

wertebasierter kodex 30.09.2022

inhaltsverzeichnis

einleitung

allgemeine erklärung

themen

- 1 diskriminierung
- 2 sexuelle gewalt
- 3 mobbing (inkl. bossing)
- 4 machtmisbrauch
- 5 gesundheitsschutz & fürsorge
- 6 sucht
- 7 datenschutz
- 8 korruption
- 9 ökologische verantwortung
- 10 partizipationskultur

umsetzung

- 1 massnahmen & hilfe
- 2 für den fall eines vorkommnisses
- 3 beratungs- und anlaufstellen

geltungsbereich

einleitung

Das Theater am Neumarkt, gegründet 1966, ist ein selbst produzierendes, unabhängiges Theater, das über ein eigenes Ensemble, Werkstätten und Bühnentechnik verfügt. Seit seinen Anfängen steht das Theater in der Tradition der Kollektive und verortet sich zwischen den Polen zeitgenössischer Kunst und politischem Diskurs; das prägt das Selbstverständnis des Ortes.

Das Theater am Neumarkt versteht sich als Ort für das künstlerische Experiment, als Versammlungsort und Möglichkeitsraum. Es steht für innovative und stilbildende künstlerische Arbeiten und stellt Zeitgenossenschaft, Partizipation, Diversität und die institutionelle Selbstbefragung ins Zentrum aller Unternehmungen.

Alle 4-6 Jahre besteht durch einen Direktionswechsel die Möglichkeit der künstlerischen Neuausrichtung und Positionierung. Der institutionelle Rahmen gewährleistet und fördert künstlerische Freiheit. Das Theater am Neumarkt steht für Mut zum Risiko, zu Brüchen, zu Neuanfängen und zu Wagnissen. Es versteht sich als Institution, die sich am gesellschaftlichen Diskurs sinnstiftend und verantwortungsvoll beteiligt und eine Vorbildfunktion hat.

In diesem Sinn verpflichtet sich das Theater am Neumarkt auf folgenden wertebasierten Kodex, welcher die Werte und Ziele des Theaters widerspiegelt und welcher von Mitarbeiter:innen verschiedener Bereiche gemeinsam formuliert wurde.

Dieser wertebasierte Kodex ist ein lebendes Dokument, das die gesellschaftlichen Diskurse und ihre Entwicklungen reflektiert und er wird daher bei Bedarf in regelmässigen Abständen aktualisiert.

allgemeine erklärung

Wir pflegen einen respektvollen Umgang miteinander, um eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die eine konstruktive Zusammenarbeit und künstlerische Entfaltung und Vielfalt möglich macht. Wir bemühen uns pro-aktiv der gesellschaftlichen Diversität Rechnung zu tragen und achten bei unserem Handeln auf die Einhaltung von Chancengleichheit, Gerechtigkeit und Gleichbehandlung und -berechtigung. Nachhaltigkeit im Umgang mit Ressourcen und Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiter:innen und Kolleg:innen ist uns ein Anliegen. Den Themen Diskriminierung, Sexismus, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, nehmen wir uns kritisch und aktiv an – mit dem Willen, gemeinsam an ihrer Überwindung zu arbeiten.

themen

1 diskriminierung

Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung von Einzelpersonen oder Gruppen. Oft steht die schlechtere Behandlung in vergleichbaren Situationen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder mit einem Persönlichkeitsmerkmal wie beispielsweise Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft, Sprache, Religion, politischer Überzeugung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität, Schwangerschaft oder Mutterschaft. Auch sexistische und rassistische Darstellungen von Personen in Präsentationen, auf der Bühne, in Videos, in Texten und sonstigen Formen der Darstellung ist eine diskriminierende Handlung.

Wir dulden Diskriminierung in keiner Form. Wir verteidigen und fördern die Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Personen. Wir setzen uns aktiv dafür ein, die Chancengleichheit auszubauen, der gesellschaftlichen Diversität Rechnung zu tragen und Barrieren abzubauen. Wir tolerieren weder verbale, elektronische, körperliche, sexuelle oder psychologische Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Hautfarbe, Behinderung, Religion, Familienstand, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung oder irgendeines anderen wahrnehmbaren Unterschieds.

