



HESSISCHER LANDTAG

23. 06. 2021

Kleine Anfrage

Dr. Stefan Naas (Freie Demokraten) vom 20.05.2021**Maßnahmen gegen Fälle von Diskriminierung an hessischen Staatstheatern****und**

Antwort

Ministerin für Wissenschaft und Kunst

Vorbemerkung Fragesteller:

In den letzten Jahren sind immer wieder Fälle von Diskriminierung, insbesondere Rassismus und Sexismus, an deutschen Theatern publik geworden. Dabei hat zuletzt ein Fall aus Düsseldorf besonderes Aufsehen erregt. In der öffentlichen Debatte werden dabei nicht nur die einzelnen Fälle intensiv aufgegriffen, sondern auch die Gesamtstrukturen diskutiert, die, so häufig die Einschätzung, ein Umfeld von Machtmissbrauch begünstigen würden. Einige Theater haben daher bereits vor einigen Jahren sogenannte Anti-Diskriminierungs-Klauseln oder Anti-Rassismus-Klauseln in ihre Verträge aufgenommen, durch die bei auftretenden Fällen unterschiedliche Maßnahmen ergriffen werden können, und gesonderte Beschwerdestrukturen geschaffen (siehe hierzu beispielsweise:

→ https://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-am-theater-wie-buehnen-sich-fuer-diskriminierung.2156.de.html?dram:article_id=496036).

Vorbemerkung Ministerin für Wissenschaft und Kunst:

Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch dürfen keinen Platz in unserer Gesellschaft haben. Die in den vergangenen Jahren auch im Kulturbereich bekannt gewordenen Fälle sind zu missbilligen und vollständig aufzuklären. Eine stärkere gesellschaftliche Sensibilisierung soll dazu dienen, Fälle wie die beschriebenen, z.B. in Düsseldorf und Berlin für die Zukunft dauerhaft zu unterbinden.

Die deutschen Stadt-, Staats- und Landestheater haben in diesem Sinne schon früh ihre Verantwortung für diese Themen erkannt. Kunst, die für sich in Anspruch nimmt, gesellschaftliche Diskurse aufzugreifen, kritisch zu beleuchten und relevante Beiträge dazu zu leisten, sollte vor diesem Hintergrund in jeder Hinsicht vorbildlich handeln. Im Jahr 2018 hat der Deutsche Bühnenverein daher auf seiner Jahreshauptversammlung nach ausführlichen Debatten einstimmig einen „Wertebasierten Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch“ verabschiedet (Anlage 1), der den Mitgliedsbühnen, den Theaterleitungen und den Mitarbeitenden als Richtlinie dient. Der Deutsche Bühnenverein ist der Interessen- und Arbeitgeberverband des deutschen Bühnenwesens, alle öffentlich getragenen Theater – auch die hessischen – sind Mitglied und bekennen sich somit zu diesem Kodex.

Weiterhin wurde 2018 die bundesweit arbeitende, unabhängige und überbetriebliche „THEMIS-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt“ gegründet. Träger sind 19 Branchenverbände und Gewerkschaften aus Theater, Film, Konzertwesen und Rundfunk – auch der Deutsche Bühnenverein.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie viele der hessischen Staatstheater haben eine sogenannte Anti-Rassismus-Klausel, eine Anti-Diskriminierungs-Klausel, oder eine vergleichbare Klausel in ihre Verträge aufgenommen?

Frage 2. Wie lauten die unter 1. genannten Klauseln im Wortlaut?

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 1 und 2 gemeinsam beantwortet.

Im Grundsatz dient der in der Vorbemerkung genannte „Wertebasierte Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch“ (Anlage 1) als Richtlinie für die Bühnenleitungen und die Beschäftigten aller hessischen Staatstheater. Es steht den Belegschaften der Staatstheater zudem frei, innerhalb der innerbetrieblichen Verständigung weitergehende Regelungen – etwa durch Dienstvereinbarungen – zu treffen.

Am **Staatstheater Darmstadt** gelten seit Sommer 2018 die „Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ (Anlage 2) sowie Regeln zum „Partnerschaftlichen Verhalten am Staatstheater Darmstadt“ (Anlage 3). Anti-Diskriminierung, auch aus rassistischen Gründen, ist Teil dieser Vereinbarungen. Beide Dokumente werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (auch Gästen) bei Einstellung zur Verfügung gestellt, der Erhalt muss schriftlich bestätigt werden.

Das **Staatstheater Kassel** (Anlage 4) hat ein Leitbild und eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet, eine Vertragsklausel gibt es nicht.

