

Nobelhart & Schmutzig

Guide of Conduct

(Stand Juni 2023)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1.) Nobelhart & Schmutzig

1.1 – Speiselokal

1.2 – Hausgemachtes

1.3 – lebens=mittel

1.4 – Die Gemeinschaft

2.) Vision, Mission & Werte

3.) Kommunikation & Verhalten

4.) Anti-Diskriminierung

4.1 – Hintergrund & Herangehensweise

4.2 – Konkrete Handlungsmaximen

5.) Sexuelle Belästigung & Grenzüberschreitungen im Team

5.1 – Hintergrund & Herangehensweise

5.2 – Einvernehmliches

6.) Sexuelle Belästigung, Distanz- und Respektlosigkeit durch Gäste

6.1 – Hintergrund & Herangehensweise

6.2 – Grenzüberschreitungen durch Gäste im laufenden Service

6.3 – Sonstige

7.) Verstöße gegen den Guide of Conduct & Unterstützung

7.1 – Verstöße melden

7.2 – Unterstützung und Vertrauensperson

Dieser Guide of Conduct ist in Zusammenarbeit mit dem Team der Billy Wagner KG entstanden. Die Lektüre und Unterzeichnung ist für jedes neue Teammitglied verpflichtend.

Der Guide of Conduct ist ein ständiges „Work in Progress“ und bedarf eurer Mitarbeit. Die vorliegende Version ist von Juni 2023.

Das Urheberrecht für den Guide of Conduct liegt bei der Autorin dieses Dokuments, die dem Nobelhart & Schmutzig Nutzungsrecht eingeräumt hat. Für eine Nutzung des Dokuments oder Teilen davon außerhalb des Nobelhart & Schmutzig müssen Nutzungsrechte separat erworben werden. Bitte meldet euch in diesem Fall beim Nobelhart & Schmutzig und wir stellen den Kontakt her. Je nach Unternehmen und dessen Möglichkeiten findet sich eine faire Lösung; Verletzungen des Urheberrechts werden jedoch rechtlich geahndet.

Vorwort

2018 hat uns ein Journalist als „Deutschlands politischstes Restaurant“ bezeichnet. Viel ist seitdem passiert, aber eines können wir mit Sicherheit sagen: Auf diesen Lorbeeren haben wir uns wahrlich nicht ausgeruht. Nach wie vor setzen wir uns für den so dringend notwendigen Wandel in Landwirtschaft und Speisekultur ein. Ebenso plädieren wir für Diversität und bessere Arbeitsbedingungen in der Gastronomie. Und dann engagieren wir uns auch in Bereichen, die vielleicht auf den ersten Blick nichts mit Sterneküche zu tun haben, etwa Body Positivity, Gender oder Inklusion.

Wir sind der Überzeugung, dass zwischen all diesen Themen keine wirkliche Trennlinie besteht, da unser Engagement aus einem zentralen Kern von Werten erwächst. Wir glauben, dass wir neben einem kulinarischen Auftrag auch einen Bildungsauftrag haben – und den nehmen wir ziemlich ernst. Gleichzeitig setzt dieser Teil unserer Arbeit auch wieder wichtige Impulse in unserer Küche und der Art, wie wir kochen und servieren. Es fängt vielleicht alles mit dem Thema Esskultur an, aber es endet nicht dort. Vor allem aber fängt jeder Wandel, den wir uns wünschen, bei uns selbst an.

Aus diesem Grund gibt es unseren Guide of Conduct. Denn wir können natürlich viel darüber erzählen, wie und warum wir die Dinge anders machen. Doch niedergeschrieben in einem solchen Leitfaden, wird es zu einer noch stärkeren Verpflichtung, das auch wirklich zu tun. Hier findest du einen Überblick über unsere Vision, unsere Mission und unsere Werte, ebenso aber konkrete Leitlinien, z. B. zur Bekämpfung von Diskriminierung und sexuell grenzüberschreitendem Verhalten. In der Essenz ist der Guide of Conduct also ein Nachschlagewerk für die Art und Weise, wie wir miteinander arbeiten sowie für die Veränderung, die wir in unserer Gesellschaft und Speise- bzw. Konsumkultur bewirken wollen. Dies ist der Maßstab, den wir an uns anlegen.

Natürlich ist uns bewusst, dass ein Dokument mit so ausführlichen Leitlinien als Micro-Management wahrgenommen werden kann. Es geht uns definitiv nicht darum, dein Verhalten bis ins kleinste Detail zu steuern und zu kontrollieren – du bist erwachsen und mündig. Dennoch möchten wir hier Impulse setzen, Denkanstöße geben und unsere Perspektive zu den verschiedenen Bereichen mit konkreten Beispielen erläutern.

Auch wir wissen nicht alles. Es liegt zudem in der Natur der Sache, dass die Arbeit an einem derartigen Dokument niemals abgeschlossen sein kann. Wenn sich unser Verständnis bestimmter Themen und Fragestellungen weiterentwickelt, muss sich dies auch im Guide of Conduct widerspiegeln. Dabei ist entscheidend, dass wir nicht aufhören, Fragen zu stellen und keine Scheu vor schwierigen Themen haben.

Wir laden dich ein, dich aktiv in diesen Prozess mit einzubringen. Wir freuen uns auf dein Feedback und hoffen, dass du uns klar mitteilst, wenn du das Gefühl hast, dass wir den hier formulierten Werten und Maßgaben nicht gerecht werden.

Vielen Dank, dass du ein Teil der Nobelhart-Welt bist!

Deine Nobelharts

1.) Das Nobelhart & Schmutzig

Gemeinsam mit Micha Schäfer hat Billy Wagner im Jahre 2015 das Speiselokal Nobelhart & Schmutzig eröffnet. Micha ist der Küchenchef; Billy kümmert sich darum, dass die Leute auch zu uns finden.

Seit unserer Eröffnung hat sich das Nobelhart & Schmutzig enorm weiterentwickelt – der Name ist mittlerweile so etwas wie eine „Dachmarke“ für die verschiedenen Teile und Teams, die das Unternehmen ausmachen. (Rechtlich gesehen ist das Unternehmen die Billy Wagner KG, zu der alle Unternehmenszweige gehören.)

Damit du den Überblick behältst, haben wir hier für dich zusammengestellt, wie das Nobelhart & Schmutzig aktuell aufgestellt ist:

1.1) Speiselokal

Das Speiselokal an der Friedrichstraße 218 ist das „Epizentrum“ des Nobelhart & Schmutzig: Hier ging alles los, und hier laufen auch nach wie vor alle Fäden zusammen. Zwischen Dienstag und Samstag bewirten das Küchen- und das Serviceteam hier durchschnittlich rund 40 Gäste pro Abend. Sonntag und Montag nutzt das *lebens=mittel*-Team unsere Küche zur Produktion.