Diskriminierendes Verhalten ist z.B.:

- eine Person nicht einstellen oder nicht befördern aufgrund des Geschlechts, Herkunft, Nationalität, Religion, Behinderung, sexueller Identität, Schwangerschaft oder Mutterschaft
- verachtende und persönliche Kommentare in Sitzungen, auf Proben, in Vorführungen, bei Veranstaltungen, z.B.: Kommentare über das Aussehen von Personen auf der Bühne
- unterschiedliche Anwendung von Regeln und Verfahren für Personen in der gleichen Position basierend auf Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Religion, Ideologie, körperlichen Fähigkeiten und sexueller Identität

Wir sensibilisieren uns regelmässig gegenüber diesen Themen und unseren Verhaltensweisen. Chancengleichheit und Gleichstellung auf allen Ebenen sind erklärte Ziele.

2 sexuelle gewalt

Sexuelle Belästigung ist sexuelle Gewalt und hat nichts mit Liebe oder einem Flirt zu tun, sondern mit dem Demonstrieren eines Machtverhältnisses. Wir alle können grundsätzlich sehr wohl zwischen einem Flirt und einer Belästigung unterscheiden. Grundsätzliches Kennzeichen von Belästigung ist eine Grenzüberschreitung, die ein anderer Mensch gegen seinen/ihren Willen erfährt. Als Belästigung können auch Vorgänge empfunden werden, die nicht beabsichtigt waren. Sexuelle oder sexistische Belästigung am Arbeitsplatz sind unerwünschte Handlungen jeder Art, sei dies in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und/oder Handlungen, die von betroffenen Personen als beleidigend, unangemessen und belästigend empfunden werden.

Wir setzen uns dafür ein, dass die persönliche Sphäre und Grenze einer oder eines Einzelnen nicht überschritten werden. Unangebrachtes, belästigendes Verhalten ist zum Beispiel:

- 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
- wertende Blicke oder Kommentare über Kleidung, Körper, Sexualität, ethnische Merkmale, Gewicht, Aussehen oder Persönlichkeitsmerkmale.

Wir dulden keine Form von Belästigung – ob unangemessener Körperkontakt oder unangemessene Sprache: Belästigung ist Gewalt und kann gravierende psychische und physische Folgeerkrankungen nach sich ziehen. Wir arbeiten im Sinne der Fürsorge und zum Schutz aller am Theater am Neumarkt an einem angstfreien Klima, bei dem sich alle trauen, Fehlverhalten und Grenzüberschreitungen direkt anzusprechen. Sollte übergriffiges, belästigendes Verhalten dazu führen, dass Betroffene nicht wissen, was zu tun ist, empfehlen wir, sich entweder bei den direkten Vorgesetzten, den Personalvertreter:innen, Ensemblesprecher:innen und/oder anderen geeigneten Kolleg:innen zu melden. Zudem verweisen wir auf externe Beratungsstellen.

3 mobbing (inkl. bossing)

Mobbing ist, wenn einer Person oder einer Gruppe von Menschen am Arbeitsplatz von Gleichgestellten oder Unterstellten das Gefühl gegeben wird, minderwertig zu sein, sich schämen zu müssen oder ausgegrenzt zu werden. Es handelt sich dabei um bewusste Ausgrenzung, Entwertung, Beleidigung, Kränkung, Kontaktverweigerung und/oder Demütigung einer Person. Mobbing wird als Bossing bezeichnet, wenn es von einer vorgesetzten Person ausgeht. Auch das dulden wir nicht.