Am **Staatstheater Wiesbaden** gibt es derzeit Überlegungen, den Wertebasierten Verhaltenskodex des Bühnenvereins in Zukunft den Verträgen beizufügen bzw. in die Verträge zu integrieren. Weiterhin wird derzeit gemeinsam mit dem örtlichen Personalrat geprüft, ob der Wertebasierte Verhaltenskodex in eine Betriebsvereinbarung überführt werden kann.

Frage 3. Wie oft haben sich Beschäftigte an hessischen Staatstheatern nach Kenntnis der Landesregierung seit Einführung der Klauseln darauf berufen? (Bitte aufschlüsseln nach Theater)

Seit 2018 gab es am **Staatstheater Darmstadt** drei Fälle, davon gab es bei einem Fall mehrere Beschwerden, bei denen diskriminierendes Verhalten gemeldet wurde.

Aus dem **Staatstheater Wiesbaden** ist ein Fall bekannt.

Aus dem **Staatstheater Kassel** wurden der Landesregierung keine Fälle gemeldet.

Frage 4. Welche Maßnahmen wurden unter Berufung auf die jeweilige Klausel durchgeführt? (Bitte aufschlüsseln nach Theater)

Grundsätzlich haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, innerbetrieblich das Gespräch zu suchen – etwa im Jahresgespräch, beim Personalrat oder, falls notwendig, unter Einsatz externer Mediation. All diese Maßnahmen sind keine Besonderheit des Theater- oder Kulturbetriebes, sondern erprobte und bewährte Mittel des Arbeitslebens insgesamt. Überbetrieblich steht die THEMIS-Vertrauensstelle zur Verfügung.

Am **Staatstheater Darmstadt** gab es in einem der drei Fälle Gespräche, um eine Wiederholung zu unterbinden und Konsequenzen einer Wiederholung aufzuzeigen. Ein zweiter Fall zwischen zwei Kollegen endete trotz vieler Gespräche mit differierenden Aussagen der beiden. Da es keine weiteren Zeugen gab, wurden generelle Gespräche geführt, um eine höhere Sensibilität für missverständliche Situationen zu erreichen und um diese künftig zu vermeiden. Ein dritter Fall ist derzeit Gegenstand arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen.

Am **Staatstheater Wiesbaden** ist ein Fall im April 2021 aufgetreten. Dazu gab es ein gemeinsames Gespräch zwischen der Betroffenen, dem direkten Vorgesetzten und dem Geschäftsführenden Direktor unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. In der Folge wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Wertebasierte Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins mit persönlichem Anschreiben und dem Hinweis auf die THEMIS-Beratungsstelle zur Verfügung gestellt, der Personalrat wurde eingebunden.

Frage 5. Inwiefern können solche Klauseln nach Ansicht der Landesregierung dabei helfen, an den hessischen Staatstheatern auftretende Fälle von Diskriminierung adäquat aufzuarbeiten?

Die Einführung des Wertebasierten Verhaltenskodex und die Gründung von THEMIS haben nach Ansicht der Landesregierung den Diskurs zu diesen Themen im Kulturbetrieb insgesamt belebt, zu einer gesteigerten Sensibilität geführt und das Vertrauen in die Systeme gestärkt. Insofern haben sich die genannten Maßnahmen als geeignet erwiesen und sollten aus Sicht der Landesregierung gestärkt und ausgebaut werden. Die oftmals vereinfachende, zuspitzende mediale Berichterstattung wird dabei der Komplexität der Fragestellungen bedauerlicherweise häufig nicht gerecht.

Der Deutsche Bühnenverein hat bereits eine Weiterentwicklung des Wertebasierten Verhaltenskodex für das nächste Jahr angekündigt. Zudem tragen auch die Staatstheater – Leitung und Belegschaft – eine Eigenverantwortung, die vereinbarten Normen innerhalb der innerbetrieblichen Verständigung kollegial zu leben, zu evaluieren, intern auf mögliche Defizite hinzuweisen und sie bei Bedarf gemeinsam weiterzuentwickeln.

Frage 6. Welche Beschwerdestrukturen existieren an hessischen Staatstheatern, die Beschäftigte bei Diskriminierungserfahrungen nutzen können?

