



Code of Conduct

Langversion

Stand: 04.02.2026

1. PRÄAMBEL UND ZIELSETZUNGEN	2
2. BEGRIFFE	3
3. GELTUNGSBEREICH DIESES CODE OF CONDUCT	5
3.1. Persönlicher Geltungsbereich	5
3.2. Räumlicher Geltungsbereich	5
3.3. Sachlicher Geltungsbereich	5
3.3.1. Belästigung	6
3.3.2. Sexuelle Belästigung	6
3.3.3. Gewalt	6
3.3.4. Diskriminierende Verhaltensweisen	7
4. RECHTLICHE VERPFLICHTUNGEN	9
5. SOZIALE GEBOTE DES MITEINANDERS	10
6. SCHUTZ VON BETROFFENEN PERSONEN	11
6.1. Unser Zugang zur Arbeit mit betroffenen Personen	11
6.2. Unsere Awareness-Strukturen	11
6.2.1. Die Awarenessarbeit von cute concerts	12
6.2.2. Umgang mit Drogen- und Alkoholkonsum (Safe-Using-Prinzip)	13
7. UNSERE VORGEHENSWEISE BEI CODE OF CONDUCT VERLETZUNGEN	14
7.1. Verfahrensprinzipien	15
7.2. Meldeverfahren bei Verletzung dieses Codes of Conduct auf einem Konzert von cute concerts	16
7.3. Für Mitarbeiter*innen, Teammitglieder und Projektbeteiligte	18
8. KONSEQUENZEN EINES VERSTOßES	19
8.1. Entscheidung über Konsequenzen	19
8.2. Mögliche Konsequenzen pro Zielgruppe	20
9. KONTAKTMÖGLICHKEITEN UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	22

1. Präambel und Zielsetzungen

Für ein gemeinsames Selbstverständnis für Awareness, Verantwortung und respektvollen Umgang.

Wir gestalten Räume, in denen sich alle Menschen sicher, gesehen und respektiert fühlen können – unabhängig von Geschlecht oder Geschlechtsidentität, Herkunft, sexueller Orientierung, Körper, psychischer oder physischer Verfassung, Alter, Religion und Weltanschauung oder sozialem Status. Dabei verstehen wir Sicherheit und respektvolles Miteinander nicht als Zustand, sondern als kollektive Praxis, die kontinuierliche Reflexion, Fehlerkultur, Mut zur Veränderung und strukturelle Klarheit von uns als Organisation erfordert – und das sowohl im Innen – als auch im Außen.

Wir sind davon überzeugt, dass jeder Raum – ob im Nachtleben, bei Veranstaltungen oder im Arbeitskontext – das Potenzial hat, empowernd und möglichst sicher “erfahren” werden kann. Dafür braucht es jedoch nicht nur guten Willen, sondern verbindliche Haltungen, Awareness, gelebte Verantwortung und ein gemeinsames Bewusstsein für Machtverhältnisse und Machtdynamiken.

Wir wollen Orte schaffen, die sich darum bemühen, so sicher wie möglich zu sein – auch im Wissen darum, dass Sicherheit in unserer Gesellschaft nie absolut sein kann. Unsere Räume sollen zum Innehalten, Genießen und Dasein einladen – frei von Angst vor Übergriffen, Ausgrenzung oder Herabwürdigung. Sollte es trotzdem zu einer Grenzverletzung oder einem Übergriff kommen möchten wir in diesem Code of Conduct (Verhaltens-)Grundlagen etablieren, dass sich betroffene Personen geschützt und vertraulich dagegen zur Wehr setzen können. Von jedem Einzelfall leiten wir strukturelle Maßnahmen ab, denn uns ist bewusst: Belästigung und Gewalt sind kein Einzelfall, sondern ein strukturelles Problem. Wir schaffen mit diesem Code of Conduct Transparenz darüber, welche Haltungen, Abläufe und Verantwortlichkeiten für uns gelten – damit alle Beteiligten wissen, worauf sie sich verlassen können.

Daher etablieren wir klare Strukturen: Es gibt Awareness-Beauftragte, auf manchen Konzerten auch Awareness-Teams vor Ort, Ansprechpersonen für Krisensituationen, es gibt geregelte Zuständigkeiten, es gibt Handlungsketten (genauere Informationen dazu finden sich in [Kapitel 6](#)). Wir arbeiten nicht nur reaktiv, sondern setzen auf präventive Strategien. Awareness bedeutet für uns: Bewusstsein schaffen, zuhören, intervenieren – immer mit Blick auf Betroffene und auf diskriminierungssensible Praktiken.

Wir positionieren uns klar: gegen Victim-Blaming, gegen sexualisierte Gewalt, gegen Rassismus, Antisemitismus, antimuslimischen Rassismus, Ableismus, Queer- und Transfeindlichkeit, Klassismus und jede Form von Diskriminierung. Wir stehen für feministische Solidarität, für eine gelebte Fehlerkultur, für kollektive Lernprozesse und für Räume ein, in denen auch Widersprüche und Unsicherheiten Platz haben dürfen – solange sie nicht auf Kosten anderer gehen.

Interne Reflexion ist für uns essentiell. Wir schaffen nicht nur äußere Strukturen, sondern hinterfragen auch unsere eigenen Privilegien, Prägungen und Biases. Diskriminierungsfreie

Praxis bedeutet für uns, Verantwortung zu übernehmen – als Einzelne, in Teams, in Organisationen und in der Gestaltung unserer Räume.

Wir denken stets intersektional. Denn Menschen sind nicht nur auf eine Weise betroffen oder positioniert. Wer von Mehrfachdiskriminierung betroffen ist, braucht besondere Aufmerksamkeit, Schutzräume und solidarische Verbündete. Unsere Strukturen müssen diese Realitäten abbilden, nicht nur symbolisch, sondern ganz konkret.

Wir entwickeln unser Awareness-Konzept laufend weiter, im Austausch mit Betroffenen, Aktivist*innen, Expert*innen und Communities. Unser Ziel ist kein Feigenblatt, sondern eine gelebte Kultur des Zuhörens, Lernens und Handelns. Feministische Räume sind Räume in Bewegung – und wir gehen diesen Weg gemeinsam.

2. Begriffe

Awarenessarbeit: Awarenessarbeit als Überbegriff bezeichnet präventive und intervenierende Maßnahmen zur Sensibilisierung, zum Schutz und zur Unterstützung von Personen, die von Diskriminierung, Gewalt oder Machtmissbrauch betroffen sind. Sie verfolgt das Ziel, sichere und inklusive Räume zu schaffen, in denen Betroffene ernst genommen werden, Verantwortung klar geregelt ist und strukturelle Veränderungen angestoßen werden.

Awareness-Verantwortliche: Awareness-Verantwortliche sind Personen, die den strukturellen und organisatorischen Rahmen für Awareness-Arbeit gestalten und verantworten. Bei cute concerts sind Antonia Ederer und Ines Fernau die Awareness-Verantwortlichen. Sie beauftragen und koordinieren das Awarenesskonzept und die Awarenessteams in Zusammenarbeit mit L'Awareness - A New Culture of Care e.U.

Awareness-Zuständige: sind Astrid Plank und Lara Kofler von L'Awareness - A New Culture of Care e.U. die von cute concerts für die Entwicklung und Umsetzung der Awarenesskonzepte beauftragt sind.

