



EZEKIEL MANAGEMENT

CODE OF CONDUCT

Langversion
Stand: 23. März 2026

3 1. Präambel und Zielsetzungen

4 2. Begriffe

5 3. Geltungsbereich dieses Codes of Conduct

5 3.1. Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

6 3.2. Sachlicher Geltungsbereich

7 3.2.1. Belästigung

7 3.2.2. Sexuelle Belästigung

7 3.2.3. Gewalt

8 3.2.3. Diskriminierende Verhaltensweisen

9 4. Rechtliche Verpflichtungen

10 5. Soziale Gebote des Miteinanders

11 6. Schutz von betroffenen Personen

11 6.1. Unser Zugang zur Arbeit mit betroffenen Personen

12 6.2. Unser Zugang zu Awarenessarbeit

12 6.2.1. Artist hat keinen eigenen Code of Conduct oder kein eigenes Awarenesskonzept

13 6.2.2. Artist verfügt über einen eigenen Code of Conduct oder ein eigenes Awarenesskonzept

13 6.2.3. Unsere Empfehlungen: Awareness als Teil der eigenen Verantwortung sehen

14 7. Unsere Vorgehensweise bei Code of Conduct Verletzungen

14 7.1. Meldeverfahren bei Verletzung dieses Codes of Conduct im Zusammenhang mit einer Veranstaltung

17 7.2. Verfahren bei sonstigen Code of Conduct Verletzungen

19 8. Konsequenzen eines Verstoßes

19 8.1. Entscheidung über Konsequenzen

20 8.2. Mögliche Konsequenzen pro Zielgruppe

21 9. Kontaktmöglichkeiten und Schlussbestimmungen

1. PRÄAMBEL UND ZIELSETZUNGEN

Als Ezekiel Management tragen und übernehmen wir Verantwortung – für die Räume, Beziehungen und Strukturen, in denen wir täglich arbeiten und gemeinsam wachsen. Dieser Code of Conduct ist Ausdruck unseres gemeinsamen Verständnisses davon, wie wir unsere gemeinsame Verantwortung leben wollen. Er soll kein Regelwerk im klassischen Sinn sein und auch keine geltenden Gesetze ersetzen, sondern ein lebendiger und dynamischer Rahmen, der unsere Haltung sichtbar macht, Orientierung bietet und den Mut stärkt, Verantwortung gemeinsam zu tragen.

Wir gehen davon aus, dass Räume niemals neutral sind. Sie sind geprägt durch Machtverhältnisse, durch Sprache, durch Sichtbarkeit – und durch all das, was nicht gesagt werden kann oder übersehen wird. Diese Räume begreifen wir als sozial geprägt und somit auch gestaltbar.

Wir erkennen und benennen also unsere Räume:

In unserem Wirkungsbereich gibt es unterschiedliche Räume, auf die wir mehr oder weniger Zugriff haben: Einerseits jene Räume, auf die wir direkten Einfluss haben, wie z.B. interne Settings, Arbeitsumgebungen, Veranstaltungen oder Kommunikationsräume. Diese gestalten wir aktiv so, dass sie möglichst sicher, diskriminierungssensibel und respektvoll erlebt werden können. Hier übernehmen wir durch transparente Zuständigkeiten und Prozesse und durch eine Haltung, die sich nicht nur formulieren, sondern auch spüren lässt, Verantwortung.

Zum anderen gibt es Räume, die vor allem von unseren Artists und Producern geprägt werden, auf Bühnen, auf Tour, im Studio oder im digitalen Raum. Auch hier sehen wir es als unsere Aufgabe, eine gemeinsame Haltung zu teilen und mitzugestalten. Wir unterstützen Artists und Producer darin, ihre Räume im Sinne von Awareness, Respekt und Sicherheit zu gestalten – nicht durch Kontrolle, sondern durch Gespräch, Reflexion und die laufende Entwicklung einer gemeinsamen Haltung. Auch dort, wo wir nicht direkt gestalten, sind wir also als Unterstützer*innen präsent. Und wir stehen zu dem, was uns wichtig ist: dass alle Beteiligten sich so sicher wie möglich, gesehen und respektiert fühlen können.

Dieser Code of Conduct ist aus dem Wunsch entstanden, nicht erst zu handeln, wenn etwas passiert ist, sondern Räume von Anfang an bewusst zu gestalten. Wir wollen Zwischenmenschlichkeit nicht dem Zufall überlassen, sondern aufmerksam machen auf das, was oft unausgesprochen bleibt. Wir wollen gemeinsam gewohnte Strukturen hinterfragen – auch dann, wenn das vielleicht neu und unbequem ist. Wir schaffen

dadurch neue Räume, in denen auch Unsicherheiten, Ambivalenzen und Widersprüche Platz haben dürfen.

Wir glauben bei Ezekiel Management an Respekt, der nicht an Bedingungen geknüpft ist, sondern in alle Richtungen wirkt – in der Zusammenarbeit, in der Kommunikation, in der Art, wie wir miteinander umgehen. Wir wollen blinde Flecken sichtbar machen, eigene Prägungen erkennen und Grenzen schützen.

Verantwortung bedeutet für uns aber auch, nicht nur Strukturen zu schaffen, sondern uns selbst als Teil dieser Strukturen zu begreifen. Es bedeutet, sich der eigenen Machtposition bewusst zu sein und den Mut zu haben, Verantwortung nicht zu delegieren, sondern hineinzuwachsen. Verantwortung bedeutet für uns zuletzt aber auch, Schutz nicht als Ausnahme, sondern als Voraussetzung zu denken: für alle, die mit uns arbeiten oder sonst mit uns in Berührung kommen und auch für uns selbst.

Wir wollen vor allem betroffenen Personen sichere Anlaufstellen bieten und die Voraussetzungen schaffen, dass sie sich ohne Angst wehren und wenn sie bereit dazu sind auch zeigen können. Wir glauben daran, dass Handlungsklarheit dabei hilft, Vertrauen aufzubauen – und dass der Rückhalt dadurch entsteht, gemeinsam einen verlässlichen Umgang mit Konflikten und Übergriffen zu entwickeln. Wir glauben jedoch auch an die Kraft von Prävention und strukturellen Maßnahmen. An das Lernen im Prozess und an die Möglichkeit, gewohnte Strukturen zu durchbrechen. Dabei sehen wir uns als lernende Organisation.

