

**Muster Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung
zur Prävention von Machtmissbrauch, Diskriminierung,
Rassismus und Sexismus für die Tanzsparte am Theater XXXXXX**

Zwischen der **Theater XXXXXXXXXXXXXXXX**
vertreten durch den*die Geschäftsführer*in, Herr/Frau XXXXXXXX

und dem **Personalrat/Betriebsrat**
vertreten durch den*die Betriebsratsvorsitzende*n, Herr/Frau XXXX

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel:

Das Theater XXXX fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Beschäftigten auf allen Funktionsebenen. Das tritt aktiv gegen jede Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Beschäftigten, Gästen und freien Mitarbeiter*innen des Theaters ein. Der Geschäftsführung und den Vorgesetzten obliegen in diesem Zusammenhang besondere Fürsorgepflichten gegenüber den Beschäftigten und die Verpflichtung zur Aufklärung und Verfolgung aller Vorfälle, ohne Berücksichtigung der Stellung der Beteiligten im Betrieb.

Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexuelle oder diskriminierende Belästigung stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher und gesetzlicher Pflichten dar und sind daher untersagt. Sie verletzen die persönliche Integrität und führen zu einer schwerwiegenden Störung des Betriebsfriedens. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeitsumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Als Beschäftigte des Theater XXXXXX sehen wir es als unsere primäre Aufgabe an, künstlerische Impulse in eine sich stets wandelnde Stadtgesellschaft zu geben und deren Veränderung aktiv mitzugestalten. Wir begreifen uns nicht nur als kritische Beobachter*innen gesellschaftlicher Entwicklungen, sondern darüber hinaus als Ort gelebter gesellschaftlicher Werteentwicklung. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in einem Klima des Respekts und der Wertschätzung sind für das Theater XXXXXXXX elementare Fundamente der täglichen Arbeit.

Über die 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*innen mit nachstehender Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung auf einen wertebasierten Verhaltenskodex zur Umsetzung der überschriftlich formulierten Ziele. Gilt ebenfalls für Verhaltensweisen unter der gesetzlichen Grenze, die unethisch und schädlich sind.

Mit dieser Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung sollen alle Formen von Machtmissbrauch, Diskriminierung, Rassismus und Sexismus verhindert und präventive wie sanktionierende Maßnahmen bei Zuwiderhandlung ermöglicht werden.

Unter der Maßgabe und den dafür nötigen besonderen Voraussetzungen einer größtmöglichen künstlerischen Entfaltungsmöglichkeit ist das erklärte Ziel aller Beschäftigten unseres Hauses, die Schaffung einer angstfreien, partnerschaftlich und sozial geprägten Arbeitsatmosphäre mit dem Willen, Konflikte offen anzusprechen und zu lösen.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Persönlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Theaters – einschließlich der leitenden Angestellten – alle freien Mitarbeiter*innen sowie Gäste, die für das Theater tätig sind (nachfolgend: Beschäftigte). Allen Beschäftigten des Theaters wird diese Betriebsvereinbarung zur Kenntnis gegeben.

(2) Örtlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsstätten – das heißt überall dort, wo Beschäftigte dienstlichen Tätigkeiten für das Theater nachgehen. Dazu gehören auch Gastspiele, Seminare, Dienstreisen, Veranstaltungen sowie dienstlich veranlasste Feiern und Zusammenkünfte innerhalb und außerhalb des Betriebes.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Unzulässige Grenzüberschreitungen sind ein grundsätzliches Kennzeichen geringer Wertschätzung. 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) Machtmissbrauch

Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer Machtposition mit dem Ziel, der hierarchisch untergeordneten Person zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder eigenen bevorzugten Menschen persönliche und/oder berufliche Vorteile zu verschaffen.