Awareness-Beauftragte: sind die Personen, die bei einer Veranstaltung laut Veranstaltungsgesetz vor Ort sein müssen, das Awarenesskonzept kennen müssen und es der Behörde vorlegen können müssen. Die Anzahl an Awareness-Beauftragten steigt mit der Zahl der Besucher*innen.

Awarenessteam: Ein Awarenessteam besteht aus speziell geschulten Personen, die bei Veranstaltungen präsent sind, um Ansprechpersonen für betroffene Personen zu sein. Sie bieten Unterstützung in akuten Situationen, helfen bei der Deeskalation, dokumentieren Vorfälle und leiten gegebenenfalls weitere Schritte ein. Die Teams werden von L'Awareness - A New Culture of Care e.U. bei ausgewählten Konzerten zur Verfügung gestellt.

Awarenesskonzept: Das Awarenesskonzept beschreibt, wie die Prinzipien des Code of Conduct in der Praxis umgesetzt werden – etwa bei Veranstaltungen. Es regelt Abläufe, Zuständigkeiten und Maßnahmen im Umgang mit Vorfällen und stellt sicher, dass Betroffene vor Ort Unterstützung erhalten. Es richtet sich an das Veranstaltungsteam,

Sicherheitspersonal und an die Awarenessteams vor Ort. Bei cute concerts gibt es in Zusammenarbeit mit L'Awareness - A New Culture of Care e.U. für jede Venue ein eigenes Awarenesskonzept.

Betroffene Person: Eine betroffene Person kann jede Person sein, die von Belästigung, Gewalt oder diskriminierendem Verhalten innerhalb der Organisation oder im Rahmen einer Veranstaltung von cute concerts betroffen ist. Diese Person hat das Recht auf Unterstützung, Schutz und faire Behandlung gemäß den Richtlinien dieses Code of Conduct.

Code of Conduct: Ein Code of Conduct ist eine Sammlung von Verhaltensregeln und Richtlinien, die festlegen, welche Verhaltensweisen innerhalb der Organisation akzeptabel sind und welche nicht. Er dient dazu, ein sicheres und respektvolles Umfeld zu schaffen, in dem alle respektiert und fair behandelt werden. Der Code of Conduct umfasst Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei Belästigung, Gewalt und Diskriminierung und enthält klare Prozesse für die Meldung und Bearbeitung von Beschwerden. Ein Code of Conduct ist ein schriftlich festgehaltener Orientierungsrahmen und bildet die Basis für das Awarenesskonzept, Verhalten und Haltung innerhalb einer Organisation oder bei Veranstaltungen. Er definiert klare Grundsätze, Werte und Verhaltensregeln.

Mitarbeiter*innen: Mitarbeiter*innen im Sinne dieses Code of Conduct sind alle Personen, die für cute concerts tätig werden, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis.

Täter¹: Der Begriff wird im Rahmen dieses Code of Conduct für Personen verwendet, die aktiv und absichtlich gegen die im Code of Conduct dargelegten Verhaltensgebote sowie ev. auch gegen strafrechtliche Bestimmungen verstoßen und dadurch anderen einen Schaden zufügen.

Verursachende Person²: Im Gegenzug zur Vorsätzlichkeit eines Täters nach der vorhergehenden Begriffsdefinition führt eine verursachende Person direkt oder indirekt eine schädliche oder problematische Situation herbei, ohne notwendigerweise absichtlich zu handeln.

¹ **Warum wird hier das generische Maskulinum verwendet?** Die Verwendung der männlichen Form "Täter" in diesem Code of Conduct ist ein Ausdruck des patriarchalen Systems, in dem wir leben. In diesem System wird Gewalt historisch und strukturell überwiegend von Männern ausgeübt, insbesondere gegen Frauen* und marginalisierte Gruppen. Die patriarchalen Strukturen haben über Jahrhunderte hinweg die Machtverhältnisse so geprägt, dass Männer tendenziell mehr Gewaltanwendung und Kontrolle über andere ausüben. Dies spiegelt sich auch in der Sprache wider, die den Täter oft in männlicher Form darstellt, was auf die ungleiche Verteilung von Macht und Gewalt in patriarchalen Gesellschaften hinweist. Selbstverständlich wird dadurch nicht ausgeschlossen, dass Täter*innen nach diesem Code of Conduct Personen jedes Geschlechts sein können.

² **Warum dieser geschlechtsneutrale Begriff?** Im Gegensatz zum Begriff "Täter" betont "verursachende Person" die Rolle einer Person in der Entstehung von Problemen oder Grenzüberschreitungen, ohne den Fokus auf das Geschlecht zu legen. Dieser Begriff anerkennt, dass schädliche Dynamiken, wie zum Beispiel strukturelle Gewalt oder Ungerechtigkeit, nicht nur von Einzelnen, sondern von gesellschaftlichen Mechanismen ausgehen können, an denen viele bewusst oder unbewusst beteiligt sind. Dadurch wird dem komplexen Zusammenspiel von Ursachen und Verantwortlichkeiten in unserer Gesellschaft Rechnung getragen. Eine verursachende Person ist jemand, dessen Verhalten, Handlungen oder Unterlassungen zu einem Vorfall, einem Konflikt oder einer belastenden Situation führen. Dabei ist es unerheblich, ob die Handlung absichtlich, fahrlässig oder unbeabsichtigt erfolgt. Der Fokus liegt nicht auf Schuldzuweisung, sondern auf der Anerkennung von Verantwortung und der Möglichkeit, durch reflektiertes Verhalten zur Konfliktlösung und Prävention beizutragen.

3. Geltungsbereich dieses Code of Conduct

3.1. Persönlicher Geltungsbereich

Die in diesem Code of Conduct dargelegten Rechte und Pflichten sowie die Schutzfunktion und die negativen Konsequenzen gelten für alle Personen, die im Rahmen von Veranstaltungen, Projekten oder Kooperationen von cute concerts tätig sind. Dazu zählen insbesondere:

- alle Mitarbeiter*innen von cute concerts, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis
- alle Künstler*innen, die von cute concerts beauftragt oder gebucht werden, inklusive ihrer jeweiligen Begleit- oder Reisegruppe,
- das Personal der Veranstaltungsorte, insbesondere Security-, Bar-, Technik- und Reinigungspersonal,
- Medienpartner*innen sowie
- sonstige Kooperationspartner*innen.

Klarstellend wird festgehalten, dass dieser Code of Conduct in keinerlei Hinsicht Konzertbesucher*innen verpflichtet.

3.2. Räumlicher Geltungsbereich

Der Code of Conduct gilt an allen Orten, an denen im Kontext von cute concerts gearbeitet, musiziert, organisiert, aufgeführt oder kommuniziert wird. Das umfasst insbesondere:

- alle Veranstaltungsorte, inklusive Bühnen-, Backstage- und Aufenthaltsbereiche,
- Proberäume, Studios, Büros und sonstige Arbeitsorte,
- Verkehrs- und Reiseräume im Zusammenhang mit cute concerts (z. B. Transfers, Hotels),
- digitale Kommunikationsräume wie E-Mails, Social-Media-Kanäle, Messenger-Gruppen, Videokonferenzen oder Projektmanagement-Tools.