1.2) Hausgemachtes

In unserem Online-Shop findest du neben Spezialitäten aus unserer eigenen Küche eine ganze Menge weiterer Produkte – Leckerer, Schöner, Besonderer –, die wir mögen und noch mehr Menschen zugänglich machen möchten. Die virtuelle Plattform erreichst du unter <https://hausgemachtes.berlin/>; das Lager, gleichzeitig auch Schaltzentrale des Online-Shops, ist an der Markgrafenstraße 67.

1.3) lebens=mittel

Das ist unsere eigene Produktlinie. Die Produkte, die wir in unserer Küche herstellen und über den Hausgemachtes Online-Shop sowie einige ausgewählte B2B-Partner*innen vertreiben, bezeichnen wir als unsere „*lebens=mittel*“. Unter den Produkten finden sich sowohl Grundzutaten, die wir für essentiell halten – etwa unsere Saisonbutter oder

geräuchertes Salz –, als auch einige Klassiker aus dem Speiselokal, etwa Michas Kartoffelsuppe mit Rauchbutter.

1.4) Die Gemeinschaft

Die Gemeinschaft e.V. ist ein Netzwerk von Menschen aus Berlin und ganz Deutschland, die gemeinsame Werte und Visionen teilen: von Gastronom*innen der Spitzen- bis zur Gemeinschaftsgastronomie, Landwirt*innen, Bäcker*innen, Konditor*innen, Gärtner*innen und Hühnerzüchter*innen bis hin zu Kulturschaffenden, Aktivist*innen und Ausbilder*innen.

Initiiert wurde Die Gemeinschaft e.V. im Jahr 2017 durch die Restaurants Horváth und Nobelhart & Schmutzig. In einem Manifest haben wir die Grundlagen unserer Arbeit zusammengefasst und unsere Ziele und Werte festgelegt. Auf diesen möchten wir aufbauen, sie weitertragen und immer mehr Menschen für unseren Ansatz gewinnen. Durch Formate wie Hofbesuche, die Warenrunden und unseren Stammtisch setzen wir unsere Ziele in die Tat um. Als Schlüsselereignis veranstalten wir unser jährliches Symposium. Ebenso hat Die Gemeinschaft ein Ausbildungsprogramm ins Leben gerufen, an dem du selbstverständlich auch teilnehmen kannst. Die verschiedenen Angebote der Gemeinschaft sind in der Regel kostenlos; manchmal gibt es einen kleinen Unkostenbeitrag.

Hier erfährst du mehr über Die Gemeinschaft: <https://die-gemeinschaft.net/>

2.) Mission, Vision & Werte

Vision

Wir sind Antreiber*innen einer verantwortungsvollen, qualitätsfokussierten, gemeinschaftlichen Ess- und Trinkkultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Was bedeutet das genau?

Antreiber*innen... Weil wir nach vorne preschen, uns nicht mit dem Status Quo abfinden, Dinge über- und weiterdenken, keine Angst haben, gegen den Strom zu schwimmen und zu provozieren – vorausgesetzt, unsere Meinungen sind fundiert, gut überlegt und kongruent mit unseren Werten und dem Anspruch, den wir vertreten.

Verantwortungsvoll... Wir sind uns bewusst, dass unsere Handlungen und Entscheidungen immer Konsequenzen haben. Verantwortungsvoll heißt für uns, die Folgen unseres Handelns zu hinterfragen und abzuwägen. Dabei geht es um Umweltschutz und Nachhaltigkeit ebenso wie um den wertschätzenden Umgang mit Menschen. Deswegen begreifen wir es auch als Teil unserer Verantwortung, unsere Produzent*innen vernünftig zu bezahlen, die Lohngerechtigkeit in der Gastronomie voranzutreiben und entschlossen gegen Diskriminierung jeglicher Art vorzugehen – auch wenn das bedeutet, dass wir uns dafür selbst schwierigen Themen stellen, Geld für Schulungen aufwenden, Fehler eingestehen und diese korrigieren müssen.

Gemeinschaftlich... Wir sind keine Einzelkämpfer*innen – wir glauben an den Zusammenhalt im Ökosystem Gastronomie und darüber hinaus. Dazu gehören für uns alle Menschen, mit denen wir arbeiten und die unsere Werte und unseren Anspruch teilen: unsere Produzent*innen ebenso wie andere Restaurants in Berlin. Wir stellen Kollaboration – also gegenseitige Bereicherung und Wissenstransfer – über Konkurrenz und Wettbewerbsdruck. Um diesen Austausch nachhaltig zu nähren, haben wir auch Die Gemeinschaft mitbegründet. Mehr dazu erfährst du unter <https://die-gemeinschaft.net>

Qualitätsfokussiert... Wir glauben an die Wertigkeit von guten Lebensmitteln – von der Karotte bis zum Kotelett, vom Saatkorn bis zur Frucht. Deswegen arbeiten wir eng mit ausgewählten Produzent*innen zusammen, deren Arbeitsweise wir kennen, schätzen und manchmal auch live auf dem Hof bei unseren Besuchen miterleben. Daher sind wir nicht nur passive Abnehmer*innen eines Produkts, sondern auch Mitgestalter*innen, die den Dialog mit den Produzent*innen suchen, ihnen auf Augenhöhe begegnen, gemeinsam neue Dinge entwickeln und somit die Vernetzung zwischen Anbauer*innen und

Gastronomie dauerhaft stärken. Das ist unser Weg, der Landwirtschaft und Lebensmittelproduktion wieder den Respekt zukommen zu lassen, den sie verdienen. Dadurch sind wir auch imstande, die Wertigkeit dieser hervorragenden Lebensmittel mit Begeisterung an unsere Gäste weiterzutragen.

Ess- und Trinkkultur... „Speisekultur *ist* Kultur“, sagt der Billy immer gerne. Genauso wie Literatur, Kunst und Geschichte sagen uns die Entscheidungen, die wir hinsichtlich unserer Ernährung treffen, etwas über uns selbst – über das, was uns persönlich und gesellschaftlich wichtig ist, was unsere Wünsche, Prioritäten und Tabus sind. Ebenso wie in der Kultur bedeutet dies auch, dass wir gestalterisch aktiv werden, den Wandel vorantreiben und Dinge formen können. Und weil Speisekultur Kultur ist, bedeutet es nicht zuletzt, dass wir auch unseren Bildungsauftrag ernst nehmen.

Mensch im Mittelpunkt... Bei uns geht es um das Zusammentreffen von Menschen, um das Gestalten menschlicher Beziehungen und gemeinsamer Zeit. Ja, das Nobelhart ist auch ein Unternehmen, das Geld verdienen möchte. Aber dies steht unter dem Stern, dass es allen Menschen in unserem Ökosystem nutzen soll. Deswegen gehen wir in Sachen Lohngerechtigkeit, Antidiskriminierung und fairere Arbeitsbedingungen voran. Dabei schrecken wir nicht vor unangenehmen Fragen zurück und begehen Lösungswege, die oft nicht einfach oder gemütlich für uns sind. Auch wenn da noch nicht alles perfekt ist: Wir sind hartnäckig und bleiben dran.