Die aktuelle Debatte erweckt in der Öffentlichkeit häufig den Eindruck, es gebe innerhalb der Einrichtungen des Kulturbetriebes keine Beschwerdestrukturen und Hilfsangebote. Dies trifft jedoch nicht zu, vielmehr gibt es auf der Basis gesetzlicher, tarifvertraglicher und innerbetrieblicher Regeln seit jeher eine ganze Fülle von sich stetig weiterentwickelnden Gesprächsmöglichkeiten und Beschwerdestrukturen: So können sich Betroffene bei Bedarf an ihre direkten Vorgesetzten wenden, an die Bühnenleitung, den örtlichen und den Hauptpersonalrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Vertrauensperson der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen, den Betriebsärztlichen Dienst, die gewählten Sprecherinnen und Sprecher der Ensembles, die gewählten Orchester- und Chorvorstände, den Ordnungsausschuss Orchester, den Ordnungsausschuss Chor, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, an gewerkschaftliche Angebote und an die Dienstaufsicht im Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Darüber hinaus bieten die Bühnen im Bedarfsfall externe Mediationen und Coachings an. Überbetrieblich steht die THEMIS-Vertrauensstelle zur Verfügung.

Frage 7. Wie oft wurden diese Beschwerdestrukturen seit ihrer Einrichtung bereits in Anspruch genommen?

Auf die Antwort zur Frage 4 wird verwiesen.

Frage 8. Welche weiteren Unterstützungsmöglichkeiten gibt es für Betroffene an den hessischen Staatstheatern?

Auf die Antwort zur Frage 6 wird verwiesen.

Frage 9. Gab es nach Kenntnis der Landesregierung Fälle von Diskriminierung an den hessischen Staatstheatern, die aufgrund fehlender Beschwerdestrukturen erst mit deutlicher zeitlicher Verzögerung aufgearbeitet wurden?

Derartige Fälle sind der Landesregierung nicht bekannt.

Frage 10. Welche weiteren Planungen verfolgt die Landesregierung, um in den hessischen Staatstheatern die Sensibilität bei diesem Thema zu stärken?

Auf die Antwort zur Frage 5 wird verwiesen.

Wiesbaden, 16. Juni 2021

Angela Dorn

Anlagen



Wir, die deutschen Theater und Orchester, geben grundlegende künstlerische Impulse in eine sich stets wandelnde Gesellschaft und sind daher nicht nur Bewahrer der künstlerischen Freiheit, sondern auch Katalysator gesellschaftlicher Weiterentwicklung. Aus diesem Verständnis heraus haben wir einen

Wertebasierten Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch

entwickelt, der einen Verständigungsprozess und einen progressiven Umgang aller Mitarbeiter*innen an unseren Theatern und Orchestern in Gang setzen soll.

Als Theater und Orchester haben wir gemeinsame Werte. Wir zeigen Haltung und ermutigen uns gegenseitig, jede Form von Übergriff oder Diskriminierung zu unterbinden. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind für uns elementar. Wir stellen uns der Herausforderung, die Diversität unserer Gesellschaft in unseren Häusern abzubilden und zu leben. Innerbetrieblich zeigen wir einander Respekt und Wertschätzung. Wir sorgen für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit in den Betrieben und ein soziales Miteinander mit dem Willen, Konflikte offen anzusprechen und zu lösen. Wir bemühen uns um klare und vertrauensvolle Kommunikation auf allen Ebenen unserer Häuser.

Wir tragen aufgrund dieses Selbstverständnisses und als Arbeitgeber die Verantwortung, unsere Mitarbeiter*innen und Künstler*innen aktiv vor sexueller Belästigung und Machtmissbrauch am Arbeitsplatz zu schützen.

Dem Management und der Führungsebene jedes Theaters und jedes Orchesters obliegen in diesem Zusammenhang besondere Fürsorgepflichten für die Mitarbeiter*innen. Dieser stellen wir uns als Mitglieder im Deutschen Bühnenverein und sehen es als unsere Aufgabe an, mit diesem wertebasierten Verhaltenskodex für ein diskriminierungs- und angstfreies Arbeitsklima zu sorgen.

Grundsätzliches Kennzeichen der Belästigung ist eine Grenzüberschreitung, die ein anderer Mensch gegen seinen Willen erfährt. Als Belästigung können auch Vorgänge empfunden werden, die nicht beabsichtigt waren. Es ist daher nicht angebracht, die persönliche Sphäre anderer zu überschreiten, unter anderem durch:

- die (auch versuchsweise) Erzwingung sexueller Handlungen mittels Gewalt oder Androhung von Gewalt
- direkte/indirekte Drohung mit Nachteilen für die Ablehnung von Avancen
- Versprechen von Vorteilen für sexuelle Zugeständnisse
- Zeigen oder Verbreiten von Pornografie

- anzügliche und sexualisierte Bemerkungen, Witze und Gesten
- abfällige Bemerkungen über den Körper, die Sexualität oder die sexuelle Orientierung Anderer
- nicht einvernehmliche körperliche Berührungen
- Verlangen nach sexueller Aufmerksamkeit.