3.3. Sachlicher Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct umfasst die Bereiche "Belästigung, Gewalt und diskriminierende Verhaltensweisen".

In diesem Code of Conduct orientieren wir uns an einem umfassenden Verständnis von Grenzverletzungen, Belästigung und (struktureller) Gewalt. Dabei setzen wir bewusst eine niedrigere Schwelle an als das staatliche Recht: Bereits Verhalten, das von einer Person als übergriffig, entwürdigend oder grenzverletzend wahrgenommen wird, kann im Sinne dieses Codes relevant sein – auch wenn es (noch) keinen rechtlich relevanten Tatbestand erfüllt.

Wir arbeiten betroffenenzentriert: Die subjektive Wahrnehmung und Erfahrung der betroffenen Person steht im Zentrum. Ziel ist es, frühzeitig hinzuschauen, Verantwortung zu klären, sichere Strukturen zu stärken und nicht erst zu handeln, wenn es „zu spät“ ist. So schaffen wir Räume, in denen respektvolles Verhalten der Standard ist – nicht die Ausnahme.

3.3.1. Belästigung

Belästigung bedeutet jegliche Form von Belästigung, sei es verbal, nonverbal, sexualisiert oder physisch. Belästigung ist eine Form der Diskriminierung, die insbesondere dann vorliegt, wenn sie im Zusammenhang mit einem der gesetzlich geschützten Merkmale steht, wie zum Beispiel: Geschlecht oder Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung bzw. Behinderung. Dazu gehören sexistische, rassistische, homophobe, transphobe, ableistische³ oder anderweitig diskriminierende oder menschenverachtende Kommentare und Handlungen. Eine Belästigung liegt vor, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das die Würde eines Menschen beeinträchtigt oder dies bezweckt und von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Belästigung wird in diesem Code of Conduct entlang der subjektiven Wahrnehmung der betroffenen Person verstanden; entscheidend ist, dass eine Grenze als überschritten erlebt wird – unabhängig von Absicht, Wirkung auf Dritte oder rechtlicher Bewertung.

3.3.2. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist ein belästigendes Verhalten, das die sexuelle Sphäre betrifft und andere Menschen in ihrer Würde verletzt oder ihnen unangenehm ist. Solche Handlungen können eine unangenehme oder sogar gefährliche Atmosphäre schaffen, sowohl am Arbeitsplatz als auch im Alltag.

Sexuelle Belästigung ist sowohl nach dem Gleichbehandlungsgesetz⁴ als auch nach dem Strafrecht⁵ ausdrücklich verboten. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt Beschäftigte vor jeder Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und stellt sicher, dass Betroffene rechtlich abgesichert sind. Darüber hinaus stellt das Strafrecht sexuelle Belästigung unter Strafe, um jegliches ungewolltes, belästigendes Verhalten auch im öffentlichen Raum zu sanktionieren.

3.3.3. Gewalt

Unter Gewalt verstehen wir sowohl personale Gewalt, als auch strukturelle Gewalt und schließen ausdrücklich alle Formen von Gewalt ein.

Personale Gewalt ist Gewaltausübung, die direkt von einem oder mehreren Täter*innen ausgeht. Personale Gewalt kann physisch, psychisch oder sexualisiert sein. Strukturelle Gewalt ist eine indirekte Form von Gewalt, die durch bestehende Strukturen Personen an ihrer persönlichen Entwicklung hindert. Wir anerkennen, dass wir in einer Gesellschaft mit Barrieren leben, die manche Menschen von einer gleichen Chance auf faire Teilhabe ausschließen und beziehen aus diesem Grund auch die strukturelle Gewalt den Wirkungsbereich dieses Codes of Conduct ein.

³ Ableismus bezeichnet unterschiedliche Diskriminierungsformen gegenüber Menschen mit Behinderung.

⁴ <https://www.jusline.at/gesetz/glb/paragraf/6>.

⁵ <https://www.jusline.at/gesetz/stgb/paragraf/218>.

Die Begriffe „sexualisierte Gewalt“ und „sexuelle Gewalt“ werden oft synonym verwendet, haben jedoch unterschiedliche Bedeutungen. Der Begriff „sexuelle Gewalt“ kann missverständlich sein, da er suggerieren könnte, dass die Tat in erster Linie mit Sexualität zu tun hat oder von sexuellen Motiven geleitet wird.

Der Ausdruck „sexualisierte Gewalt“ verdeutlicht, dass es sich nicht primär um ein sexuelles Verlangen handelt, sondern um eine Machtausübung, Demütigung oder Kontrolle unter dem Deckmantel sexueller Handlungen. Gewalt wird dabei mit sexuellen Mitteln ausgeübt, um zu dominieren oder zu erniedrigen. Dieser Begriff rückt also den gewaltvollen Aspekt in den Fokus und verhindert eine mögliche Fehlinterpretation, die Täter*innen eine sexuelle Motivation unterstellt und damit potenziell verharmlost.

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die gegen den Willen einer Person erfolgen und im Strafgesetzbuch geregelt sind. Sie geht häufig mit Aggression und Machtmissbrauch einher und wird oft von Drohungen oder Nötigung begleitet. In vielen Fällen besteht eine Nähebeziehung zwischen der betroffenen und der tatbegehenden Person.

Wir schließen letztlich aber auch epistemische Gewalt mit ein, nämlich Gewalt, die sich in Wissen und Sprache verbirgt und für Personen, die selten oder nie von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, oft nicht sichtbar ist. Klassische Beispiele hierfür sind die Ablehnung geschlechtergerechter Sprache oder die Verwendung von rassistisch, sexistisch oder antisemitisch geprägten Ausdrücken mit gleichzeitigem Hinweis darauf, dass dies nicht problematisch sei.

Der hier dargelegte Gewaltbegriff ist als dynamischer Begriff zu sehen, der sich in die jeweiligen zeitgeschichtlichen Gegebenheiten einordnet. So erkennen wir, dass der Gewaltbegriff und die gesellschaftliche Sensibilität dafür einem ständigen Wandel unterliegen.

3.3.4. Diskriminierende Verhaltensweisen

Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten und ungerechten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer äußerlicher oder innerlicher Merkmale.

Wahrnehmbar sind zum Beispiel Alter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung. Nicht unmittelbar wahrnehmbar sind beispielsweise Weltanschauung, manchmal auch Religion oder sexuelle Orientierung. Diskriminierende Verhaltensweisen umfassen jedes sachlich ungerechtfertigte und unangemessene Verhalten gegenüber Personen oder Gruppen, aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe.

Eine diskriminierende Verhaltensweise baut auf Stereotypen und Vorurteilen auf und stützt sich auf ein unvollständiges Wissen über eine bestimmte Gruppe. Diskriminierung kann auf vielfältige Weise erfolgen – explizit, subtil, strukturell und intersektional. Wir stellen uns gegen jede Form der Diskriminierung, insbesondere aber nicht limitiert aufgrund von:

- Geschlecht und Geschlechtsidentität,
- sexueller Orientierung,
- romantischer Orientierung,

- körperlicher und/oder psychischer Beeinträchtigung oder Erkrankung,
- chronischer Krankheit oder neurodivergenter Wahrnehmung,
- Hautfarbe und rassistischer Zuschreibung,
- ethnischer und/oder kultureller Herkunft,
- Sprache oder Akzent,
- sozialem oder ökonomischem Status,
- Bildungshintergrund,
- Alter,
- Religion oder Weltanschauung,
- Aufenthaltsstatus oder Nationalität,
- Schwangerschaft, Elternschaft oder familiärer Verantwortung,
- äußeren Erscheinungsmerkmalen (z. B. Kleidung, Körperform, Frisur etc.).

