

Code of Conduct

1. Einleitung

Zweck und Bedeutung

TOBS! versteht sich als kulturelle Institution mit gesellschaftlicher Verantwortung. Mit unserer Arbeit leisten wir einen Beitrag zu aktuellen gesamtgesellschaftlichen Fragen und setzen uns für eine offene, vielfältige und respektvolle Organisationskultur ein.

Dieser Code of Conduct beschreibt unsere gemeinsamen Werte und Verhaltensgrundsätze. Er dient uns als Orientierung für den täglichen Umgang miteinander und schafft Verbindlichkeit, indem er Erwartungen an ein respektvolles und verantwortungsbewusstes Verhalten formuliert.

Der Code unterstützt uns dabei, unangemessenes oder grenzverletzendes Verhalten zu erkennen, einzuordnen und angemessen zu behandeln, und respektiert gleichzeitig die Freiheit der Kunst.

Geltungsbereich

Der Code of Conduct gilt für alle Mitarbeitenden von TOBS!, unabhängig von Funktion oder Anstellungsart (wie z.B. Gastverträge), sowie die Mitglieder des Stiftungsrats. Er ist verbindlich im Umgang miteinander und mit externen Personen, insbesondere dem Publikum.

Der Code wurde partizipativ unter Einbezug von Vertreter*innen aus allen Bereichen erarbeitet und von der Direktion verabschiedet. Er tritt per 01.06.26 in Kraft und ersetzt das bisherige Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.

2. Unsere Werte

Integrität und Verantwortung

TOBS! setzt sich aktiv für ein Arbeitsumfeld ein, das von Gleichbehandlung, Chancengerechtigkeit und Respekt geprägt ist – ohne Benachteiligung oder Ausgrenzung. Ein verantwortungsvoller Umgang miteinander bedeutet für uns auch, die Grenzen anderer zu respektieren und die eigenen Grenzen zu reflektieren – auf, neben und hinter der Bühne.

Respekt und Vertrauen

Bei TOBS! pflegen wir eine Kultur des gegenseitigen Respekts, die von Wertschätzung, Vertrauen und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist. Diese Haltung gilt unabhängig von Hierarchie, Funktion oder Aufgabe. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass sich alle Personen im Arbeitsumfeld ernst genommen, gehört und sicher fühlen.

Transparenz und Offenheit

Wir legen Wert auf eine Kommunikation auf Augenhöhe, in der Entscheidungen nachvollziehbar getroffen und transparent vermittelt werden.

Eine offene und ehrliche Gesprächskultur ermöglicht uns, unterschiedliche Perspektiven einzubringen und konstruktive Kritik als Chance zur Weiterentwicklung zu nutzen. Wir hören einander wohlwollend zu und schaffen Raum für Austausch und Beteiligung.

Vielfalt als Chance

TOBS!



Vielfalt verstehen wir als Bereicherung – sowohl in Bezug auf unsere Mitarbeitenden als auch auf unser Publikum und unsere künstlerische Arbeit.

Nachhaltigkeit

TOBS! strebt einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen an. Dies betrifft sowohl ökologische und ökonomische Aspekte als auch den achtsamen Umgang mit der eigenen Arbeitskraft.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Wir übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden. Wir achten auf sichere Arbeitsbedingungen und respektieren körperliche und psychische Belastungen.

Krankheit, Schwangerschaft und Elternschaft dürfen nicht zu Benachteiligungen führen. Schwangere und stillende Mitarbeiterinnen werden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen besonders geschützt.

Zusammenarbeit

Wir fördern Kreativität und offenen Diskurs, da beides wesentliche Voraussetzungen für künstlerische Arbeit sind. Führungskräfte übernehmen dabei eine besondere Verantwortung und handeln integrativ, fair und kooperativ.

TOBS! schützt Mitarbeitende aktiv vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung, indem sie über die Verhaltensgrundsätze informiert sowie Schulungen und Sensibilisierungen anbietet.

3. Unsere roten Linien

TOBS! toleriert keinen Machtmissbrauch und keine Verletzungen der persönlichen Integrität, unabhängig davon, wie schwerwiegend sie erscheinen. Dazu gehören insbesondere Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Bedrohung und Gewalt.

Hinweise auf entsprechendes Verhalten nehmen wir ernst und prüfen sie sorgfältig. Verstösse gegen diesen Code können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Diskriminierung

Als Diskriminierung gelten Handlungen oder Äusserungen, die Personen in ihrer Würde herabsetzen oder ohne sachlichen Grund benachteiligen, insbesondere aufgrund von:

- Geschlechtsidentität, -ausdruck oder sexueller Orientierung
- Alter
- Herkunft, Hautfarbe oder rassistischer Zuschreibung
- Sprache
- sozialer oder beruflicher Stellung sowie Bildungsstatus
- Lebensform
- religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung
- körperlicher, geistiger oder psychischer Beeinträchtigung

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung umfasst alle unerwünschten Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug, durch die sich betroffene Personen herabgewürdigt, verletzt oder unter Druck gesetzt fühlen. Dazu zählen unter anderem:

TOBS!