Wir glauben, dass Veränderung möglich ist, wenn wir bereit sind, gelernte Muster sichtbar zu machen und loszulassen. Künstlerisches Schaffen, menschliches Miteinander, kollektive Prozesse – all das braucht Räume, in denen Würde, Sicherheit und Respekt keine idealistischen Floskeln sind, sondern gelebte Wirklichkeit.

2. BEGRIFFE

Artist: Als Artist bezeichnen wir im Kontext von Ezekiel Management alle künstlerisch tätigen Personen, mit denen wir als Management zusammenarbeiten, unabhängig von Genre, Medium, Format oder Bekanntheitsgrad. Im Rahmen dieses Code of Conduct verstehen wir Artists als aktive Mitgestalter*innen einer respektvollen, sicheren und diskriminierungssensiblen Praxis und zugleich als Personen, die selbst Schutz, Orientierung und Unterstützung erfahren können.

Awarenessarbeit: Awarenessarbeit als Überbegriff bezeichnet 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. Awarenessarbeit ist die direkte Arbeit mit betroffenen Personen.

Awarenesskonzept: Ein 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 vorrangig an das Veranstaltungsteam, Sicherheitspersonal und an die Awarenessteams vor Ort. Awarenesskonzepte im Zusammenhang mit diesem Code of Conduct werden im besten Fall von den Artists für ihre Räume erstellt. Ezekiel Management stellt dafür unterstützende Unterlagen zur Verfügung.

Betroffene Person: Eine betroffene Person kann jede Person sein, die von Belästigung, Gewalt oder diskriminierendem Verhalten betroffen ist. Diese Person hat das Recht auf Unterstützung, Schutz und faire Behandlung gemäß den Richtlinien dieses Code of Conduct. Wir arbeiten betroffenenzentriert und lösungsorientiert: Jede betroffene Person kann sich jederzeit an die dafür eingerichteten Ansprechstellen wenden – unabhängig davon, ob etwas Konkretes benannt werden kann oder nicht. Wir hören zu, nehmen ernst, was da ist, und überlegen gemeinsam, welche nächsten Schritte sinnvoll und machbar sind.

Code of Conduct: Ein Code of Conduct ist eine Sammlung von Verhaltensregeln und Richtlinien, die festlegen, welche Verhaltensweisen innerhalb einer Organisation akzeptabel sind und welche nicht. Er dient dazu, ein sicheres und respektvolles Umfeld zu schaffen, in dem alle Vertragspartner*innen, Angestellten und Beteiligten 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, die für alle Beteiligten gelten.

Mitarbeiter*innen: Mitarbeiter*innen im Sinne dieses Codes of Conduct sind alle Personen, die für Ezekiel Management tätig werden, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis.

Producer: Als Producer verstehen wir im Kontext von Ezekiel Management alle Personen, die künstlerisch, musikalisch oder technisch an der Produktion von Songs, Sounds, Tracks oder ganzen Releases beteiligt sind – unabhängig davon, ob sie angestellt, beauftragt oder als freie Kooperationspartner*innen tätig sind.

Täter¹: Der Begriff wird im Rahmen dieses Codes of Conduct und den davon ausgehenden Maßnahmen und Tätigkeiten 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 Gegensatz 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 CODES OF CONDUCT

3.1. Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

Die in diesem Code of Conduct dargelegten Rechte und Pflichten sowie die Schutzfunktion und die Folgen gelten für alle Personen, die unmittelbar mit Ezekiel Management zu tun haben aber auch für jene, die mittelbar über unsere Artists in künstlerische, organisatorische oder redaktionelle Abläufe eingebunden sind oder zu Besucher*innen und Fans zählen.

Auch wenn Fans formell außerhalb unseres direkten Einflussbereichs stehen, sehen wir sie als mitgemeint in unserer Verantwortung – insbesondere dort, wo sie sich in vulnerablen Situationen befinden, etwa durch emotionale Bindung oder Machtasymmetrien. Ihr Schutz ist uns wichtig, auch wenn wir nur eingeschränkt auf die Bedingungen in diesen Begegnungsräumen einwirken können.

Wir unterscheiden auch hier zwischen den Räumen, auf die wir direkten Einfluss haben und auf jene, auf die wir über unsere Artists indirekten Einfluss haben. Diese Unterscheidung dient nicht der Abgrenzung, sondern der Klarheit: Jede Person, die Teil dieser Strukturen ist, trägt zur Gestaltung der Räume bei – und soll sich zugleich auf Schutz, Orientierung und Ansprechbarkeit verlassen können.

1. Räume mit direktem Einfluss durch das Management

In diesen Räumen gestalten wir aktiv Prozesse, Abläufe und Arbeitsumfelder. Der Code of Conduct gilt hier verbindlich für alle unmittelbar eingebundenen Personen. Dazu zählen insbesondere:

- Artists und Producer*innen (die für die Artists tätig werden), die in einer Vertragsbeziehung zu Ezekiel Management stehen,
- Mitarbeiter*innen des Ezekiel Management-Teams,
- Booking-Agenturen, Tourproduktionsfirmen, Veranstaltungsagenturen, Werbeagenturen, Kreativagenturen (im Rahmen von Kooperationen, Auftragsproduktionen),
- Dienstleister*innen in Bereichen wie Logistik, Technik, Backline, Tourservice, die mit Ezekiel Management in einer direkten Vertragsbeziehung stehen,
- Partner*innen in PR, Marketing und Social Media, die mit Ezekiel Management in einer direkten Vertragsbeziehung stehen.

In diesen Settings sind wir als Management in der Verantwortung, sichere, respektvolle und diskriminierungssensible Rahmenbedingungen zu schaffen, handlungsfähig zu sein und auf Verstöße aktiv zu reagieren.

2. Räume der Artists & Producern

Diese Räume und die darin befindlichen Personen werden primär durch die Artists und die Producer gestaltet. Das Management formuliert hier klare Haltungen, begleitet reflektierend und stellt Ressourcen für Awareness,

Prävention und Intervention zur Verfügung.

Zu diesen Personengruppen können u.a. zählen:

- Tour-Crew, die direkt mit Artists reist,
- Venue-Personal (z.B. Security, Barpersonal, Awarenesspersonal vor Ort),
- Personen aus dem näheren künstlerischen und persönlichen Umfeld der Artists,
- Besucher*innen von Konzerten und Fan-Communities – insbesondere die vulnerabelsten Gruppen, etwa Hardcore-Fans mit hoher emotionaler Bindung oder eingeschränkter Schutzposition.

