

Theater und Philharmonie Essen GmbH

Betriebsvereinbarung zum Schutz der Beschäftig- ten der TUP gegen Macht- missbrauch und Mobbing, Benachteiligung, sexueller oder diskriminierender Be- lästigung am Arbeitsplatz

BV 59

Stand: 09.04.2021

Rev 5

Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Machtmissbrauch

Zwischen der **Theater und Philharmonie Essen**
vertreten durch die Geschäftsführerin

und dem **Betriebsrat**
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel: Ziel der Vereinbarung

Die Theater und Philharmonie Essen GmbH (nachfolgend: TUP) fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von **Beschäftigten** auf allen Funktionsebenen. Sie tritt aktiv gegen jede Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Beschäftigten, Gästen und freien Mitarbeitern der TUP ein. Der Geschäftsführung und den Vorgesetzten obliegen in diesem Zusammenhang besondere Fürsorgepflichten gegenüber den Beschäftigten und die Verpflichtung zur Aufklärung und Verfolgung aller Vorfälle, ohne Berücksichtigung der Stellung der Beteiligten in der TUP.

Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexuelle oder diskriminierende Belästigung stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher und gesetzlicher Pflichten dar und sind daher untersagt. Sie verletzen die persönliche Integrität und führen zu einer schwerwiegenden Störung des Betriebsfriedens. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeitsumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Alle Beschäftigten, Gäste und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TUP, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten respektiert und gewahrt, Grenzüberschreitungen verhindert sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendungen unterbleiben bzw. abgestellt werden.

Machtmissbrauch in jeder Form unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und in der Ausbildung unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

Alle Beschäftigten, Gäste und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TUP sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsumfeldes mitzuwirken, das von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung, sexuelle oder diskriminierende Belästigung oder Gewalt ist. Dazu gehört es, Konflikte offen anzusprechen und zu lösen. Das erfordert eine klare und vertrauensvolle Kommunikation auf allen Ebenen der TUP.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der TUP – **einschließlich leitender Angestellter** –freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gäste, die für die TUP tätig sind (nachfolgend: Beschäftigte). Allen Beschäftigten der TUP wird diese Betriebsvereinbarung zur Kenntnis gegeben.

(2) Örtlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsstätten – das heißt überall dort, wo Beschäftigte dienstlichen Tätigkeiten für die TUP nachgehen. Dazu gehören auch Gastspiele, Seminare, Dienstreisen, Veranstaltungen sowie dienstlich veranlasste Feiern und Zusammenkünfte innerhalb und außerhalb des Betriebes.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Machtmissbrauch

Machtmissbrauch findet statt, wenn eine Person in der direkten oder indirekten Abhängigkeit einer anderen Person steht und die stärkere Seite dieser Beziehung in einer Weise ausnutzt, die die abhängige Person in ihrer Würde verletzt und die in der Regel auch nichts mit den Interessen der TUP zu tun hat. Beispiele für Machtmissbrauch sind:

- Die Zuteilung unterfordernder Arbeiten, die nicht zum Stellenprofil der betroffenen Beschäftigten gehören
- willkürliche Kündigungsdrohung
- generelles Ignorieren von Regeln der TUP zum Schaden der abhängigen Person
- Drohungen bis hin zu Gewaltanwendung
- Verweigerung beruflicher Aufstiegschancen
- unsachliche Kritik an Arbeitsleistung und Verhalten
- Herabsetzung vor anderen Beschäftigten.

(2) Mobbing

Mobbing ist ein Geschehensprozess mit einer Vielzahl von Handlungen, die in ihrer Gesamtschau aufgrund ihrer Systematik und Zielrichtung bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Konkrete Beispiele hierzu sind:

- unwürdige Behandlung durch Führungskräfte und/oder Kolleginnen und Kollegen
- Beschimpfungen, Verleumdungen, Gerüchte, usw.
- Drohung und Erniedrigung.

(3) Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Aussehens, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

Eine Benachteiligung liegt nicht vor, wenn es sich um eine nach den Maßgaben des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) zulässige Maßnahme handelt.

Beispiele für Benachteiligungen sind:

Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Machtmissbrauch

- Benachteiligung bei Vergütung, Beförderung, Weiterbildung oder sonstiger Zahlung
- regelmäßiges Delegieren oder Überlassen von unbeliebten Arbeiten an dieselbe Person oder Personengruppe, sofern die Arbeiten nicht zum Stellenprofil gehören.