Diskriminierungen werden im Zusammenhang mit diesem Code of Conduct intersektional gesehen. Intersektionalität bedeutet, dass Menschen oft gleichzeitig von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffen sind, die sich miteinander verschränken. Zum Beispiel kann eine schwarze, queere Frau gleichzeitig Sexismus, Rassismus und Queerfeindlichkeit erleben. Diese Mehrfachdiskriminierungen wirken zusammen und können die Betroffenheit verstärken. Awarenessarbeit achtet deshalb immer auch auf diese unterschiedlichen Ebenen und ihre Überschneidungen.

Ein intersektionaler Diskriminierungsbegriff bezieht sich auf die Anerkennung und Berücksichtigung der Wechselwirkungen verschiedener diskriminierender Faktoren, wie beispielsweise Geschlecht, Herkunft, sozioökonomischer Hintergrund, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung oder andere soziale Identitäten.

Ein intersektionaler Diskriminierungsbegriff fordert daher, dass wir bei der Analyse von Diskriminierung und Ungerechtigkeit die Vielfalt der Identitäten und Erfahrungen berücksichtigen. Es geht darum, die Wechselwirkungen von Unterdrückungsformen zu verstehen und Maßnahmen zu ergreifen, um gerechtere und inklusivere Gesellschaften zu schaffen, in denen die spezifischen Bedürfnisse und Erfahrungen aller Menschen anerkannt und adressiert werden.

4. Rechtliche Verpflichtungen

In Österreich bestehen umfassende gesetzliche Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Übergriffen. Zentral ist das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), das Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Geschlechtsidentität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung in verschiedenen Lebensbereichen – insbesondere in der Arbeitswelt und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – untersagt.

Ergänzt wird dieser Schutzrahmen durch weitere Rechtsvorschriften wie das Behindertengleichstellungsgesetz, das Strafgesetzbuch (StGB) sowie zentrale arbeitsrechtliche Bestimmungen wie das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und das Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (ASchG). Eine besondere Bedeutung kommt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu, die verpflichtet, die Sicherheit und das Wohlergehen der Beschäftigten zu gewährleisten – insbesondere auch im Hinblick auf Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und psychischer Belastung.

Der hier vorliegende Code of Conduct stellt kein Gesetz dar, sondern ein sogenanntes „Soft Law“ – also eine freiwillig etablierte, verbindlich gelebte Selbstverpflichtung, die in Teilbereichen über den rechtlichen Mindeststandard hinausgeht. Er formuliert zusätzliche Verhaltensgrundsätze, Haltungen und Maßnahmen, die für ein respektvolles und diskriminierungssensibles Miteinander im Umfeld von cute concerts wesentlich sind.

Insbesondere im Punkt 8 (Konsequenzen bei Verstößen) regelt der Code of Conduct Maßnahmen, die intern auf Basis dieser gemeinsamen Haltung getroffen werden können. Diese ersetzen selbstverständlich nicht bestehende gesetzliche Regelungen, sondern ergänzen sie dort, wo eine Haltung, ein klarer Rahmen und konkrete Abläufe über das gesetzlich Notwendige hinaus hilfreich und sinnvoll sind.

cute concerts verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden rechtlichen Bestimmungen – der Code of Conduct dient darüber hinaus als Instrument zur aktiven Gestaltung eines sicheren, inklusiven und fairen Umfelds.

Sobald ein Vorfall in den Anwendungsbereich bestehender Gesetze fällt – etwa arbeitsrechtlicher, gleichbehandlungsrechtlicher, zivilrechtlicher oder strafrechtlicher Natur – gelten uneingeschränkt die jeweils vorgesehenen rechtlichen Verfahren, Schutzmechanismen und Begriffsdefinitionen. Dies betrifft sowohl betroffene als auch beschuldigte Personen und schließt insbesondere das Recht auf Fairness, Anhörung, Unschuldsvermutung und Datenschutz mit ein.

Die in diesem Code of Conduct vorgesehenen internen Maßnahmen und möglichen Konsequenzen erfolgen auf Grundlage der Selbstverpflichtung von cute concerts und stehen damit rechtlich neben den gesetzlich bestehenden Verfahren. Ziel ist es, durch diese ergänzende Struktur auch dort Verantwortung zu übernehmen und Schutz zu bieten, wo gesetzliche Regelungen keine unmittelbare Anwendung finden oder nicht alle Aspekte von diskriminierendem Verhalten ausreichend abbilden.

5. Soziale Gebote des Miteinanders

Bei diesen sozialen Geboten des Miteinanders handelt es sich um von cute concerts erarbeitete Prinzipien und Haltungen unter der Schwelle der Gesetze. Sie sind selbst auferlegte Gebote bzw. Verbote und führen zu den Konsequenzen in Pkt. 8 des Codes of Conduct, wenn gegen sie verstoßen wird.

Jede Art von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt hat im Wirkungsbereich von cute concerts keinen Platz.

Unser Umgang miteinander ist möglichst gewalt-, belästigungs- und diskriminierungsfrei, dies gilt sowohl in körperlicher als auch in sprachlicher Hinsicht.

Wir stellen uns aktiv gegen Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Klassismus, Ableismus, Transfeindlichkeit, Queerfeindlichkeit und jede Form von LGBTQIA+ Feindlichkeit. Dabei erkennen wir ausdrücklich die Intersektionalität von Diskriminierungsformen an. Wir wissen, dass Mehrfachdiskriminierung besonders verletzend und ausschließend wirkt – und handeln entsprechend sensibel.

Wir verstehen unsere Räume als bewusst LGBTQIA+ supportive spaces. Das bedeutet, dass queere Menschen bei uns nicht nur mitgemeint sind, sondern aktiv mitgestalten, gehört und geschützt werden.

Wir streben eine vermittelnde, wertschätzende Kommunikationskultur an. Konflikte bearbeiten wir lösungsorientiert und holen uns bei Bedarf externe Unterstützung. Wir schaffen Raum für Rücksichtnahme, für Unsicherheiten und für Grenzen – und genauso Raum für offene Kommunikation und gemeinsames Lernen.

*Wir verpflichten uns zu einer Kultur der Gleichstellung, Inklusion, Diversität und des Respekts. Jede*r bei cute concerts trägt Verantwortung, sich aktiv gegen Diskriminierung zu stellen und zu einem bewusst gestalteten, feministischen und diskriminierungssensiblen Umfeld beizutragen – egal ob auf, hinter oder vor der Bühne.*

Wir respektieren die von jeder Person gewählten Namen, Pronomen und Gender-Identitäten. Jede Person hat das Recht, sich in ihrer Selbstdefinition ernst genommen und sicher zu fühlen – ohne Erklärungsfrist.