Wir dulden kein einschüchterndes, anstößiges, böswilliges Verhalten, das gegen eine Person oder Personengruppe gerichtet ist und deren Vertrauen und Selbstwertgefühl untergräbt. Die Kritik an einer Person bezüglich der Arbeitsleistung ist kein Mobbing. Von Mobbing spricht man, wenn Handlungen systematisch, häufig und wiederholt auftreten, zum Beispiel einmal pro Woche und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Mobbing ist eine Form von Gewalt. Die Erscheinungsformen sind mannigfaltig: z.B. intransparente Kommunikation, Informationen

zurückhalten, Kompetenzüber-/unterschreitungen, Drohungen, abfällige Bemerkungen usw. Wir arbeiten proaktiv an einem guten Arbeitsklima, um Mobbing keine Chance zu geben. Dazu gehören gute Kommunikation, optimierter Informationsfluss, faire und transparente Rahmenbedingungen, klare Kompetenzregelungen und gute Organisation der Abläufe. Die vorgesetzten Personen achten darauf, die Mitarbeiter:innen weder zu über- noch zu unterfordern. Sollte sich jemand bei der Arbeit gemobbt fühlen und weiss nicht, wohin und an wen er:sie sich wenden soll, empfehlen wir, sich entweder bei den Personalvertreter:innen oder anderen geeigneten Kolleg:innen zu melden und/oder sich über externe Beratungsstellen Hilfe zu holen, welche die Kontaktaufnahmen höchst vertraulich und anonym behandeln.

4 machtmisbrauch

Bei Belästigungen und Diskriminierung jeglicher Art geht es um den Missbrauch von Macht. Dabei ist Macht keineswegs nur eine Frage der hierarchischen Position und/oder Entscheidungs-Funktionen in einem Gefüge, sondern auch eine Frage der Privilegien respektive eine Frage, der gesellschaftlichen Einschreibungen von Macht in als privilegiert gelesene Personen. Wir verpflichten uns gegenseitig, dass wir uns kritisch mit Fragen der Macht und des Machtmissbrauchs auseinandersetzen, Verantwortung übernehmen und unsere Positionen und Privilegien reflektieren und nicht missbrauchen.

Unter Machtmissbrauch fallen Verhaltensweisen, die darauf abzielen, Personen in Abhängigkeiten und unter Kontrolle zu bringen oder sie einzuschüchtern und an ihrem persönlichen Weiterkommen zu hindern. Die Angriffe können in Worten oder Taten stattfinden und nehmen bewusst in Kauf, dass den Personen damit Schaden zugefügt wird. Wir setzen auf kooperative Arbeitsweisen, empathischen Umgang und klar definierte Grenzen und Kompetenzen in der Zusammenarbeit. Eine angstfreie Feedbackkultur soll zudem ermöglichen, mögliche machtmisbräuchliche Handlungen zu verhindern.

5 gesundheitsschutz & fürsorge

Wir sind bestrebt, gesunde Arbeitsplätze zu bieten. Wir halten alle anwendbaren Vorschriften in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit ein.

Während «Arbeitssicherheit» vor allem den Schutz vor Unfällen und Berufskrankheiten umfasst, soll «Gesundheitsschutz» vor physischen und psychischen Überbelastungen am Arbeitsplatz und den daraus folgenden sogenannten «arbeitsassoziierten Erkrankungen» schützen. Wir helfen mit, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und Gefährdungen am Arbeitsplatz und den Zuständigkeitsbereichen zu erkennen und zu verhüten respektive mit geeigneten Massnahmen kontinuierlich abzubauen.

Wir verpflichten uns, füreinander – auch im Sinne des Gesundheitsschutzes – aktiv Sorge zu tragen. Mitarbeiter:innengespräche nutzen wir unter anderem auf dafür, um über die Betriebskultur zu sprechen, um daran zu arbeiten, diese laufend zu verbessern.

6 sucht

Stress, Über- und Unterforderung oder ein schlechtes Arbeitsklima können nebst persönlichen Risikofaktoren Personen dazu veranlassen, die Probleme mit dem Konsum von Suchtmitteln oder sonstigem Suchtverhalten zu kompensieren. Sucht kann die Gesundheit, die Sicherheit und die Arbeitsfähigkeit langfristig schwer beeinträchtigen. Wir setzen uns dafür ein, dass Personen, die davon betroffen sind, Hilfe und Unterstützung erhalten. Wir sprechen die betroffene Person sensibel und doch klar auf das gesundheitsschädigende Verhalten an und bieten Hilfe

an, indem wir auf die Personalvertretung, die Vorgesetzten und externe Beratungsstellen verweisen. Wir setzen dabei niemanden unter Druck, sondern auf die Eigenverantwortung der Betroffenen und auf die Zusammenarbeit aller Beteiligten. Liegt ein attestiertes Suchtverhalten vor und kann die betroffene Person ihrer Arbeit nicht mehr nachkommen, nehmen Vorgesetzte eine Schlüsselrolle ein und werden im Rahmen gemeinsam vereinbarter Handlungsweisen und im Sinne von Punkt 5 «Gesundheitsschutz & Fürsorge» aktiv.

