

# DIENST-VEREINBARUNG VERHALTENS-KODEX DER BÜHNEN KÖLN

Kodex ist ein altes lateinisches Wort.

Es bedeutet: Regeln.

Unser Verhaltens-Kodex hat diese Ziele:

Die Bühnen Köln sind ein Betrieb der Stadt Köln.

Wir machen Kunst für unsere Gäste.

Unsere künstlerische Arbeit ist ausgezeichnet.

Alle Mitarbeiter\*innen sind ein Teil von unserem Team.

Sie gehören dazu.

Sie arbeiten sehr gut und geben Ihr Bestes.

Alle Mitarbeiter\*innen halten im Team zusammen und helfen sich gegenseitig.

Bei uns arbeiten viele verschiedene Menschen.

Sie erkennen die Unterschiede an.

Die Vielfalt nutzt uns allen.

Wir schätzen die Gemeinsamkeiten:

Wir achten uns gegenseitig

und begegnen uns freundlich.

Das ist wichtig für den Betriebs-Frieden.

Alle müssen dazu beitragen.

Die Betriebs-Leitung trägt eine besondere Verantwortung.

Die Mitarbeiter\*innen achten die Betriebs-Leitung und alle Leitungs-Kräfte.

Gegenseitiger Respekt ist wichtig.

# UNSERE WERTE

## RESPEKT

Wir wollen gut als Team arbeiten.  
Dafür sind alle Mitarbeiter\*innen wichtig.  
Wir vertrauen uns gegenseitig.  
Alle bringen sich mit ihrem Fleiß und ihrem Können ein.

Wir begegnen uns mit Respekt.  
Wir sind höflich und freundlich.

Unsere Mitarbeiter:innen dürfen auch Stopp sagen.  
Zum Beispiel: Bei zu hoher Arbeits-Belastung.  
Wir achten die Grenzen von anderen.

## GLEICHE RECHTE UND FAIRER UMGANG

Bei uns haben alle Menschen die gleichen Rechte.  
Auch Sie können zum Erfolg unserer Arbeit beitragen.  
Sie haben bei uns die gleichen Chancen wie alle anderen.  
Das ist dabei egal:

- Welchen Menschen Sie lieben
- wie Sie sich fühlen:  
als Frau, als Mann oder noch anders
- ob Sie alt oder jung sind
- wie Sie aussehen
- ob Sie gesund oder krank sind
- ob Sie eine Behinderung haben
- ob Sie Kinder betreuen oder jemanden pflegen
- welchen Glauben Sie haben

Die Menschen sind sehr verschieden.  
Diese Vielfalt bereichert unser Team.

Frauen und Männer haben bei uns die gleichen Chancen.  
Wir fördern Frauen.  
Alle Mitarbeiter\*innen sollen genügend Zeit für die Familie haben.

Wir fördern die Inklusion.

Inklusion bedeutet:

Menschen mit und ohne Behinderung sind überall zusammen:

- in der Schule
- in der Freizeit
- bei der Arbeit

Menschen mit Behinderung bestimmen selbst über ihr Leben.

Wenn Sie eine Behinderung haben,  
dann müssen Sie sich nicht anpassen.

Sie können so bleiben, wie Sie sind.

Menschen mit Behinderung bereichern unser Team.

Auch bei uns gibt es manchmal Streit oder Probleme.

Wir wollen dann fair miteinander umgehen.

Fair sein bedeutet:

- Wir glauben an das Gute in jedem Menschen.
- Jeder darf Fehler machen.
- Kritik soll immer sachlich sein.

## OFFEN MITEINANDER REDEN

Wir wollen einen guten Informations-Austausch.

Das bedeutet:

- offen sprechen
- gut zuhören
- aus Fehlern lernen

Kommunikation ist ein anderes Wort für Informations-Austausch.

Man spricht: Kom-mu-ni-ka-zion.

Man sagt auch Kommunikations-Kette.

