



## **Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Theaterakademie August Everding**

vom 06. April 2018

### Präambel

Die Theaterakademie August Everding fördert im Einklang mit ihren Kooperations-Hochschulen, insbesondere der Hochschule für Musik und Theater München, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Forschung und Dienstleistung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dozentinnen und Dozenten ein.

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 Studiumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewaltanwendung sind an der Theaterakademie und im dienstlichen Umgang außerhalb der Theaterakademie verboten. Alle Mitglieder und Angehörigen der Theaterakademie, 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.

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 Studiengängen wie Schauspiel, Musical oder Musiktheater Körperlichkeit für das Erreichen des Ausbildungsziels eine Grundvoraussetzung ist.

Deshalb sind alle Angehörigen und Mitglieder der Theaterakademie in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studiumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt

ist und in dem kein Platz für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt ist.

Die Theaterakademie August Everding hat die Arbeitsgemeinschaft „Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt“ ins Leben gerufen, in der Vertreterinnen und Vertreter aus allen Bereichen der Akademie versammelt sind. Die Arbeitsgemeinschaft setzt sich für die Einhaltung der Richtlinie ein und sensibilisiert Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Dozentinnen und Dozenten der Akademie für einen Umgang miteinander, der von Respekt und Wertschätzung getragen ist. Sie führte eine Umfrage zu den Themen, Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt durch, wertet sie unter Einbeziehung externer Experten aus und kommuniziert die Ergebnisse. Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft stehen allen, die Beratung benötigen, als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung.

## § 1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten und Studierenden der Theaterakademie.

## § 2 Begriffsbestimmungen

### 1. Mittelbare und unmittelbare 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 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. Diskriminierung

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

### 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.

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" eines Beteiligten.

Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt soll durch die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert werden:

Persönliche Grenzen überschreitende Bemerkungen sexuellen Inhalts, 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

Persönliche Grenzen überschreitendes Zeigen und sichtbares Anbringen von Nacktfotos und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt, insbesondere :

- Pornographische und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen
- Die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen
- Das Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf IT-Anlagen der Theaterakademie oder auf dem Akademiegelände.

Persönliche Grenzen überschreitende sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere:

- 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 Theaterakademie sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Es ist Aufgabe der Theaterakademie, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu ahnden. Die Theaterakademie 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 Theaterakademie können verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, zum Beispiel:

Für Studierende:

- Bei der Studierendenvertretung
- Bei der/dem Gleichstellungsbeauftragten
- Bei der Beratungsstelle "Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt" des Studentenwerks München
- Beim Referat für Studienangelegenheiten

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Beim Personalrat

- Bei der/dem Gleichstellungsbeauftragten

Für alle anderen Beschäftigten:

- Bei der/dem Gleichstellungsbeauftragten
- Bei den in der angehängten Liste genannten Ansprechpartner/innen

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 sollten so ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, 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 widerspricht.

## **§ 6 Beschwerdeverfahren**

### **1. Einfache Beschwerde**

Die einfache Beschwerde kann bei den in § 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 dieser Richtlinie.

Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie 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. Dies ist insbesondere der Fall, wenn nach

Einschätzung der angerufenen Stelle der erfolgte Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung im Rahmen des formellen Verfahrens dringend erforderlich macht oder ein solches Verfahren zur Verhinderung weiterer - nicht unerheblicher - Rechtsverletzungen angezeigt ist.

## 2. Formelles Beschwerdeverfahren

Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Akademieleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an deshalb an das Präsidium zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

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

Das Präsidium hat bei betroffenen Studierenden und Beschäftigten die/den Gleichstellungsbeauftragte/n über die Beschwerde zu informieren.

Das Präsidium bzw. die von diesem mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert.

Das Präsidium entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 7 dieser Richtlinie.

Sofern erforderlich, werden durch das Präsidium in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie 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.

### 1. Informelle Maßnahmen

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinien hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalles 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

## 2. Offizielle Maßnahmen

Als offizielle Maßnahmen kann das Präsidium 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:

- 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)

Bei beschuldigten Beamten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

## **§ 8 Präventive Maßnahmen**

Die Theaterakademie 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, Plakate 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 mit dem Ziel, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligung aufgrund von Beschwerden zu verhindern und Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Theaterakademie zu vermeiden.

### **§ 10 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

München, den 06.04.2018



Prof. Hans-Jürgen Drescher  
Präsident