In diesen Räumen unterstützt das Management die Artists darin, ihre Plattform bewusst zu nutzen und Strukturen aufzubauen, die sowohl Schutz bieten als auch Haltung zeigen und ihre Awarenesskonzepte auch umzusetzen. Ezekiel Management unterstützt außerdem Producer*innen dabei, die Räume während der Studiosessions so inklusiv und sicher wie möglich zu gestalten.

3.2. Sachlicher Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct umfasst die Bereiche “Belästigung, Gewalt und diskriminierende Verhaltensweisen” und jede sonstige Form der respektlosen oder menschenverachtenden Umgangsweise.

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.

3.2.1. Belästigung

Belästigung bedeutet nach diesem Code of Conduct 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.

3 Ableismus bezeichnet unterschiedliche Diskriminierungsformen gegenüber Menschen mit Behinderung.

3.2.2. 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.

3.2.3. 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.

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. 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.

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.

Wir schließen 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.

3.2.3. Diskriminierende Verhaltensweisen

Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten und ungerechten Benachteiligung oder

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

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

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.

Diskriminierung kann sowohl in direkter als auch in indirekter Form vorliegen. Direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines geschützten Merkmals – etwa Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung – eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in vergleichbarer Situation. Indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einem bestimmten geschützten Merkmal gegenüber anderen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Regelung ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich. Beide Diskriminierungsformen sind nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) sowie unionsrechtlich gemäß den einschlägigen Antidiskriminierungsrichtlinien verboten.

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. 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 (GlBG), 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 Ezekiel Management 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.

Ezekiel Management 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 für alle Beteiligten. Dieser Code of Conduct entfaltet Wirkung im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung von Ezekiel Management sowie aller daran angeschlossenen Strukturen.

Sobald ein Vorfall in den Anwendungsbereich gesetzlicher Regelungen fällt – etwa arbeitsrechtlicher, gleichbehandlungsrechtlicher oder strafrechtlicher Natur – gelten selbstverständlich die jeweiligen gesetzlichen Verfahren, Rechte und Begriffsdefinitionen. Das betrifft sowohl betroffene als auch beschuldigte Personen. Recht auf Fairness, rechtliches Gehör, Unschuldsvermutung und Datenschutz sind davon ausdrücklich umfasst.

Die im Rahmen dieses Codes gesetzten Maßnahmen und Konsequenzen sind daher strikt von etwaigen rechtlichen Verfahren zu unterscheiden. Ezekiel Management versteht den Code als kultur- und strukturbildendes Instrument, das zu einem respektvollen, diskriminierungssensiblen und verantwortungsbewussten Miteinander beiträgt – ergänzend, aber nicht ersetzend zur bestehenden Rechtslage.

5. SOZIALE GEBOTE DES MITEINANDERS

Bei diesen sozialen Geboten des Miteinanders handelt es sich um gemeinsam 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 Form von Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt hat im Wirkungsbereich von Ezekiel Management keinen Platz.

Unser Miteinander soll möglichst frei von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Machtmissbrauch sein. Das gilt im direkten Kontakt ebenso wie in digitalen Räumen, auf Bühnen, im Studio oder bei Veranstaltungen.

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

Die Grenzen einer Person sind nicht verhandelbar. Wir fragen im Zweifel nach, hören zu und handeln einvernehmlich – auch da, wo es Ambivalenzen gibt.

Konflikte sind kein Widerspruch zu einer respektvollen Umgebung und Arbeitskultur. Wir verstehen sie als Teil von Beziehung und Entwicklung. Wir bearbeiten Spannungen lösungsorientiert, wertschätzend – und holen uns ggf. auch externe Unterstützung, wenn wir alleine nicht weiterkommen.

Wir verpflichten uns zu einer Kultur der Gleichstellung, Inklusion, Diversität und des Respekts. Jede Person, die im Kontext von Ezekiel Management arbeitet, auftritt oder sich bewegt, trägt Verantwortung, zu einem diskriminierungssensiblen, gewaltfreien, reflektierten und solidarischen Miteinander bei – unabhängig von Funktion, Sichtbarkeit oder Machtposition.

Nein heißt Nein. Ja heißt Ja. Vielleicht heißt nicht Ja. Konsens ist keine Verhandlung, sondern Grundlage jeder Form von respektvollem Miteinander. Das gilt für körperliche Begegnung genauso wie für Kommunikation, Nähe, Zusammenarbeit und kreative Prozesse. Wenn wir uns unsicher sind, fragen wir. Und wenn wir Grenzen überschreiten, übernehmen wir Verantwortung.

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.

6. SCHUTZ VON BETROFFENEN PERSONEN

6.1. Unser Zugang zur Arbeit mit betroffenen Personen

Solidarität und der Umgang mit betroffenen Personen bedeutet für uns: ernsthaft zuhören, klare Prozesse bereitstellen und nachvollziehbare Konsequenzen für verursachende Personen oder Täter*innen ziehen. Es bedeutet, nicht nur situativ zu reagieren, sondern Schutz strukturell zu denken – in der Art, wie Räume gestaltet, Macht gelebt und Verantwortung benannt wird.

Wir betrachten den Schutz von Betroffenen nicht als Einzelfallregelung, sondern als Ausdruck einer strukturell gedachten Grundhaltung. Diese Haltung basiert auf dem Prinzip: Die Perspektive der betroffenen Person ist handlungsleitend. Es zählt nicht, was „gemeint“ war, sondern was erlebt wurde und welche Wirkung eine Handlung entfaltet hat. Wir sprechen anderen ihre Wahrnehmung nicht ab, sondern hören zu, schaffen Handlungsklarheit und suchen gemeinsam nach nächsten Schritten.

Gleichzeitig erkennen wir die Spannung zwischen einem bei uns im Kernteam vorherrschenden hohen Anspruch an Integrität und den realen Bedingungen in der Szene. Das Spannungsfeld zeigt sich wie folgt: Starker Idealismus und hohe persönliche Ansprüche treffen auf strukturelle Realität, Überforderung und oft unklare Rollen- und Machtdynamiken. Eine gesunde Fehlerkultur ist daher notwendig, ebenso wie ein ehrlicher Mittelweg zwischen Anspruch und Umsetzbarkeit. Dabei fokussieren wir uns auf einen Mittelweg zwischen Betroffenenenschutz, sinnvollen Konsequenzen und strukturellen Veränderungen. Ein echtes Umdenken kann nicht durch Angst entstehen, sondern durch Veränderung und Lernbereitschaft.