Unsere Mission

Wir schaffen einen entschleunigten Raum für Kommunikation und Wertevermittlung. Wir denken und handeln langfristig und vorausschauend in Bezug auf unser Umfeld.

Werte

Vision

Qualität

Authentizität

Veränderung

Gemeinschaft

Wie wir jeden Tag diesen Raum schaffen, wie wir kommunizieren und täglich handeln und agieren, findest du im Rest dieses Dokuments. Daher möchten wir dich einladen weiterzulesen.

3.) Kommunikation & Verhalten

Wir wollen unseren Gästen einen verdammt guten Abend bereiten, unsere Kund*innen mit lebens=mitteln und kuratierten Besonderheiten versorgen und gleichzeitig eine neue Speise- und Konsumkultur etablieren. So weit, so gut. Doch darüber hinaus ist auch unser kommunikativer Anspruch sehr hoch. Dies betrifft unseren bereits erwähnten Bildungsauftrag ebenso wie unsere Arbeit am Wandel der Gastronomie hin zu einem fairen, wertschätzenden Arbeitsumfeld, welches den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Zentral dabei ist, dass wir euch einen Arbeitsplatz bieten möchten, in dem das Miteinander ebenso fair und wertschätzend abläuft – und zwar nicht nur, wenn gerade Gäste/Kund*innen zuhören.

In diesem Geiste wünschen wir uns von allen Mitarbeitenden, dass Kritik und Feedback stets respektvoll, vernünftig und konstruktiv formuliert werden. Diesen Anspruch legen wir auch an uns an. Gleichzeitig verstehen wir, dass in der Kommunikation auch manchmal Fehltritte und Missverständnisse passieren – ja, auch uns. Gerade wenn es stressig wird, kann natürlich mal ein Wort danebengehen oder der Tonfall nicht optimal rüberkommen. Dies sollte nicht die Regel sein, und wenn das vorkommt, ist es wichtig, dass wir Verantwortung übernehmen. Fehler machen wir alle: Wichtig ist, wie wir damit umgehen.

Wenn du also mitten im Service gerade mal kurz angebunden mit der*dem Kolleg*in warst, dann ist das nicht schön, kann aber passieren. Bitte übernimm Verantwortung, entschuldige dich und versuche, dich in einer ähnlichen Situation in der Zukunft anders zu verhalten.

Es gibt dennoch klare Grenzen: Körperliche Gewalt oder Übergriffligkeiten, persönliche Beleidigungen, absichtlich verletzendes Verhalten, Erniedrigungen und Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe/Geschlecht/Behinderung/sexueller Orientierung etc. Derartiges Verhalten wird unter Ausschöpfung aller arbeitsrechtlichen Möglichkeiten geahndet.

Ebenso ist es respektlos, deine Kolleg*innen vor Gästen oder externen Personen zu kritisieren. Wenn du Kritik äußern möchtest, dann tu' dies bitte in einem sowohl für dich als auch für die betreffende Person sicheren Rahmen auf eine angemessene und respektvolle Art.

4.) Anti-Diskriminierung

4.1) Hintergrund & Herangehensweise

In einem Team kommen immer viele verschiedene Temperamente, Menschen mit verschiedenen Hintergründen, Religionen, Geschlechtsidentitäten zusammen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, einen sicheren, diskriminierungsfreien und wertschätzenden Raum für *alle* Mitarbeitenden zu schaffen – und die Gastronomie vor allem auch zugänglicher und attraktiver für Menschen zu machen, die nicht dem „Normalbild“ des weißen, cis-männlichen Kochs entsprechen.

Wir gehen davon aus, dass genderneutrale Toiletten, Gendersternchen, aktuelle Anti-Diskriminierungsdiskurse und AfD-Hausverbotssticker für dich kein Problem darstellen. Schließlich hast du dich im Nobelhart beworben und nicht einfach irgendwo. Deswegen stimmst du uns sicherlich auch zu, dass Rassismus und Sexismus keinen Platz im Nobelhart haben dürfen und diskriminierendes Verhalten, Mobbing oder sexuelle Grenzüberschreitungen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Trotz aller guten, idealistischen Vorsätze müssen wir dennoch anerkennen, dass wir nahezu alle in einem System aufgewachsen sind, das uns konsequent sexistische, rassistische und ableistische (also behindertenfeindliche bzw. behinderte Menschen stereotypisierende oder benachteiligende) Vorurteile und Handlungsweisen eingepägt hat. Das führt dazu, dass gerade den Menschen, die als Teil der Mehrheitsgesellschaft sozialisiert sind, oft gar nicht bewusst ist, warum eine Verhaltensweise oder eine Aussage problematisch ist. Das Ziel muss daher sein, sich Dinge zunächst bewusst zu machen und sie dann aktiv zu „verlernen“. Denn vermeintlich kleine, für Betroffene aber unangenehme Bemerkungen oder Vorfälle erkennen wir als Nicht-Betroffene häufig nicht, geschweige denn würden wir sie als problembehaftet einstufen (z. B. Mikroaggressionen). Doch was als belästigend, angreifend oder diskriminierend empfunden wird, liegt alleine im Auge des*der Betroffenen. Für uns zählt daher ausschließlich das Empfinden der Person, die sich negativ beeinflusst fühlt.

In so einem Fall liegt es an uns (als dem*der Auslösenden) zu verstehen, warum dies so ist und warum etwas auf eine bestimmte Art rüberkam. Die Intention der Person, die übergriffig war bzw. die verletzende oder diskriminierende Aussage getroffen hat, ist zwar wichtig, delegitimiert aber nicht die Empfindung der*des Betroffenen. Hier ist es essentiell, dass wir uns nicht vor schwierigen Diskursen scheuen und Verantwortung übernehmen, unser Verhalten reflektieren und korrigieren.

Wir erwarten von dir nicht, dass du jederzeit zu 100 Prozent auf der Höhe der aktuellen Debatten diesbezüglich bist und dir kein einziger Fehler unterläuft. Das ist unrealistisch – schließlich ist es harte und langwierige Arbeit, das ganze Päckchen Rassismus, Sexismus usw., das wir standardmäßig gelernt haben, hinter uns zu lassen.

Was wir aber definitiv von dir erwarten: den Willen, eigene Gedanken, Handlungen und Aussagen zu reflektieren und Verantwortung zu übernehmen, in erster Linie natürlich für dein eigenes Verhalten. Aber ebenso möchten wir dich animieren, auch den Dialog mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen zu suchen, wenn du findest, dass diese sich unangemessen äußern oder verhalten. Bitte stehe auch für deine Kolleg*innen ein und versuche, ein guter „Ally“ zu sein, vor allem, wenn du in einer privilegierten Position bist. (Zum Beispiel wenn du männlich bist und andere männliche Kollegen sexistische Witze machen, ist es gut, wenn du dich dagegen aussprichst – auch wenn es dich persönlich nicht betrifft.)