Machtmissbrauch findet statt, wenn eine Person in der direkten oder indirekten Abhängigkeit einer anderen Person steht und die stärkere Seite dieser Beziehung in einer Weise ausnutzt, die die abhängige Person in ihrer Würde verletzt und die in der Regel auch nichts mit den Interessen des Theaters zu tun hat. Machtmissbrauch kann auch ein passives Verhalten sein, wenn ein*e Vorgesetzte*r eine notwendige Schutzmaßnahme versäumt. Beispiele für Machtmissbrauch (siehe Anlage 1):

(2) Mobbing

Mobbing ist ein Geschehensprozess mit einer Vielzahl von Handlungen, die in ihrer Gesamtschau aufgrund ihrer Systematik und Zielrichtung bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Konkrete Beispiele (siehe Anlage 1).

(3) Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Aussehens, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

Eine Benachteiligung liegt nicht vor, wenn es sich um eine nach den Maßgaben des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) zulässige Maßnahme handelt. Beispiele (siehe Anlage 1)

(4) Sexuelle Belästigung und Gewalt

Sexuelle Belästigung

Es gibt verschiedene Formen der sexuellen Belästigung: verbal, non-verbal und physische. Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Auch einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweisen erfüllen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung. Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist häufig Ausdruck von Hierarchie und Machtausübung.

Grundsätzliches Kennzeichen der Belästigung ist eine Grenzüberschreitung, die ein anderer Mensch gegen seinen Willen erfährt und auch, wenn die andere Person nicht in der Lage ist, eine freiwillige Einwilligung auszuüben, z.B. aufgrund erheblicher Machtasymmetrien. Ob eine Handlung sexuell bestimmt ist, hängt nicht allein vom subjektiv erstrebten Ziel der*des Handelnden ab. Für das „Bewirken“ genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielen keine Rolle. Auf vorsätzliches Verhalten kommt es dabei nicht an.

„Unerwünschtheit“ erfordert nicht, dass die*der Betroffene ihre*seine ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen aktiv verdeutlicht hat. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war.

Sexuelle Gewalt

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichen ist der Zwang bei fehlender Gleichheit der Interagierenden und/oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ einer*eines Beteiligten. Beispiele (siehe Anlage1)

(5) Diskriminierende Belästigung

Diskriminierende Belästigung ist jede Herabsetzung von Mitarbeiter*innen 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.

Diskriminierende Belästigung jeglicher Art ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die im Zusammenhang mit einem in § 2 Absatz 3 Satz 1 genannten Merkmal steht und die die Würde der betreffenden Person verletzt. Auch einmalige diskriminierende Verhaltensweisen erfüllen den Tatbestand der diskriminierenden Belästigung. Beispiele für diskriminierende Belästigung in diesem Sinne können unter Berücksichtigung des jeweiligen Kontextes sein (siehe Anlage 1)

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Beschäftigten des Theaters sind verpflichtet, Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexuelle oder diskriminierende Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne von § 2 zu unterlassen und sind aufgefordert, partnerschaftlich zusammenzuarbeiten (siehe Anlage 2).

Es ist Aufgabe des Theaters, Verstößen gegen diese Betriebsvereinbarung nachzugehen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Ahndung und Unterbindung von jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen.

Die Vorbeugung und Bekämpfung vor und von jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz ist Teil der Führungsverantwortung der direkten Vorgesetzten. Tritt ein konkreter Fall ein oder werden Verdachtsmomente bekannt, sind die Vorgesetzten verpflichtet, auf die beim Theater geltenden Verhaltensregeln wie auch auf das Beschwerdeverfahren aufmerksam zu machen und erforderlichenfalls die nötigen Gegenmaßnahmen zu treffen.

Alle Beschäftigten des Theaters sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsumfeldes mitzuwirken, das von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung, sexuelle oder diskriminierende Belästigung oder Gewalt ist. Dazu gehört es, Konflikte offen anzusprechen und zu lösen. Das erfordert eine klare und vertrauensvolle Kommunikation auf allen Ebenen des Theaters.

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und an Dritte zu wenden mit dem Ziel, Maßnahmen gegen attestiertes Fehlverhalten einzuleiten.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art mit Zivilcourage einzuschreiten und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten.

Alle Beschäftigten des Theaters, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten respektiert und gewahrt, Grenzüberschreitungen verhindert sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendungen unterbleiben bzw. abgestellt werden.