Die Kette funktioniert zum Beispiel so:

- Die Theater-Leitung informiert die Bereichs-Leitungen.
- Die Bereichs-Leitungen informieren die Mitarbeiter\*innen.

Kommunikations-Ketten müssen gut funktionieren.

Zum Beispiel:

Neue Mitarbeiter\*innen lernen ihren Arbeits-Bereich kennen.

Wir arbeiten neue Mitarbeiter\*innen gut ein.

Dafür haben wir einen Plan.

Gute Kommunikation macht gute Team-Arbeit möglich.

Dafür stärken wir die Kommunikations-Ketten.

Das bedeutet zum Beispiel:

Miteinander reden, gut zuhören.

Alle sollen dabei mitmachen.

Leitungs-Kräfte geben den Mitarbeiter\*innen regelmäßig Feedback.

Man spricht: Fied-beck.

Feedback bedeutet:

Arbeit und Team-Verhalten auswerten:

- Was war schon gut?
- Was muss noch besser werden?

Der richtige Umgang mit Feedback will gelernt sein.

## PROFESSIONELL ARBEITEN

Professionell arbeiten bedeutet:

- als Team arbeiten
- zuverlässig sein
- sich auf das Ziel konzentrieren

Die Arbeit für die Bühne erfordert Disziplin.  
Sie müssen Regeln und Vorschriften einhalten.  
Und Sie müssen den Erfolg selbst wollen.

Achten Sie die Arbeit der anderen Mitarbeiter\*innen.  
Alle haben einen bestimmten Aufgaben-Bereich.  
Respektieren Sie die unterschiedlichen Aufgaben.

Sie können andere um Hilfe bitten.  
Und Sie können anderen Menschen Ihre Hilfe anbieten.  
Manche Menschen wollen keine Hilfe.  
Das ist dann auch in Ordnung.

Für professionelles Arbeiten brauchen Sie gute Arbeits-Bedingungen.  
Dazu gehören ausreichend Zeit und Geld.  
Der Betrieb muss dafür sorgen.

Für die Mitarbeiter\*innen bedeutet professionelles Arbeiten:

- die Dienst-Pläne einhalten
- gut vorbereitet zu den Proben kommen

## NACHHALTIG ARBEITEN

Nachhaltig bedeutet:

Immer an die Zukunft denken.

Zum Beispiel:

- Energie sparsam nutzen
- Zeit und Geld sparen
- körperlich und geistig gesund bleiben

Wir wollen nachhaltig arbeiten.

Dafür suchen wir nach neuen Wegen.

## ROTE LINIEN

Rote Linie ist ein anderes Wort für Grenze.  
Wenn ein Mensch eine rote Linie überschreitet,  
dann verstößt er gegen unsere Regeln.

Die Grenz-Überschreitung kann viele Formen haben.  
Grenz-Überschreitungen lassen sich manchmal schwer erkennen.  
Manchmal finden mehrere Grenz-Überschreitungen gleichzeitig statt.

Das sind unsere Roten Linien:

## **Sexuelle Belästigung und Gewalt**

Ein anderes Wort dafür ist: Übergriffiges Verhalten.

Das ist bei uns verboten:

Diese Sachen sind übergriffiges Verhalten:

- sexuelle Belästigungen
- beleidigende Bemerkungen
- unerlaubte Annäherung
- körperliche Gewalt
- jemanden anschreien und beschimpfen

## **Schädliche Kommunikation**

Schädliche Kommunikation bedeutet:

Schlecht über andere Menschen reden.

Niemand soll schlecht über andere Menschen reden.

Das gilt für jede Kommunikation:

mündlich, schriftlich oder im Internet.

Und auch für die Kommunikation in den Teams.

Das Gespräch im Team darf sich nicht gegen einzelne Personen richten.

Schädliche Kommunikation

- schüchtert andere Menschen ein
- macht anderen Angst
- beleidigt
- schlecht über andere Menschen reden.