7 datenschutz

Wir respektieren die Privatsphäre aller Personen, die dem Theater am Neumarkt Personendaten übermitteln. Dazu zählen insbesondere: Mitarbeiter:innen, externe Künstler:innen, Direktion, alle Leitungspersonen, der Verwaltungsrat, das Publikum, alle Stakeholder, alle Geschäftspartner:innen etc.

Wir erfassen und verarbeiten vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten aller Personen und Personengruppen gemäss den geltenden Datenschutzbestimmungen. Insbesondere wird unberechtigten Personen innerhalb oder ausserhalb der Institution kein Zugang zu vertraulichen oder personenbezogenen Informationen gegeben.

8 korruption

Wir tolerieren keine Bestechung und kein korruptes Verhalten. Mitarbeiter:innen, Direktion, Leitungspersonen und Verwaltungsratsmitglieder dürfen Geschäftspartner:innen, Privatpersonen oder staatlichen Stellen und Institutionen weder Leistungen zur Erlangung eines geschäftlichen Vorteils gewähren (aktive Bestechung) noch Leistungen Dritter für die Gewährung einer Begünstigung oder bevorzugte Behandlung entgegennehmen (passive Bestechung). Ebenso wenig dürfen Mitarbeiter:innen, Direktion, Leitungspersonen und Verwaltungsratsmitglieder, die im Rahmen ihrer Tätigkeit eingeräumten Kompetenzen zum eigenen oder zum Vorteil Dritter missbrauchen. Auch bei Einladungen zum Essen und kleinen Geschenken gilt Zurückhaltung. Sie dürfen weder materiell noch nach Form und Umfang den Anschein einer möglichen Verpflichtung erwecken.

9 ökologische verantwortung

Wir sind uns unserer ökologischen Verantwortung bewusst und achten in der Produktion auf nachhaltigen Umgang mit Materialien und Ressourcen. Wir achten auf Re- und Upcycling. Wir achten darauf, dass wir Büromaterial nicht unnötig verschwenden. Wir versuchen ökologisch vertretbar zu reisen. Der Punkt der ökologischen Verantwortung ist uns sehr wichtig und wir setzen uns in den jeweils unterschiedlichen Bereichen laufend mit der Optimierung des verantwortungsvollen Umgangs mit Ressourcen auseinander.

10 partizipationskultur

Der Dialog zwischen allen Bereichen am Theater soll durch gemeinsame Unternehmungen und die Möglichkeit der Teilnahme an Sitzungen aus anderen Bereichen gefördert werden. Wir arbeiten gemeinsam an einer Kultur der Partizipation und Kooperation, in dem ein vertrauensvolles und angstfreies Klima vorherrschend ist.

Die Direktion führt kooperativ und hält mindestens einmal im Jahr eine Vollversammlung ab, bei der sich alle Personen, die am Theater am Neumarkt arbeiten qua Traktandum mit Themen, Fragen, Anregungen, Kritik einbringen können. Wir begegnen uns gegenseitig respektvoll und auf Augenhöhe und verstehen eine Kultur der Teilhabe als Möglichkeit, uns in unseren

Kompetenzfeldern bestens einzubringen und darüber hinaus durch den aktiven Austausch an den Prozessen am Theater am Neumarkt teilzuhaben.

umsetzung

Dieser wertebasierte Kodex wird allen Verwaltungsratsmitgliedern und Mitarbeiter:innen des Theater am Neumarkt zur Kenntnis gebracht. Wir, das Theater am Neumarkt, arbeiten daran, die hier definierten Werte und Ziele einzuhalten. Die Direktion stellt die Vermittlung dieses wertebasierten Kodex sicher.