Machtmissbrauch in jeder Form unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und in der Ausbildung unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

Betroffene und Vorgesetzte sind aufgefordert, im Interesse des ganzen Teams und in ihrem eigenen Interesse rechtzeitig mit einer der in § 4 Absatz 1 genannten Kontaktstellen Kontakt aufzunehmen.

Das Theater schützt zu Unrecht Beschuldigte vor Verleumdung und sorgt für deren Rehabilitation. Die Persönlichkeitsrechte der Beschuldigten und die zu deren Gunsten geltende Unschuldsvermutung sind zu beachten.

§ 4 Kontaktstellen und zuständige Stelle nach § 13 AGG

(1) Kontaktstellen

Alle Beschäftigten des Theaters können sich formlos an die folgenden Kontaktstellen wenden, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, Gästen, anderen Beschäftigten oder Dritten Machtmissbrauch ausgesetzt, am Arbeitsplatz gemobbt, benachteiligt, sexuell belästigt oder diskriminiert fühlen:

- Personalrat/Betriebsrat
- Spartenvorstände (Ensemblevertretungen)
- Gleichstellungsbeauftragte*r
- Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- Schwerbehindertenvertretung
- unmittelbare und/oder nächst höherer Führungskraft

- Personalabteilung
- Geschäftsführung und Intendanz
- Aufsichtsrat/Verwaltungsrat/Kulturausschuss
- Dachverband Tanz Deutschland
- externe Kontaktstelle.

Beschäftigte können sich darüber hinaus an die zuständige Stelle nach § 13 AGG (Beschwerdestelle) wenden.

Die Kontaktstellen übermitteln unverzüglich die bei ihnen eingegangenen Beschwerden an die zuständige Stelle nach § 13 AGG (Beschwerdestelle).

(2) Externe Kontaktstelle

Die externe Kontaktstelle wird in geeigneter Form allen Beschäftigten mitgeteilt.

(3) Zuständige Stelle nach § 13 AGG (nachfolgend: Beschwerdestelle)

Die*der Arbeitgeber*in richtet eine Beschwerdestelle ein.

Die Beschwerdestelle besteht aus der*dem Gleichstellungsbeauftragten, der*dem Betriebsärztin*Betriebsarzt, je einer zu benennenden Vertretung des Personalrates/ Betriebsrats und der Verwaltung sowie der externen Kontaktstelle. Die Mitglieder der Beschwerdestelle sind zur Verschwiegenheit und zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen verpflichtet. Sie nehmen regelmäßig an Fortbildungsmaßnahmen teil.

Die Betriebsparteien einigen sich über den Vorsitz der Beschwerdestelle. Die Beschwerdestelle gibt sich in Abstimmung mit den Betriebsparteien eine Geschäftsordnung.

Die Beschwerdestelle nimmt die Beschwerden auf, prüft die den Beschwerden zugrundeliegenden Sachverhalte, holt die erforderlichen Auskünfte und Informationen ein, dokumentiert sie und leitet sie mit einer Bewertung an den Arbeitgeber und Personalrat/Betriebsrat weiter. Sie überwacht die zügige und ordnungsgemäße Bearbeitung sowie die abschließende Bescheidung der Beschwerden durch den Arbeitgeber in angemessener Zeit. Die Beschwerdestelle berichtet der Betriebsöffentlichkeit in einem Jahresbericht im Rahmen einer Betriebsversammlung und per Aushang über die von ihr gewonnenen Erkenntnisse, wobei die Anonymität der Betroffenen sichergestellt bleibt.

Die Beschwerdestelle schlägt der Personalabteilung geeignete Maßnahmen zum Schutz vor jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz vor. Dies können konkrete Hilfsmaßnahmen, Schulungen und/oder Präventionsmaßnahmen sein.

(4) Bekanntmachung

Die Beschwerdestelle (und Kontaktstellen) müssen allen Beschäftigten bekanntgemacht werden.