Zum Beispiel:

Einen anderen Menschen falsch beschuldigen  
und davon selbst Vorteile davon haben.

## FÜRSORGE-PFLICHT

Leitungs-Kräfte haben eine Fürsorge-Pflicht für die Mitarbeiter\*innen.  
Sie sollen körperlich und geistig gesund bleiben.  
Arbeits-Schutz und Sicherheit sind wichtig  
Alle Leitungs-Kräfte müssen dafür sorgen.

Wenn Sie krank-geschrieben sind,  
dann dürfen die Leitungs-Kräfte **keinen** Druck machen.

Die Betriebs-Leitung fordert:  
Alle Mitarbeiter\*innen werden mit Respekt behandelt.  
Schlechte Behandlung kann krank machen.  
Die Mitarbeiter\*innen setzen sich dann weniger für den Betrieb ein.

Alle sollen gut behandelt werden.  
Wir wollen gute Arbeit in den Teams.

## MACHT-MISSBRAUCH

Leitungs-Kräfte haben Macht über andere Personen.  
Sie müssen alle Mitarbeiter gerecht behandeln.

Macht-Missbrauch bedeutet:

- zum eigenen Vorteil handeln
- einzelne Mitarbeiter\*innen bevorzugen

Die Betriebs-Leitung verbietet Macht-Missbrauch in jeder Form.  
Zum Beispiel auch:

- schlecht über einen Menschen reden
- einen Menschen besser oder schlechter behandeln  
als die anderen
- einen Menschen mit Worten verletzen
- jemanden bedrohen und zu etwas zwingen

Alle Mitarbeiter\*innen haben ein Recht auf Informationen.  
Sie haben das Recht auf ein Gespräch mit ihrer Leitung.

Die Leitung muss die Arbeit gerecht verteilen.  
Einzelne Mitarbeiter\*innen dürfen **nicht** bewusst überfordert werden.

Alle Leitungs-Kräfte müssen eine hohe soziale Kompetenz haben.

Soziale Kompetenz bedeutet zum Beispiel:

- gut mit dem Team zusammenarbeiten
- anderen zuhören
- gerecht sein

Wenn wir eine Leitungs-Kraft einstellen,  
dann achten wir auf die soziale Kompetenz.

Wir stärken die soziale Kompetenz unserer Leitungs-Kräfte.  
Die Leitungskräfte nehmen regelmäßig an Schulungen teil.

## MOBBING

Mobbing bedeutet: Eine Person schlecht machen.

Zum Beispiel durch:

- alleine-lassen
- lächerlich machen
- beleidigen
- falsche und gemeine Verdächtigungen

Mobbing ist bei uns verboten.

Mitarbeiter\*innen müssen die Anweisungen von Leitungs-Kräften beachten.

Wenn Mitarbeiter\*innen ständig Weisungen ablehnen,  
dann ist das Mobbing gegen die Leitungs-Kräfte.

Das gilt für einzelne Mitarbeiter\*innen  
und für das ganze Team.

Die Leitungs-Kräfte müssen den Mitarbeiter\*innen nützliche Arbeit geben.

Leitungs-Kräfte sollen den Mitarbeiter\*innen vertrauen.

Wenn Mitarbeiter\*innen ständig kontrolliert werden,  
dann ist das auch Mobbing.

## DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung bedeutet: Menschen werden benachteiligt.

Zum Beispiel wegen:

- ihrer Hautfarbe
- der Sexualität
- ihrer Religion
- einer Behinderung
- schlechter Deutsch-Kenntnisse

Wir lehnen alle Formen von Diskriminierung ab.

Das gilt besonders für absichtliche Diskriminierung.

Wenn jemand aus Versehen diskriminiert wird,  
dann müssen wir darüber sprechen.

Diskriminierung fördert Mobbing und Macht-Missbrauch.

Wir achten die künstlerische Freiheit.

Und bei uns darf jeder frei seine Meinung sagen.