In der Realität unserer Branche gibt es zahlreiche Risiken, die uns als Ezekiel Management bewusst sind. So erleben wir Räume, in denen berufliche und private Rollen verschwimmen. Diese Räume sind nicht immer kontrollierbar. Hedonismus, Kunstfreiheit und Verantwortungsübernahme geraten hier oft in Spannung. Deshalb ist es umso wichtiger, Schutzstrukturen zu etablieren, die auch in unsicheren, fließenden oder chaotischen Situationen Orientierung geben.

Ein besonderer Fokus liegt auf Machtasymmetrien und fehlendem Rollenbewusstsein. Es gibt viele Personen in diversen Machtpositionen, oft ohne das ausreichend zu reflektieren. In dieser Gemengelage wird Zustimmung schnell mit echtem Konsens verwechselt – mit dem Risiko, dass Übergriffe oder Grenzverletzungen von Personen am unteren Ende der Machtpyramide nicht klar erkannt oder benannt werden können.

Ziel ist für uns die Entwicklung von konkreten Standards und einer gemeinsamen Haltung in Bezug auf diese Risiken, die sowohl die künstlerische Freiheit als auch klare ethische Rahmenbedingungen ermöglicht. Schutz bedeutet für uns auch, Räume wieder begehbar zu machen. Ob durch räumliche Trennung, moderierte Klärungsgespräche, arbeitsorganisatorische Veränderungen oder Begleitung – wir suchen gemeinsam nach Wegen, wie Betroffene sich wieder sicher bewegen, arbeiten oder auftreten können.

6.2. Unser Zugang zu Awarenessarbeit

Ezekiel Management führt selbst keine direkte Awarenessarbeit auf Veranstaltungen durch. Wir sind kein

Awareness-Team vor Ort und übernehmen keine operative Rolle bei Konzerten, Festivals oder Clubnächten. Gleichzeitig sehen wir es als unsere Verantwortung, zur Verankerung von Awarenessstrukturen beizutragen, und zwar dort, wo wir Gestaltungsspielraum haben.

Unsere Haltung orientiert sich dabei an den zwei oben bereits angesprochenen Raumebenen, die für unsere Arbeit wesentlich sind:

1. In Räumen, auf die wir direkten Einfluss haben, können und wollen wir aktiv Verantwortung übernehmen und uns direkt um Anlaufstellen und Prozesse für betroffene Personen bemühen.

2. In Räumen der Artists und Producern hingegen, formulieren wir durch den vorliegenden Code of Conduct eine klare Haltung und arbeiten gemeinsam daran, dass auch dort Awareness mitgedacht wird. Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung obliegt jedoch den Artists. Hier unterstützen wir Artists und Crews dabei, sichere und diskriminierungssensible Strukturen mitzudenken: durch Empfehlungen, Checklisten, Gesprächsangebote und die Begleitung von Konfliktfällen.

Wir sehen es als Teil unserer Verantwortung, Awareness nicht zu delegieren, sondern als gemeinsame Praxis zu verstehen, auch wenn wir sie nicht direkt operativ umsetzen. Darum begleiten wir Artists und Teams dabei, Awareness-Personen in der Crew zu benennen, Check-ins im Alltag zu etablieren und ein gemeinsames Verständnis von Konsens, Grenzen und Verantwortung zu entwickeln – nicht nur im Notfall, sondern präventiv und im laufenden Miteinander. Awareness kann außerdem nur dann wirken, wenn sie sichtbar und zugänglich ist. Deshalb sorgen wir dafür, dass niedrigschwellige, klare Informationen vor Ort auffindbar sind, auch wenn der Artist selbst kein Awarenesskonzept oder keinen Code of Conduct hat bzw. es kein offizielles Awareness-Team in der Venue vor Ort gibt:

6.2.1. Artist hat keinen eigenen Code of Conduct oder kein eigenes Awarenesskonzept

Wenn ein Artist, mit dem Ezekiel Management arbeitet, keinen eigenen Code of Conduct oder kein Awarenesskonzept formuliert hat, übernimmt Ezekiel Management die Verantwortung, ein sichtbares **Mindestmaß an Struktur pro Konzert** zur Verfügung zu stellen. In diesem Fall stellen wir Awarenessposter bereit, die auf Konzerten und Veranstaltungen gut sichtbar angebracht werden können.

Diese Poster enthalten:

- einen kurzen Hinweis auf die Haltung von Ezekiel Management,
- einen QR-Code, der zu einer zentralen Awareness-Landingpage führt,
- Informationen über Schutz, respektvolles Miteinander und Meldemöglichkeiten,
- den Hinweis, dass Meldungen von einer bei Ezekiel Management angesiedelten Awarenessbeauftragten entgegengenommen und vertraulich bearbeitet werden.

So schaffen wir Orientierung auch dort, wo keine strukturierte Ansprechbarkeit vor Ort besteht. Die Verantwortung für den Umgang mit Vorfällen übernehmen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten mit Blick auf Handlungssicherheit, Vertraulichkeit und Nachvollziehbarkeit.

6.2.2. Artist verfügt über einen eigenen Code of Conduct oder ein eigenes Awarenesskonzept

Wenn der Artist bereits ein eigenes Awarenesskonzept oder einen Code of Conduct entwickelt hat, respektieren und unterstützen wir dieses Konzept. In diesem Fall liegt die Verantwortung für Sichtbarkeit, Kommunikation und Handhabung bei der jeweiligen Künstler*in bzw. deren Team.

Ezekiel Management wird das bestehende Konzept mit den Artists abstimmen, bei Bedarf Feedback geben und bei der Umsetzung beratend zur Seite stehen. Die Managementebene sichert in solchen Fällen die grundsätzliche Haltung ab und stellt sicher, dass Awareness nicht symbolisch bleibt, sondern praktisch wirksam wird.

6.2.3. Unsere Empfehlungen: Awareness als Teil der eigenen Verantwortung sehen

Ezekiel Management versteht sich als Partner in der Entwicklung respektvoller und sicherer Arbeitsräume für Artists und Producer. Auch wenn die konkreten Auftritte, Räume und Settings primär unter der Verantwortung der Artists und Producer stehen, erwarten wir als Management, dass Awareness nicht dem Zufall überlassen bleibt.

Deshalb empfehlen wir unseren Artists nachdrücklich, im Rahmen ihrer Tour- und Arbeitskontexte eigene Maßnahmen zum Schutz und zur Sichtbarkeit von Awareness zu setzen. Wir empfehlen außerdem, unseren Producern, ihre Räume mit Bedacht und Sorgfalt so zu gestalten, dass ein Raum auf Augenhöhe und mit größtmöglicher Wertschätzung entsteht.