(5) Beteiligungsrechte des Betriebsrates/Personalrates

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates/Personalrates im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)/Personalvertretungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

§ 5 Beschwerdeverfahren

(1) Verfahrensgrundsätze

Geschäftsleitung und Personalrat/Betriebsrat sind sich darüber einig, dass ein geregelter Beschwerdeverfahren eine wichtige Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vorfällen von jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz ist. Betroffene sollen ermutigt werden, derartige Vorfälle nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

Beschäftigten, die eine Beschwerde einreichen oder Informationen im Zusammenhang mit einer Beschwerde liefern, dürfen daraus keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Jede Beschwerde oder sonstige Mitteilung ist vertraulich zu behandeln. Namen dürfen nur nach vorheriger Zustimmung der Beschwerdeführenden genannt werden. Die Anonymität kann nur mit Zustimmung der Beschwerdeführenden aufgehoben werden. Der Zugang zu den Kontaktstellen soll möglichst niedrigschwellig und barrierefrei sein.

(2) Beschwerde

Die Beschwerde kann formlos bei jeder Kontaktstelle (§ 4 Absatz 1) oder bei der Beschwerdestelle (§ 4 Absatz 3) eingelegt werden.

Nach Eingang der Beschwerde findet durch die jeweilige Kontaktstelle eine Erstberatung über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und über das Beschwerdeverfahren statt. Die Kontaktstellen informieren die Beschwerdestelle unverzüglich über den Eingang der Beschwerde. Sofern die Beschwerdeführenden zustimmen, teilen sie darüber hinaus den Sachverhalt und gegebenenfalls deren Namen mit.

Die Beschwerdestelle befasst sich gemäß § 4 Absatz 3 mit den Beschwerden und teilt ihre Feststellungen der Geschäftsführung mit.

Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung der*des Arbeitgeberin*Arbeitgebers nach § 13 Absatz 1 Satz 2 AGG, die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der Prüfung den Beschwerdeführenden mitzuteilen. Die Beschwerdestelle erhält zeitgleich eine Abschrift dieser Mitteilung. Jede Beschwerde wird von der Geschäftsführung abschließend bearbeitet. Die Geschäftsführung ist berechtigt und erforderlichenfalls sogar verpflichtet, weitere Ermittlungen anzustellen.

Die*der Arbeitgeber*in entscheidet über Maßnahmen und Sanktionen gemäß § 6 dieser Betriebsvereinbarung. Sofern erforderlich, ergreift die Geschäftsführung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen und Sanktionen nach § 6 dieser Betriebsvereinbarung solche, die geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen sicherzustellen. Über jedwede Maßnahmen und Sanktionen sind die Beschwerdeführenden und die Beschwerdestelle unverzüglich zu unterrichten.

(3) Ablauf des Beschwerdeverfahrens

Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens ist in der Anlage 2 zu dieser Betriebsvereinbarung schematisch dargestellt.

§ 6 Maßnahmen und Sanktionen

Verstoßen Beschäftigte gegen diese Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung hat die Geschäftsführung unverzüglich die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung des Verstoßes zu ergreifen. Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Betriebsvereinbarung hängen von der arbeits- bzw. vertragsrechtlichen Position der beschuldigten Person ab.

(1) Informelle Maßnahmen

Je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen kommen folgende informelle Maßnahmen in Betracht:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit der beschuldigten Person
- die Einbeziehung von externen Konfliktberatern.

(2) Offizielle Maßnahmen

Als offizielle Maßnahmen kann die Geschäftsführung unter Einschaltung der zuständigen Stellen nach § 13 AGG je nach arbeits- oder vertragsrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen:

- Durchführung eines formellen Personalgespräches
- Entschuldigung bei der belästigten Person
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Vermerk in der Personalakte
- mündliche oder schriftliche Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, sofern rechtlich und tatsächlich möglich
- ordentliche fristgerechte oder außerordentliche fristlose Kündigung.

(3) Erstattung einer Strafanzeige

Im Falle eines Sexualdelikts werden nach Rücksprache mit der betroffenen Person zivilrechtliche Schritte unternommen.

Technische und rechtliche Unterstützung des Opfers bei der Einreichung eigener Strafanzeige wird auf Wunsch gewährleistet.