Aber: Diskriminierung ist bei uns verboten.

## DER VERHALTENS-KODEX IST GESETZ

In unserem Verhaltens-Kodex stehen:

- Unsere Werte.  
Diese Dinge sind uns wichtig.
- Rote Linien sind unsere Regeln.  
Diese Dinge sind bei uns verboten ist

Wir setzen unsere Regeln durch.

Bei einem Regel-Verstoß muss jeder handeln.

Das gilt:

- wenn Sie selbst betroffen sind
- wenn Sie davon erfahren

Die Leitungs-Kräfte sind besonders gefragt.

Leitungs-Kräfte haben eine Fürsorge-Pflicht.

Fürsorge-Pflicht bedeutet:

Die Leitungs-Kräfte müssen ihre Mitarbeiter\*innen vor Regel-Verstößen schützen.

Bei Regel-Verstößen können Sie diese Stellen informieren:

- Die Mitglieder der Betriebs-Leitung
- alle Leitungs-Kräfte
- Personal-Rat  
Die Mitarbeiter\*innen wählen den Personal-Rat  
Der Personal-Rat setzt sich für die Mitarbeiter\*innen ein.
- die Gleichstellungs-Beauftragte der Stadt Köln
- Vertrauens-Personen der Bühnen Köln
- Melde- und Beratungs-Stellen, zum Beispiel Themis  
So heißt die vertrauliche Beratungs-Stelle  
gegen sexuelle Gewalt und Belästigung.
- Melde-Stelle für Hinweis-Geber bei der Stadt Köln  
Wenn Mitarbeiter\*innen schwere Regel-Verstöße melden,  
dann sind sie hier besonders geschützt.
- Beschwerde-Stelle für Verstöße gegen das  
**Allgemeine Gleichbehandlungs-Gesetz.**  
Die Abkürzung ist **AGG**.

Regel-Verstöße müssen aufgeklärt werden.

Die Mitarbeiter\*innen werden über das Ergebnis informiert.

### **Regel-Verstößen vorbeugen**

Alle Mitarbeiter\*innen haben ein Recht auf Schutz vor Regel-Verstößen.

Die Leitungs-Kräfte müssen Regel-Verstößen vorbeugen.

So wollen wir vorbeugen:

- Wir informieren alle Mitarbeiter\*innen  
über den Verhaltens-Kodex.
- Alle sollen unsere Regeln verstehen.  
Dafür bieten wir Schulungen und Kurse an.
- Wir wollen besonders Leitungs-Kräfte erreichen.  
Die Leitungs-Kräfte sollen Vorbild sein.
- Alle Mitarbeiter\*innen sollen an Schulungen und Seminaren  
teilnehmen.  
Das ist mindestens einmal im Jahr vorgesehen.
- Vor jeder Produktion wird über den Verhaltens-Kodex  
gesprochen.  
Daran nehmen alle fest angestellten Mitarbeiter\*innen  
und Gäste teil.  
Die Information erfolgt mit der Sicherheits-Unterweisung.

- Wir sprechen offen miteinander über den Verhaltens-Kodex. Auch die verschiedenen Abteilungen sprechen miteinander.
- Wir werten gemeinsam aus:  
Was läuft schon gut?  
Was müssen wir noch verbessern?

## HANDELN BEI REGEL-VERSTÖßEN

Wenn jemand gegen die Regeln verstößt,  
dann handeln wir sofort.

Wir beginnen mit der Aufklärung.

Haben Sie etwas Belastendes erlebt?

Dann sprechen Sie uns an.

Wir nehmen alle Hinweise ernst.

Wir schützen die Betroffenen.

Es gibt Melde-Stellen und Beratungs-Stellen.

Das ist der Unterschied:

- Melde-Stellen klären Regel-Verstöße auf.  
Melde-Stellen arbeiten **nicht** vertraulich.
- Beratungs-Stellen arbeiten vertraulich.  
Das bedeutet:  
Beratungs-Stellen geben **keine** Informationen weiter.  
Ausnahme: Sie geben den Auftrag dafür.