(4) Sexuelle Belästigung und Gewalt

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Auch einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweisen erfüllen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung. Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist häufig Ausdruck von Hierarchie und Machtausübung.

Grundsätzliches Kennzeichen der Belästigung ist eine Grenzüberschreitung, die ein anderer Mensch gegen seinen Willen erfährt. Ob eine Handlung sexuell bestimmt ist, hängt nicht allein vom subjektiv erstrebten Ziel der/des Handelnden ab. Für das „Bewirken“ genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielen keine Rolle. Auf vorsätzliches Verhalten kommt es dabei nicht an.

„Unerwünschtheit“ erfordert nicht, dass die/der Betroffene ihre/seine ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen aktiv verdeutlicht hat. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war.

Sexuelle Gewalt

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichen ist der Zwang bei fehlender Gleichheit der Interagierenden und/oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ einer/eines Beteiligten.

Beispiele:

Bemerkungen sexuellen Inhalts sind insbesondere:

- anzügliche Bemerkungen, sexistische Sprüche und Witze
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen (z.B. über Figur und Aussehen)
- zweideutige Bemerkungen oder Aufforderungen
- sexualisierte Wortwahl
- sexualisierte Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper und/oder deren Bekleidung und/oder deren Erscheinungsbild
- Kommentare über das eigene Intimleben, das Intimleben einer anderen Person oder das Intimleben der angesprochenen Person
- Fragen mit sexuellem Inhalt (z.B. Privatleben, Intimsphäre).

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von Nacktfotos und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt sind insbesondere:

- pornographische und sexuell herabwürdigende Schmierereien
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen

Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Machtmissbrauch

- Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten.

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen sind insbesondere:

- sexuell bestimmte Aufforderungen und/oder körperliche Berührungen
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellen Hintergrund
- zudringliche Körperkontakte und unnötige Berührungen
- Drängen und Annäherungsversuche unter Hinweis auf damit verbundene Vor- oder Nachteile am Arbeitsplatz
- Emails, SMS oder Telefonanrufe mit pornographischem oder sexistischem Inhalt
- „Stalking“/Nachstellung am Arbeitsplatz oder in der Privatsphäre, „Cyber-Stalking“
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

(5) Diskriminierende Belästigung

Diskriminierende Belästigung jeglicher Art ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die im Zusammenhang mit einem in § 2 Absatz 3 Satz 1 genannten Merkmal steht und die die Würde der betreffenden Person verletzt. Auch einmalige diskriminierende Verhaltensweisen erfüllen den Tatbestand der diskriminierenden Belästigung. Beispiele für diskriminierende Belästigung in diesem Sinne können unter Berücksichtigung des jeweiligen Kontextes sein:

- Witze, Sprüche und Bemerkungen über Herkunft, sexuelle Identität, Religion, usw.
- Witze, Sprüche und Bemerkungen, die nicht ausdrücklich an Herkunft, sexuelle Identität, Religion, aber an Merkmale anknüpfen, die diese Gruppen tatsächlich haben (z.B. Hautfarbe) oder ihnen zugeschrieben/angedichtet werden (z.B. kulturelle oder sexuelle Eigenschaften oder Verhaltensweisen)
- verletzendes Nachahmen von Sprache oder Körperhaltung
- diskriminierende Fotos, verletzender Schriftverkehr, verletzende Einträge in sozialen Medien.

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Beschäftigten der TUP sind verpflichtet, Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexuelle oder diskriminierende Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne von § 2 zu unterlassen.

Es ist Aufgabe der TUP, Verstößen gegen diese Betriebsvereinbarung nachzugehen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Ahndung und Unterbindung von jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen.

Die Vorbeugung und Bekämpfung vor/von jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz ist Teil der Führungsverantwortung der direkten Vorgesetzten. Tritt ein konkreter Fall ein oder werden Verdachtsmomente bekannt, sind die Vorgesetzten verpflichtet, auf die bei der TUP geltenden Verhaltensregeln wie auch auf das Beschwerdeverfahren aufmerksam zu machen und erforderlichenfalls die nötigen Gegenmaßnahmen zu treffen.