Nein heißt Nein, Ja heißt Ja, Vielleicht heißt nicht Ja. Wir achten auf die Grenzen, den persönlichen Raum, die Autonomie und die Selbstbestimmung jeder Person. Wenn wir uns unsicher sind, fragen wir nach. Konsens ist für uns nicht nur ein Prinzip der Sexualität, sondern eine Grundhaltung des respektvollen Miteinanders.

Diskriminierung, Belästigung und Gewalt beurteilen wir nach dem subjektiven Empfinden der betroffenen Person. Wir sprechen anderen Personen ihre negativen Erfahrungen nicht ab, sondern sind uns unserer Handlungen bewusst und begegnen Situationen nach diesem Code of Conduct mit Reflektiertheit, Offenheit und Empathie.

Wir setzen uns für die größtmögliche Barrierefreiheit ein und sehen Inklusion als laufenden Lernprozess. Hinweise auf Barrieren nehmen wir ernst – Veränderung beginnt mit Zuhören und der Bereitschaft, Strukturen anzupassen.

6. Schutz von betroffenen Personen

6.1. Unser Zugang zur Arbeit mit betroffenen Personen

Wir erkennen an, dass übergreifiges Verhalten, Gewalt und Diskriminierung nicht immer objektiv von außen bewertet werden können, sondern aus der Perspektive der betroffenen Person zu betrachten sind. Deshalb gilt für uns:

→ **Die Definitionsmacht liegt bei der betroffenen Person.**

Das bedeutet: Nur die betroffene Person kann benennen, ob, wie und in welchem Ausmaß sie eine Handlung als übergreifig, diskriminierend oder grenzüberschreitend erlebt hat. Es zählt nicht die Intention der handelnden Person, sondern die Wirkung auf die betroffene Person.

Wir nehmen diese Perspektive ernst – unabhängig davon, ob eine Situation öffentlich sichtbar war, ob andere sie als "problematisch" eingeschätzt hätten oder wie gravierend sie von außen erscheint. Definitionsmacht heißt für uns: Wir hören zu, statt in Frage zu stellen. Wir glauben, statt zu bewerten. Wir handeln, statt zu relativieren.

→ **Damit verbunden ist unser klares Bekenntnis zur Parteilichkeit.**

Das bedeutet: Wir stehen im Fall von Diskriminierung, Gewalt oder Grenzverletzungen grundsätzlich auf der Seite der betroffenen Person. Parteilichkeit bedeutet, bewusst eine Haltung der Solidarität einzunehmen – gerade in Situationen, in denen Betroffene oft alleine stehen, mit Zweifeln konfrontiert werden oder sich erklären müssen. Parteilichkeit ist keine Unprofessionalität, sondern ein zentraler Baustein feministischer, empowernder und traumasensibler Unterstützungsarbeit.

→ **Wir lehnen jede Form von Victim-Blaming und Täter-Opfer-Umkehr ab.**

Das bedeutet: Wird eine betroffene Person für das Geschehene verantwortlich gemacht, ihre Wahrnehmung in Zweifel gezogen oder ihre Erfahrung bagatellisiert, wird Gewalt reproduziert. Diese Mechanismen finden bei cute concerts keinen Platz.

Betroffene Personen entscheiden selbst, ob sie sprechen möchten, mit wem, in welchem Rahmen und ob sie Konsequenzen einfordern oder nicht. Selbstbestimmung ist für uns zentral.

6.2. Unsere Awareness-Strukturen

Um Betroffene bestmöglich zu schützen, schaffen wir klare und niedrigschwellige Awareness-Strukturen sowohl auf Konzerten als auch im Nachgang zu einem Konzert für alle Besucher*innen. Die genauen Awareness-Strukturen werden in eigenen Awarenessskonzepten geregelt, die parallel zum vorliegenden Code of Conduct erarbeitet wurden. Für jede Venue gibt es ein angepasstes Awarenesskonzept, das gemeinsam mit L'Awareness - A New Culture of Care e.U. erarbeitet wird.

6.2.1. Die Awarenessarbeit von cute concerts

Die Awarenessarbeit wird von den Antonia Ederer und Ines Fernau koordiniert. Sie sind als Awareness-Verantwortliche zuständig für die Umsetzung aller Maßnahmen. Bei Veranstaltungen werden - wenn möglich - geschulte Awarenesspersonen vor Ort eingesetzt, die über L'Awareness - A New Culture of Care e.U. koordiniert und organisiert werden.

Zu den Maßnahmen im Rahmen der Awarenessarbeit gehören:

- Sichtbarkeit und Ansprechbarkeit von Personen vor Ort durch Awarenessteams
- im Nachgang durch bereitgestellte Kontaktmöglichkeiten (Mail, Instagram, anonymes Kontaktformular)
- Rückzugsorte für betroffene Personen,
- Plakate, QR-Codes,
- Informationen zu Hilfsangeboten (z. B. Drug Checking, Mediation),
- Dokumentation und Nachsorge bei Vorfällen.

cute concerts macht diese Strukturen auf einer eigenen [Landingpage](#) öffentlich zugänglich und entwickelt das Konzept laufend weiter.

Jede Venue, in der Veranstaltungen von cute concerts stattfinden, verfügt über ein eigenes Awareness-Konzept mit definierten Ansprechpersonen. Ist ein Awarenessteam vor Ort, so gilt dieses als Ansprechperson. Ist kein Awarenessteam vor Ort, so kann die Produktionsleitende Person von cute concerts als Kommunikationsschnittstelle genutzt werden.

QR-Codes auf Plakaten bei Konzerten liefern Besucher*innen Informationen zu Kontaktmöglichkeiten. Die Kommunikationskanäle werden von den Awareness-Verantwortlichen (Toni und Ines) betreut. Ihr könnt sie über die unten beschriebenen Wege kontaktieren und das auch im Nachgang zu den jeweiligen Konzerten. Die Awareness-Verantwortlichen bemühen sich, auf Meldungen so zeitnah und sorgfältig wie möglich zu reagieren. Da sie jedoch außerhalb der Bürozeiten nicht dauerhaft erreichbar sind, kann es in Einzelfällen zu kurzen Wartezeiten kommen, vor allem am Wochenende/an Feiertagen und während des Betriebsurlaubs über Weihnachten. In akuten Gefährdungssituationen wende dich bitte direkt an die zuständigen Notrufstellen oder an professionelle Unterstützungsangebote. Eine Übersicht über Anlaufstellen findest du jederzeit [hier](#).

Die konkreten Abläufe bei Vorfällen (z. B. Intervention, Dokumentation, Unterstützung) können je nach Veranstaltungsart und Situation unterschiedlich geregelt sein. Die Schwere eines Vorfalls kann Einfluss auf weitere Maßnahmen haben – etwa auf Refundierungen oder den Ausschluss einzelner Personen von der Location. Entscheidungen werden dabei stets im Sinne des Schutzes und der Unterstützung betroffener Personen getroffen.

Landing Pages der Awarenessarbeit:

Informationen wo ein Awarenessteam vor Ort anwesend sein wird, findest du auf cuteconcerts.com auf den jeweiligen Konzertseiten ausgewiesen.