So arbeitet eine Melde-Stelle:

- Sie sprechen mit einer Melde-Stelle über das belastende Erlebnis.
- Die Melde-Stelle schickt Ihnen eine schriftliche Eingangs-Bestätigung.  
Die Bestätigung kommt spätestens nach 3 Arbeits-Tagen.  
Die Melde-Stelle arbeitet nicht vertraulich.  
Denn die Melde-Stelle muss mit anderen Personen zusammenarbeiten.
- Die Betriebs-Leitung spricht mit allen Personen.  
Wenn Sie zu dem Gespräch eingeladen werden,  
dann dürfen Sie noch eine Vertrauens-Person mitbringen.
- Die Betriebs-Leitung klärt das belastende Erlebnis auf.  
Das geschieht gründlich und so schnell wie möglich.  
Wenn jemand die städtischen Bühnen Köln verlässt,  
dann geht die Aufklärung trotzdem weiter.  
Das gilt für Mitarbeiter\*innen und für Gäste.

Auf Seite 26 – 28 sind alle Melde-Stellen genannt.

Beratungs-Stellen sind:

- die Vertrauens-Personen der Städtischen Bühnen Köln
- der Personal-Rat
- die Beratungs-Stelle Themis gegen sexuelle Belästigung und Gewalt
- das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

## DIE FOLGEN VON REGEL-VERSTÖßEN

Wenn ein Regel-Verstoß aufgeklärt ist,  
dann kann das verschiedene Folgen haben.

Die Folgen müssen:

- angemessen sein
- die Interessen von beiden Seiten beachten  
Also von der betroffenen Person und der beschuldigten Person.
- die Fürsorge-Pflicht des Betriebes für  
alle Mitarbeiter\*innen erfüllen

Über die Folgen von Regel-Verstößen entscheidet die Betriebs-Leitung.

Wenn es gesetzlich verlangt ist,  
dann entscheidet der Betriebsrat mit.

Und auch die Gleichstellungs-Beauftragte der Stadt Köln.

Diese Gesetze gelten:

- **Landes-Personalvertretungs-Gesetz** von Nordrhein-Westfalen,  
Die Abkürzung ist: **LPVG** NRW
- **Landes-Gleichstellungs-Gesetz** von Nordrhein-Westfalen  
**LGG** NRW

## Mögliche Folgen bei einem Regel-Verstoß

Ein klärendes Gespräch zwischen beschuldigter und betroffener Person.

Man sagt auch: Vermittlungs-Gespräch.

Dieses Ergebnisse sind möglich:

- die beschuldigte Person entschuldigt sich  
(eine Vertrauens-Person darf dabei sein)
- eine Konflikt-Beratung ist vorgesehen
- es findet ein Mitarbeiter-Gespräch mit beiden Seiten statt
- Streit-Schlichtung  
Schlichtung bedeutet:  
Beide Seiten sprechen sich aus und beenden den Streit.
- Kurs oder Schulung

Mögliche Angebote für die betroffene Person:

- Schutz vor neuen Konflikten
- Stärkung des Selbst-Vertrauens zum Beispiel durch einen Kurs.  
Die Teilnehmer\*innen erkennen dabei ihre Stärken.
- psycho-soziale Beratung  
Zum Beispiel durch das **Mitarbeiter-Unterstützungs-Team**  
der Stadt Köln  
Die Abkürzung ist: **M.U.T.**

Mögliche Maßnahmen bei einem Verstoß gegen den Verhaltens-Kodex und wenn eine Schuld festgestellt wurde:

- Mitarbeiter-Gespräch über den Regel-Verstoß
- Die beschuldigte Person muss eine Schulung besuchen
- arbeits-rechtliche Folgen sind zum Beispiel
  - Ermahnung
  - Abmahnung
  - die Person erhält weniger Rechte und Aufgaben
  - die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
  - Suspendierung
  - Suspendierung bedeutet: Vom Dienst freistellen
  - Ordentliche Kündigung
  - Ordentlich bedeutet: Mit Kündigungs-Frist
  - Außer-ordentliche Kündigung
  - Außer-ordentlich bedeutet: sofort

- Beamten und Beamtinnen arbeiten für den Staat.  
Zum Beispiel: bei der Polizei oder im Rathaus.  
Auch Beamt:innen können bestraft werden:  
Diese Strafen nennt man dienst-rechtliche Folgen.  
Zum Beispiel:
  - Missbilligung  
Das ist eine Verwarnung.
  - Verweis  
Das ist ein schriftlicher Tadel.
  - Geld-Strafe
  - Der Lohn wird gekürzt.  
Das bedeutet: bis zu 3 Jahre weniger Lohn  
Lohn nennt man bei Beamt\*innen: Beamten-Bezüge
  - Zurück-Stufung  
Das bedeutet:  
Versetzung in ein Amt mit dauerhaft weniger Lohn
  - Kündigung als Beamt\*in

Ein neuer Vertrag mit einer beschuldigten Person wird nur dann abgeschlossen, wenn:

- der Regel-Verstoß aufgeklärt ist
- die beschuldigte Person ihr Verhalten ändert und das versprochen hat.
- der Personalrat zugestimmt hat  
Dafür muss der Personalrat jeden Fall einzeln bewerten.

## DER VERHALTENS-KODEX WIRD WEITER VERBESSERT

So ist unser Verhaltens-Kodex entstanden:

- Wir haben eine Arbeits-Gruppe gebildet.
- Die Arbeits-Gruppe hat den Verhaltens-Kodex geschrieben.
- Betriebs-Leitung und Personal-Rat haben den Verhaltens-Kodex beschlossen.

Die Arbeits-Gruppe arbeitet weiter zusammen.

Wir wollen den Verhaltens-Kodex weiter verbessern.

Sie können uns dazu Hinweise geben.

Die Hinweise können auch anonym sein.

Anonym bedeutet: Ohne Ihren Namen.

Die Ansprech-Personen finden Sie im Intranet.

Das Intranet sind Internet-Seiten nur für unsere Mitarbeiter\*innen.

Die Adresse ist: [www.backstage.koeln](http://www.backstage.koeln).

Man spricht: Bäck-stetsch.

Die Arbeits-Gruppe wertet die Hinweise regelmäßig aus.

Wir sprechen mit allen Mitarbeiter\*innen über den Verhaltens-Kodex.

Und wir machen Umfragen.

Die Betriebs-Leitung unterstützt uns dabei.

## GELTUNGS-DAUER

Der Verhaltens-Kodex wurde 2024 geschrieben.

Dabei waren beteiligt:

- Mitarbeiter\*innen aus allen Abteilungen
- die Betriebs-Leitung
- der Personalrat
- die Gleichstellungs-Beauftragte der Stadt Köln

So haben wir den Verhaltens-Kodex bekannt gemacht:

- in Mitarbeiter-Informationen
- auf Veranstaltungen
- in den Teams
- in der Presse

Der Verhaltens-Kodex ist eine Dienst-Vereinbarung.  
Eine Dienst-Vereinbarung ist ein Vertrag.  
Betriebs-Leitung und Personalrat haben die Dienst-Vereinbarung beschlossen.

Die Dienst-Vereinbarung gilt sofort nach der Unterschrift.

So machen wir die Dienst-Vereinbarung bekannt:

- Als Aushang in den einzelnen Abteilungen.
- Im Intranet.
- Alle Mitarbeiter\*innen bekommen die Dienstvereinbarung schriftlich.  
Sie müssen dafür unterschreiben.  
Ihre Unterschrift kommt in die Mitarbeiter-Akte.
- Für neue Mitarbeiter\*innen gehört der Verhaltens-Kodex schon zum Vertrag dazu.  
So ist das auch bei einer Vertrags-Verlängerung.