Betroffene und Vorgesetzte sind aufgefordert, im Interesse des ganzen Teams und in ihrem eigenen Interesse rechtzeitig mit einer der in § 4 Absatz 1 genannten Kontaktstellen Kontakt aufzunehmen.

Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Machtmissbrauch

Die TUP schützt zu Unrecht Beschuldigte vor Verleumdung und sorgt für deren Rehabilitation. Die Persönlichkeitsrechte der Beschuldigten und die zu deren Gunsten geltende Unschuldsvermutung sind zu beachten.

§ 4 Kontaktstellen und zuständige Stelle nach § 13 AGG

(1) Kontaktstellen

Alle Beschäftigten der TUP können sich formlos an die folgenden Kontaktstellen wenden, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, Gästen, anderen Beschäftigten oder Dritten Machtmissbrauch ausgesetzt, am Arbeitsplatz gemobbt, benachteiligt, sexuell belästigt oder diskriminiert fühlen:

- Betriebsrat
- Gleichstellungsbeauftragte/r (Neuberufung)
- Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- Schwerbehindertenvertretung
- unmittelbare und/oder nächst höhere Führungskraft
- Personalabteilung
- Geschäftsführung und Intendanz
- externe Kontaktstelle.

Beschäftigte können sich darüber hinaus an die zuständige Stelle nach § 13 AGG (Beschwerdestelle) wenden.

Die Kontaktstellen übermitteln unverzüglich die bei ihnen eingegangenen Beschwerden an die zuständige Stelle nach § 13 AGG (Beschwerdestelle).

(2) Externe Kontaktstelle

Externe Kontaktstelle wird in geeigneter Form allen Beschäftigten mitgeteilt.

(3) Zuständige Stelle nach § 13 AGG (nachfolgend: Beschwerdestelle)

Der Arbeitgeber richtet eine Beschwerdestelle ein.

Die Beschwerdestelle besteht aus der/m Gleichstellungsbeauftragten, der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt, je einer zu **benennende/r** Vertreterin/einem Vertreter des Betriebsrats und der Personalabteilung sowie der externen Kontaktstelle. Die Mitglieder der Beschwerdestelle sind zur Verschwiegenheit und zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen verpflichtet. Sie nehmen regelmäßig an Fortbildungsmaßnahmen teil.

Die Betriebsparteien einigen sich über den Vorsitz der Beschwerdestelle.

Die Beschwerdestelle nimmt die Beschwerden auf, prüft die den Beschwerden zugrundeliegenden Sachverhalte, holt die erforderlichen Auskünfte und Informationen ein, dokumentiert sie und leitet sie mit einer Bewertung an den Arbeitgeber weiter. Sie überwacht die zügige und ordnungsgemäße Bearbeitung sowie die abschließende Bescheidung der Beschwerden durch den Arbeitgeber in angemessener Zeit. Die Beschwerdestelle berichtet der Betriebsöffentlichkeit in einem Jahresbericht **im Rahmen einer Betriebsversammlung oder per Aushang** über die von ihr gewonnenen Erkenntnisse, wobei die Anonymität der Betroffenen sichergestellt bleibt.

Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Machtmissbrauch

Die Beschwerdestelle schlägt der Personalabteilung geeignete Maßnahmen zum Schutz vor jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz vor. Dies können konkrete Hilfsmaßnahmen, Schulungen und/oder Präventionsmaßnahmen sein.

(4) Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bleiben hiervon unberührt.

§ 5 Beschwerdeverfahren

(1) Verfahrensgrundsätze

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass ein geregeltes Beschwerdeverfahren eine wichtige Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vorfällen von jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz ist. Betroffene sollen ermutigt werden, derartige Vorfälle nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

Beschäftigten, die eine Beschwerde einreichen oder Informationen im Zusammenhang mit einer Beschwerde liefern, dürfen daraus keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Jede Beschwerde oder sonstige Mitteilung ist vertraulich zu behandeln. Namen dürfen nur nach vorheriger Zustimmung der Beschwerdeführenden genannt werden. Die Anonymität kann nur mit Zustimmung der Beschwerdeführenden aufgehoben werden. Der Zugang zu den Kontaktstellen soll möglichst niedrigschwellig und barrierefrei sein.

