



Verhaltenskodex Anti-Diskriminierung

Unser Werteverständnis

Das Nationaltheater ist ein Ort, an dem viele Menschen zusammen arbeiten. Wir wollen gewährleisten, dass sie das in einer angstfreien Arbeitsatmosphäre tun können, die auf Respekt und gegenseitiger Wertschätzung beruht. Es bestehen in diesem Zusammenhang besondere Fürsorgepflichten für alle Beschäftigten des Nationaltheaters Mannheim. Deshalb sehen wir es als unsere Aufgabe an, Voraussetzungen für ein diskriminierungssensibles Arbeitsklima zu schaffen.

Wir arbeiten daran, die Diversität unserer Gesellschaft in unserem Theater abzubilden und zu leben. Es ist uns wichtig, uns an unserem Arbeitsplatz diskriminierungskritisch zu verhalten, nach innen und nach außen.

- Wir dulden weder Sexismus noch Rassismus, Ableismus (die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung), oder jede andere Form von diskriminierendem Verhalten.
- Wir dulden keine sexuelle Belästigung, Mobbing oder Machtmissbrauch.

Wir tragen aufgrund dieses Selbstverständnisses und als Arbeitgeber die Verantwortung dafür, unsere Mitarbeiter*innen und Gast-Künstler*innen aktiv vor Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch am Arbeitsplatz zu schützen und Betroffene zu beraten und zu stärken.

Das Überwinden von Diskriminierung, insbesondere von Sexismus, Rassismus und Ableismus, sowie von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die einen Kulturwandel voraussetzt. Als Theaterleitung am Nationaltheater sorgen wir dafür, das Bewusstsein dafür am Arbeitsplatz zu schärfen.

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 Beschäftigten die Zeit und den Raum nehmen, sich mit dem Thema zu befassen, eigene Prozesse kritisch zu hinterfragen und die hier aufgeführten Werte in ihrem eigenen Alltag umzusetzen. Dazu notwendig sind auch begleitende Maßnahmen wie Schulungen und Aufklärung. Bei Verdacht auf Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing oder Machtmissbrauch verpflichten wir uns dazu, alle notwendigen Maßnahmen zur Aufklärung und zum Schutz der betroffenen Personen einzuleiten.

Begriffsbestimmungen

Diskriminierung

- Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, aufgrund einer physischen oder psychischen Behinderung, aus rassistischen Gründen, aufgrund äußerer und/oder (vermeintlich) kultureller Merkmale, des Namens, der Herkunft, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, aufgrund der sozialen Herkunft, des Alters, aufgrund der sexuellen Orientierung oder Identität benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt wird.
- Diskriminierendes Verhalten kann in Äußerungen und Handlungen stattfinden.
- Ausschlaggebend für eine betriebliche Klärung von bzw. Beschwerde über entsprechende Äußerungen und Handlungen ist, dass die betroffene Person sich diskriminiert fühlt. Eine subjektive Empfindung reicht dafür aus.

Sexuelle Belästigung

- die (auch versuchsweise) Erzwingung sexueller Handlungen mittels Gewalt oder Androhung von Gewalt
- die direkte/indirekte Drohung mit Nachteilen für die Ablehnung von Avancen
- das Versprechen von Vorteilen für sexuelle Zugeständnisse
- das 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
- das Verlangen nach sexueller Aufmerksamkeit.

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.

Mobbing

- Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Mitarbeitenden untereinander, von Mitarbeitenden durch Vorgesetzte oder von Vorgesetzten durch Mitarbeitende verstanden.
- Mobbing ist gekennzeichnet durch wiederholtes und über einen längeren Zeitraum andauerndes schikanierendes, tyrannisierendes oder ausgrenzendes Verhalten am Arbeitsplatz.

Machtmissbrauch

- Machtmissbrauch liegt vor, wenn eine Person in der direkten oder indirekten Abhängigkeit einer anderen Person steht und die machtvollere Seite diese Beziehung gezielt in einer Weise ausnutzt, die die abhängige Person durch Worte oder Taten in ihrer Würde verletzt, Gewalt anwendet oder androht, berufliche oder andere Nachteile androht oder erwirkt.
- Sexuelle Belästigung und Mobbing können Formen des Machtmissbrauchs sein.

Auf Basis der eingangs aufgeführten Werte verpflichten wir uns zu verbindlichen Verhaltensregeln für die Theaterleitung und alle Mitarbeiter*innen unseres Hauses, unabhängig von Position und Arbeitsverhältnis:

- Ich verhalte mich respektvoll gegenüber allen, unabhängig von Geschlecht, physischen oder psychischen Behinderungen, äußeren und/ oder (vermeintlich) kulturellen Merkmalen, des Namens, der Herkunft, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sozialen Herkunft, der sexuellen Orientierung oder Identität.
- Ich unterlasse jede Form von Diskriminierung.
- Ich unterlasse jede Form von sexueller Belästigung.
- Ich unterlasse jede Form des Mobbing.
- Ich unterlasse jede Form des Machtmissbrauchs.
- Ich unterlasse Übergriffe in gestischer, sprachlicher oder anderer körperlicher Form.
- Ich schreite aktiv ein, wenn ich Zeugin* oder Zeuge* von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing sowie Übergriffen, Machtmissbrauch und unangebrachtem Verhalten jeglicher Art werde und spreche unangemessenes Verhalten direkt an.
- Ich trenne zwischen dem, was innerhalb und außerhalb der künstlerischen Arbeit erlaubt ist und missbrauche die Freiräume der Kunst nicht.
- Ich gehe respektvoll und vertrauensvoll mit anderen um und fördere ein Arbeitsumfeld, in dem unterschiedliche sachliche Meinungen und der Wert und die Würde jeder einzelnen Person ungeachtet der Position anerkannt werden.
- 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, klar und transparent. Ich spreche Konflikte offen an und bemühe mich, sie fair zu lösen.