Für Artists bedeutet das konkret:

- Ggf. Erstellung eines eigenen Awarenesskonzept, eines eigenen Codes of Conduct oder eine Orientierung am gemeinsamen Code of Conduct,
- Sichtbare Hinweise auf Schutz und Meldestrukturen (Poster, QR-Code etc.) auf Konzerten,
- Benennung einer Awareness-Ansprechperson innerhalb der Crew,
- Reflexion von Machtverhältnissen in Arbeitsbeziehungen,
- Ggf. Zusammenarbeit mit lokalen Awareness-Teams.

Für Producer*innen bedeutet das konkret:

- Gestaltung von Arbeitsräumen, in denen sich alle Beteiligten sicher, respektiert und gesehen fühlen,
- Sensibilität im Umgang mit Nähe, kreativen Abhängigkeiten und Rollenunklarheiten,
- Bewusstsein über eigene Machtposition – insbesondere im Umgang mit jungen oder unerfahrenen Artists,
- Schaffung transparenter Kommunikationswege, klarer Erwartungen und professioneller Arbeitsatmosphäre,
- Ggf. Einbindung externer Begleitung oder Awareness-Beratung bei intensiven oder längeren Produktionsprozessen.

Wir stellen unseren Artists und Producern dafür Materialien, Vorlagen und Beratung zur Verfügung. Uns ist bewusst: Nicht alles ist sofort machbar – aber jeder Schritt ist ein Beitrag. Diese Empfehlung ist Teil unserer Managementkultur. Wir sprechen sie regelmäßig bei Onboardings, Tourvorbereitungen, in Strategiemeetings oder Feedbackgesprächen an.

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 Verstößen. Dieses Kapitel beschreibt, wie wir bei Ezeziel Management mit Vorfällen umgehen, die im Widerspruch zu unseren gemeinsam definierten Haltungen und Prinzipien stehen.

Unser Ziel ist es, einen fairen und transparenten Rahmen zu schaffen, sowohl für betroffene Personen als auch für jene, die mit einer Beschwerde oder einem Vorwurf konfrontiert sind. Die hier beschriebene Vorgehensweise orientiert sich an Prinzipien der Verhältnismäßigkeit, Transparenz und Vertraulichkeit.

Verletzungen von Grenzen, respektloses Verhalten oder diskriminierende Dynamiken können in verschiedenen Kontexten, auf und hinter der Bühne, sichtbar oder unsichtbar, beabsichtigt oder unbewusst passieren.

Unser Ziel ist es, betroffenen Personen mit klaren Abläufen, Zuhören und Orientierung zur Seite zu stehen, ohne Schuldumkehr und Druck. Je nachdem, wer betroffen ist, wer meldet und wer verantwortlich ist, unterscheiden sich Handlungsmöglichkeiten, Zuständigkeiten und auch unser Einfluss als Ezeziel Management. Wir möchten mit diesem Kapitel transparent machen, wie wir in unterschiedlichen Konstellationen vorgehen und das immer mit Fokus auf den Schutz betroffener Personen und auf strukturelles Lernen statt Einzelfallogik.

7.1. Meldeverfahren bei Verletzung dieses Codes of Conduct im Zusammenhang mit einer Veranstaltung

Veranstaltungen sind dichte soziale Räume mit erhöhten Risiken, in denen Grenzen in vielerlei Hinsicht überschritten werden können. Ob du Teil der Crew bist, auf oder hinter der Bühne arbeitest, im Publikum stehst oder vor Ort dienstlich involviert bist – du hast das Recht auf einen respektvollen und sicheren Rahmen.

Wenn du während eines Events etwas erlebst oder beobachtest, das du als übergriffig, grenzverletzend oder diskriminierend empfindest, hast du mehrere Möglichkeiten:

- Wenn vor Ort **ein Awareness-Team vorhanden ist**, kannst du dich direkt an dieses wenden. Diese Teams arbeiten eigenständig und vertraulich.
- Wenn **keine Awarenessstruktur vor Ort existiert**, hängt ein Poster von Ezeziel Management mit einem

QR-Code. Darüber gelangst du auf eine Landingpage mit Hinweisen zum Code of Conduct und einer Meldemöglichkeit

- Du kannst dich auch **nachträglich melden**, z. B. per Mail an unsere Awarenessbeauftragte und zwar auch dann, wenn du vor Ort die Unterstützung eines Awarenessteams in Anspruch genommen hast. Alle Kontaktmöglichkeiten findest du auf unserer Website.

Meldungen werden stets vertraulich behandelt! Wir nehmen dein Erleben ernst, und du entscheidest, ob und welche nächsten Schritte du wünschst. Falls du nicht selbst betroffen bist, sondern etwas beobachtet hast, kannst du das ebenfalls melden.

Wenn eine mutmaßliche Verletzung des Code of Conduct an Ezekiel Management herangetragen wird – sei es durch eine betroffene Person, durch Dritte oder über anonyme Meldungen – handeln wir auf Grundlage der oben genannten Prinzipien. Wir wissen, dass jede Situation individuell ist und sehen gleichzeitig das gesamtgesellschaftliche, strukturelle Problem, das hinter Übergriffen liegt.

Eine Meldung läuft bei uns folgendermaßen ab:

Schritt 1: Wie kann eine Meldung bei uns einlangen?

- Nicht immer ist der richtige Moment, etwas anzusprechen, direkt im Geschehen. Deswegen gibt es bei uns mehrere Wege, eine Meldung zu machen, und zwar auch im Nachhinein, in Ruhe und ohne Druck.
- Bei einzelnen Konzerten oder Festivalauftritten ist ein professionelles Awareness-Team anwesend. In diesem Fall sind die jeweiligen Awareness-Personen direkt ansprechbar, meist erkennbar durch spezifische Kleidung, Info-Punkte oder durch sonstige kommunizierte Hinweise. Diese Strukturen sind unabhängig und handeln auf Grundlage eigener Schutzkonzepte.
- Auch wenn du dich dort direkt gemeldet hast oder wenn du dich nicht gemeldet hast, kannst du dich jederzeit im Nachhinein an uns wenden. Manchmal braucht es Abstand, Zeit oder das richtige Gegenüber und das respektieren wir.
- In allen Fällen, in denen kein Awareness-Team vor Ort ist, sorgt Ezekiel Management dafür, dass sichtbare Hinweise auf eine Meldemöglichkeit bei Ezekiel Management gegeben sind.
- In der Regel findest du ein Awarenessposter mit QR-Code, das:
 - auf unseren Code of Conduct verweist,
 - dir zeigt, wie du anonym oder mit Namen eine Meldung machen kannst,
 - dir versichert, dass deine Meldung vertraulich von unserer Awarenessbeauftragten entgegengenommen und bearbeitet wird.
- Du kannst diesen Weg auch nach der Veranstaltung nutzen – der QR-Code bleibt aktiv, die Seite jederzeit zugänglich.
- Es gibt unabhängig von einem Awareness-Team vor Ort auch noch weitere Meldemöglichkeiten, die du auf unserer Landingpage findest.
- Auf der Landingpage findest du ein einfaches Formular, in dem du dein Anliegen schildern kannst – anonym oder mit Rückmeldemöglichkeit.

