recreation hat sich der Orchesterbeirat (bestehend aus 5 Personen: 2 Männer, 3 Frauen) als Vertrauensstelle für Rückmeldungen zur Verfügung gestellt.

Da allerdings auch diese Personen in hierarchischen Arbeitsverhältnissen zu anderen Mitarbeitenden stehen könnten, haben sich 2 weitere Personen aus dem internen Team dazu bereit erklärt, als Vertrauenspersonen zur Verfügung zu stehen.

Im Anlassfall werden die Vertrauenspersonen einander umgehend informieren und über das weitere Vorgehen beraten. Jedenfalls wird die Geschäftsführung über eine einlangende Meldung informiert. Je nach Anlassfall soll es hierbei spätestens innerhalb einer Woche zu einer Reaktion kommen.

## **9. Kommunikation und Kulturentwicklung**

Die Kommunikation und die Umsetzung unseres Verhaltenskodex ist wesentlicher Bestandteil der Präventionskonzepts. Daher bildet die Weitergabe unserer Prinzipien auch den Hauptteil der Präventionsmaßnahmen (siehe Punkt 6.).

Wir sehen aber auch die laufende und lebendige Weiterarbeit an unserem Präventionskonzept als echte Prävention. Daher wird es zumindest 2x jährlich zu Evaluierungsgesprächen innerhalb der einzelnen Teams kommen, um Maßnahmen zu evaluieren und um Anpassungen und Weiterentwicklungen vornehmen zu können.

## 10. Dokumentation, Evaluation und Monitoring

Am Präventionskonzept wird laufend weitergearbeitet. Zumindest 2x jährlich wird das Konzept im Team evaluiert und weiterentwickelt. Es sollen auch immer wieder neue bzw. andere Beteiligte eingeladen werden, um die Perspektiven zu erweitern. Es werden eventuelle neue Risikofelder benannt, Anpassungen eingearbeitet und Aktualisierungen kommuniziert.

Weiteres Ziel ist es, den verantwortlichen Mitarbeiter:innen (Vertrauenspersonen, Mitarbeiter:innen am Präventionskonzept) zumindest 1x im Jahr den Austausch mit externen Expert:innen zu ermöglichen (z.B. Supervision, Workshops, etc.).

Für die Umsetzung des Präventionskonzepts im Jahr 2026 sollen alle oben erwähnten Präventionsmaßnahmen im Fokus stehen. Wie gut die bisherigen Ideen umgesetzt werden können, soll evaluiert und in weiterer Folge angepasst werden.

## 11. Weiterführende Ressourcen

Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport

<https://vera-vertrauensstelle.at/>

Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Regionalbüro Steiermark

Südtiroler Platz 16

8020 Graz

Telefon: +43 316 720 590

E-Mail: [graz.gaw@bka.gv.at](mailto:graz.gaw@bka.gv.at)