Gesetzliche Rechte bleiben bestehen.  
Zum Beispiel das Recht auf Kontrollen.

Solche Rechte haben:

- der Personal-Rat
- die Schwerbehinderten-Vertretung  
Sie setzt sich für Mitarbeiter\*innen mit Behinderungen ein.
- das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Wenn der Verhaltens-Kodex geändert werden soll,  
dann muss ein Antrag gestellt werden.

Betriebs-Leitung und Personalrat müssen sich über die Änderung einig sein.  
Das gilt auch für neue Regeln.  
Änderungen und neue Regeln müssen aufgeschrieben werden.

Wenn sich Gesetze ändern,  
dann kann eine einzelne Regel aus der Dienst-Vereinbarung ungültig werden.  
Die restliche Dienst-Vereinbarung gilt aber weiter.  
Wir ersetzen die ungültige Regel durch eine neue Regel.

Betriebs-Leitung und Personalrat beschließen gemeinsam die neue Regel.  
Die neue Regel soll möglichst den gleichen Zweck erfüllen wie die alte.  
Betriebs-Leitung oder Personalrat können die Dienst-Vereinbarung kündigen.

Das muss schriftlich erfolgen.  
Die Kündigungs-Frist beträgt 3 Monate.  
Die Kündigung erfolgt immer zum Ende der Spielzeit.  
Eine Spielzeit am Theater beginnt und endet im Herbst.

Wenn die Dienst-Vereinbarung gekündigt wurde,  
dann beginnen sofort die Gespräche über eine neue Dienst-Vereinbarung.  
Dazu haben sich Betriebs-Leitung und Personalrat verpflichtet.

Die alte Dienst-Vereinbarung gilt weiter bis  
eine neue Dienst-Vereinbarung abgeschlossen ist.

Köln, 20. 02. 2025

Hein Mulders  
Opernintendant

Rafael Sanchez  
Schauspielintendant

Patrick Wasserbauer  
Geschäftsführender Direktor

Markus Greitemann  
Technischer Betriebsleiter

Roland Fernstaedt  
Personalrat Kunst und Kultur

Zur Kenntnis genommen:

Betriebsleitung Gürzenich-Orchester

## Anlage 1

<p>AGG-Beschwerdestelle: Amtsleitung von Amt 11 – Personal- und Verwaltungsmanagement</p> <p>Dr. Monique Offelder</p> <p><b>Telefon:</b> 0221 221 25700 <b>E-Mail:</b> <a href="mailto:monique.offelder@stadt-koeln.de">monique.offelder@stadt-koeln.de</a></p>	<p>Für Beschwerden wegen Diskriminierung</p> <p>Die Stadt Köln ist für die Städtischen Bühnen zuständig.</p> <p>Die Beschwerde-Stelle prüft Ihre Beschwerde. Die Beschwerde-Stelle kann die Aufklärung anordnen.</p> <p>Sie haben ein Beschwerde-Recht. Das steht in diesem Gesetz: <b>Allgemeines Gleichbehandlungs-Gesetz,</b> Paragraph 13 kurz: AGG § 13</p>
<p>Amt 03 für Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>Stadthaus Deutz Willy-Brandt-Platz 2 50679 Köln <b>E-Mail:</b> <a href="mailto:gleichstellungsamt@stadt-koeln.de">gleichstellungsamt@stadt-koeln.de</a></p>	<p>Das Amt 03 ist eine Beratungs-Stelle.</p> <p>Das Amt 03 gehört zur Stadt Köln.</p> <p>Die Beratung erfolgt vertraulich. Vertraulich bedeutet: Nur wenn Sie es wollen, Dann werden andere Personen informiert. Zum Beispiel: Bei einem Regel-Verstoß</p> <p>Alle Beratungs-Stellen arbeiten vertraulich: Weitere Beratungs-Stellen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Personalrat</li><li>• Jugend-Azubi-Vertretung (JAV)</li><li>• Schwerbehinderten-Vertretung (SBV)</li><li>• Mitarbeiter-Unterstützungs-Team (M.U.T.).</li></ul>
<p>Melde-Stelle nach dem Schutz-Gesetz für Hinweis-Geber:</p> <p>14 – Rechnungs-Prüfungsamt im Bereich der Stabsstelle 14/1</p> <p>Telefonisch unter +49 221 221-33533</p>	<p>Die Melde-Stelle für Hinweis-Geber gehört zur Stadt Köln.</p> <p>Die Melde-Stelle ist für Rechts-Verstöße durch Mitarbeiter*innen der Stadt zuständig.</p>