- Du kannst auch per E-Mail Kontakt mit unserer Awarenessbeauftragten (Kontakt auf der Website) aufnehmen.
- Indirekt über Crew, Tourmanagement oder Personen deines Vertrauens, die deine Meldung weitergeben können – mit oder ohne Namensnennung.
- Wir behandeln alle Meldungen vertraulich. Es gibt keine Verpflichtung, öffentlich Stellung zu nehmen oder eine formelle Beschwerde einzureichen.

Schritt 2: Vertrauliche Entgegennahme und erste Einordnung bei Ezekiel Management

- Unsere Awarenessbeauftragte nimmt die Meldung entgegen.
- Dabei wird die Perspektive der betroffenen Person ernst genommen – ohne Bewertung, ohne Gegenüberstellung.
- In einem ersten Gespräch werden die Anliegen, Bedürfnisse und mögliche Erwartungen geklärt.

Schritt 3: Schutz und Transparenz schaffen

- Auf Wunsch der betroffenen Person kann im Rahmen der Möglichkeiten eine vorläufige Schutzmaßnahme getroffen werden.
- Die betroffene Person entscheidet, ob und wann weitere Schritte gesetzt werden. Es entsteht kein Druck zur formellen Beschwerde.

Schritt 4: Fallprüfung durch die Awarenessbeauftragte

- Die Awarenessbeauftragte schaut sich den Fall an, dokumentiert ihn und prüft ihn im Lichte dieses Codes of Conduct.
- Die Awarenessbeauftragte gibt eine Einschätzung des Falls inkl. möglicher Konsequenzen ab.
- Wenn sie zu dem Schluss kommt, dass eine weitere Prüfung der Situation gewünscht ist oder aus Verantwortungsperspektive notwendig erscheint, bzw. eine heikle Situation entstehen könnte, kann sie den Fall auch an das interne Awarenesskomitee von Ezekiel Management weiterleiten.
- Dieses Awarenesskomitee diskutiert heikle Fälle und kann ggf. auch eine externe Vertrauensperson oder Moderator*in hinzuziehen.

Schritt 5: Gespräch und Klärungsversuch (optional)

- Wenn alle Beteiligten bereit sind, kann ein vertrauliches Gespräch angeboten werden – begleitet von einer extern geschulten Person. Dabei geht es nicht um eine erzwungene Einigung, sondern darum, einen sicheren Rahmen für Austausch, Abgrenzung und Perspektiven zu schaffen.
- Ziel ist es, Raum zu öffnen für Klärung, Verantwortung und, wo nötig, die gemeinsame Verständigung über weitere Schritte oder mögliche Konsequenzen.
- Die Teilnahme ist freiwillig. Jede beteiligte Person entscheidet eigenständig, ob und wie sie diesen Rahmen nutzen möchte.

- Jede Person kann eine Vertrauensperson zu diesem Gespräch beiziehen.

Schritt 6: Konsequenzen & Weiterarbeit

- Mögliche Konsequenzen können sein: Gesprächsverpflichtung, Trainingsauflagen, projektbezogene Pausierung, strukturelle Änderungen, Beendigung von Kooperationen oder sonstige in Pkt. 8 angeführte Konsequenzen.
- Jede Entscheidung wird transparent dokumentiert und nach Möglichkeit der betroffenen Person rückgemeldet.

Schritt 7: Nachsorge & strukturelles Lernen

- Auf Wunsch werden Betroffene an eine andere Struktur zur weiteren Begleitung weitergeleitet (z.B. Beratungsstellen).
- Das Management prüft, ob aus dem Fall strukturelle Veränderungen abgeleitet werden müssen (z. B. klarere Rollen, bessere Ansprechbarkeit, Sensibilisierungstrainings).
- Der Fall wird – vertraulich und ohne personenbezogene Details – in die interne Reflexion aufgenommen.

7.2. Verfahren bei sonstigen Code of Conduct Verletzungen

Grenzverletzungen und diskriminierendes Verhalten geschehen nicht nur in sichtbaren, öffentlichen Momenten. Auch abseits von Konzerten – in Proberäumen, Produktionssettings, Studioaufenthalten, digitalen Arbeitsräumen oder in interner Kommunikation – kann es zu unangemessenen Situationen kommen. Gerade dort, wo berufliche und private Rollen verschwimmen, wo Nähe und Kreativität auf strukturelle Abhängigkeiten treffen, braucht es besondere Aufmerksamkeit.

Wenn du in solchen Kontexten betroffen bist oder etwas beobachtest, das dich beunruhigt, ermutigen wir dich, dich an uns zu wenden. Auch wenn du unsicher bist, ob „es reicht“ oder „ob das überhaupt zählt“: Deine Wahrnehmung ist gültig, und deine Meldung hat Raum.

Wenn sich der Vorfall auf eine Person bezieht, die sich im direkten Verantwortungsbereich von Ezekiel Management befindet – etwa jemand aus dem Managementteam, ein Artist, Producer oder ein Mitglied der Crew – greifen unsere internen Strukturen:

- Diese bestehen aus klaren Zuständigkeiten,
- der Möglichkeit zur Einschaltung unserer Awarenessbeauftragten,
- der Möglichkeit zur Hinzuziehung einer externen Person,
- einem gemeinsamen Reflexions- oder Klärungsprozess.

Wenn die mutmaßlich verursachende Person nicht direkt in unserem Einflussbereich liegt, prüfen wir gemeinsam mit dir, welche Schritte sinnvoll und möglich sind. Das kann z. B. eine strukturierte Rückmeldung, eine Trennung von der Zusammenarbeit oder auch eine Weiterleitung an zuständige externe Stellen sein.