Bei Bedarf wird dieser Wertebasierte Kodex in Konsultation der Arbeitsgruppe überprüft und erweitert.

1 massnahmen

Wir führen u.a. einen rassismus- und diskriminierungskritischen Workshop mit allen Mitarbeiter:innen – inklusive Direktion – durch, die zur Sensibilisierung über diskriminierende und rassistische Strukturen und Verhaltensweisen beitragen.

Wir arbeiten gemeinsam an der Sensibilisierung gegenüber Sprache, Denk- und Verhaltensweisen. Wir arbeiten durch gemeinsame Unternehmungen – zum Beispiel Betriebsausflüge, Vollversammlungen, gemeinsame Workshops – an einer verbesserten Kommunikation und an Transparenz.

Der Dialog zwischen den Bereichen Kunst, Verwaltung und Technik soll durch solche gemeinsamen Unternehmungen und die Möglichkeit der Teilnahme an Sitzungen aus anderen Bereichen gefördert werden. Wir arbeiten gemeinsam an einem vertrauensvollen und angstfreien Klima.

In Bezug auf die Punkte Diversitätsförderung und Chancengleichheit achten wir auch bei sämtlichen Personalentscheidungen – einschliesslich Rekrutierung, Schulung, Evaluierung und Beförderung.

2 für den fall eines vorkommnisses

Betroffenen, die sich sicher genug fühlen, empfehlen wir, den Vorfall zunächst mit der/den involvierten Person/en anzusprechen und zu fordern, das unzulässige Verhalten zu unterlassen. Dies trägt zu einer ehrlichen und offenen Gemeinschaft bei und ist oft der schnellste Weg zu einer Lösung.

Wenn der direkte Weg für die betroffene Person nicht möglich ist und sie ein vertrauensvolles Verhältnis zur vorgesetzten Person hat, empfiehlt es sich, mit dieser zu sprechen oder sich an eine:n geeignete:n Kolleg:en oder die Personalvertretung zu wenden.

Die gewählte Ansprechperson bespricht dann in einer vertrauensvollen Umgebung mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen. Nur wenn die betroffene Person einverstanden ist, wird die beschuldigte Person von der Ansprechperson kontaktiert. Und nur wenn die betroffene Person einverstanden sind, wird die Ansprechperson in Absprache mit ihr die Ergebnisse dieser Gespräche an eine zuständige Stelle weiterleiten.

3 externe beratungs- und anlaufstellen

Wer von unangemessenem Verhalten betroffen ist/wird, kann sich entweder an die:den direkte:n Vorgesetzte:n, an eine:n geeignete:n Kolleg:en, die jeweilige Personalvertretung und/oder externe Beratungsstellen wenden.

geltungsbereich

Dieser wertebasierte Kodex gilt für alle, d.h. für alle voll- oder teilzeittätigen Mitarbeiter:innen, sowie die Direktion und sämtliche Leitungspersonen, und künstlerische Kollaborateur:innen und Gäste.

Es wird von allen genannten Personen und Personengruppen erwartet, dass sie den wertebasierten Kodex und sämtliche Gesetze und Vorschriften, die für ihre Aktivitäten massgeblich sind, kennen, verstehen und befolgen. Dieser wertebasierte Kodex umfasst die wichtigsten Richtlinien des Theaters am Neumarkt. Er ist jedoch nicht abschliessend. Wie in der Einleitung formuliert: Dieser wertebasierte Kodex ist ein lebendes Dokument, das die gesellschaftlichen Diskurse und ihre Entwicklungen reflektiert, und er wird daher bei Bedarf in regelmässigen Abständen aktualisiert.

Dieser wertebasierte Kodex wurde im Zeitraum von April bis Juni 2021 von einer Arbeitsgruppe bestehend aus Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Bereichen erarbeitet: Sybille Eigenmann (Werkstatt/Schreinerei), Sina Knecht (Technik/Licht), Ueli Kappeler (Technik/Licht), Kenza Nessaf (Kunst/Regieassistenz), Sandro Burkart (Kommunikation), Semhar Tewelde (Bar). Hayat Erdoğan (Direktion) leitete den Prozess mit den Mitarbeiter:innen.