§ 7 Präventive Maßnahmen

Das Theater ist als Arbeitgeber*in nach dem AGG verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung für das Thema innerhalb der TUP beitragen, wie zum Beispiel:

- schriftliche Informationen der Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen
- Workshops, Mitarbeiter*innen-dialoge, Schulungen und Seminare zum Thema Diskriminierung und Machtmissbrauch auf allen Ebenen
- Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird.

Vorgesetzte müssen in der Lage sein, offene und subtile Formen von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen und mit professionellem Handeln zu begegnen. Diese Fähigkeiten werden gezielt geschult und bei Bewerbungen als Teil der beruflichen Qualifikation gewertet.

§ 8 Evaluation

Die Betriebspartner*innen prüfen regelmäßig, erstmalig nach einem Jahr, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden muss - mit dem Ziel, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligung aufgrund von Beschwerden zu verhindern und jede Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz im Theater zu vermeiden. Dazu gehört auch eine Evaluation der Zeitabläufe.

§ 9 Gesundheitsschutz/Physiotherapie

Wissenschaftliche Daten deuten darauf hin, dass professioneller Tanz als Beruf mit einem erhöhten Risiko für bestimmte gesundheitsbezogene Probleme verbunden ist. Diese Probleme sind multifaktoriell bedingt und können in der Regel nicht vollständig verhindert werden. Eine angemessene Risikobewertung kann die Risiken verringern. Gesundheitsbezogene Entscheidungen und der Gesundheitszustand des Einzelnen sollten sowohl auf professionelle Beurteilungen wie auch als Richtlinie für den Schutz des Individuums und immer im Einklang mit dessen Selbstbestimmung angesehen werden.

- (1) Es wird ein „Beratender Ausschuss Gesundheitsschutz“ gebildet. Dem Ausschuss gehören an:
 - a) die*der Vertreter*in der medizinischen Fachkräfte
 - b) zwei Vertreter*innen des Arbeitgebers,
 - c) zwei Vertreter*innen des Betriebsrates/Personalrates,
 - d) zwei Tänzer*Innen.
- (2) Die*der Vertreter*in der medizinischen Fachkräfte führt den Vorsitz des Ausschusses. Dieser befasst sich mit allen Belangen des Gesundheitsschutzes, der Prävention und der Arbeitssicherheit.
- (3) Der Ausschuss tritt bei Bedarf auf Antrag zusammen.
- (4) Die*der Arbeitgeber*in verfügt über tanzbezogene Gesundheits- und Präventionsdienste und stellt dadurch eine Maßnahme dar, die zur Minimierung der Gefahren des Tanzberufes beitragen soll. Sie*er stellt eine regelmäßige und angemessene Betreuung sicher.
- (5) Die*der Arbeitgeber*in stellt auch bei Gastspielen die Begleitung und Betreuung durch tanzbezogene Gesundheitsdienste sicher.
- (6) Die Auswahl von neu eingesetzten Fachleuten auf dem Gebiet der Gesundheitsprävention, Therapie, Rehabilitation oder des Trainings wird vom Ausschuss einvernehmlich getroffen. Der Ausschuss führt eine Auswertung durch, um die Qualität der Fachleute bei ihrer Arbeit zu gewährleisten. Dabei werden die Tänzer*innen anonym befragt.
- (7) Von medizinischen Fachkräften und anderen gesundheits- oder präventionsbezogenen Dienstleistungen (z. B. Trainer*innen, Pilates-Ausbildner*innen, Psycholog*innen), die Aktivitäten in und mit Tanzinstitutionen oder informellen Tanzgemeinschaften oder Tänzer*innen ausüben, wird Transparenz hinsichtlich ihrer Erfahrung oder Ausbildung im Hinblick auf die Tanzgesundheit erwartet.
- (8) Tänzer*innen sollen ihre medizinischen Fachkräfte und andere gesundheits- oder präventionsbezogenen Dienstleister*innen selbst wählen dürfen. Die*der Arbeitgeber*in stellt den Tänzer*Innen die Kontakte von Tanzmedizin (ta.med) zur Verfügung.
- (9) Um zu gewährleisten, dass die beruflichen und ethischen Richtlinien des eigenen

Berufsstandes im Vordergrund stehen, sollten Fachleute professionell und informell unabhängig vom Kostenträger der Dienstleistungen (z. B. der Tanzkompanie) sein. Die Modalitäten, die Ziele und die Anzahl der Dienstleistungen sollten ohne Druck, Manipulation oder Täuschung bestimmt werden.