Innerbetriebliches Beschwerdemanagement

Sollten Sie von einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex betroffen sein oder einen Verstoß beobachten, melden Sie diesen vertraulich über einen der folgenden Kommunikationswege:

- an die AGG-Beschwerdestelle des NTM¹: ntm.beschwerdestelle@mannheim.de
Tel.: 0621-1680-570
- an die Personalabteilung: juergen.pottebaum@mannheim.de
0621-1680-558
- an den Personalrat des Theaters: personalrat-theater@mannheim.de
Tel.: +49 621 1680-298 oder +49 437 340 09
oder +49 621 430 330 92
- an die Schwerbehindertenvertretung: robert.vondung@mannheim.de
Tel.: +49 621 1680-430
- an den*die direkten Vorgesetzten und/oder
die Sparten- bzw. Theaterleitung

Externe Beratungsstellen

Außerhalb unseres Hauses können Sie sich außerdem von verschiedenen Stellen vertraulich beraten lassen, beispielsweise von:

- *Themis* Vertrauensstelle gegen sexuelle Gewalt und Belästigung: beratung@themis-vertrauensstelle.de
Tel.: +49 30 23 63 20 20
- *adb* Antidiskriminierungsbüro Mannheim: info@adb-mannheim.de
Tel.: +49 621 43 68 90 56
- Gleichstellungsbeauftragte*r der Stadt Mannheim: Zahra.Deilami@mannheim.de
Tel.: +49 621 293-9675
- LSBTI-Beauftragte*r der Stadt Mannheim: Soeren.Landmann@mannheim.de
Tel.: +49 621 293-2003
- Beauftragte*r für die Belange von Menschen mit Behinderung der Stadt Mannheim: Ursula.Frenz@mannheim.de
Tel.: 0621 293-2005

¹ An die AGG-Beschwerdestelle können sich sowohl feste Mitarbeiter*innen als auch Personen mit Gastverträgen wenden.

Maßnahmen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Beratende und aufklärende Maßnahmen

- Die zuständigen innerbetrieblichen Anlaufstellen gehen jedem Hinweis auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex schnellstmöglich, maximal aber innerhalb einer Woche, nach.
- Diese unterstützen und beraten die betroffene Person in einem Erstgespräch und informieren zu internen und externen Beratungsangeboten.
- Anschließend wird der Sachverhalt in Gesprächen mit den entsprechenden Mitarbeiter*innen ermittelt. In Abstimmung mit der betroffenen Person finden diese Gespräche getrennt oder gemeinsam statt. Die Gespräche dienen auch maßgeblich dazu, über die grundlegenden Werte und Verhaltensregeln dieses Kodex aufzuklären.
- Das NTM kann, in Abstimmung mit der betroffenen Person, zur Klärung des Sachverhalts oder zur Beilegung eines Konflikts externe Mediator*innen hinzuziehen. Betroffene können zudem zu allen Gesprächen von einer Person ihres Vertrauens begleitet werden.
- Die Gespräche werden unter Beachtung des Datenschutzes dokumentiert.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen und ggf. Strafanzeige

- Diskriminierungen jeglicher Art ebenso wie sexuelle Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch durch am NTM tätige Personen ziehen arbeitsrechtliche Sanktionen bzw. ggf. die Auflösung eines Gastvertrags nach sich.
- Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex durch Dritte (Besucher*innen, Dienstleister*innen, Lieferdienste etc.) können Hausverbote sowie Kündigungen von Vertragsverhältnissen ausgesprochen werden.
- Bei schwerwiegenden Verstößen ist den Betroffenen zu raten, sich an die Polizei zu wenden. Dies kann mit deren Zustimmung auch durch das NTM geschehen.

Maßnahmen zur Sensibilisierung und Stärkung von Betroffenen (Empowerment)

- Das NTM kann seine Mitarbeiter*innen bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex zur Teilnahme an einem Workshop anweisen, der zur Aufklärung und Sensibilisierung zu diskriminierendem Verhalten, sexueller Belästigung oder Mobbing beiträgt sowie zur Teilnahme an einer Mediation. Die AGG-Beschwerdestelle schlägt entsprechende Maßnahmen vor, die gemeinsam mit der Theaterleitung beschlossen werden.
- Betroffene Personen haben Anspruch auf das Angebot einer Empowerment-Maßnahme, zum Beispiel in Form einer Beratung, der Teilnahme an einem Workshop oder ähnliche Maßnahmen, die der Stärkung von Betroffenen dienen.
- Aufgabe der AGG-Beschwerdestelle ist es, gemeinsam mit den Betroffenen individuell und für den Einzelfall über geeignete Empowerment-Maßnahmen zu beraten und zu entscheiden, sowie die Durchführung der beschlossenen Maßnahme in Absprache mit der Theaterleitung innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu garantieren. Alternativ können sich Betroffene dazu direkt an die Theaterleitung wenden.
- Die Kosten dieser Maßnahmen übernimmt das NTM.

Geltungsbereich des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex gilt für die gesamte Theaterleitung und alle Mitarbeiter*innen am Haus ungeachtet ihrer Position und ihres Arbeitsverhältnisses. Er gilt gleichermaßen für feste Mitarbeiter*innen und für Personen mit Gastverträgen. Auch Verstöße durch Dritte (Besucher*innen, Dienstleister*innen, Lieferdienste etc.) werden konsequent ermittelt. Die Theaterleitung und die weiteren zuständigen innerbetrieblichen Stellen tragen Sorge, dass der Verhaltenskodex allen Personengruppen am Haus bekannt ist.