- anzügliche, abwertende oder entwürdigende Bemerkungen oder Witze
- das Zeigen oder Verbreiten von sexistischem oder pornografischem Material
- unerwünschte körperliche Annäherungen oder sexuelle Übergriffe
- sexuelle Annäherungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen
- Versprechen von Vorteilen oder Androhung von Nachteilen als Gegenleistung für sexuelle Gefälligkeiten
- strafbare sexuelle Handlungen

Sexuelle Belästigung kann verbal, nonverbal oder körperlich erfolgen. Die handelnde Person trägt Verantwortung für die Wirkung ihres Verhaltens – unabhängig von ihrer Absicht.

Mobbing

Mobbing bezeichnet ein systematisches Verhalten, das über einen längeren Zeitraum erfolgt und darauf abzielt, Personen zu schikanieren, herabzusetzen oder auszugrenzen.

Dies kann dazu führen, dass Betroffene isoliert oder aus ihrer Position gedrängt werden.

Typische Beispiele sind gezielte Abwertungen, Ausgrenzung, Informationsverweigerung, falsche Anschuldigungen oder Diskreditierungen.

Bedrohung und Gewalt

Bedrohung und Gewalt umfassen Verhaltensweisen, durch die Personen psychisch oder physisch verletzt werden oder mit solchen Verletzungen gerechnet werden muss.

Dazu zählen neben körperlichen Angriffen auch schwere verbale oder nonverbale Kränkungen, Erniedrigungen, Beschimpfungen sowie Stalking – auch über soziale Medien und Messenger-Dienste (WhatsApp, Signal usw.).

Machtmissbrauch

Macht ergibt sich unter anderem aus Hierarchien, Entscheidungsbefugnissen und Abhängigkeiten. Wer über solche Macht verfügt, ist zu einem verantwortungsvollen Umgang verpflichtet.

Machtmissbrauch liegt vor, wenn eine Person ihre formale oder informelle Machtposition ausnutzt, um andere unter Druck zu setzen, zu benachteiligen oder in ihrer Handlungsfreiheit einzuschränken.

4. Umsetzung und Vorgehen

Alle Mitarbeitenden und Stiftungsrät*innen von TOBS! sind aufgefordert, sich aktiv für die Einhaltung dieses Codes einzusetzen. Wir reflektieren unsere Werte kontinuierlich und entwickeln sie gemeinsam weiter. Dazu organisieren wir regelmässig Sensibilisierungen, Workshops oder Austauschformate.

Verstösse sollen nicht ignoriert werden. Wir stärken unsere Mitarbeitenden insbesondere Vorgesetzte und HR-Verantwortliche bei der Entwicklung von entsprechenden Handlungskompetenzen.

Vorgehen

Soweit es Dir möglich ist, sprich das unangemessene Verhalten direkt an. Ist dies nicht möglich oder führt es zu keiner Veränderung, stehen Dir vertrauliche Anlaufstellen zur Verfügung.

Du kannst Vorfälle bei Deiner vorgesetzten Person oder bei den HR-Berater*innen melden. Diese sind verpflichtet, den Hinweisen nachzugehen und sie sorgfältig zu prüfen. Auch beobachtende Personen sind ausdrücklich ermutigt, sich zu melden oder sich beraten zu lassen. Wenn Du eine Meldung in gutem Glauben machst, hast Du keine Nachteile zu befürchten.

Als Orientierung für den Umgang mit Vorfällen kannst Du externe Leitfäden, z. B. von Szene Schweiz, heranziehen.

Interne Beratung

Wenn Du unsicher bist, ob ein Verhalten unzulässig ist oder wie Du am besten vorgehst, wende Dich jederzeit an die HR-Beraterin **Irene Haug**. Sie unterstützt Dich beim weiteren Vorgehen.

Telefon: 032 328 89 63

Mail: irene.haug@tobs.ch

Externe Beratung

Betroffene Personen sowie Dritte können sich jederzeit vertraulich, kostenlos und ohne Verpflichtung zu weiteren Schritten extern beraten lassen.

Alle Verletzungen der persönlichen Integrität (deutsch und französisch):

Fachstelle Beziehungsfragen Kanton Solothurn

Telefon: 032 622 44 33

Mail: solothurn@fabeso.ch

Opferhilfe bei sexueller Gewalt:

Fachstelle Lantana

www.stiftunggegengewalt.ch/beratungsstellelantana

Telefon: 031 313 14 00

Mail: info@lantanabern.ch

Beratungsnetz für Rassismuspfer:

GGGF gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus

www.gggfon.ch

Telefon: 031 333 33 40

Mail: melde@gggfon.ch

Anonymisierte Meldestelle bei sexuellen Übergriffen (keine Beratung):

<https://szeneschweiz.ch/dienstleistungen/machtmissbrauch/gegenmachtmissbrauch/>

Nationale Opferhilfennummer: 142

Massnahmen und Sanktionen

Wir prüfen Verstösse gegen diesen Code of Conduct unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere des Obligationenrechts), der geltenden Gesamtarbeitsverträge sowie unserer internen Reglemente.

Je nach Art und Schwere des Verstosses ergreifen wir angemessene Massnahmen oder Sanktionen. Diese reichen von klärenden Gesprächen und Verwarnungen bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen einschliesslich der ordentlichen oder fristlosen Kündigung.

Wir stellen sicher, dass sämtliche Massnahmen verhältnismässig sind.