



BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR PRÄVENTION VON SEXISMUS, RASSISMUS, DISKRIMINIERUNG UND MACHTMISSBRAUCH AM THEATER BREMEN – VERHALTENSKODEX

zwischen der

Theater Bremen GmbH

Vertreten durch die Geschäftsführer Prof. Michael Börgerding
und Michael Helmbold

– nachfolgend „Theater Bremen“ genannt

und dem Betriebsrat des Betriebes der Theater Bremen GmbH

Vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Dieter Leinfelder
– nachfolgend „Betriebsrat“ genannt“

PRÄAMBEL

Unser Anspruch als Theater ist es, künstlerische Impulse in eine sich stets wandelnde Stadtgesellschaft zu geben und deren Veränderung mitzugestalten. Wir begreifen uns nicht nur als kritische Beobachter*innen gesellschaftlicher Entwicklungen, sondern wollen auch ein Ort gelebter gesellschaftlicher Weiterentwicklung sein. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind für die Theater Bremen GmbH elementar. Die Theater Bremen GmbH und ihre Mitarbeiter*innen stellen sich der Herausforderung, die Diversität der Gesellschaft an den Häusern abzubilden und zu leben. Parallel zu den gesetzlichen Regelungen zum Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Herkunft, Religion, Alter, sexueller Identität oder einer Behinderung und den daraus resultierenden Rechten und Pflichten, einigen sich die oben genannten Partner deshalb betriebsintern auf einen wertebasierten Verhaltenskodex zur Prävention von Sexismus, Rassismus, allen Diskriminierungsformen und Machtmissbrauch. Herabwürdigende Verhaltensweisen und Machtmissbrauch werden am Theater Bremen nicht toleriert. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, einen Umgang aller Mitarbeiter*innen zu befördern, der sich durch Wertschätzung auszeichnet.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter*innen der Theater Bremen GmbH, inklusive gastweise engagierter Personen.

§ 2 Zielsetzung

(1) Diese Betriebsvereinbarung soll dazu beitragen, dass Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch am Theater Bremen verhindert, die Mitarbeiter*innen davor geschützt und vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden.

(2) Alle Mitarbeiter*innen werden aufgefordert, Verhaltensweisen zu unterlassen, die als Belästigung, Beleidigung, Diskriminierung, Rassismus und Machtmissbrauch empfunden werden. Grundlage der Arbeitskultur im Theater Bremen ist eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und ein soziales Miteinander, mit dem Willen, Konflikte offen anzusprechen und zu lösen.



Unter partnerschaftlicher Zusammenarbeit verstehen die Partner dieser Betriebsvereinbarung folgendes:

- einen respektvollen, fairen und ehrlichen Umgang miteinander, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, sexueller Orientierung oder einer Behinderung
- die Unterlassung jeder Form von sexueller oder rassistischer Belästigung
- die Unterlassung von Übergriffen in gestischer, sprachlicher und/ oder körperlicher Form
- das Bewusstsein, dass das eigene Verhalten beim Gegenüber eine andere Wirkung erzielen kann als beabsichtigt
- eine klare und eindeutige Kommunikation
- eine frühzeitige offene Ansprache von Konflikten und Problemen
- die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung fairer Lösungswege
- ein aktives Einschreiten als Zeug*in von Übergriffen, Machtmissbrauch und unangenehmem Verhalten jeglicher Art und direkte Ansprache von unangemessenem Verhalten
- die strikte Trennung von Erlaubtem innerhalb und außerhalb der künstlerischen Arbeit
- kein Missbrauch der Freiräume der Kunst
- ein verantwortungsvoller Umgang mit übertragender Macht

(3) Von Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden, mit dem Ziel, Maßnahmen gegen das Fehlverhalten einzuleiten.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten. Betroffenen, die sich zur Wehr setzen und Personen, die Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen.

(4) Bei Verdacht auf sexuelle, rassistische und/ oder diskriminierende Belästigung sowie Machtmissbrauch verpflichtet sich die Theater Bremen GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung, alle notwendigen Maßnahmen zur Aufklärung und zum Schutz von betroffenen Personen einzuleiten.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Unzulässige Grenzüberschreitungen sind ein grundsätzliches Kennzeichen geringer Wertschätzung, die ein anderer Mensch gegen seinen Willen erfährt. Als Belästigung oder Verletzung können auch Vorgänge empfunden werden, die so nicht beabsichtigt waren und erst später in ihrer rassistischen, sexistischen oder herabsetzenden Dimension klar werden.

Es ist grundsätzlich nicht angebracht, die persönliche Sphäre anderer zu überschreiten.

(1) Sexismus/ sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt.

Verboten sind insbesondere:

- unerwünschte, nicht einvernehmliche sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- anzügliche Bemerkungen, Witze, Gesten und Kommentare über den Körper, die Sexualität oder die sexuelle Orientierung Anderer
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- sexuell gefärbte herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen
- Zeigen, Verbreiten und sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen
- direkte/indirekte Drohung mit Nachteilen für die Ablehnung von sexuellen „Gefälligkeiten“ jedweder Art bzw. das Versprechen von Vorteilen für sexuelle Zugeständnisse
- die (auch versuchsweise) Erzwingung sexueller Handlungen mittels Gewalt oder Androhung von Gewalt



(2) Rassismus

Rassismus ist jede Ungleichbehandlung, Äußerung oder Gewalttat, die bewirkt oder beabsichtigt, dass Menschen wegen ihrer Sprache, Hautfarbe, äußeren Erscheinung und/oder ihrer (vermeintlichen) ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeit herabgesetzt und stigmatisiert werden.

