

Verhaltensregeln für die Tiroler Festspiele Erl Betriebsges.m.b.H

1. Einleitung

Der Vorstand der „Tiroler Festspiele Erl Gemeinnützige Privatstiftung“ als EigentümerInnenvertretung der Tiroler Festspiele Betriebsges.m.b.H. (nachfolgend kurz „Festspiele“) beschließt für die MitarbeiterInnen der Festspiele verpflichtende Verhaltensregeln. Es handelt sich dabei um freiwillige unternehmensinterne Richtlinien, welche über die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften hinaus, von den MitarbeiterInnen im Sinne der Werte Integrität, Transparenz und Wertschätzung einzuhalten sind. Sämtliche MitarbeiterInnen haben sich in fairer und respektvoller Weise zu verhalten und jegliche Form der Diskriminierung zu verhindern. Dies gilt sowohl innerhalb der Festspiele als auch im Kontakt mit sonstigen Dritten. Führungskräfte sind an erster Stelle für einen respektvollen Umgang verantwortlich und müssen daher regelmäßig auf die Bedeutung dieser Thematik hinweisen und dies durch ihr persönliches Verhalten vorleben.

2. Zielsetzung

Zentrales Anliegen der Führung der Tiroler Festspiele Erl Betriebsges.m.b.H. ist es, einen gewalt- und diskriminierungsfreien Ort der künstlerischen und beruflichen Entfaltung gewährleisten zu können. Durch die Umsetzung und Einhaltung der Verhaltensregeln sollen Verhaltensweisen und Managemententscheidungen, welche zum Nachteil von MitarbeiterInnen oder der Festspiele selbst erwachsen könnten, präventiv ausgeschlossen oder geregelt werden. Die Verhaltensregeln dienen somit der Effizienzsteigerung, Risikovorbeugung und bestmöglichen Schadensabwehr innerhalb, sowie außerhalb der Festspiele und in weiterer Folge dadurch dem Ansehen und der Reputation der Festspiele. Die Verhaltensregeln und die darin ausgedrückten Werte beziehen sich gleichermaßen auf Verhaltensweisen und Entscheidungen aus dem künstlerischen wie auch wirtschaftlichen Bereich.



Mühlgraben 56 a, 6343 Erl, Austria

T +43 (0) 53 73 / 81 000
F +43 (0) 53 73 / 81 000 85

info@tiroler-festspiele.at
www.tiroler-festspiele.at

3. Werte der Tiroler Festspiele Erl

Gegenstand der Tiroler Festspiele Erl Betriebsges.m.b.H. ist laut Gesellschaftsvertrag die Durchführung der Tiroler Festspiele Erl. Es handelt sich dabei um eine gemeinnützige Tätigkeit von hoher gesellschaftlicher Bedeutung. Somit ist neben einem einwandfreien wirtschaftlichen Gebaren geprägt von Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit eine vorbildliche Unternehmenskultur essentieller Bestandteil bei der Durchführung der Tiroler Festspiele Erl. Die Unternehmenskultur der Festspiele basiert auf folgenden Werten:

Integrität bedeutet Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit in unserem Denken und Handeln unter steter Wahrung der berechtigten Interessen der Festspiele und ihrer Stakeholder.

Transparenz fordert objektiv nachvollziehbare Entscheidungen, Unternehmensabläufe und Strukturen. Dabei gilt die Einbeziehung mehrerer EntscheidungsträgerInnen im Sinne einer offenen Kommunikation als erstrebenswert.

Wertschätzung schafft zwischenmenschliche Beziehungen, welche auf Achtung, Respekt und Toleranz beruhen, und ist somit eine wesentliche Voraussetzung zur Vermeidung von Machtmissbrauch und Diskriminierung.



Mühlgraben 56 a, 6343 Erl, Austria

T +43 (0) 53 73 / 81 000
F +43 (0) 53 73 / 81 000 85

info@tiroler-festspiele.at
www.tiroler-festspiele.at

4. Meldepflichtige Sachverhalte

a. Befangenheit

Könnte das objektive Urteilsvermögen eines/ einer EntscheidungsträgerIn auf Grund von persönlichen Motiven eingeschränkt sein, so hat er/sie dies zu melden. Befangenheit besteht insbesondere dann, wenn ein persönliches Naheverhältnis familiärer, intimer, oder freundschaftlicher Art zwischen einer Person und dem/der EntscheidungsträgerIn besteht.