Auf Basis der oben angeführten Werte verpflichten wir uns auf verbindliche Verhaltensregeln für alle Mitarbeiter*innen in unseren Häusern, unabhängig von ihrer Position:

- Ich trenne zwischen dem, was innerhalb und außerhalb der künstlerischen Arbeit erlaubt ist und missbrauche diese Freiräume der Kunst nicht.
- Ich verhalte mich respektvoll gegenüber allen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Herkunft und sexueller Orientierung.
- Ich unterlasse jede Form von sexueller Belästigung.
- Ich unterlasse Übergriffe in gestischer, sprachlicher und körperlicher Form.
- Ich gehe verantwortungsvoll mit der mir übertragenen Macht um.
- Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten bei meinem Gegenüber eine andere Wirkung erzielen kann als beabsichtigt. Ich gehe damit empathisch und verantwortungsvoll um.
- Ich kommuniziere eindeutig und klar.
- Ich spreche Konflikte offen an und bemühe mich, sie fair zu lösen.
- Ich schreite aktiv ein, wenn ich Zeug*in von Übergriffen, Machtmissbrauch und unangebrachtem Verhalten jeglicher Art werde und spreche unangemessenes Verhalten direkt an.

Das Überwinden von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die einen Kulturwandel voraussetzt. Als Theater und Orchester sorgen wir dafür, dass das Bewusstsein für sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch am Arbeitsplatz geschärft wird. Mit dem hier vorliegenden Kodex soll ein weiterer Schritt in diese Richtung geleistet werden. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, dass sich alle Theater und Orchester und die Rechtsträger die Zeit und den Raum nehmen, sich mit dem Thema zu befassen, eigene Prozesse kritisch zu hinterfragen und die hier statuierten Werte in ihrem eigenen Alltag umzusetzen. Dazu notwendig sind auch flankierende Maßnahmen wie Schulungen und Aufklärung. Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung oder Missbrauch verpflichten wir, die deutschen Theater und Orchester, uns darauf, alle notwendigen Maßnahmen zur Aufklärung und zum Schutz der betroffenen Personen einzuleiten. Der Deutsche Bühnenverein unterstützt seine Mitglieder in der Umsetzung auch durch eigene Maßnahmen, etwa durch Vermittlung oder Angebot von Schulungsmaßnahmen oder der Beteiligung an einer überbetrieblichen Vertrauensstelle, an die sich Betroffene wenden können.

Mitglieder, Präsidium und Vorstand des Deutschen Bühnenvereins auf der Jahreshauptversammlung am 8. Juni 2018 in Lübeck

Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Zwischen dem Land Hessen – Staatstheater Darmstadt –
vertreten gemeinsam durch den Intendanten und Geschäftsführenden Direktor
und
dem Personalrat beim Staatstheater Darmstadt –
vertreten durch den Vorsitzenden
wird folgendes vereinbart:

Präambel

Unsoziales Verhalten, sowie nicht gelöste Konflikte am Arbeitsplatz beeinflussen nachteilig das Betriebsklima. Dies führt zu Störungen des Arbeitsprozesses, mindert die Qualität der Arbeitsergebnisse und hat negative Auswirkungen auf die Beschäftigten. Zwischen der Theaterleitung und dem Personalrat des Staatstheaters Darmstadt wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen. Sie soll den Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung und damit die Würde des Menschen auch bei eventuellen Konflikten am Arbeitsplatz durch Verfahrensregelungen und Ahndungsmöglichkeiten von Fehlverhalten gewährleisten. Diese Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sicherzustellen, die Motivation und Leistungsfähigkeit in einem konstruktiven Arbeitsklima ermöglichen. Zwischen den Partnern dieser Dienstvereinbarung besteht daher Einvernehmen darüber, dass sie Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung ablehnen. Sie stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar und können bei länger andauerndem Bestehen der Situation zu gesundheitlichen Folgewirkungen führen. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen und verhindern, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll und effektiv wahrnehmen können. Solche Verhaltensweisen werden an unserem Theater nicht toleriert, denn sie schaffen ein einengendes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und führen nicht zuletzt zu gesundheitlichen Störungen. Von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden mit dem Ziel, das Fehlverhalten zu beseitigen. Dabei besteht zwischen den Partnern dieser Dienstvereinbarung Einvernehmen darüber, dass den Betroffenen aus dem Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang entstehen dürfen. Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung zu unterstützen. Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachlich ausgetragen und gelöst werden. Sie haben bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen.

