

**Anfrage der Ratsfraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen  
zur Sitzung des Kulturausschusses am 15.04.2021:  
Gegen Diskriminierung in der Kultur  
TOP 4.2**

**Frage 1:**

Welche Melde- und Hilfesysteme gibt es bei den städtischen Bühnen (Deutsche Oper am Rhein, Tonhalle, Düsseldorfer Schauspielhaus, Junges Schauspiel) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, falls sie von Diskriminierung, Antisemitismus, Rassismus oder sexualisierter Gewalt betroffen sind?

**Antwort:**

Deutsche Oper am Rhein:

Die Deutsche Oper am Rhein hat zum Thema sexualisierte Gewalt eine Dienstanweisung erarbeitet und implementiert, die auf einer umfassenden Begriffsdefinition der sexuellen Belästigung von verbal bis körperlich, von anzüglichen Bemerkungen bis hin zur Vergewaltigung, basiert und somit auf jegliche Form unerwünschten sexuellen Zusammenhangs Anwendung finden kann. Schutz, Hilfe und Unterstützung für die von sexueller Belästigung Betroffenen stehen im Mittelpunkt. Neben der Aufforderung an alle Mitarbeiter\*innen, in Fällen von sexueller Belästigung nicht wegzusehen, wird allen Betroffenen ein Weg aufgezeigt, wie mit der Situation umgegangen werden könnte und an wen sie sich zur Unterstützung wenden können. Als Ansprechpartner\*innen werden sowohl interne Vertrauenspersonen wie auch das Gleichstellungsbüro der Landeshauptstadt Düsseldorf und die Beratungsstelle THEMIS mit den zugehörigen Kontaktdaten (Telefon und Email) genannt. Alle Abteilungsleiter\*innen wurden über diese Regelung unterrichtet und sind angehalten, mit ihren Mitarbeiter\*innen das Thema auf dieser Grundlage zu erörtern.

Diskriminierung, Antisemitismus, Rassismus sind Themen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und können unter Bezug auf § 13 AGG oder auch § 84 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) im Wege einer Beschwerde geltend gemacht werden. Die Mitarbeiter\*innen der DOR haben die Möglichkeit, entsprechende Beschwerden mit ihren Vorgesetzten zu erörtern und über weitere Schritte zu beraten. Alternativ steht Betroffenen eine Mitarbeiterin der Personalabteilung im vertraulichen Rahmen, auf Wunsch selbstverständlich unter Wahrung der Schweigepflicht, als Ansprechpartnerin und Beschwerdestelle zur Verfügung. Auf Wunsch der Betroffenen wird jederzeit die Theaterleitung einbezogen. Auch hierüber wurden die Abteilungsleiter\*innen unterrichtet und aufgefordert, die Mitarbeitenden entsprechend aufzuklären. Insbesondere sollen sie auf die Möglichkeit hingewiesen werden, sich bei Bedarf an die Vertrauensperson zu wenden.

## Düsseldorfer Schauspielhaus:

Das Düsseldorfer Schauspielhaus hat eine Betriebsvereinbarung zum Thema Respektorientiertes Verhalten am Arbeitsplatz. Diese schreibt fest, dass Persönlichkeit und Würde des einzelnen zu achten sind und benennt jegliche Form der Diskriminierung, der sexuellen Belästigung und des Mobbing als Verletzung der Würde. Ferner schreibt sie fest, dass Betroffene ein betriebliches Beschwerderecht haben und verweist zudem auf die einschlägigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht. Die Betriebsvereinbarung nennt als betriebliche Ansprechpartner die Mitglieder des Betriebsrates und die jeweiligen Vorgesetzten. Über diesen Weg sind bis dato Beschwerden der Geschäftsführung vorgetragen worden, die dann gemäß den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der Betriebsvereinbarung Maßnahmen eingeleitet hat. Die Maßnahmen reichten von der Einschaltung einer Mediatorin, über Führungskräfte trainings bis hin zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei entsprechenden Verstößen.

Seit Ende 2019 befindet sich die Betriebsvereinbarung in der Überarbeitung und Anpassung durch den Agenten für Diversity am Schauspielhaus und wird bis Ende Juni 2021 in einem partizipativen Verfahren unter Beteiligung der Mitarbeitenden verabschiedet. Ziel der Überarbeitung ist es, die aus dem Jahr 2003 stammende Betriebsvereinbarung gemäß der aktuellen Rechtslage, sowie der gesellschaftspolitischen Entwicklung anzupassen und in einen Verhaltenskodex zu überführen, der dann nicht nur für die Mitarbeitenden, sondern auch für freie Mitarbeitende und Kooperationspartner bindend ist. Hierbei wird auch der wertebasierte Verhaltenskodex, den die Jahreshauptversammlung des Bühnensektors im Jahr 2018 verabschiedet hat, Berücksichtigung finden. Hierbei ist zu erwähnen, dass wir bereits Ende 2020 mit ersten Fortbildungen Rassismuskritisches Arbeiten und kritisches Weißsein in Institutionen gestartet sind und diese Fortbildungen in den nächsten Monaten allen Beschäftigten anbieten werden.

