

Zwischen

dem THEATER AN DER PARKAUE

vertreten durch den kommissarischen Intendanten und Geschäftsführenden Direktor,
Herrn Florian Stiehler, als Dienststelle

und

dem Personalrat des THEATER AN DER PARKAUE

vertreten durch den Personalratsvorsitzenden, Herrn Henning Beckmann
und die Stellv. Personalratsvorsitzende, Frau Silke Raderecht,

wird folgende

**Dienstvereinbarung zum Umgang mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen
am THEATER AN DER PARKAUE**

(DV Antidiskriminierungsklausel)

geschlossen:

Präambel

Als Mitarbeiter*innen des THEATER AN DER PARKAUE (im Weiteren: TaP) möchten wir für ein Arbeitsumfeld eintreten, in dem ein respektvolles Miteinander unter Kolleg*innen, Künstler*innen und Gästen gelebt wird. Wir wollen Verantwortung übernehmen für einen diskriminierungssensiblen, solidarischen und machtkritischen Arbeitszusammenhang.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter*innen des TaP, deren Anstellungsverhältnis der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) oder der Normalvertrag Bühne (NV-Bühne) regelt, alle Praktikant*innen, Studentischen Aushilfen und FSJler*innen sowie freie Mitarbeiter*innen mit Gast- oder Werkvertrag (im Weiteren: Mitarbeiter*innen).

§ 2 Definition diskriminierend

Eine Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, sofern eine Person aufgrund ihres Geschlechtes, aufgrund einer physischen oder psychischen Behinderung, aufgrund äußerer und/oder (vermeintlich) kultureller Merkmale, des Namens, ethnischer Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt wird.

Es wird unwiderleglich vermutet, dass die Person diskriminiert worden ist, wenn die Person sich durch die Äußerung¹ diskriminiert oder beleidigt fühlt.

¹ Diskriminierung kann auch in Form von diskriminierenden Handlungen stattfinden.

§ 3 Vorfall und Maßnahmen

Sollte sich am TaP ein*e Mitarbeiter*in gegenüber einer/einem anderen Mitarbeiter*in diskriminierend äußern, verpflichtet sich die Leitung des TaP nach Mitteilung des Vorfalls in Textform (Email genügt) durch eine*n der beteiligten Mitarbeiter*innen auf eigene Kosten eine der im nachfolgenden näher bezeichneten Maßnahmen durchführen zu lassen:

1. Workshop

a. Eine Fortbildung oder eine Schulung oder eine sonstige vergleichbare Maßnahme (nachfolgend Workshop) mit einer Dauer von mindestens sechs Stunden für die Mitarbeiter*innen, der zur Aufklärung über diskriminierende Strukturen und diskriminierende Wortwahl beiträgt.

Die Leitung des TaP und die/der Mitarbeiter*in einigen sich einvernehmlich auf die Teilnehmenden des Workshops. Sollte es zwischen den Parteien keine Vereinbarung geben, benennen die Leitung des TaP, der Personalrat und die/der Agent*in für Diversität gemeinsam mindestens eine*n Mitarbeiter*in aus jeder Abteilung des Hauses, die an einem Workshop teilnehmen muss, und zwar aus:

- dem Künstlerischem Leitungsteam
- der Dramaturgie
- der Theaterpädagogik
- dem Ensemble
- der Kommunikation
- dem Besucherservice
- dem Künstlerischem Betriebsbüro
- den Technischen Gewerken
- dem Personalrat sowie
- der Gleichstellungsbeauftragten sowie
- der/dem Agent*in für Diversität

b. Der Workshop muss während des Zeitraumes der Spielzeit, indem der Vorfall gemeldet wird, durchgeführt werden, wobei sich der Zeitraum auf die ersten sechs Wochen in der kommenden Spielzeit verlängert, sofern der Vorfall während der letzten acht Wochen vor Spielzeitende gemeldet wird.

2. Mediation

Eine Mediation mit den an dem Vorfall Beteiligten. Hinsichtlich des Zeitraumes gilt § 3 Abs. 1 b entsprechend.

3. Empowerment-Maßnahme

Eine Empowerment-Maßnahme für die/den betroffene*n Mitarbeiter*in.

Der Anspruch der/des Mitarbeiters*in auf Durchführung sowie auf Kostenübernahme der gewählten Maßnahme besteht auch nach Beendigung des mit dem TaP geschlossenen Arbeitsvertrages fort und kann gerichtlich durchgesetzt werden.

§ 4 Wahlrecht

Die/der Mitarbeiter*in kann wählen, ob auf den Vorfall hin eine Maßnahme nach § 3 Abs. 1 oder Abs. 2 oder Abs. 3 durchgeführt werden soll, sofern die Maßnahme einen Kostenrahmen in Höhe von EUR 1000,00 inkl. ggf. anfallender Umsatzsteuer nicht überschreitet. Es wird klarstellend festgehalten, dass sich der jeweils aufgeführte Kostenrahmen inklusive möglich anfallender Fahrt- und Unterbringungskosten versteht.

Wählt die/der Mitarbeiter*in eine Maßnahme nach § 3 Abs. 1 aus, so obliegt es der/dem Mitarbeiter*in, die konkrete Art der Maßnahme auszuwählen. Die Beauftragung erfolgt in diesem Fall durch das TaP.

Wählt die/der Mitarbeiter*in eine Maßnahme nach § 3 Abs. 2 aus, so müssen sich beide Parteien auf eine Fachkraft einigen, wobei der/dem Mitarbeiter*in die Letztentscheidungsbefugnis zufällt. Die Beauftragung erfolgt in diesem Fall durch das TaP.

Wählt die/der Mitarbeiter*in eine Maßnahme nach § 3 Abs. 3 aus, so obliegt es ihr/ihm, eine*n geeignete*n Empowerment-Leiter*in zu beauftragen.

§ 5 Kündigung

Kommt das TaP der Verpflichtung bzgl. einer der oben genannten Maßnahmen schuldhaft nicht nach, hat die/der Mitarbeiter*in das Recht, sich mit einer Frist von sechs Wochen von ihrem/seinem mit dem TaP geschlossenen Arbeitsvertrag zu lösen. Die Vergütung ist dann anteilig für die bereits geleistete Arbeit zu zahlen. Das Kündigungsrecht steht der/dem Mitarbeiter*in nur zu, sofern sie/er gleichzeitig selbst von der diskriminierenden Äußerung betroffen war.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder undurchführbar sein, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages nicht berührt.

§ 7 Inkrafttreten, Geltungsdauer, Nachwirkung

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt rückwirkend zum 01.01.2020 in Kraft und gilt bis zum 31.07.2021. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Geltungsdauer der Dienstvereinbarung jeweils um ein Jahr.
- (2) Diese Dienstvereinbarung kann erstmals zum 31.07.2021 schriftlich gegenüber der anderen Partei gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Bei Kündigung dieser Vereinbarung besteht eine Nachwirkung für zwölf Monate.