Bei manchen Veranstaltungen wird kein Awareness-Team vor Ort sein. In diesen Fällen gibt es designierte Awareness-Beauftragte vor Ort (die produktionsleitenden Personen von cute concerts), die über das Venuepersonal kontaktiert werden können.

Plakate:

Bei allen Veranstaltungen sind Plakate während des Veranstaltungszeitraums aufgehängt. Über den QR-Code wird über die Kontaktmöglichkeiten im Fall einer Grenzüberschreitung vor Ort oder im Nachgang der Veranstaltung informiert.

Es ist über die QR-Codes ersichtlich, wer die Ansprechpersonen sind und was mit einer Meldung geschieht. Außerdem finden sich darüber weitere Anlauf- und Supportstellen.

cute concerts arbeitet mit transparenten und dokumentierten Handlungsabläufen für Intervention und Nachsorge. Wir verpflichten uns zu Diskretion, dem Schutz vor Retraumatisierung und einem sorgsamem, respektvollen Umgang mit allen Informationen.

Und: Wir verstehen Schutz nicht nur als Reaktion – sondern als gelebte Praxis. Dazu gehört, dass wir uns regelmäßig mit unserem Code of Conduct auseinandersetzen, ihn reflektieren, überarbeiten und weiterentwickeln. Awareness ist kein fertiges Produkt, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Dafür tragen wir alle gemeinsam Verantwortung.

6.2.2. Umgang mit Drogen- und Alkoholkonsum (Safe-Using-Prinzip)

cute concerts verfolgt einen Safe-Using-Ansatz im Umgang mit Alkoholkonsum. Der Konsum durch Besucher*innen wird grundsätzlich toleriert, sofern dadurch keine anderen Personen negativ beeinflusst oder gefährdet werden.

Drogeneinfluss oder Alkoholkonsum stellen keine Rechtfertigung für diskriminierendes, übergriffiges oder gewalttätiges Verhalten dar.

cute concerts unterstützt Maßnahmen zur Risikominimierung und informiert über bestehende Angebote wie Drug-Checking-Stellen, Hilfestellung bei Überdosierungen, sowie Aufklärung zu Mischkonsum und Hydration.

Diese Prinzipien werden im Rahmen der Veranstaltung via QR-Code auf Plakaten sichtbar kommuniziert und bei Bedarf durch das Awareness-Team oder das geschulte Personal aktiv vermittelt.

Umgang mit Drogen- und Alkoholkonsum durch Künstler*innen

cute concerts erwartet von allen auftretenden Künstler*innen und deren Teams ein verantwortungsbewusstes Verhalten im Umgang mit Drogen und Alkohol – insbesondere im direkten Kontakt mit Publikum, Personal und anderen Beteiligten.

Auch für Künstler*innen gilt: Drogen- oder Alkoholeinfluss rechtfertigt kein übergriffiges, diskriminierendes oder grenzüberschreitendes Verhalten. Jedes Fehlverhalten unter Substanzeinfluss wird als solches behandelt – Konsum stellt keine Entschuldigung dar.

Umgang mit Drogen- und Alkoholkonsum durch Mitarbeiter*innen

Für alle Mitarbeiter*innen von cute concerts gilt: Während der Dienstzeit ist der Konsum von Drogen untersagt, ebenso das Arbeiten in alkoholisiertem Zustand. Diese Regelung gilt insbesondere für sicherheitsrelevantes Personal sowie alle Personen mit besonderer Verantwortung (z. B. Security, Awareness-Team, Bühnenverantwortliche).

Für repräsentatives Personal gilt: Solange die Arbeitsfähigkeit und die professionelle Außenwirkung nicht eingeschränkt sind, kann in Einzelfällen Eigenverantwortung beim moderaten Alkoholkonsum übernommen werden. Maßgeblich sind hierbei stets die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Gäste und Kolleg*innen.

Verstöße gegen diese Regelungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, bis hin zu Abmahnungen oder zur sofortigen Beendigung der Tätigkeit.

Vorgehen bei Verdacht auf gespikte⁶ Getränke

Bei Verdacht auf einen gespikten Drink wird die betroffene Person umgehend in einen sicheren Bereich begleitet. Es wird medizinische Hilfe angeboten, z. B. das Rufen der Rettung.

Der Vorfall wird anonym dokumentiert – auf Wunsch der betroffenen Person kann etwa eine Urinprobe erfolgen. Die Polizei wird nur mit Zustimmung der betroffenen Person hinzugezogen, außer es besteht eine akute Gefahr für Leib und Leben – in diesem Fall kann auch ohne Zustimmung gehandelt werden.

Alle relevanten Personen vor Ort (z. B. Barpersonal, Security) werden informiert. Für die Nachsorge werden – mit Einwilligung – Kontaktdaten der betroffenen Person sowie der Begleitperson erfasst.

Zur Prävention sind bei Veranstaltungen Plakate, Flyer und Spikebändchen im Umlauf.

7. Unsere Vorgehensweise bei Code of Conduct Verletzungen

Damit unser Code of Conduct mehr ist als ein symbolisches Bekenntnis, braucht es klare Strukturen für den Umgang mit möglichen Verstößen. Dieses Kapitel beschreibt, wie wir bei cute concerts mit Vorfällen umgehen, die im Widerspruch zu den im Code of Conduct definierten Haltungen und Prinzipien stehen - und das in einer umfassenden Art und Weise.

Unser Ziel ist es, einen fairen, transparenten und sicheren Rahmen zu schaffen – sowohl für betroffene Personen als auch für jene, die mit einer Beschwerde oder einem Vorwurf

⁶ ohne das Wissen oder die Zustimmung der konsumierenden Person mit betäubenden oder illegalen Substanzen versetzte Getränke

konfrontiert sind. Die hier beschriebene Vorgehensweise orientiert sich an Prinzipien der Verhältnismäßigkeit, Transparenz, Vertraulichkeit und Verantwortung.

- Verhältnismäßigkeit bedeutet, dass Maßnahmen stets in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere und den Umständen des Vorfalls stehen und sowohl den Schutz Betroffener als auch die Rechte aller Beteiligten berücksichtigen.
- Transparenz heißt, dass Abläufe, Zuständigkeiten und mögliche Konsequenzen klar benannt und nachvollziehbar kommuniziert werden, um Vertrauen und Orientierung zu schaffen.
- Vertraulichkeit stellt sicher, dass sensible Informationen geschützt werden und nur in dem Maß geteilt werden, wie es für den weiteren Prozess notwendig und mit den Betroffenen abgestimmt ist.
- Verantwortung bedeutet, dass wir als Organisation aktiv hinschauen, handlungsfähig bleiben, strukturelle Verantwortung übernehmen und unser eigenes Handeln kontinuierlich reflektieren.

Die beschriebenen Abläufe gelten sowohl für akute Situationen während einer Veranstaltung (z. B. wenn ein Vorfall vor Ort gemeldet wird), als auch für Meldungen, die im Nachhinein bei uns eingehen – sei es über unser Awarenesssteam oder die Awareness-Verantwortlichen.

Uns ist bewusst, dass Betroffene manchmal erst mit zeitlichem Abstand in der Lage sind, über das Erlebte zu sprechen oder eine Meldung zu machen. Auch dann greifen unsere internen Prozesse. Wir nehmen jede Meldung ernst – unabhängig davon, von wem sie kommt, gegen wen sie sich richtet oder ob sie anonym erfolgt. Wichtig ist uns dabei vor allem: Betroffene sollen in ihren Erfahrungen gestärkt, geschützt und ernst genommen werden, ohne dass vorschnell geurteilt oder ignoriert wird.