Was uns ebenfalls am Herzen liegt: Auch wenn du einer vergleichsweise weniger privilegierten Gruppe (etwa Frauen) angehörst, ist dies kein Freifahrtschein für Gemeinheiten oder Sprüche, die unter die Gürtellinie zielen, nur weil sie sich an Menschen richten, die privilegierter sind (etwa Männer). Zum Beispiel: Mittlerweile ist uns allen klar, dass es nicht okay ist, die Körperform oder das Gewicht von weiblich gelesenen Menschen zu kommentieren. Genauso wenig ist es aber okay, wenn ein weiblich gelesener Mensch einem männlich gelesenen Menschen etwa „small dick energy“ unterstellt oder sich über dessen (geringe) Körpergröße lustig macht. Das ist respektlos und bringt unser gemeinsames Anliegen in keiner Weise voran.

Denk dran: Wir kämpfen nicht gegeneinander, sondern gemeinsam gegen Diskriminierung in jeder Form. Dies hat für uns höchste Priorität, und von Unternehmensseite bieten wir dafür volle Unterstützung. Wir nehmen Coachings in Anspruch und investieren Zeit und Geld in Lösungsansätze und Initiativen, etwa zur Förderung von rassifizierten, migrantisierten und/oder BIPOC-Personen in der Gastronomie oder der zeitgemäßen Prävention von sexueller Belästigung. Ebenso haben wir für dich Ansprechpartner*innen, damit du im sicheren Rahmen mit jemandem außerhalb des Teams über derartige Vorkommnisse sprechen kannst.

Wir freuen uns, wenn dies auch für dich ein wichtiges Thema ist. Und ja, das ist alles sehr komplex. Es gibt Menschen, die sich beruflich mit nichts anderem beschäftigen und immer noch nicht den König*innenweg gefunden haben. Unser Anspruch ist daher nicht, hier die absolute und letzte Wahrheit in Sachen Anti-Diskriminierung und Awareness aufzuschreiben, sondern dich dafür zu sensibilisieren, dass all dies wichtige Themen im Nobelpart & Schmutzig sind – Themen, zu denen unsere Reflexion und Arbeit noch längst nicht abgeschlossen sind und die jede*n Einzelne*n von uns täglich fordern.

4.2) Konkrete Handlungsmaximen

Was heißt das nun alles konkret?

Grundsätzlich ist es eine gute Idee...

... von pauschalen Aussagen wie „Frauen/Schwarze/Schwule sind so oder so“ gänzlich abzusehen – vor allem, wenn es dabei um marginalisierte Gruppen geht.

... sensibel gegenüber dem zu sein, was als „Mikroaggression“ bezeichnet wird, z. B. Menschen mit nicht-weißem Aussehen nach ihrer Herkunft zu fragen, weil sie als nicht-deutsch wahrgenommen werden.

... zu respektieren, mit welchem Namen und Pronomen Menschen angesprochen werden möchten. Wir alle führen unsere Pronomen in unseren E-Mail-Signaturen auf.

... empfänglich für aktuelle Diskurse zu bleiben und proaktiv mal in die Lese-Empfehlungen von Vielfaltsprojekte oder die Kolumnen von Margarete Stokowski zu schauen.

... bei Kritik/Feedback am eigenen Verhalten erst einmal tief durchzuatmen, zuzuhören und sich nicht zu rechtfertigen oder die Perspektive der anderen Person „abzuwerten“, etwa durch Aussagen wie „Hast du keinen Humor?“ oder „Sei nicht so empfindlich!“. Lege stattdessen das Augenmerk erst einmal darauf, die Wahrnehmung des*der Anderen zu verstehen.

... Menschen ernst zu nehmen und zu unterstützen, wenn sie davon berichten, durch Dritte diskriminierendes/belästigendes Verhalten erfahren zu haben (etwa wenn ein*e Servicemitarbeitende*r sich durch einen Gast bedrängt fühlt). Bitte vermeide Aussagen wie „Das war doch nicht so schlimm.“ o. ä., und glaube der Wahrnehmung der betroffenen Person.

... Verantwortung zu übernehmen, wenn man wirklich mal in die Tonne gegriffen hat, etwa durch eine reflektierte Entschuldigung und Angebote zur Wiedergutmachung.

... bei Unsicherheiten und Unklarheiten bei den Menschen nachzufragen, die sich bereit erklärt haben, unser Team in diesen Belangen zu unterstützen – siehe Kapitel 7.

Zusatz zum Thema Gender

Das Thema Gender wird in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiert. Wir möchten uns in diesem Guide of Conduct auf die für unsere Zusammenarbeit zentralen Dimensionen beschränken, nämlich was unser anti-diskriminierender Ansatz in Bezug auf Gender-Identitäten für das Verhalten und die Kommunikation am Arbeitsplatz bedeutet. Da wir jedoch um die Komplexität des Themas wissen, haben wir auch ein paar Erläuterungen zu den grundlegenden Konzepten und Begriffen angeführt.

Für uns geht alles von folgendem Grundsatz aus:

Wir respektieren die Gender-Identität eines jeden Menschen, egal ob Gast, Kolleg*in, Kund*in, Produzent*in, Journalist*in. Wir erkennen an, dass die Gender-Identität allein subjektiv definiert ist. Wenn eine Person uns von ihrer Gender-Identität berichtet, dann stellen wir dies niemals in Frage. Wir akzeptieren, mit welchen Pronomen und/oder welchem Namen eine Person angesprochen werden möchte. Gleichzeitig machen wir niemandem Druck, uns über seine/ihre Gender-Identität Auskunft zu geben.

Warum sagen wir hier „Gender-Identität“ anstatt „Geschlecht“? Dies hängt damit zusammen, dass „Geschlecht“ oftmals als das von außen zugeschriebene – also vermeintlich biologische – Geschlecht verwendet wird. Der Begriff „Gender“ betont stattdessen die soziale und kulturelle Dimension dieses Identitätsmerkmals. Ausschlaggebend ist dabei, wie eine Person sich selbst wahrnimmt und von ihrer Außenwelt behandelt, angesprochen oder angesehen werden möchte. Ein Beispiel: Peter stellt sich bei uns zum Praktikum vor und sagt, dass seine Pronomen „er/sein“ seien und er sich als (Trans-)Mann definiere. Auch wenn wir die Vermutung oder das Wissen haben, dass Peters von außen zugeschriebenes (also vermeintlich biologisches) Geschlecht weiblich war, zählt für uns alleine die aktuelle Selbstdefinition, also Peters Gender-Identität. Des Weiteren respektieren wir Peters Privatsphäre und sehen vor allem auch von grenzüberschreitenden Fragen nach bereits vollzogenen oder geplanten Operationen usw. ab.

Hier noch ein paar Begriffsklärungen, die in diesem Kontext relevant sind:

„Cis“ bedeutet, dass eine Person sich mit dem Geschlecht, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde, identifiziert. Beispiel: Ein Cis-Mann ist eine Person, die bei der Geburt als Junge bzw. männlich kategorisiert wurde und sich heute noch als Mann versteht.

„Trans“ bedeutet, dass eine Person sich mit dem Geschlecht, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde, nicht identifiziert – so wie Peter im Beispiel oben.