§ 10 Schlussbestimmungen

- (1) Die Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung tritt am 01.XX.XXXX in Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden, jedoch nicht vor dem 31.12.20XX. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Im Kündigungsfall erstreckt sich die Nachwirkung dieser Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung auf ihren gesamten Inhalt weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung ersetzt wird.
- (4) Diese Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung wird allen Personen gemäß Geltungsbereich §1(1) zur Verfügung gestellt.

XXXXXXXXXXStadt, den XX.XX.XXXX

Für die Geschäftsführung:

.....

XXXXXXXXXX

Geschäftsführer*in

Für den Betriebsrat:

.....

XXXXXXXXXX

Betriebsratsvorsitzende*r

Anhang:

Anlage 1 zu § 2

Anlage 1
Zur Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung
zur Prävention von Machtmissbrauch, Diskriminierung,
Rassismus und Sexismus am Theater XXXXXX

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Beispiele für Machtmissbrauch:

- Die Zuteilung unterfordernder Arbeiten, die nicht zum Stellenprofil der betroffenen Beschäftigten gehören
- willkürliche Kündigungsdrohung
- generelles Ignorieren von Regeln des Theaters zum Schaden der abhängigen Person
- Drohungen bis hin zu Gewaltanwendung
- Verweigerung beruflicher Aufstiegschancen
- unsachliche, sarkastische oder aggressive Kritik an Arbeitsleistung und Verhalten, Persönlichkeitskritik
- Herabsetzung vor anderen Beschäftigten
- Anschreien oder andere Formen verbaler und körperlicher Gewalt
- Herabwürdigende Bemerkungen, Gesten und Verhaltensweisen
- Übergriffe in gestischer, sprachlicher oder körperlicher Form
- Bewusstes „Übersehen“ und Nichtbeachten
- missbräuchliche Arbeitszuweisung Demütigungen und/oder Einschüchterungen
- Bevorzugte Behandlung
- passives Verhalten, d.h. jemanden nicht schützen
- Bodyshaming.

(2) Beispiele für Mobbing:

- unwürdige Behandlung durch Führungskräfte und/oder Kolleg*innen
- Beschimpfungen, Verleumdungen, Gerüchte
- Drohung und Erniedrigung

- unsachliche Kritik an Arbeitsleistung und Verhalten
- Spott, Sarkasmus, Schimpfwörter
- emotionale Erpressung.

(3) Beispiele für Benachteiligungen sind:

- Diskriminierung bei Vergütung, Beförderung, Weiterbildung oder sonstiger Zahlung
- regelmäßiges Delegieren oder Überlassen von unbeliebten Arbeiten an dieselbe Person oder Personengruppe, sofern die Arbeiten nicht zum Stellenprofil gehören.

(4) Beispiele für Sexuelle Belästigung und Gewalt

- anzügliche Bemerkungen, sexistische Sprüche und Witze
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen (z.B. über Figur und Aussehen)
- zweideutige Bemerkungen oder Aufforderungen
- sexualisierte Wortwahl
- sexualisierte Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper und/oder deren Bekleidung und/oder deren Erscheinungsbild
- Kommentare über das eigene Intimleben, das Intimleben einer anderen Person oder das Intimleben der angesprochenen Person
- Fragen mit sexuellem Inhalt (z.B. Privatleben, Intimsphäre).

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von Nacktfotos und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt sind insbesondere:

- pornographische und sexuell herabwürdigende Schmierereien
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen
- Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten.

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen sind insbesondere:

- sexuell bestimmte Aufforderungen und/oder körperliche Berührungen
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellen Hintergrund
- zudringliche Körperkontakte und unnötige Berührungen

- Drängen und Annäherungsversuche unter Hinweis auf damit verbundene Vor- oder Nachteile am Arbeitsplatz
- wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholte Unterschreitung der üblichen körperlichen Distanz
- Emails, SMS oder Telefonanrufe mit pornographischem oder sexistischem Inhalt
- „Stalking“/Nachstellung am Arbeitsplatz oder in der Privatsphäre, „Cyber-Stalking“
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung
- unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- sexualisierte und/oder unangemessene Einladung zu einer Verabredung
- unsittliches Entblößen.