Unter anderen:

- rassistische Darstellungen und Bilder
- rassistische Beleidigungen und herabwürdigende Handlungen
- rassistische Witze, Bemerkungen, Verhaltensweisen und Vorurteile
- „Blackfacing“
- Absprechen von Individualität, indem das Verhalten und Handeln einer Person mit einer vermeintlichen „Kultur“ begründet wird (Kulturalisierung)
- Exotisierung

(3) Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Herabsetzung von Mitarbeiter*innen, insbesondere aufgrund einer Behinderung, der Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, der politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung, einer Krankheit, des Alters, Geschlechts (einschließlich Schwangerschaft und Mutterschutz) und/oder sexueller Identität. Dabei ist es gleichgültig, ob diese in verbaler, schriftlicher oder körperlicher Form oder in sonstigen Handlungen gegenüber einer anderen Person erfolgt.

Unter anderem:

- Ungleichbezahlung aufgrund des Geschlechts
- Altersdiskriminierung
- Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

(4) Machtmissbrauch

Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer Machtposition, um andere Personen, über welche Macht ausgeübt werden kann, zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder eigenen bevorzugten Menschen persönliche und/oder berufliche Vorteile zu verschaffen.

Unter anderem:

- Anschreien oder andere Formen verbaler und körperlicher Gewalt
- herabwürdigende Bemerkungen, Gesten und Verhaltensweisen
- Übergriffe in gestischer, sprachlicher oder körperlicher Form
- bewusstes „Übersehen“ und Nicht-Beachten
- missbräuchliche Arbeitszuweisung
- Demütigungen und/oder Einschüchterungen
- bevorzugte Behandlung
- Mobbing

§ 4 Pflichten des Arbeitgebers

Die Theater Bremen GmbH ist laut § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

Der Leitung der Theater Bremen GmbH obliegen besondere Fürsorgepflichten für die Mitarbeiter*innen.

Führungskräfte, die Personalabteilung sowie die Theaterleitung sind bei Mitteilung konkreter Umstände, die schriftlich, mündlich oder durch Dritte an sie herangetragen werden, zum Einschreiten verpflichtet.

Die Theater Bremen GmbH wird in Abstimmung mit Betroffenen gegen Personen vorgehen, welche sexistisch, rassistisch, diskriminierend handeln oder Machtmissbrauch ausüben. Dabei wird sichergestellt, dass Betroffenen aus der Mitteilung eines möglichen Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht (§16AGG).



§ 5 Verantwortung von Führungskräften

Die Führungskräfte haben durch ihr Verhalten zu einem diskriminierungs- und angstfreies Arbeitsklima beizutragen. Führungskräfte, die Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch nicht konsequent entgegenreten, sind von der nächsthöheren Führungskraft auf ihre Verantwortung hinzuweisen.

Die Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen eingeleitet werden.

Die Theater Bremen GmbH erweitert die Handlungskompetenzen der Führungskräfte in Bereichen der Wahrnehmung von Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch durch entsprechende Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote.

§ 6 Beratung und Unterstützung

(1) Betroffene haben die Möglichkeit, ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch mit Ansprechpartner*innen ihrer Wahl zu führen. Ein solches Beratungsgespräch kann unabhängig und losgelöst von einem etwaigen Beschwerdeverfahren durchgeführt werden.

(2) als interne Beratungsstellen stehen für ein Beratungsgespräch insbesondere

- der Betriebsrat
- die Frauenbeauftragte
- die Schwerbehindertenvertretung

zur Verfügung.

(3) als externe Beratungsstellen für ein Beratungsgespräch stehen den Mitarbeiter*innen u. a.

- die Themis Vertrauensstelle
- die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Berlin)
- Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA)

zur Verfügung.

(4) die Ansprechpartner*innen/ Beratungsstellen sollen die Betroffenen im Umgang mit der wahrgenommenen sexistischen Belästigung, rassistischen oder diskriminierenden Behandlung oder bei Machtmissbrauch beraten und unterstützen. Sie sollen die Betroffenen insbesondere über ihre Rechte, die Möglichkeiten ihrer Wahrnehmung und Durchsetzung sowie über die entsprechenden Regelungen dieser Betriebsvereinbarung informieren. Sie können Hilfe bei der Einreichung einer Beschwerde leisten. Sie können die Betroffenen im Falle des Einlegens einer Beschwerde weiter unterstützen und bei Gesprächen begleiten.

§ 7 Mögliche Verfahrensweisen und Maßnahmen

(1) Die Betriebsvereinbarung „Umgang mit Konflikten“ zeigt die Verfahrensweise und mögliche Handlungsstrategien zur Konfliktlösung auf.

(2) Neben den angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen unter Beachtung der personalvertretungsrechtlichen Regelungen (Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung) kann die Theaterleitung eine geeignete Weiterbildungsmaßnahme, wie beispielsweise „Gewaltfreie Kommunikation“, „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ oder einen „Antirassismus-Workshop“ anordnen.

§ 8 Information gegenüber den Mitarbeiter*innen

Die Betriebsvereinbarung wird allen Mitarbeiter*innen im Geltungsbereich zur Verfügung gestellt. Bei Neueinstellung wird die Betriebsvereinbarung mit den anderen, bei der Einstellung üblichen, Unterlagen überreicht.



§ 9 Schlussbestimmungen

(1) Die Arbeitgeber und der Betriebsrat verpflichten sich, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse und Veränderungen in der Sachlage, z. B. Gesetzgebung, zu verfolgen und bei Bedarf die Betriebsvereinbarung fortzuschreiben.

Die Betriebsvereinbarung kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragspartner*innen abgeändert werden.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung in den übrigen Punkten unberührt.