Viele Trans-Personen haben das Bedürfnis, körperlich und mental noch mehr in ihrer erlebten Gender-Identität anzukommen. Dieser Prozess wird oft als „Transition“ bezeichnet und ist sehr individuell. Eine Transition kann operative Eingriffe oder Hormontherapien umfassen, muss sie aber nicht – das liegt komplett im Ermessen der Person selbst und ist von uns niemals zu hinterfragen. Welche Entscheidungen jemand über seinen oder ihren Körper trifft oder getroffen hat, fällt in den Bereich der Intimsphäre. (Es ist auch nicht nett, darüber im Team zu mutmaßen.) Wenn eine Trans-Person sich dennoch zu einem chirurgischen Eingriff entschließt, wird dies heutzutage als „geschlechtsangleichende Operation“ bezeichnet. Damit soll betont werden, dass die Angleichung hin zur tatsächlichen (also subjektiv definierten) Identität der Person stattfindet. Die Sprache soll somit der Selbstwahrnehmung der Person gerecht werden. Dies ist sehr viel respektvoller als von einer „Geschlechtsumwandlung“ zu sprechen oder zu sagen, eine Person lasse sich „umoperieren“.

Eine weitere Kategorie, die in den letzten Jahren mehr und mehr Aufmerksamkeit bekommen hat, ist die der Menschen, die sich als „nicht-binär“ bezeichnen. Dies bedeutet, dass sich jemand weder als männlich noch als weiblich definiert. Auch das ist eine Selbstwahrnehmung bzw. Selbstdefinition, die es zu respektieren gilt. Es kann dabei gut sein, dass das äußere Erscheinungsbild der Person nicht dem entspricht, was du dir vielleicht unter einem Menschen, der weder klar weiblich noch männlich identifiziert ist, vorstellen würdest. Eine nicht-binäre Person muss nicht zwangsläufig androgyn aussehen; es kann sogar sein, dass du an ihrem Aussehen gar nichts bemerkst, was implizieren könnte, dass sie/er nicht cis ist. Letztendlich ist das auch egal. Was zählt, ist, was uns ein Mensch über seine Identität sagt.

Es gibt übrigens keine generelle Regel dazu, wie Menschen – egal, ob nicht-binär oder was auch immer – angesprochen werden sollten bzw. welche Pronomen sie verwenden. Dies ist ganz individuell und kann auch nur von der Person selbst beantwortet werden. Wenn du dir nicht sicher bist, wie sich eine Person definiert bzw. welche Pronomen sie/er wünscht und du zum Beispiel eine E-Mail schreiben musst, dann kannst du dies durch neutrale Formulierungen wie „Hallo / Guten Tag / Guten Abend Eva Mustermann“ (anstatt „Liebe Frau Mustermann“) umgehen.

Das ist natürlich nicht alles, was es zum Thema Gender zu sagen gibt. Wenn du weiteren Erklärungsbedarf hast oder verwirrt bist, keine Sorge – das ist tatsächlich alles kompliziert! Du kannst dich mit Fragen gerne an die Vertrauensperson (Abschnitt 7.2) wenden oder mal in die Leseempfehlungen der Vielfaltsprojekte schauen.

Zusatz zum Thema Neurodivergenz

Im Team vom Nobelhart & Schmutzig arbeiten eventuell auch Menschen, die sich unter dem Begriff „neurodivers“ bzw. „neurodivergent“ wiederfinden. Als Neurodiversität werden unter anderem ADHS, Autismus und Legasthenie, aber ebenso chronische psychische Erkrankungen verstanden.

Dies kann mit Symptomen verbunden sein, die manchmal für Nicht-Betroffene schwer nachzuvollziehen sind. Teils ist es sogar so, dass gerade Dinge, die Nicht-Betroffene ganz leicht und intuitiv tun, große Schwierigkeiten für neurodiverse Menschen darstellen. Nur zwei Beispiele: Manchen ADHSler*innen fällt es schwer, verbale Anweisungen umzusetzen bzw. diese nicht direkt wieder zu vergessen. Andere neurodivergente Menschen haben hingegen Probleme, im Gespräch Augenkontakt zu halten, lockeren Small Talk zu machen und anderen sozialen Konventionen zu folgen – auch wenn sie dich respektieren und wertschätzen.

Um eines ganz deutlich zu sagen: Natürlich gibt es auch Menschen, die einfach unfreundlich, unaufmerksam oder unorganisiert sind, weil sie keinen Respekt haben oder keinen Wert auf gute Arbeit legen. Das ist nicht, was wir meinen. Wir meinen Menschen, die sich Mühe geben, gute Absichten haben, super Arbeit machen, die aber aufgrund ihrer neurologischen Veranlagung spezifische Probleme (und Stärken!) haben und dafür Verständnis und Unterstützung verdienen.

Was ist, wenn du selbst betroffen bist?

Natürlich schuldest du uns keine Auskunft zu deinen gesundheitlichen Belangen und musst dich im Team auch nicht outen. Andererseits können wir dich nur unterstützen (z. B. durch Anpassungen in Arbeitsabläufen oder Absprachen), wenn wir wissen, was du brauchst. Wir haben unsere Teamleiter*innen hinsichtlich dieses Themenbereichs sensibilisiert. Wir suchen gerne mit dir nach Lösungen, wie wir dich besser in deinem Arbeitsalltag unterstützen können.

5.) Sexuelle Belästigung & Grenzüberschreitungen im Team

5.1) Hintergrund & Herangehensweise

Dass sexuelle Belästigung niemals und unter keinen Umständen okay ist, haben wir bereits mehr als deutlich gesagt – und vermutlich stimmst du uns auch ohnehin zu.

Aber wo genau fängt sexuelle Belästigung bzw. Übergriffigkeit im Team an? Und was fällt alles darunter?

Wie auch beim Thema Diskriminierung gilt hier: Was als sexuell belästigend, grenzüberschreitend oder druckausübend empfunden wird, liegt in der Wahrnehmung der betroffenen Person.

Im Umkehrschluss heißt dies, dass sexuell grenzüberschreitendes oder druckausübendes Verhalten nicht erst beim Angrapschen einer nicht-einvernehmenden Person beginnt. Auch sexuelle Kommentare, Bemerkungen über das Äußere, unerwünschtes Anflirten und penetrantes Anstarren/Auschecken führen dazu, dass sich ein*e Mitarbeitende*r unwohl und/oder belästigt fühlt. Dies betrifft oftmals weibliche bzw. als weiblich gelesene Personen, kann aber ebenso männlichen oder als männlich gelesenen Personen passieren und darin resultieren, dass diese sich verunsichert oder belästigt fühlen. Letzteres wird zwar weniger gesellschaftlich thematisiert, verdient aber genauso unsere Aufmerksamkeit.