7.1. Verfahrensprinzipien

Bei jeder behaupteten Code of Conduct Verletzung - egal ob vor Ort oder im Nachhinein - legen wir folgende Verfahrensprinzipien zu Tage:

Niederschwelligkeit & Barrierefreiheit

Wir gestalten den Zugang zu Awarenessstrukturen und Beschwerdewegen so einfach wie möglich – ohne Hürden, ohne Angst vor Repressalien, mit klarer Sprache und möglichst barrierearm. Betroffene müssen sich nicht erklären oder rechtfertigen – wir hören zu, glauben, begleiten.

Vertraulichkeit & Schutz

Alle Anliegen, Hinweise und Beschwerden werden streng vertraulich behandelt. Die Sicherheit und Privatsphäre der betroffenen Person steht im Zentrum.

Einvernehmlichkeit

Es gibt keine die betroffene Person involvierende Maßnahmen ohne die Zustimmung der betroffenen Person. Sie entscheidet selbst über Tempo, Umfang und nächste Schritte. Unsere Aufgabe ist es, zu unterstützen und nicht zu bestimmen. Wir arbeiten ressourcenorientiert, empowernd und ohne Druck.

Transparenz & Verantwortung

Alle Prozesse rund um Awareness und Beschwerdemanagement müssen klar nachvollziehbar sein – sowohl für Betroffene als auch für unser Team. Dazu gehört eine verständliche Kommunikation über Abläufe, Möglichkeiten, Rechte und Grenzen.

Schnelligkeit & Verbindlichkeit

Wir nehmen jede Beschwerde ernst und handeln zeitnah, da langes Warten retraumatisierend wirken kann. Deshalb arbeiten wir effizient und mit klaren Verantwortlichkeiten. Wer Schutz sucht, sollte ihn auch schnell erhalten.

Dokumentation & Nachverfolgung

Damit Betroffene nicht allein bleiben, dokumentieren wir alle Fälle sorgfältig und ermöglichen eine transparente Nachverfolgung der Bearbeitung – immer in Absprache und mit Rücksicht auf Schutzbedarfe. Wir geben Rückmeldung, holen Feedback ein und passen Prozesse an.

7.2. Meldeverfahren bei Verletzung dieses Codes of Conduct auf einem Konzert von cute concerts

Wenn du bei einem Konzert eine grenzüberschreitende, unangenehme oder diskriminierende Situation erlebt oder beobachtet hast, kannst du dich entweder direkt vor Ort oder nach der Veranstaltung an uns wenden. Du entscheidest, ob du nur deine Erfahrung teilen möchtest oder ob du dir konkrete Schritte wünschst. Alles, was du mit uns teilst, behandeln wir vertraulich.

1. So erreichst du uns

Du kannst selbst entscheiden, auf welchem Weg du mit uns in Kontakt treten willst:

- Wenn ein Awarenesssteam vor Ort ist, kannst du dich [direkt an die Mitglieder wenden](#)
- Du kannst dich aber auch im Nachhinein an uns wenden:
 - ✂ Schreib uns eine E-Mail an: awareness@cuteconcerts.com
 - ✂ Sende uns eine Nachricht via [Instagram](#)
 - ✂ Sende uns eine Nachricht über unser [anonymes Kontaktformular](#)

Unsere Awareness-Verantwortlichen Toni + Ines betreuen diese Postfächer.

Wichtig: Auch wenn du keine verschlüsselte Nachricht schicken kannst, **musst du deine Identität nicht preisgeben**, wenn du das nicht möchtest.

2. Wer nimmt die Meldung entgegen?

Jede Meldung wird von einer unserer Awareness-Verantwortlichen (Ines oder Toni) entgegengenommen, die dir zeitnahe auf deine Anfrage antwortet.

3. Was passiert nach deiner Meldung?

Wenn du magst, meldet sich eine Awareness-Verantwortliche bei dir zurück und vereinbart ein Gespräch – digital oder persönlich. Dabei entscheidest du, was du erzählen willst und was nicht.

Gemeinsam wird geklärt:

- Was ist passiert?
- Was brauchst du?
- Was soll nicht passieren?
- Möchtest du, dass wir mit anderen Personen sprechen?
- Wünschst du dir Konsequenzen für beteiligte Personen?
- Wünschst du dir Nachsorge, die wir dir vermitteln können (z. B. Begleitung, Mediation, Gespräche)?

4. Was passiert intern nach einer Meldung?

Damit deine Meldung gut bearbeitet wird, haben wir klare interne Strukturen:

- Deine Meldung wird ernst genommen und vertraulich behandelt. Die Awareness-Verantwortlichen dokumentieren den Vorfall und prüfen gemeinsam mit dir mögliche nächste Schritte. Ob du dir Konsequenzen für beteiligte Personen wünschst, das wird mit dir besprochen – nichts passiert ohne dein Einverständnis. Die Entscheidung über konkrete Maßnahmen liegt – wenn nötig – bei der Geschäftsführung, im Austausch mit den von cute concerts beauftragten Personen vor Ort (Produktionsperson, Awareness Team) und mit den Awareness-Verantwortlichen.
- Unabhängig davon, ob du konkrete Konsequenzen wünschst, behält sich cute concerts vor, nach einer Meldung auch interne strukturelle Maßnahmen zu setzen – z. B. Reflexionsgespräche oder verpflichtende Awareness-Schulungen. Diese erfolgen immer im Sinne deines Schutzes, nicht gegen deinen Willen. Selbstverständlich werden im Zuge dieser Maßnahmen deine Identität und dein Fall nicht kommuniziert. Dort wo es uns möglich ist, ist es uns jedoch ein Anliegen, aus gemeldeten Fällen zu lernen und uns weiterzuentwickeln. **Solltest du das in keinem Fall wollen, kannst du dem auch widersprechen und somit deine volle Anonymität gewährleistet haben.**

5. Nachsorge

Awareness endet nicht mit einer Meldung. Wenn du das möchtest, unterstützen wir dich auch nach dem Vorfall – indem wir dich an passende Stellen weitervermitteln. Du kannst dich jederzeit bei uns melden – auch Tage oder Wochen später.

Wir bieten selbst keine Nachbegleitung an, helfen dir aber gerne bei der Vermittlung zu folgenden externen Angeboten:

- Nachgespräche oder Beratung durch spezialisierte Stellen,
- Unterstützung bei der Reflexion des Erlebten,
- Psychosoziale Hilfsangebote oder Krisenbegleitung,
- Moderierte Klärung oder Mediation durch externe Fachpersonen.

Was du brauchst, entscheidest du – wir stehen dir zur Seite und helfen dir dabei, die passende Unterstützung zu finden.

7.3. Für Mitarbeiter*innen, Teammitglieder und Projektbeteiligte

Auch innerhalb des cute concerts-Universums – also im Team, in der Produktion oder in der Zusammenarbeit mit engen Partner*innen – können Grenzverletzungen, diskriminierendes Verhalten oder belastende Situationen auftreten.