(5) Beispiele für Diskriminierende Belästigung:

- Witze, Sprüche und Bemerkungen über Herkunft, sexuelle Identität, Religion, usw.
- Witze, Sprüche und Bemerkungen, die nicht ausdrücklich an Herkunft, sexuelle Identität, Religion, aber an Merkmale anknüpfen, die diese Gruppen tatsächlich haben (z.B. Hautfarbe) oder ihnen zugeschrieben/angedichtet werden (z.B. kulturelle oder sexuelle Eigenschaften oder Verhaltensweisen)
- verletzendes Nachahmen von Sprache oder Körperhaltung
- diskriminierende Fotos, verletzender Schriftverkehr, verletzende Einträge in sozialen Medien
- Altersdiskriminierung
- Diskriminierung auf Grund einer Behinderung
- Absprechen von Individualität, indem das Verhalten und Handeln einer Person mit einer vermeintlichen „Kultur“ begründet wird (Kulturalisierung)
- Exotisierung

Anhang:

Anlage 2 zu § 3

Ablauf Beschwerdeverfahren

Anlage 2
Zur Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung
zur Prävention von Machtmissbrauch, Diskriminierung,
Rassismus und Sexismus am Theater XXXXXX

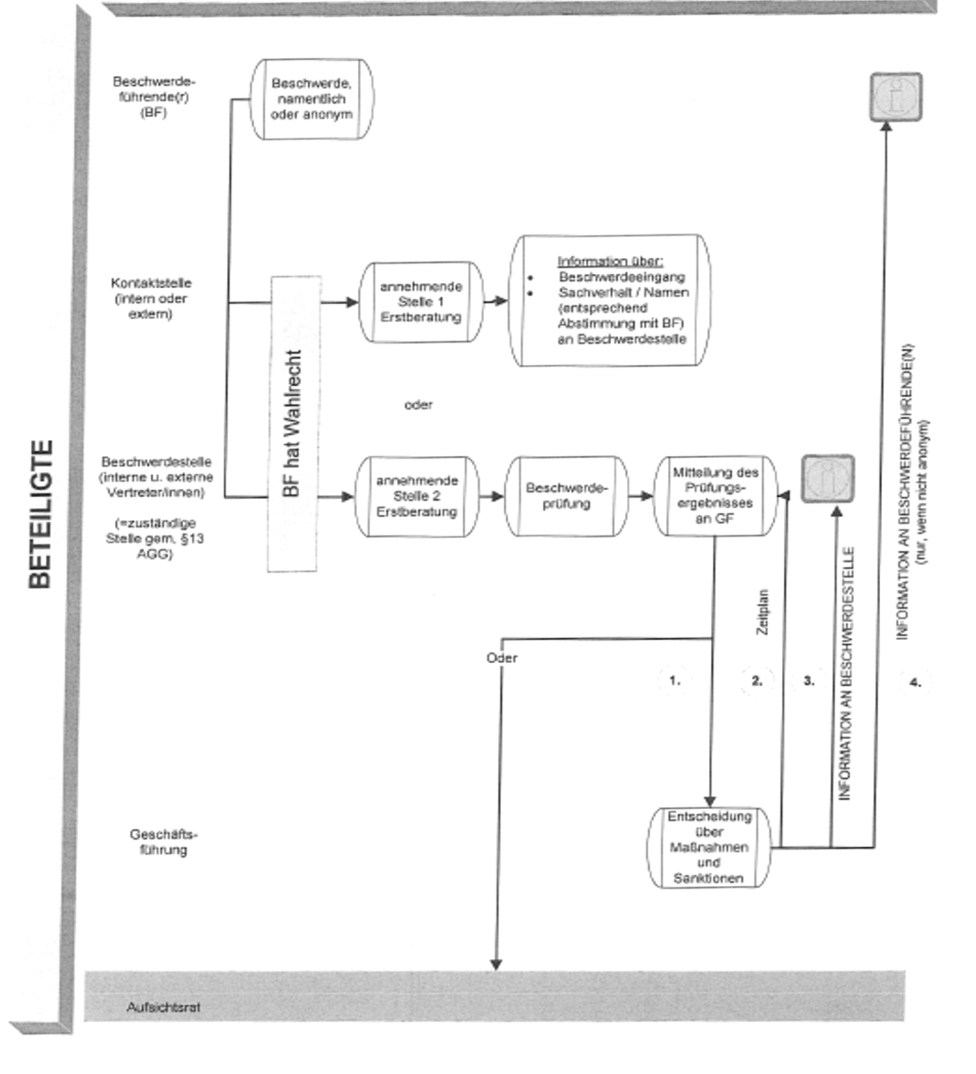
§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

