

## LEITFADEN GEGEN MACHTMISSBRAUCH

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht und der persönlichen Verbindung zur Lehrperson erfordert einen besonders sensiblen Umgang mit diesen Themen. Insbesondere auch weil Emotionalität als Transportmittel künstlerischer Entwicklung dient und in Studien-gängen wie Schauspiel, Regie und fallweise in der Dramaturgie Körperlichkeit für das Erreichen des Ausbildungsziels eine Grundvoraussetzung ist.

Diskriminierungen, sexualisiertes Verhalten und Gewalt stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und eine massive Störung des Akademiebetriebs dar. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Studenumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche nicht akzeptiert.

Alle Mitglieder und Angehörigen der ADK, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben im Spiel- und Lehrbetrieb sowie in allen anderen Bereichen, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden, sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Machtmissbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

### **1. Anwendungsbereich**

Dieser Leitfaden wird allen zur Verfügung gestellt und gilt für alle Angehörigen der ADK (Beschäftigte, Lehrende und Studierende der ADK sowie assoziierte Mitglieder und Kooperationspartner).

## **2. Begriffsbestimmungen**

### **2.1. Mittelbare und unmittelbare Benachteiligung**

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus Gründen der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

### **2.2. Diskriminierung**

Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder angedichteten gruppenspezifischen Merkmalen.

### **2.3. Sexuelle Belästigung und Gewalt**

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Persönliche Grenzen überschreitende Bemerkungen und Handlungen sexuellen Inhalts sind insbesondere:

- Sexualisierte Wortwahl, Gesten, Verhaltensweisen
- Sexualisierte Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper und/oder deren Bekleidung und/oder deren Erscheinungsbild
- Kommentare über das Intimleben einer Person
- Die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen, sowie pornographische und sexuell

herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen

- Das Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf IT-Anlagen der ADK oder auf dem Akademiegelände.
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Unangebrachter Körperkontakt
- Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten generell
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund
- Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

### **3. Pflichten und Verhaltensweisen**

Alle Beschäftigten und Studierenden der ADK sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden, Lehrenden und sonstigen Dritten zu unterlassen. Es ist Aufgabe der ADK, Verstöße gegen diesen Leitfadens nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen aufzuklären und dementsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Die ADK hat dafür Sorge zu tragen, dass betroffenen Personen aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Die Offenbarung einer betroffenen Person erfolgt nur im erforderlichen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

### **4. Interessensvertretungen und vertrauliche Anlaufstellen**

Alle betroffenen Beschäftigten und Studierenden der ADK können verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen:

Für Studierende:

- Bei der Studierendenvertretung ( AStA)
- Bei der/dem Gleichstellungsbeauftragten (ab WS 2018/19)

- Bei der Beratungsstelle des Studierendenwerks Ludwigsburg

Für alle anderen Beschäftigten/MitarbeiterInnen:

- Bei der/dem Gleichstellungsbeauftragten

Der Erstkontakt kann auch über eine Person des persönlichen Vertrauens erfolgen. Von hier aus kann der Kontakt zu einer der o.g. Stellen auch unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person hergestellt werden.

## **5. Beschwerderechte und -pflichten**

Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt sein, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden. Betroffene sind so zu ermutigen, dass Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hingenommen werden, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen. Besonders Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die betroffene Person dem widerspricht.

## **6. Beschwerdeverfahren**

Einfache Beschwerde: Die einfache Beschwerde kann bei den in Absatz 4 genannten Interessensvertretungen oder bei der/dem Vorgesetzten der betroffenen oder beschuldigten Person vorgetragen werden. Nach Eingang der Beschwerde findet nach Möglichkeit durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und über das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieses Leitfadens. Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach Absatz 7 dieses Leitfadens initiieren. Sie leitet, sofern rechtlich möglich, von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn dies vor dem Hintergrund des Einzelfalls auch bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen

der betroffenen Person dringend geboten ist.

Formelles Beschwerdeverfahren: Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Akademieleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist deshalb an die Künstlerische Direktion/Geschäftsführung und an die Verwaltungsleitung zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- Beteiligte Personen
- Zeuginnen/Zeugen und Beweise (soweit vorhanden)
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen

Die Direktion entscheidet gemeinsam mit der Verwaltungsleitung auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen. Sofern erforderlich, werden durch die Direktion/Verwaltungsleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach Absatz 7 dieses Leitfadens solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

## **7. Maßnahmen und Sanktionen**

Maßnahmen können nicht auf eine anonymisierte Beschwerde gestützt werden.

**7.1. Informelle Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Leitlinien** hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende informelle Maßnahmen erwogen werden:

- 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 Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt
- Die Einbeziehung von externen Konfliktberaterinnen/Konfliktberatern

## **7.2. Offizielle Maßnahmen**

Als offizielle Maßnahmen kann die Direktion/Verwaltungsleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen.

### **Bei beschuldigten Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern:**

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

### **Bei beschuldigten Dozentinnen / Dozenten und freien Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern:**

- Durchführung eines formellen Gespräches
- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

### **Bei beschuldigten Studierenden:**

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

## **8. Präventive Maßnahmen**

Die ADK verpflichtet sich, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung für das Thema beitragen, wie zum Beispiel:

- Umfangreiche schriftliche Informationen über die gesetzlichen Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen
- Schulungen und Seminare zum Thema Diskriminierung und Machtmissbrauch auf allen Ebenen
- Bereitstellung von Informationen und Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird (durch Flyer und auf der Website)
- Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung und/oder Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten aufgedeckt und beseitigt.

## **9. Evaluation**

Die Akademieleitung prüft regelmäßig, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann, ladet externe Berater ein sowie Vortragende, die das Thema bearbeiten.

Ludwigsburg 01.06.2018