Gerade in Arbeitskontexten ist es uns wichtig, dass solche Themen nicht immer einfach intern geklärt werden können, denn Machtverhältnisse oder Abhängigkeiten können ehrliche Gespräche erschweren.

Deshalb gibt es bei uns eine objektive externe Ansprechperson, an die du dich jederzeit wenden kannst.

- **Schreib eine E-Mail an: sophie.rendl@gmail.com**

Alles, was du teilst, wird vertraulich behandelt – und es passiert nichts ohne dein Einverständnis.

Was du erwarten kannst:

- Ein geschützter Rahmen, in dem du sprechen kannst – ohne Druck,
- Die klare Haltung, dass deine Perspektive zählt,
- Die Möglichkeit zur Konfliktklärung, Mediation oder strukturellen Lösung,
- Begleitung in schwierigen Teamdynamiken,
- Vorschläge für entlastende oder schützende Maßnahmen.

8. Konsequenzen eines Verstoßes

Konsequenzen bei einer Verletzung dieses Code of Conduct können – abhängig von der Schwere des Vorfalls, den individuellen Umständen und den Wünschen der betroffenen Person – variieren. Dabei arbeiten wir stufenweise und mit dem Ziel, Verantwortung zu ermöglichen und Sicherheit wiederherzustellen.

Zu den Stufen gehören u.a.:

- ein klärendes Gespräch mit klarer Benennung des Problems und der Möglichkeit zur Reflexion und Korrektur,
- Eine Verwarnung,
- Weitere Maßnahmen, wie unten dargelegt,
- strukturelle Veränderungen,
- präventive Maßnahmen.

8.1. Entscheidung über Konsequenzen

Das **Awarenessteam vor Ort** ist primär für die akute Einschätzung und Stabilisierung der Situation zuständig. Es bietet erste Unterstützung, dokumentiert Vorfälle anonym und leitet diese – wenn relevant – an die Awareness-Verantwortlichen weiter.

Die Awareness-Verantwortlichen (Toni und Ines) übernehmen die Koordination der Nachbearbeitung, beraten über mögliche Konsequenzen und bereiten Vorschläge zur weiteren Vorgehensweise vor.

Die Entscheidung über konkrete Maßnahmen oder Konsequenzen liegt bei der Geschäftsführung. Diese entscheidet in Rücksprache mit den Awareness-Verantwortlichen unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse betroffener Personen.

Die Letztentscheidung über manche Konsequenzen liegt bei der Geschäftsführung, bei Bedarf auch getrennt voneinander, um Unabhängigkeit und Reflexion sicherzustellen.

Wir streben eine offene und transparente Kommunikation über unsere Prozesse an – soweit dies im Einklang mit dem Schutzbedürfnis betroffener Personen möglich ist.

Bei der Umsetzung von Konsequenzen achten wir außerdem darauf:

- Wer ist zuständig?
- Wer muss einbezogen werden?
- Und wer bringt die notwendige Expertise mit?

Nur so können Entscheidungen verantwortungsvoll und im Sinne aller Beteiligten getroffen werden. Wenn wir die Expertise intern nicht abdecken, holen wir sie extern hinzu.

8.2. Mögliche Konsequenzen pro Zielgruppe

Mitarbeiter*innen & Projektbeteiligte von cute concerts

Innerhalb unseres Teams gilt der Code of Conduct als verbindliche Grundlage unserer Zusammenarbeit. Bei internen Verstößen greifen abgestufte, faire und transparente Maßnahmen:

- mündliche oder schriftliche Verwarnung,
- verpflichtende Teilnahme an Awareness-Workshops oder Antidiskriminierungstrainings,
- Einzelcoachings oder Supervision,
- strukturierte Konfliktklärung oder externe Mediation,
- vorübergehende Suspendierung von Aufgaben oder Funktionen,
- im Wiederholungsfall oder bei schwerem Fehlverhalten: Beendigung der Zusammenarbeit / Kündigung / Entlassung (je nach Vertragsverhältnis).

Alle Maßnahmen erfolgen im Schutzinteresse der Betroffenen und unter Beachtung des Arbeitsrechts.

Venue-Personal (z. B. Security, Bar, Technik, Reinigung)

Wir arbeiten nur mit Venues zusammen, die sich unserem Code of Conduct anschließen. Bei Vorfällen mit Venue-Personal werden durch die Geschäftsführung von cute concerts folgende Schritte gesetzt:

- Verwarnung und Gespräch mit der verursachenden Person,
- Kontaktaufnahme mit vorgesetzter Person,
- Empfehlung oder Vereinbarung von Awareness-Schulungen oder Fortbildungen,
- im Wiederholungsfall oder bei mangelnder Kooperation: Ausschluss der Zusammenarbeit mit der Venue oder der verantwortlichen Person.

Artists (inkl. Begleitpersonen / Crew)

Auch gebuchte Künstler*innen und deren Begleitpersonen unterliegen dem Code of Conduct. Bei problematischem Verhalten greifen folgende Maßnahmen:

- direkte Rückmeldung vor Ort durch Awareness-Team oder Produktionsverantwortliche,
- Nachgespräch im Nachgang der Veranstaltung durch Geschäftsführung,
- Kontaktaufnahme mit Agenturen oder Managements, um strukturelle Aufarbeitung zu fördern,
- Empfehlung zu Weiterbildung oder Sensibilisierungstrainings,
- im Wiederholungsfall oder bei schwerem Fehlverhalten: Beendigung der Zusammenarbeit/kein Rebooking.

Medienpartner*innen & externe Kooperationspartner*innen

Wir erwarten von allen Kooperationspartner*innen eine diskriminierungssensible und respektvolle Zusammenarbeit. Bei problematischem Verhalten:

- direkte Rückmeldung im Gespräch durch Awareness-Team oder Produktionsverantwortliche (wenn Meldung oder Übergriff vor Ort passiert),
- Empfehlung oder Vereinbarung von Awareness- oder Diversitätsweiterbildungen,
- Kontaktaufnahme mit redaktionellen oder institutionellen Vorgesetzten durch Geschäftsführung,
- im Ernstfall: Beendigung der Zusammenarbeit.

9. Kontaktmöglichkeiten und Schlussbestimmungen

<https://cuteconcerts.com/cute-values-de>

Kontakt und Fragen zum Code of Conduct: awareness@cuteconcerts.com

Code of Conduct erstellt mit der Unterstützung von Sophie Rendl.

Dieser Code of Conduct ist ein lebendiges Dokument.

Er entwickelt sich weiter – mit dir, mit uns, mit den Erfahrungen, die wir gemeinsam machen. Deine Hinweise, Anregungen und dein Feedback sind jederzeit willkommen. Wenn du Vorschläge hast, Fragen aufkommen oder dir etwas auffällt: Melde dich gerne bei uns. Dein Beitrag hilft mit, cute concerts zu einem respektvollen und sicheren Raum für alle zu machen.

Die Betreuung und Weiterentwicklung dieses Codes of Conduct liegt bei der Geschäftsführung von cute concerts in Zusammenarbeit mit Sophie Rendl.

Gemeinsam sorgen wir dafür, dass die Awarenessarbeit nicht stehen bleibt, sondern sich mit der Realität der Menschen weiterentwickelt.