Wir verfolgen dabei folgende Schritte:

Schritt 1: Meldung eines Vorfalles

Wenn du betroffen bist oder einen Vorfall beobachtet hast, stehen dir mehrere Wege offen, um dich an uns zu wenden – unabhängig davon, ob du selbst involviert warst oder etwas beobachtet hast. Du kannst:

- das Online-Formular auf unserer Awareness-Landingpage nutzen,
- uns per E-Mail an die dort genannte Awarenessbeauftragte schreiben,

oder eine Person deines Vertrauens bitten, die Meldung für dich weiterzugeben – zum Beispiel Crew-Mitglieder, Tourmanagement oder Kolleg*innen.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Es besteht keine Verpflichtung, öffentlich Stellung zu nehmen oder formell Beschwerde einzulegen. Du allein entscheidest, ob und wie es weitergeht.

Schritt 2: Vertrauliche Entgegennahme und erste Einordnung

Unsere Awarenessbeauftragte nimmt die Meldung entgegen – mit größter Sorgfalt, ohne vorschnelle Bewertungen oder Gegenüberstellungen. In einem ersten Gespräch geht es darum, deine Perspektive ernst zu nehmen und gemeinsam zu klären, was du brauchst: Schutz, Rückmeldung, Gespräch, Abgrenzung oder einfach nur ein sicheres Gegenüber. Auch Unsicherheit oder offene Fragen sind willkommen.

Schritt 3: Schutz und Transparenz schaffen

Wenn du möchtest, können bereits in dieser Phase erste Maßnahmen gesetzt werden, die dich entlasten, etwa eine räumliche oder organisatorische Trennung, eine temporäre Pausierung der Zusammenarbeit oder die Anonymisierung deines Anliegens. Nichts passiert ohne dein Einverständnis.

Schritt 4: Fallprüfung

Wenn du weitere Schritte machen möchtest oder wenn die Awarenessbeauftragte den Eindruck hat, dass eine vertiefte Prüfung im Sinne der Verantwortung notwendig ist, wird der Fall intern dokumentiert und dem Ezekiel-Awarenesskomitee vorgelegt. Dieses prüft mit einem strukturellen Blick, welche Verantwortungsebenen betroffen sind (z. B. Artist, Management, externe Partner*innen) und ob weitere Klärungsschritte möglich oder notwendig sind. Wenn keine Einigung erzielt werden kann, kann auch eine externe Vertrauensperson oder Moderation beigezogen werden.

Schritt 5: Gespräch und Klärungsversuch (optional)

Wenn alle Beteiligten zustimmen, kann ein moderiertes Gespräch stattfinden, begleitet von einer externen, geschulten Person. Ziel ist nicht eine Versöhnung um jeden Preis, sondern Transparenz, klare Abgrenzung und die Möglichkeit, auszusprechen, was war. Wo nötig, werden Konsequenzen benannt oder vereinbart. Alle Beteiligten entscheiden gemeinsam, wie dieses Gespräch vorbereitet wird.

Schritt 6: Konsequenzen und Weiterarbeit

Je nach Situation können verschiedene Konsequenzen gesetzt werden, etwa Auflagen für Gespräche oder Trainings, strukturelle Veränderungen, temporäre Pausierungen oder auch eine Beendigung der Zusammenarbeit. Dabei schauen wir nicht nur auf individuelles Verhalten, sondern auch auf den strukturellen Kontext und die Verantwortungsebenen. Alle Schritte werden dokumentiert und transparent rückgemeldet.

Schritt 7: Nachsorge und strukturelles Lernen

Auf Wunsch unterstützen wir betroffene Personen durch Weiterleitung an externe Beratungsstellen. Gleichzeitig nehmen wir jeden Fall zum Anlass, unsere eigenen Strukturen zu reflektieren: Braucht es klarere Rollen? Bessere Erreichbarkeit? Mehr Sensibilisierung? Jede Meldung hilft uns, uns weiterzuentwickeln – gemeinsam, lernend und im Sinne eines möglichst sicheren Miteinanders.

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.

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.

Die im Rahmen dieses Codes of Conduct gesetzten Konsequenzen erfolgen auf Basis einer freiwilligen Selbstverpflichtung der Organisation. Sie sind von etwaigen arbeitsrechtlichen, gleichbehandlungsrechtlichen oder strafrechtlichen Verfahren strikt zu unterscheiden. Sobald ein Vorfall in den Anwendungsbereich gesetzlicher Bestimmungen fällt, gelten selbstverständlich die dort vorgesehenen rechtlichen Verfahren, Begriffsdefinitionen und Schutzrechte – sowohl für betroffene als auch für beschuldigte Personen.

8.1. Entscheidung über Konsequenzen

Die Entscheidung über mögliche Konsequenzen bei Verstößen gegen diesen Code of Conduct orientiert sich an der jeweiligen Verantwortungsebene und daran, ob das Management einen direkten oder nur mittelbaren Einfluss auf die beteiligten Personen hat. Dabei gilt in allen Fällen: Entscheidungen werden nicht willkürlich, sondern strukturiert, nachvollziehbar und in enger Abstimmung mit den Betroffenen und beteiligten Akteur*innen getroffen.

Dort, wo ein direkter Einfluss durch Ezekiel Management besteht – etwa bei Artists, Producern oder sonstigen intern beschäftigten Personen, kann eine unmittelbare Auseinandersetzung mit dem Vorfall erfolgen. In solchen Fällen übernehmen Management und gegebenenfalls ein internes Awarenesskomitee Verantwortung

für die Prüfung und für das Setzen angemessener Konsequenzen. Ist keine interne Klärung möglich oder erscheint eine externe Perspektive sinnvoll, kann eine externe Moderation beigezogen werden.

In Konstellationen, in denen Personen dem erweiterten Umfeld eines Acts zugeordnet sind – etwa Bandmitglieder, Tourcrews oder andere projektbezogene Mitarbeitende – und somit nicht in direkter Anstellung oder unmittelbarer Steuerung durch das Management stehen, erfolgt eine mögliche Intervention über den oder die jeweiligen Artists. Konsequenzen können in diesen Fällen nur in Rücksprache mit und über die betreffende Hauptperson kommuniziert und umgesetzt werden. Das Management übernimmt hier eine begleitende, unterstützende Rolle und steht im Konfliktfall auch für strukturierende Gespräche zur Verfügung.

Bei Personen außerhalb des unmittelbaren Wirkungskreises – etwa Veranstalter*innen, Venue-Personal, Besucher*innen oder Fans – greift das Prinzip der indirekten Zuständigkeit.