Alle Beschäftigten, sowie Personen, die mit dem Staatstheater Darmstadt zusammenarbeiten, sind angehalten, ein Arbeitsumfeld des gegenseitigen Respekts, der Professionalität, der Ehrlichkeit, Höflichkeit und Fairness zu schaffen und zu bewahren.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Theaters im Sinne des § 3 Absatz 1 des LPVG Hessen.

Die Dienststelle verpflichtet sich, die Regelungen dieser Dienstvereinbarung auch bei Personen, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung fallen, entsprechend anzuwenden.

Drittfirmen werden bei Ausübung von Tätigkeiten am Staatstheater Darmstadt auf diese Dienstvereinbarung hingewiesen.

2. Grundsätze

2.1 Die Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Staatstheater Darmstadt verhindert und die Beschäftigten davor geschützt und vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden. Alle Beschäftigten werden aufgefordert, Verhaltensweisen zu unterlassen, die als Belästigung oder Beleidigung empfunden werden. Alle Beschäftigten - insbesondere die mit Leitungsaufgaben Betrauten – haben durch ihr Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz beizutragen.

2.2 Die genannten Verhaltensweisen stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen dar und können Straftatbestände erfüllen. Jegliches verbale oder physische Verhalten, das die Würde einer Person verletzt (zum Beispiel durch Benachteiligung, Belästigung, Mobbing,), ist unzulässig.

2.3. Unter partnerschaftlichem Verhalten am Staatstheater Darmstadt verstehen wir

- die Achtung der Würde, Persönlichkeit und Integrität aller Beschäftigten
- einen respektvollen, fairen und ehrlichen Umgang miteinander
- die Wahrung individueller Grenzen (bsp. Unterlassung des Zeigens von gewaltverherrlichenden (Handy-)Videos, Unterlassung von Demütigung und Machtmissbrauch)
- eine frühzeitige offene Ansprache von Problemen
- die Erarbeitung und Umsetzung gemeinsamer Lösungswege bei Konflikten

2.4 Gesetzliche Regelungen, insbesondere die des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, des Arbeitsschutzgesetzes, des Hessischen Landesgleichstellungsgesetzes, des SGB IX, sowie darauf erlassene Regelungen in den jeweils geltenden Fassungen gehen vor.

3. Begriffsbestimmung

3.1 **Diskriminierung** ist jede Herabsetzung von Beschäftigten insbesondere wegen ihrer Behinderung oder Krankheit, Herkunft, Nationalität, der Abstammung, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung, ihres Alters, Geschlechts (einschließlich Schwangerschaft und Mutterschaft) oder sexueller Identität. Dabei ist es gleichgültig, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstigen Handlungen gegenüber der anderen Person erfolgt.

3.2 Unter **Mobbing** wird in dieser Dienstvereinbarung eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Beschäftigten verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis oder der betrieblichen Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird. Als Mobbing-Handlungen kommen danach insbesondere Angriffe auf

- die Kommunikationsmöglichkeiten wie z.B. bewusste Vorenthaltung oder Ausschluss von Informationen,
- die sozialen Beziehungen wie z.B. Ausgrenzung durch Kontaktverweigerung,
- das soziale Ansehen wie z.B. bewusstes Lächerlichmachen,
- die Qualität der Berufs- und privaten Lebenssituationen wie z.B. missbräuchliche Aufgabenzuweisung, die weit über oder unter dem Können liegt, sowie
- die Gesundheit wie z.B. missbräuchlicher Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten

in Betracht. Nicht unter Mobbing nach dieser Dienstvereinbarung fallen einmalige Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten oder beamten-, disziplinar- und arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen über unzureichende Leistungen oder dienstliches Fehlverhalten.

Es wird hier jedoch ausdrücklich betont, dass auch einzelne Handlungen nicht toleriert werden. Auch derartige Konflikte sind absolut unerwünscht und stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar!

3.3 **Sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Verboten sind insbesondere unwillkommene sexuelle Zudringlichkeiten oder Körperkontakte, Gesten und Aussagen sexuellen Inhalts sowie das Zeigen oder Verbreiten von Bildern, Karikaturen oder Witzen sexueller Natur, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten, Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte, etc.

Hierunter fällt jedes Verhalten, dass auch nur potentiell von den Betroffenen als unerwünscht angesehen wird.

4. Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn

4.1 Die Theaterleitung missbilligt jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten davor zu schützen.

4.2 Die Theaterleitung wird in Abstimmung mit Betroffenen gegen Personen vorgehen, die gegen die Ziele dieser Dienstvereinbarung verstoßen oder die solches Verhalten dulden. Die Theaterleitung des Staatstheaters Darmstadt stellt sicher, dass den Beschwerdeführenden aus der Mitteilung eines möglichen Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.