b. Interessenskonflikte

Existiert das Risiko, einer Person durch eine Entscheidung einen direkten oder indirekten privaten Vorteil zukommen zu lassen, so hat der/die EntscheidungsträgerIn und/oder die begünstigte Person dies zu melden. Solche Tatbestände, die den Interessen der Festspiele schaden könnten, bestehen unter anderem bei folgenden Sachverhalten:

Transaktionen zwischen einem Betrieb des/der EntscheidungsträgerIn oder einem Betrieb einer in einem persönlichen Naheverhältnis stehenden Person und den Festspielen, Kreditgewährung an MitarbeiterInnen und dritte Personen, Annahme von Vorteilszuwendungen (Geschenke, Einladungen), welche einen Wert von € 100 überschreiten, Ausübung einer Nebenbeschäftigung, die im Wettbewerb mit der beruflichen Tätigkeit für die Festspiele steht, Handlungen, welche den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit widersprechen.



c. Fehlverhalten

Besteht der Verdacht auf Fehlverhalten seitens eines/einer MitarbeiterIn gegenüber anderen MitarbeiterInnen oder dritten Personen, so ist dies von allen, die davon Kenntnis haben, zu melden. Fehlverhalten besteht vor allem, jedoch nicht ausschließlich, bei folgenden Sachverhalten:

- Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der sexuellen Orientierung, der Weltanschauung oder des Alters,
- Herabwürdigende, sexistische oder verletzende Handlungen und Äußerungen,
- Handlungen und Äußerungen, welche den Grundsätzen von Integrität, Transparenz und Wertschätzung widersprechen.

- d. Wesentlich für einen meldepflichtigen Sachverhalt ist, dass das Fehlverhalten, die Befangenheit und der Interessenskonflikt beginnen, wenn das Risiko einer Beeinflussung besteht und nicht erst, wenn eine solche Beeinflussung tatsächlich stattgefunden hat. Meldepflichtige Sachverhalte sind im Vorhinein von den MitarbeiterInnen bestmöglich zu vermeiden.

5. Vorgehensweise beim Bestehen von meldepflichtigen Sachverhalten

Jede/r MitarbeiterIn ist dazu verpflichtet, dem/der unmittelbaren Vorgesetzten unaufgefordert und zeitgerecht Selbstauskunft über einen meldepflichtigen Sachverhalt zu erteilen beziehungsweise auf das Bestehen eines meldepflichtigen Sachverhalts bei einer dritten Person hinzuweisen und sämtliche Informationen und Grundlagen für diese Annahme offenzulegen. Betrifft der meldepflichtige Sachverhalt den unmittelbaren Vorgesetzten selbst, so hat der/die MitarbeiterIn sich an den/die nächsthöhere/n Vorgesetzte/n zu wenden. In einem solchen Fall ist alles Erforderliche zu unternehmen, um die Identität des/der meldenden MitarbeiterIn zu schützen. Im Falle eines Fehlverhaltens der Geschäftsführung ist der/ die Vorsitzende des Stiftungsvorstandes zu informieren.



Mühlgraben 56 a, 6343 Erl, Austria

T +43 (0) 53 73 / 81 000
F +43 (0) 53 73 / 81 00085

info@tiroler-festspiele.at
www.tiroler-festspiele.at

Sollte eine betroffene Person dennoch von einer Meldung von gegen sie gerichteten diskriminierenden Verhaltensweisen absehen, können dadurch keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen erwachsen.

Die/Der unmittelbare Vorgesetzte oder der Vorsitzende des Stiftungsvorstandes entscheidet individuell über das jeweilige Vorgehen, beziehungsweise über etwaige Sanktionen gegen die/den MitarbeiterInnen. Damit soll im Sinne eines Vier-Augen-Prinzips die nächst höhere Leitungsebene informiert und in die Entscheidung eingebunden werden.

Die Meldepflicht gilt auch dann als erfüllt, wenn sie gegenüber der Ombudsfrau der Tiroler Festspiele Erl erfolgt.

Wesentlich für einen meldepflichtigen Sachverhalt ist, dass das Fehlverhalten, die Befangenheit und der Interessenskonflikt beginnen, wenn das Risiko einer Beeinflussung besteht und nicht erst, wenn eine solche Beeinflussung tatsächlich stattgefunden hat. Meldepflichtige Sachverhalte sind im Vorhinein von den MitarbeiterInnen bestmöglich zu vermeiden.

6. Inkrafttreten

Die Verhaltensregeln treten mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Erl, am 17.07.2018



**Vorsitzender des Stiftungsvorstandes
Dr. Hans Peter Haselsteiner**