Unter partnerschaftlicher Zusammenarbeit verstehen die Partner*innen dieser Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung folgendes:

- einen respektvollen, fairen und ehrlichen Umgang miteinander
- 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, besonders bei Erarbeitung szenischer Darstellung sexueller Handlungen
- die frühzeitige und offene Ansprache von Konflikten und Problemen
- die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung fairer Lösungswege
- ein aktives Einschreiten als Zeug*in von Übergriffen, Machtmissbrauch und unangebrachtem Verhalten
- die strikte Trennung von Erlaubtem innerhalb und außerhalb der künstlerischen Arbeit
- die Verhinderung des Missbrauchs der Kunstfreiheit
- den verantwortungsvollen Umgang mit übertragener Macht

Ablauf des Beschwerdeverfahrens

zeitlicher Ablauf



Anhang:

Anlage 3 zu § 9

Anlage 3
Zur Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung
zur Prävention von Machtmissbrauch, Diskriminierung,
Rassismus und Sexismus am Theater XXXXXX

(§ 9) Gesundheitsbezogene Dienstleistungen in Tanzinstitutionen: Erläuterungen zu den verwendeten Begriffen

- Leistungserbringer*in/Dienstleister*in: Fachleute auf dem Gebiet der Gesundheitsprävention, Therapie, Rehabilitation oder des Trainings, die eine gesundheitsbezogene Dienstleistung erbringen
- Service-Nutzer*in: Tänzer*innen, Tanzstudent*innen oder Tanzprofessionelle, die an gesundheitsbezogenen Dienstleistungen teilnehmen
- Kostenträger: die Person oder Institution, die die Kosten der Dienstleistung oder das Honorar der Fachperson übernimmt
- Gesundheit: von der WHO definiert als: "Gesundheit ist ein Zustand völligen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen." Gesundheit wird von den Vereinten Nationen als ein Menschenrecht anerkannt, das Teil der menschlichen Selbstbestimmung und der Autorität über den Körper ist. Es ist ein umfassendes Recht, das das Recht auf eine gesunde Arbeitsumgebung einschließt.
- Tanzbezogene Gesundheits- und Präventionsdienste, die von der* vom Arbeitgeber*in oder Vertragspartner*in gesponsert werden, sollten aufgrund der mit dem professionellen Tanz verbundenen Gesundheitsrisiken als selbstverständliche Leistungen verstanden werden. Diese als berufliche Vorteile oder Belohnungen, die sich mit besonderen Leistungen verdient werden müssten, darzustellen, ist unangebracht.
- Die Teilnahme an gesundheitsbezogenen Dienstleistungen, einschließlich tanzbezogener individueller Gesundheitsentscheidungen, Forschung oder Datenerhebung, muss uneingeschränkt freiwillig, kostenlos, und ohne Druck, Manipulation oder Täuschung ermöglicht werden.
- Der Gesundheitszustand sollte nicht als verhandelbar angesehen werden, d.h. es sollte nicht erwartet werden, dass er für eine berufliche Tanzleistung riskiert oder geopfert wird.
- Gesundheitserziehung stellt noch keine Gesundheitsdienstleistung dar. Sie sollte in Tanzinstitutionen eine obligatorische Maßnahme sein.