Vor Ort sind in erster Linie bestehende Awareness-Strukturen sowie Sicherheitsdienste handlungsbefugt. Für den Fall, dass Vorfälle im Nachhinein an Ezekiel Management herangetragen werden, prüft das Team – je nach Einflussmöglichkeit – ob weitere Schritte sinnvoll und möglich sind. In schwerwiegenden Fällen können unterstützende Maßnahmen ergriffen werden, etwa die Begleitung bei Anzeigen oder die Anregung nachhaltiger Veränderungen im jeweiligen Umfeld.

Entscheidungen über Konsequenzen erfolgen nicht schematisch, sondern mit Bedacht, unter Einbeziehung relevanter Perspektiven, und im Sinne einer diskriminierungssensiblen Praxis. Dabei stehen der Schutz betroffener Personen, strukturelle Lernprozesse und ein bewusster Umgang mit Verantwortung im Vordergrund – immer entlang der Leitlinie: Wer hat Handlungsmacht, wer ist betroffen, und wie kann Veränderung bewirkt werden?

8.2. Mögliche Konsequenzen pro Zielgruppe

Artists (unter Vertrag bei Ezekiel Management)

- Klärungsgespräch mit Management und ggf. Awarenessperson des Artists/Awarenessbeauftragte von Ezekiel Management,
- Reflexionsprozess: z. B. moderiertes Gespräch, externe Supervision, Schulung,
- Strukturelle Auflagen: z. B. Entwicklung oder Anpassung eines eigenen Awareness-Konzepts,
- Temporärer Ausschluss von Live-Terminen oder internen Formaten,
- Vertragliche Schritte bis hin zur Beendigung der Zusammenarbeit bei schweren oder wiederholten Verstößen.

Management-Team (Ezekiel Management selbst)

- Einschaltung einer externen Vertrauensperson oder Moderation,
- Strukturierte interne Reflexion / Supervision,
- Maßnahmen zur Rollenklärung, Machtsensibilität und Verantwortung.

Mitglieder der Tour-/Life-Crew (Technik, Band, Support, etc.)

- Rückmeldung und Gespräch durch Artist oder Management,
- Ausschluss von der Tour / zukünftiger Zusammenarbeit, wenn keine Bereitschaft zu Veränderung besteht,

Produzent*innen / externe Dienstleister*innen

- Direkte Rückmeldung über Artist oder Management,
- Reflexionsgespräch, ggf. durch Awarenessbeauftragte,
- Zukünftiger Ausschluss von Kooperationen,
- Signal an Artists, bestimmte Partnerschaften nicht weiter zu führen.

Veranstalter*innen oder Venues

- Dokumentation des Vorfalls und Rückmeldung durch Tour-Crew/Artist,
- Anfrage nach interner Aufarbeitung durch Ezekiel Management oder Artist,
- Boykott künftiger Zusammenarbeit, wenn strukturelle Veränderungen nicht erkennbar sind.

Besucher*innen / Fans / Dritte

Verantwortung für Verhalten im Publikum oder unter Besucher*innen liegt in erster Linie beim Veranstalter, bei der Venue und – sofern vorhanden – beim Awareness-Team vor Ort. Diese Strukturen entscheiden über Sofortmaßnahmen wie Deeskalation, Betreuung, Ausschluss oder Security-Eingriffe.

Sollte jedoch im Nachhinein eine Meldung bei Ezekiel Management über das Verhalten von Besucher*innen eingehen – insbesondere bei schwerwiegenden Vorfällen wie sexualisierter Gewalt, rassistischen Übergriffen oder massiven Grenzverletzungen – behalten wir uns in enger Abstimmung mit dem betroffenen Artist vor, nachhaltigere Maßnahmen anzuregen. Das kann z. B. beinhalten:

- eine strukturelle Rückmeldung an den Veranstalter bzw. die Venue,
- die Anregung von Hausverboten oder Awarenessmaßnahmen für Folgekonzerte,
- die Begleitung bei der Erstattung einer Anzeige,
- oder die klare Positionierung gegenüber dem betroffenen Publikum, etwa durch eine Stellungnahme.

9. KONTAKTMÖGLICHKEITEN UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Kontaktformular auf unserer Website: www.ezekielmgmt.com/awareness-de

Kontakt und Fragen zum Code of Conduct: awareness@ezekeilmgmt.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, einen respektvollen und sicheren Raum für alle zu machen.

Die Betreuung und Weiterentwicklung dieses Codes of Conduct liegt bei der Geschäftsführung von Ezekeil Management in Zusammenarbeit mit Sophie Rendl. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass die Awarenessarbeit nicht stehen bleibt, sondern sich mit der Realität der Menschen weiterentwickelt.



EZEKIEL MANAGEMENT

SOCIAL PRINCIPLES

Stand: 9. Juli 2025

Bei diesen sozialen Geboten des Miteinanders handelt es sich um gemeinsam 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 Form von Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt hat im Wirkungsbereich von Ezekiel Management keinen Platz.

Unser Miteinander soll möglichst frei von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Machtmissbrauch sein. Das gilt im direkten Kontakt ebenso wie in digitalen Räumen, auf Bühnen, im Studio oder bei Veranstaltungen.

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

Die Grenzen einer Person sind nicht verhandelbar. Wir fragen im Zweifel nach, hören zu und handeln einvernehmlich – auch da, wo es Ambivalenzen gibt.

Konflikte sind kein Widerspruch zu einer respektvollen Umgebung und Arbeitskultur. Wir verstehen sie als Teil von Beziehung und Entwicklung. Wir bearbeiten Spannungen lösungsorientiert, wertschätzend – und holen uns ggf. auch externe Unterstützung, wenn wir alleine nicht weiterkommen.

Wir verpflichten uns zu einer Kultur der Gleichstellung, Inklusion, Diversität und des Respekts. Jede Person, die im Kontext von Ezekiel Management arbeitet, auftritt oder sich bewegt, trägt Verantwortung, zu einem diskriminierungssensiblen, gewaltfreien, reflektierten und solidarischen Miteinander bei – unabhängig von Funktion, Sichtbarkeit oder Machtposition.

Nein heißt Nein. Ja heißt Ja. Vielleicht heißt nicht Ja. Konsens ist keine Verhandlung, sondern Grundlage jeder Form von respektvollem Miteinander. Das gilt für körperliche Begegnung genauso wie für Kommunikation, Nähe, Zusammenarbeit und kreative Prozesse. Wenn wir uns unsicher sind, fragen wir. Und wenn wir Grenzen überschreiten, übernehmen wir Verantwortung.

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.