4.3 Werden Beschäftigte durch Personen, die nicht unter die Dienstvereinbarung fallen (z.B. Nutzer und Nutzerinnen öffentlicher Dienstleistungen, Personen die mit dem Staatstheater Darmstadt auf Werkvertragsbasis zusammenarbeiten, Drittfirmen), am Arbeitsplatz sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt, wird die Theaterleitung des Staatstheaters Darmstadt ihre rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um solche Handlungen zu unterbinden und zu ahnden.

5. Verantwortung der Vorgesetzten

5.1 Die jeweiligen Vorgesetzten sind die ersten betrieblichen Ansprechpartner/innen für von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung Betroffenen. **Die Vorgesetzten haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert wird.** Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung (vgl. Ziffer 7) eingeleitet und überprüft werden. Die Vorgesetzten können sich dabei von den in Ziffer 6.2 genannten Personen und Anlaufstellen beraten lassen bzw. sollten deren Lösungsvorschläge einbeziehen. Das Vorgehen ist im Einzelnen zu dokumentieren.

5.2 Vorgesetzte sind verpflichtet, an angebotenen Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienstvereinbarung teilzunehmen.

5.3 Vorgesetzte, die Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung nicht konsequent entgegneten, sind auf ihre Verantwortung vom nächsthöheren Vorgesetzten hinzuweisen. Nehmen Vorgesetzte ihre Aufgaben im Sinne dieser Dienstvereinbarung nicht wahr, stellt dies eine Dienstpflichtverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt werden kann. Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge in der Dienststelle nicht möglich ist, ist die Dienststellenleitung verpflichtet, den nächsthöheren Dienstvorgesetzten schnellstmöglich einzuschalten.

6. Beschwerderecht Betroffener

6.1 Sehen sich Beschäftigte von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung betroffen, so haben sie das Recht sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten zu beschweren, die selbst nicht befangen sind. Ebenso können Beschäftigte, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber das Fehlverhalten anderer wahrnehmen, eine Beschwerde dagegen vorbringen, wenn die Betroffenen damit einverstanden sind.

6.2 Die Betroffenen können sich daneben zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an Anlaufstellen wie

- den Personalrat,
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- die Vertrauensperson der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen,
- die Theaterleitung,
- den Betriebsärztlichen Dienst,
- Ensemblesprecher/innen,
- Ordnungsausschuss Orchester,
- Ordnungsausschuss Chor

wenden. Auf Wunsch der Betroffenen bleibt diese Beratung vertraulich. Mit dem Einverständnis der Betroffenen können die Personen des persönlichen Vertrauens oder die genannten Anlaufstellen ein Gespräch mit der/den zuständigen Vorgesetzten zur Klärung im Sinne der Ziffer 7.1 führen.

7. Verfahren zur Konfliktlösung

7.1 Bei Kenntnis oder Verdacht, dass zwischen Beschäftigten Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung vorliegt, hat die/der Vorgesetzte unverzüglich Einzelgespräche mit den Beteiligten zur Problemklärung zu führen. Die die Beschwerde verursachende Person ist über die tatsächlichen sowie die dienst- oder arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung aufzuklären.

7.2 Im Falle von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung vereinbart die/der Vorgesetzte schnellstmöglich in Absprache mit den Beteiligten geeignete Maßnahmen zur Konfliktlösung. Neben der Aufforderung zur Verhaltensänderung an die Verursacherin bzw. den Verursacher der Beschwerde können dies z.B. sein:

- Informationen über interne und externe Beratung,
- Vermittlung und Verständigung zwischen den Beteiligten,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- organisatorische sowie personalwirtschaftliche und personalrechtliche Maßnahmen.

7.3 Die Theaterleitung hat unter Beachtung der personalvertretungsrechtlichen Regelungen die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen

- **Ermahnung**
- **Abmahnung**
- **Versetzung**
- **Kündigung**

zu ergreifen.

7.4 Die/der Vorgesetzte überprüft nach spätestens sechs Wochen den Erfolg der Konfliktlösung.

7.5 Betreffen die Mobbing- /Diskriminierungs-/Belästigungsvorwürfe eine Gruppe oder eine ganze Abteilung, stellt die Theaterleitung einen neutralen Moderator für Aussprachen zur Verfügung.

7.6 Im Übrigen geltend die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

8. Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten

Die Vereinbarung wird allen Beschäftigten im Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung in geeigneter Form zugänglich gemacht bspw. als Kopie bei Neueinstellung überreicht. Die Informationen können darüber hinaus in der Personalabteilung eingesehen werden.