Natürlich kann uns allen mal ein ehrlicher Ausrutscher passieren, vor allem, wenn du dich vor deiner Tätigkeit im Nobelhart & Schmutzig noch nicht viel mit diesen Themen auseinandergesetzt hast. Aber auch hier gilt: Wenn du darauf hingewiesen wirst, dann sei bitte nicht defensiv, sondern versuche zu verstehen, was an deiner Aussage oder Handlung unangenehm war, übernimm die Verantwortung, entschuldige dich reflektiert und frage, was die Person von dir benötigt, um sich in der Zusammenarbeit mit dir wieder sicher und ernst genommen zu fühlen.

Unser Anliegen ist vor allem, dass wir alle in dieser Hinsicht an einem Strang ziehen und uns weiterentwickeln von dem, was in unserer Gesellschaft so lange Normalität war, also z. B. den Situationen, die im Rahmen von #metoo thematisiert wurden. Gerade die Gastronomie hat hier viel Nachholbedarf.

Dafür müssen wir alle zunächst Sensibilität dafür entwickeln, welche Verhaltensweisen auch ganz unbeabsichtigt als übergriffig, bedrängend, druckausübend oder sonst wie „creepy“ empfunden werden können. Ebenso möchten wir aber Betroffene ermutigen,

sich zu melden und das Problem anzusprechen (zum Beispiel mit der Vertrauensperson). Wir wissen allerdings, dass das schwer ist und Überwindung kostet, da in der Vergangenheit oft die Konsequenzen vor allem bei der*dem Betroffenen lagen. Trotzdem können wir nur Veränderungen erreichen, wenn wir das Schweigen brechen und Menschen, die sich unangemessen verhalten, entsprechende Konsequenzen erfahren.

Aber was genau bedeutet das nun alles? Ganz grundsätzlich ist es eine gute Idee, mit diesen Punkten anzufangen:

...sei dir bitte bewusst, dass Kommentare über das Aussehen oder die Sexualität anderer Menschen selbst dann als grenzüberschreitend wahrgenommen werden können, wenn diese nett/lustig/als Kompliment gemeint waren. Gerade weibliche Personen empfinden so etwas häufig als bedrängend und unangemessen, was männlichen Personen hingegen selten bewusst ist.

... bitte frage Menschen grundsätzlich, bevor du sie berührst – auch wenn es dabei „nur“ um eine Umarmung oder um vermeintlich harmlose Berührungen geht. Körperliche Grenzen sind persönlich (und auch kulturell) sehr unterschiedlich und absolut nicht offensichtlich. Ja, gerade in Restaurants geht es oft zu wie im Bienenstock, aber das heißt nicht, dass es okay ist, jemanden durch einen Griff an die Hüften aus dem Weg zu bewegen. (Und selbst wenn es für die betreffende Person okay ist, wäre das am Arbeitsplatz wenig professionell und kann die Kultur im Team negativ beeinflussen.)

An dieser Stelle möchten wir dich ebenso bitten, nicht nur auf dein eigenes Verhalten achtzugeben, sondern auch ein offenes Auge und Ohr im Team zu haben und ein guter „Ally“ zu sein. Wo fühlt sich eventuell jemand bedrängt oder nicht wohl? Was wurde da gerade gesagt, und warum ist dies problematisch, druckauslösend, respekt- oder geschmacklos? Wenn du etwas Derartiges mitbekommst, dann sprich es bitte direkt an und konfrontiere das auslösende Teammitglied, auch wenn dich das Problem nicht selbst betrifft. Wir alle gestalten das Klima im Team, und durch deinen Einsatz hilfst du mit, problematisches Verhalten bereits im Keim zu ersticken.

5.2) Einvernehmliches

Nicht jeder Flirtversuch ist unerwünscht! Was ist also, wenn am Arbeitsplatz etwas Einvernehmliches entsteht, also du und ein*e Mitarbeitende*r Interesse aneinander habt?

Es gibt Unternehmen, die so etwas strikt verbieten, denn schließlich ist es bei komplexen Themen immer einfacher, Verbote auszusprechen (bestes Beispiel: Drogenpolitik). Wir scheuen keine Komplexität. Unser Anliegen besteht nämlich primär darin, euch zu befähigen, bewusste und informierte Entscheidungen zu treffen und dabei auch andere Perspektiven mit einzubeziehen. Außerdem seid ihr erwachsen und wir lange genug dabei, um zu wissen, dass man auch auf der Arbeit mal jemanden nett findet oder sich etwas „Chemie“ entwickelt. Gerade wenn man ähnliche Werte und Interessen hat, kann Neugier entstehen und man hat Lust, die Person vielleicht mal zu fragen, ob man nicht ein Bier trinken gehen mag.

Kurzum: Wir verbieten euch nicht zu flirten. Wir wünschen uns aber, dass ihr euch die Frage stellt, ob es das wirklich wert ist, denn schließlich kann es Komplikationen geben. Vor allem aber verlangen wir, dass ihr dafür sorgt, dass sich alle Beteiligten wohl und sicher fühlen. Deswegen:

... bitte check', ob die Person, an der du Interesse hast, tatsächlich auch mit dir flirtet oder lediglich freundlich ist bzw. dich nur beschwichtigt. Gerade zwischen weiblich und männlich sozialisierten Personen entstehen schon an dieser Stelle oft Missverständnisse. So haben z. B. Studien gezeigt, dass männliche Personen oftmals glauben, ihr Interesse an einer weiblichen Person werde von dieser erwidert, auch wenn dies gar nicht der Fall ist. Ebenso sind weiblich sozialisierte Personen in der Regel dazu erzogen, Menschen, die sie als übergriffig empfinden, zu beschwichtigen und Ausreden vorzubringen, anstatt eine klare Abfuhr zu erteilen – auch bzw. gerade, wenn sie sich unwohl fühlen!

... bitte setzt euch ganz bewusst mit der Frage von Machtverhältnissen auseinander: Ist die Person, die du auf ein Bier einladen magst, in der Hierarchie im Unternehmen unter dir? Kann es sein, dass die Person Bedenken hat, dich abzuweisen, weil ihr dies berufliche Schwierigkeiten bereiten könnte? Muss die dir beruflich unterstellte Person Befürchtungen haben, dass ihr*ihm Nachteile entstehen, wenn die Sache auseinandergeht?

Ein Hinweis noch: Aus gutem Grund sagt man im Englischen, „Don't shit where you eat.“. Natürlich können gerade Beziehungen am Arbeitsplatz zu Zerwürfnissen führen. Wenn es nicht so gut läuft, man immer noch im gleichen Team ist und sich nicht aus dem Weg gehen kann, dann wird es schon mal schwierig. Wenn dies vorkommt, dann

wünschen wir uns, dass ihr offen mit uns seid und wir bzw. die Vertrauensperson euch dabei unterstützen dürfen, eine für alle Parteien verträgliche Form der Zusammenarbeit oder eine andere gute Lösung zu finden.