(2) Beschwerde

Die Beschwerde kann formlos bei jeder Kontaktstelle (§ 4 Absatz 1) oder bei der Beschwerdestelle (§ 4 Absatz 3) eingelegt werden.

Nach Eingang der Beschwerde findet durch die jeweilige Kontaktstelle eine Erstberatung über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und über das Beschwerdeverfahren statt. Die Kontaktstellen informieren die Beschwerdestelle unverzüglich über den Eingang der Beschwerde. Sofern die Beschwerdeführenden zustimmen, teilen sie darüber hinaus den Sachverhalt und gegebenenfalls deren Namen mit.

Die Beschwerdestelle befasst sich gemäß § 4 Absatz 3 mit den Beschwerden und teilt ihre Feststellungen der Geschäftsführung mit.

Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 13 Absatz 1 Satz 2 AGG, die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der Prüfung den Beschwerdeführenden mitzuteilen. Die Beschwerdestelle erhält zeitgleich eine Abschrift dieser Mitteilung. Jede Beschwerde wird von der Geschäftsführung abschließend bearbeitet. Die Geschäftsführung ist berechtigt und erforderlichenfalls sogar verpflichtet, weitere Ermittlungen anzustellen.

Der Arbeitgeber entscheidet über Maßnahmen und Sanktionen gemäß § 6 dieser Betriebsvereinbarung. Sofern erforderlich, ergreift die Geschäftsführung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen und Sanktionen nach § 6 dieser Betriebsvereinbarung solche, die geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen sicherzustellen. Über

Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Machtmissbrauch

jedwede Maßnahmen und Sanktionen sind die Beschwerdeführenden und die Beschwerdestelle unverzüglich zu unterrichten.

- (3) Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens ist in der Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung schematisch dargestellt.

§ 6 Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Verstoßen Beschäftigte gegen diese Betriebsvereinbarung, hat die Geschäftsführung unverzüglich die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung des Verstoßes zu ergreifen. Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Betriebsvereinbarung hängen von der arbeits- bzw. vertragsrechtlichen Position der beschuldigten Person ab.

- (2) Informelle Maßnahmen

Je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen kommen folgende informelle Maßnahmen in Betracht:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit der beschuldigten Person
- die Einbeziehung von externen Konfliktberatern.

- (3) Offizielle Maßnahmen

Als offizielle Maßnahmen kann die Geschäftsführung unter Einschaltung der zuständigen Stellen nach § 13 AGG je nach arbeits- oder vertragsrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen:

- Durchführung eines formellen Personalgespräches
- Entschuldigung bei der belästigten Person
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Vermerk in der Personalakte
- mündliche oder schriftliche Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, sofern rechtlich und tatsächlich möglich
- ordentliche fristgerechte oder außerordentliche fristlose Kündigung

- (4) Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person), weitere zivilrechtliche Schritte.

§ 7 Präventive Maßnahmen

Die TUP ist als Arbeitgeberin nach dem AGG verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung für das Thema innerhalb der TUP beitragen, wie zum Beispiel:

**Betriebsvereinbarung
zum Schutz vor Machtmissbrauch**

- schriftliche Informationen der Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen
- Workshops, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterdialoge, Schulungen und Seminare zum Thema Diskriminierung und Machtmissbrauch auf allen Ebenen
- Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird.

Vorgesetzte müssen in der Lage sein, offene und subtile Formen von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen und mit professionellem Handeln zu begegnen. Diese Fähigkeiten werden gezielt geschult und bei Bewerbungen als Teil der beruflichen Qualifikation gewertet.

§ 8 Evaluation

Die Betriebspartner prüfen regelmäßig, erstmalig nach einem Jahr, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden muss - mit dem Ziel, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligung aufgrund von Beschwerden zu verhindern und jede Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz in der TUP zu vermeiden. Dazu gehört auch eine Evaluation der Zeitabläufe.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1) Die Betriebsvereinbarung tritt am 01.05.2021 in Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Im Kündigungsfall erstreckt sich die Nachwirkung dieser Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG auf ihren gesamten Inhalt weiter, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt wird.
- (4) Diese Betriebsvereinbarung wird allen Personen gemäß Geltungsbereich §1(1) zur Verfügung gestellt.

Essen, den

Für die Geschäftsführung:

Für den Betriebsrat:

Anhang:

- Ablauf des Beschwerdeverfahrens