9. Schlussvorschriften

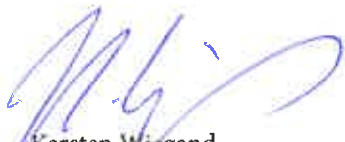
9.1 Die Theaterleitung und der Personalrat verpflichten sich, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse und Veränderungen in der Sachlage zu verfolgen und bei Bedarf die Dienstvereinbarung fortzuschreiben.

9.2 Die Dienstvereinbarung verlängert sich automatisch um eine Spielzeit, wenn nicht eine der unterzeichnenden Parteien diese Dienstvereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende der Spielzeit kündigt. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen. Eine Kündigung kann erstmals 2019 erfolgen.

Die Dienstvereinbarung kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragspartner abgeändert werden.

Die Dienstvereinbarung bedarf zur Rechtsgültigkeit der Genehmigung durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst und tritt mit dem Genehmigungsvermerk in Kraft.

Darmstadt im April 2018



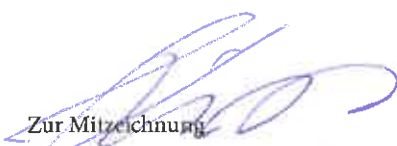
Karsten Wiegand
Intendant



Jürgen Pelz
Geschäftsführender Direktor



Thomas Gärtner
Vorsitzender Personalrat



Zur Mitzeichnung
Astrid Weißmantel oder Claudia Kissinger
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte



Zur Mitzeichnung
Klaus Riedelsheimer
Vertrauensperson der schwerbehinderten
und diesen gleichgestellten Menschen

Hessisches Ministerium
für Wissenschaft und Kunst

Az.: 762/10.060-C

Genehmigt

Wiesbaden, den 24. MAI 2018

Im Auftrag:



Partnerschaftliches Verhalten am Staatstheater Darmstadt *

Als Theater haben wir gemeinsame Werte. Wir zeigen Haltung und ermutigen uns gegenseitig, jede Form von Übergriff, Mobbing oder Diskriminierung zu unterbinden.

Wir achten die Würde, Persönlichkeit und Integrität aller Mitarbeiter*innen. Wir pflegen einen respektvollen, fairen und wertschätzenden Umgang miteinander. Wir sorgen für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit im Arbeitsumfeld und ein soziales Miteinander mit dem Willen, Konflikte offen anzusprechen und gemeinsam zu lösen. Wir bemühen uns um ehrliche und vertrauensvolle Kommunikation auf allen Ebenen unseres Hauses.

Auf Basis der oben angeführten Werte verpflichten wir uns auf verbindliche Verhaltensregeln für alle Mitarbeiter*innen in unserem Haus, unabhängig von ihrer Position:

- Ich trenne zwischen dem, was innerhalb und außerhalb der künstlerischen Arbeit erlaubt ist und missbrauche diese Freiräume der Kunst nicht.
- Ich verhalte mich respektvoll gegenüber allen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Herkunft und sexueller Orientierung.
- Ich unterlasse jede Form von (sexueller) Belästigung.
- Als (sexuelle) Belästigung und Grenzüberschreitung können auch Vorgänge empfunden werden, die nicht beabsichtigt waren. Ich bin mir also bewusst, dass mein Verhalten bei meinem Gegenüber eine andere Wirkung erzielen kann als beabsichtigt.
- Ich unterlasse Übergriffe in gestischer, sprachlicher und körperlicher Form.
- Ich gehe verantwortungsvoll mit der mir übertragenen Macht um.
- Ich leite Informationen nach bestem Wissen an entsprechende Personenkreise weiter.
- Ich gehe damit empathisch und verantwortungsvoll um.
- Ich kommuniziere eindeutig, ehrlich und klar.
- Ich spreche Konflikte offen an und bemühe mich, sie fair zu lösen.
- Ich schreite aktiv ein, wenn ich Zeug*in von Übergriffen, Mobbing, Machtmissbrauch und unangebrachtem Verhalten jeglicher Art werde und spreche unangemessenes Verhalten direkt an.