6.) Sexuelle Belästigung, Distanz- und Respektlosigkeit durch Unternehmensexterne

6.1) Hintergrund & Herangehensweise

Gerne würden wir sagen, dass es nie vorkommt, dass sich Unternehmensexterne – also Gäste, Journalist*innen, Produzent*innen, Shop-Kund*innen etc. – uns gegenüber auf die eine oder andere Art grenzüberschreitend oder respektlos verhalten. Leider wäre das nicht wahr. Auch wenn es nicht die Regel ist, gibt es immer wieder Situationen, in denen sich Mitarbeitende unwohl fühlen.

Was wir weiter oben zu sexueller Belästigung im Team geschrieben haben, gilt auch hier: Grenzüberschreitendes Verhalten bedeutet nicht immer gleich einen körperlichen Übergriff, z. B. unangenehmes Nähern oder gar Angrapschen. Auch verbale Grenzüberschreitungen, etwa penetrantes Anflirten, Kommentieren des Äußeren und/oder sexuelle Bemerkungen können dazu führen, dass sich Mitarbeitende verunsichert, abgewertet oder einfach unwohl fühlen. Oftmals sind weiblich gelesene Mitarbeitende Ziel derartiger Übergriffligkeiten oder werden zumindest merklich weniger respektvoll behandelt, z. B. vehement geduzt, während männlich gelesene Mitarbeitende gesiezt werden. Jedoch kann solches Verhalten ebenso männliche Mitarbeitende treffen – die sich genauso gestört und unwohl damit fühlen. Das ist ebenso legitim!

Wir finden, dass du ein sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld verdienst – egal, in welchem Unternehmenszweig du arbeitest. Deswegen gilt für uns ein ganz wichtiger Grundsatz: Wenn du dich bedrängt, nicht sicher oder unwohl im Austausch mit einer unternehmensexternen Person fühlst, dann musst du das nicht einfach still aushalten. Egal, ob es sich bei der Person um eine*n wichtige*n Journalist*in oder eine*n Produzent*in handelt, mit dem/der wir lange eng zusammenarbeiten. Wenn sich etwas für dich „creepy“ oder nicht richtig anfühlt, dann darfst (und sollst!) du jederzeit etwas sagen.

Was im Fall der Fälle passiert, hängt natürlich von der Situation und deiner Präferenz ab. Wir stehen voll und ganz hinter dir, wenn du selbst die Person auf die Grenzüberschreitung hinweisen möchtest. Ebenso verstehen wir es aber, wenn es dir unangenehm ist oder du dich nicht sicher fühlst. In diesem Fall möchten wir dich bitten, dich idealerweise direkt an deine Teamleitung oder eine andere Person mit Führungsverantwortung zu wenden.

Wir sprechen dann mit dir ab, was du dir in der Situation wünschst. Vielleicht ist die Lösung, dass du einfach nicht wieder mit der Person in Kontakt treten musst.

Wir wissen, dass die Hemmschwelle groß sein kann, sich mit einer derartigen Angelegenheit an eine vorgesetzte Person zu wenden. Deswegen möchten wir, dass du dir einer Sache sicher sein kannst: Wenn du auf uns zukommst oder selbst jemanden in seine/ihre Schranken verwiesen hast, dann sagen wir dir nicht, du sollst dich nicht so anstellen oder dass das doch alles nicht so schlimm sei. Das ist genau die Denke, die wir abschaffen möchten. Wir verpflichten uns nicht zuletzt durch diesen Guide of Conduct, deine Erfahrungen ernst zu nehmen und entsprechend in deinem Interesse zu reagieren. Gerne darfst du dich auch auf diese Selbstverpflichtung beziehen.

6.3) Grenzüberschreitungen durch Gäste im laufenden Service

Der laufende Service im Speiselokal ist eine spezielle Situation. Hier muss es oft schnell gehen, und die offene Küche ist sicherlich nicht der richtige Ort, um eine unangenehme Erfahrung im Detail zu besprechen. Damit wir auch unter diesen besonderen Umständen auf belästigendes, respekt- oder distanzloses Verhalten reagieren können, haben wir ein Code-System eingeführt. Dieses System wurde vom Restaurant „Homeroom“ in Oakland entwickelt und versucht der Tatsache Rechnung zu tragen, dass es verschiedene Ebenen von Belästigung gibt, die subjektiv unterschiedlich wahrgenommen werden - was auch vollkommen okay ist!

Die betroffene Person entscheidet dabei stets eigenständig, wie sie das Verhalten eines Gasts wahrnimmt, für sich einordnet und mit welcher Konsequenz sie*er sich sicher bzw. wohlfühlen würde. Es liegt in der Natur der Sache, dass Menschen das gleiche Verhalten unterschiedlich bewerten. Jede*r hat andere Grenzen und das ist auch okay so.

Wichtig ist, dass der für dich in dieser Situation passende Schritt folgt. Wenn du den Code ausgerufen hast, muss deine Teamleitung dies anerkennen und die entsprechende Konsequenz einleiten.

Natürlich kümmern wir uns darum, dass dies in eurem Onboarding thematisiert bzw. geübt wird. Auch sonst könnt ihr natürlich jederzeit mit Fragen zum Code-System auf uns zukommen – die beste Ansprechperson ist hier die Serviceleitung.

WICHTIG: Die Bewertung einer Situation oder die Tatsache, dass ein Code ausgerufen wurde, ist durch die anderen Teammitglieder nicht in Frage zu stellen. Erklärungen oder Rechtfertigungen des*der Betroffenen sind nicht notwendig. Die Aussage wird akzeptiert und die per Code vorgesehene Konsequenz eingeleitet.

So funktioniert's

Wenn du dich im Service im Umgang mit Gästen unwohl fühlst oder es zu einem Übergriff kommt, dann wende dich bitte unter Benennung des entsprechenden Codes – Gelb, Orange oder Rot – und der jeweiligen Tischnummer an deine*n Teamleitende*n oder eine andere Person mit Verantwortung. Du musst nicht erklären, was genau vorgefallen ist. Die Teamleitung ist dafür zuständig, dies entsprechend umzusetzen und die jeweilige Folge einzuleiten.

Code Gelb:

DEFINITION

Ein Code „Gelb“ heißt, dass du dich unwohl fühlst, aber noch nicht wirklich etwas richtig Unangenehmes vorgefallen ist. Du wünschst dir allerdings, dass die Teamleitung informiert ist, die Situation im Blick behält und dich proaktiv unterstützt.

BEISPIELE

Diese Beispiele haben wir im Team für einen klassischen „Code Gelb“ gesammelt. Bitte bedenke, dass all dies ziemlich subjektiv ist. Wenn du eine derartige Situation für dich anders bewerten würdest, dann ist das vollkommen okay.

„Ich (weibliche Mitarbeitende) gehe zu einem Tisch mit drei Herren und fühle mich schon angestarrt und ausgecheckt.“

„Ich (weibliche Mitarbeitende) werde geduzt, obwohl männliche Mitarbeitende gesiezt werden.“

„Der Gast flirtet mich komisch an und ich vermute schon, dass er nach zwei Wein sicher noch mehr in Stimmung kommt...“

FOLGE

Wenn du den Code an die Teamleitung kommunizierst, kannst du dich entscheiden, ob du diese Gäste weiterhin betreuen magst oder jemand anderes übernehmen soll.