<p>Per E-Mail: <a href="mailto:meldestelle-hinweisgeberschutzgesetz@stadtkoeln.de">meldestelle-hinweisgeberschutzgesetz@stadtkoeln.de</a></p>	<p>Das können Straf-Sachen oder Bußgeld-Verstöße sein.</p> <p>Die Melde-Stelle ist auch für Mitarbeiter*innen der Städtischen Bühnen da.</p> <p>Wenn Sie einen Verstoß melden, dann müssen Sie keine Angst vor Nachteilen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wir behandeln Ihre Meldung vertraulich</li> <li>• wir gehen auch anonymen Hinweisen nach</li> </ul> <p>anonym bedeutet: Sie müssen Ihren Namen nicht nennen.</p>
<p>Themis – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.</p> <p>Per E-Mail: <a href="mailto:beratung@themis-vertrauensstelle.de">beratung@themis-vertrauensstelle.de</a></p>	<p>Themis ist eine Beratungs-stelle. Sie arbeitet vertraulich.</p> <p>Wenn Sie sexuelle Belästigung oder Gewalt erlebt haben, dann kann Themis Sie beraten.</p> <p>Themis berät Menschen, die in der Kultur oder Medienbranche arbeiten.</p> <p>Themis berät juristisch. Das heißt über Gesetze.</p> <p>Und Themis berät psychologisch. Das heißt über Gefühle.</p> <p>Sie können sich auch als Zeug*in an Themis wenden.</p>

## HILFE BEI REGEL-VERSTÖßEN

Sie können sich zuerst eine Beratungs-Stelle wenden.  
Wenn Sie danach eine Meldung machen wollen,  
dann hilft Ihnen die Beratungs-Stelle weiter.

Beratungs-Stellen sind:

- Vertrauens-Personen  
der Bühnen Köln
- der Personal-Rat
- die Beratungs-Stelle Themis
- das Amt für Gleichstellung von Frauen  
und Männern
- das **Mitarbeiter Unterstützungs-Team**  
der Stadt Köln  
Die Abkürzung ist **M.U.T.**
- Beratungs-Stellen arbeiten vertraulich  
Das bedeutet:  
Beratungs-Stellen geben **keine**  
Informationen weiter.  
Ausnahme: Sie geben den Auftrag dafür.

Melde-Stellen sind:

- alle Leitungs-Kräfte
- die Betriebs-Leitung
- Beschwerde-Stelle für Verstöße gegen das  
**Allgemeine Gleichbehandlungs-Gesetz**  
Die Abkürzung ist **AGG**

Melde-Stellen arbeiten **nicht** vertraulich.

Diese Aufgaben haben Melde-Stellen:

- Regel-Verstöße aufklären
- künftige Regel-Verstöße verhindern
- arbeits-rechtliche Schritte einleiten  
Zum Beispiel: eine Kündigung

Die folgende Melde-Stelle arbeitet vertraulich.

Sie nimmt auch anonyme Hinweise an:

- Melde-Stelle nach dem  
Schutz-Gesetz für Hinweis-Geber  
Anonym bedeutet:  
Sie müssen Ihren Namen **nicht** nennen.