Die persönlichen Grenzen anderer müssen respektiert werden. Sie sind nicht zu überschreiten z.B. durch:

- die (auch versuchsweise) Erzwingung sexueller Handlungen durch Gewalt oder Androhung von Gewalt
- direkte/indirekte Drohung mit Nachteilen für die Ablehnung von Avancen
- nicht einvernehmliche körperliche Berührungen
- Verlangen nach sexueller Aufmerksamkeit
- Versprechen von Vorteilen für sexuelle Zugeständnisse
- Zeigen oder Verbreiten von Pornografie und gewaltverherrlichenden (Handy-)Videos
- anzügliche und sexualisierte Bemerkungen, Witze und Gesten
- abfällige Bemerkungen über den Körper, die Sexualität, die sexuelle Orientierung
- abfällige Bemerkungen über Berufs- und Lebenssituation Anderer
- bewusstes Lächerlich machen
- Anschreien

Wenn Sie persönlich betroffen sind oder Zeuge eines Fehlverhaltens werden, zögern Sie nicht, sich umgehend Ihre*n Vorgesetzte*n, dem Personalrat, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Theaterleitung oder eine Person Ihres Vertrauens anzuvertrauen.



SO ERREICHEN SIE UNS:
 beratung@themis-vertrauensstelle.de
 Telefonische Sprechstunde
030 23 63 20 20
 Mo, Mi, Do 10:00 - 12:00 Uhr
 Mi, Do: 15:00 - 17:00 Uhr
 Termine nach Vereinbarung
Telefon: 030 23 63 20 210
 Mo - Fr 10:00 - 15:00 Uhr

Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.

* siehe auch Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz von April 2018

Wir – die Mitarbeiter*innen der Kunst, der Technik, der Werkstätten und der Verwaltung – haben nachfolgendes **LEITBILD** erarbeitet:

WER WIR SIND

- Wir sind das Staatstheater Kassel mit den Sparten Oper, Konzert, Schauspiel, Tanz und Junges Staatstheater.
- Wir handeln im gesellschaftlichen Auftrag.
- Unsere Gemeinschaft ist international und weltoffen.

WOFÜR WIR STEHEN

- Freiheit der Kunst, Intuition, Reflexion und Leidenschaft bestimmen den Geist unseres Theaters.
- Unser Spielplan umfasst ein breites Spektrum vom klassischen Repertoire bis zum zeitgenössischen Theater.
- Wir schaffen Freiräume für das Experiment und spartenübergreifende Projekte.
- Wir setzen uns ein für die Teilhabe aller Menschen an den darstellenden Künsten. Dabei ist uns die Förderung der kulturellen Bildung wichtig.
- Wir kooperieren mit anderen Kultureinrichtungen; pflegen den Austausch von Gastspielen und natürlich mit der freien Szene.
- Der enge Austausch mit unserem Publikum ist uns wichtig. Den Rahmen dafür bilden Publikumsgespräche, Diskussionsformate und Einführungen in die Vorstellungen.

WIE WIR ARBEITEN

- Alle Beschäftigten sind Teil des Theaters und dessen Botschafter*innen.
- Wir streben nach hoher Qualität. Dafür sind wir bereit, nach unseren individuellen Möglichkeiten Verantwortung zu übernehmen, uns motiviert einzusetzen und die eigene Leistung zu reflektieren. Dabei unterstützen wir die sozialen Kompetenzen unserer Mitarbeiter*innen durch Weiterbildung.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns ein besonderes Anliegen.
- Wir sind aufrichtig zueinander und begegnen uns auf Augenhöhe und mit gegenseitigem Respekt.
- Wir schaffen Raum zur Förderung der eigenen Kreativität und berücksichtigen dabei Ruhe- und Regenerationszeiten.
- Machtmissbrauch und sexueller Belästigung treten wir auf Basis des wertebasierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins entschieden entgegen.
- Zwischen den Abteilungen Kunst, Technik, Werkstätten und Verwaltung fördern wir das Verständnis für die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Aufgaben und pflegen den regelmäßigen Austausch in vertraulicher Atmosphäre.

WOHIN WIR WOLLEN

Unserer Verantwortung als Mehrspartenhaus mit überregionaler Ausstrahlung möchten wir auch in Zukunft gerecht werden. Dabei wollen wir nicht nur gut unterhalten. Theater vermittelt Bildung und Empathie. Es ist der Ort, an dem die Identität unserer Gesellschaft verhandelt wird. Die zunehmende Intoleranz gegenüber anderen Meinungen und die Vereinfachung von Sachverhalten sind bedrohlich. Daher werden wir noch stärker daran arbeiten, niemanden von der kulturellen Teilhabe auszuschließen. Die Notwendigkeit unserer Arbeit sollte sich in der langfristigen Sicherung unserer wirtschaftlichen Verhältnisse durch unsere Träger widerspiegeln.



THOMAS BOCKELMANN
– INTENDANT –



DR. FRANK DEPENHEUER
– GESCHÄFTSFÜHRENDER DIREKTOR –