Im Zuge der aktuellen Fälle hat die Geschäftsleitung die Ansprechpartner\*innen in Fällen von Diskriminierung noch einmal ausdrücklich kommuniziert. Internen Ansprechpartner\*innen werden zukünftig gezielt für ihre Vertrauenswürdigkeit geschult. Darüber hinaus wird in der aktuellen Diskussion auch deutlich, dass zusätzlich eine externe Stelle erforderlich ist, für Beschäftigte, die sich nicht an Ihre Vorgesetzten oder den Betriebsrat wenden wollen.

Während für den Bereich der sexuellen Belästigung mit der THEMIS Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt eine speziell auf die besonderen Arbeitsbedingungen von Film, Fernsehen und Theater ausgerichtete Institution des Bundes existiert, bei der Betroffene außerhalb des eigenen Betriebs Rat finden können, hat das Schauspielhaus für den Bereich Rassismus aktuell Kontakt aufgenommen mit dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW) und dort nicht nur um Unterstützung bei der Aufklärung der aktuellen Vorfälle gebeten, sondern weiterhin angefragt, ob das IDA-NRW als externer Ansprechpartner für Betroffene von Rassismus an unserem Haus fungieren oder uns eine solche Stelle empfehlen kann. Wegen der Osterferien ist die Anfrage aufgenommen, aber noch nicht beantwortet worden.

## Tonhalle Düsseldorf gGmbH und Düsseldorfer Symphoniker:

Die Düsseldorfer Symphoniker haben seit 10 Jahren eine Charta „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, in der jedes Mitglied aufgefordert ist, bei entsprechenden Situationen (Mobbing, sexuelle Belästigung, Beleidigung) umgehend einzuschreiten/ diese zu melden. Ferner gibt es mit Orchestervorstand und Personalrat weitere erprobte Institutionen. Durch die hohe Internationalisierung des Orchesters ist Rassismus resp. Mobbing aufgrund von Herkunft kein Thema.

Im Fall des schlanken Tonhalle-Teams gibt es klare Strukturen, die vorsehen, dass Probleme vertrauensvoll und vertraulich an die Bereichsleitungen oder an die Geschäftsführung gemeldet werden.

### **Frage 2:**

Wie beurteilt die Verwaltung die Möglichkeit, dass die geplante neue Stabsstelle „Antidiskriminierung“ auch als Anlaufpunkt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter städtischer Kultureinrichtungen dient, und wie könnte die Stabsstelle die Arbeit in den städtischen Kultureinrichtungen ggf. positiv unterstützen und ergänzen?

### **Antwort:**

Die künftigen Aufgaben der Stabsstelle sind in dem beschlossenen Haushaltsantrag vom 01.02.2021 (RAT/094/2021) skizziert:

*Die Aufgaben der Stabsstelle sind:*

- 1. Hinweisen auf Diskriminierungen oder Herabsetzungen durch Mitarbeitende gegenüber Kund\*innen der Stadtverwaltung nachzugehen und gemeinsam mit den jeweiligen Ämtern wirksame Konzepte zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden für eigenes diskriminierendes Verhalten zu entwickeln und Veränderungen zu begleiten.*
- 2. Ansprechpartnerin der Stadt für alle in dem Bereich bereits tätigen zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen in Düsseldorf zu sein, deren Aktivitäten miteinander zu vernetzen und die Entwicklung neuer Formate zu unterstützen.*
- 3. Die Aktivitäten in bestehenden Bündnissen zu intensivieren und entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu leisten.*
- 4. Darauf hinzuwirken, dass das Land NRW auch in Düsseldorf eine unabhängige Antidiskriminierungsstelle im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes errichtet. Diese ist dann für die Bürger\*innen in Düsseldorf und der Region zuständig, die von Diskriminierung durch Dritte, z.B. private Vermieter\*innen oder Arbeitgeber\*innen, betroffen sind.*

Die Verwaltung steht der konkreten Aufgabenausgestaltung der neuen Stabsstelle offen gegenüber. Die Verwaltung befürwortet einen umfassenden Ansatz der Aufgabenstellung, der - neben einer koordinierenden und konzeptionell-strategischen Funktion - sowohl nach außen gerichtet ist auf z.B. die Kund\*innen der Stadtverwaltung, als auch nach innen gerichtet ist. Die Stabsstelle könnte als Anlaufstelle für Mitarbeiter\*innen städtischer Kultureinrichtungen, respektive als Anlaufstelle für alle städtische Mitarbeiter\*innen dienen.

Im Gleichstellungsbüro ist bereits die städtische AGG-Beschwerdestelle angesiedelt. Auf die Ausführungen in der Beantwortung (KUA/073/2021) wird insoweit verwiesen. Schnittstellen bzw. Synergieeffekte sollten betrachtet und geprüft werden.