Code Orange

DEFINITION

Jemand sagt oder tut etwas, das dir so unangenehm ist, dass du den Tisch nicht mehr weiter betreuen möchtest. Das ist schon mehr als ein komisches Gefühl oder unspezifisches Unwohlsein – aber letztendlich entscheidest du!

BEISPIELE

Diese Beispiele kommen aus dem Team für einen „Code Orange“:

„Als wir noch die Karamell-Vulven als Wegzehrung hatten, fragte mich ein Gast, welche davon denn meine Muschi sei. Das war für mich orange-rot.“

„Es gibt immer wieder diese Gruppen von Herren, die auf einer Anmachschiene unterwegs sind und penetrant fragen, ob man nicht mit ihnen einen Schnaps trinken will – und das ‚Nein‘ einfach nicht hinnehmen wollen.“

„Ein junger Koch brachte dem Gast das Apfelsorbet mit Fichtennadeln aus der Schorfheide. Der Gast sagte: ‚Der Himmler war da immer jagen. Weißt du überhaupt, wer das ist?‘ Das kam so rüber, als wolle der Gast dem Koch unterstellen, er sei dumm, weil er jung und/oder ‚nur‘ Koch war. Das war total respektlos.“

FOLGE

Jemand anderes übernimmt; die betroffene Person muss nicht weiter mit dem Gast interagieren.

Code Rot

DEFINITION

Ein „Code Rot“ ist ein Fehlverhalten bzw. eine Grenzüberschreitung, die so gravierend ist, dass die Person aufgefordert wird, das Restaurant zu verlassen.

BEISPIELE

„Jede körperliche Grenzüberschreitung, etwa klassisches Angrapschen, wäre für mich ein Code Rot.“

„Wenn Leute sich partout nicht benehmen können, also sich total besaufen und dann verbal übergreifig werden und man das Gefühl hat, die haben sich gar nicht unter Kontrolle.“

FOLGE

Der Gast muss gehen.

7.) Verstöße gegen den Guide of Conduct & Unterstützung

7.1) Verstöße melden

Dieser Guide of Conduct soll keine pure Theorie sein und auch nicht in der Schublade landen, sondern jeden Tag gelebt werden. Dazu gehört auch, dass Fehlverhalten und Verstöße gegen die hier aufgeführten Regeln und Maßgaben entsprechend gemeldet und geahndet werden. Hier möchten wir aufzeigen, welche Möglichkeiten wir als Arbeitgebende haben, auf Fehlverhalten und Verstöße zu reagieren. Ebenso möchten wir dich dafür sensibilisieren, was du im Falle einer Meldung beachten musst, zum Beispiel wenn es um Fristen geht.

Hinsichtlich der Konsequenzen für Fehlverhalten halten wir uns an das geltende Arbeitsrecht. Je nach der spezifischen Fallkonstellation regelt dies, ob das Nobelhart & Schmutzig bei schwerwiegenden Verstößen eine Abmahnung oder die sofortige Kündigung aussprechen kann. Bei kleineren Fehltritten, die nicht vom Arbeitsrecht gedeckt sind, aber trotzdem gegen die in diesem Guide of Conduct formulierten Verhaltensmaßgaben verstoßen, haben wir mehr Spielraum, was eine mögliche Reaktion oder Klärung angeht. So können wir zum Beispiel für eine Mediation oder ein sonstiges klärendes Gespräch sorgen oder eine Person zum Besuch von Trainings oder Coachings verpflichten. Hier sind wir bereit, eine für den speziellen Fall passende Lösung zu finden.

Damit Fehlverhalten arbeitsrechtlich geahndet werden kann, ist es zwingend notwendig, dass du uns über derartige Vorkommnisse informierst. Dies können wir nicht genug betonen. Wenn du zum Beispiel eine diskriminierende Erfahrung machst, dann verjährt diese gesetzlich nach nur zwei Monaten. Wenn wir also nach drei Monaten als Arbeitgebende davon erfahren, dann sind uns zumindest arbeitsrechtlich die Hände gebunden und wir haben wesentlich weniger Handlungsspielraum. Je schneller du dich meldest, desto mehr Möglichkeiten haben wir und desto schneller wird auch dafür gesorgt, dass das Gleiche dir oder jemand anderem im Team nicht noch einmal passiert! Dennoch: Auch wenn eine arbeitsrechtliche Frist verstrichen ist, können wir uns immer noch auf anderem Wege für dich einsetzen. Welche Optionen dort bestehen, erörtern wir dann gemeinsam im Einzelfall. Nichts passiert ohne dein Einverständnis.

Natürlich ist uns bewusst, dass die Hemmschwelle, Fehlverhalten zu melden, sehr groß sein kann – gerade wenn es um dir vorgesetzte Personen geht. Schließlich sind aus der öffentlichen Debatte genug Fälle bekannt, in denen das Melden von Fehlverhalten mit negativen Konsequenzen für die betroffene Person einherging.

Um dir das Melden eines Vorfalls im Nobelhart & Schmutzig zu erleichtern, haben wir eine außenstehende Vertrauensperson eingesetzt, die dir und deinem Anliegen einen sicheren Raum bietet. Darüber hinaus kannst du dich auch über die [Antidiskriminierungsstelle](#) des Bundes informieren oder beraten lassen.

7.2) Unterstützung und Vertrauensperson

Was tun, wenn du selbst ein schlechtes Erlebnis hattest oder gar mehrere Situationen aufgetaucht sind, in denen du dich nicht wohlfühlst und du gleichzeitig nicht weißt, ob und wie du dich an deine Teamleitung wenden sollst? Vielleicht betrifft dein Problem auch die Teamleitung oder Geschäftsführung selbst? Oder du bist dir noch gar nicht so richtig sicher, ob etwas problematisch war und wie du dich dazu positionierst und möchtest das einmal ganz im Vertrauen mit jemandem durchsprechen?

Genau für solche Fälle steht dir Lisa Ertl als Vertrauensperson zur Verfügung. An sie kannst du dich mit allen schwierigen Anliegen wenden. Mit Lisa kannst du das weitere Vorgehen besprechen. Sie hält sich dabei jederzeit an die Absprachen, die ihr gemeinsam trifft.

Lisa gehört nicht zum Team des Nobelhart & Schmutzig; sie ist selbständig als systemische Organisationsberaterin und arbeitet schwerpunktmäßig zu Diversity, Equity & Inclusion. Als firmenexterne Ansprechpartnerin begegnet sie deinem Anliegen nicht nur mit Fachwissen und Empathie, sondern auch mit absoluter Diskretion. Lisa gibt uns keinerlei Auskunft darüber, was ihr bespricht, wenn du das nicht möchtest. So erreichst du sie:

Lisa Ertl +49 (0) 178 614 05 91, info@lisaertl.de

Wichtig: Wenn Lisa nicht ans Handy geht, dann schreib ihr bitte eine E-Mail, damit es nicht untergeht.