

Verhaltenskodex an der Akademie für Darstellende Kunst Baden-Württemberg - Vertragsbestandteil

Unser Werteverständnis

Die Akademie für Darstellende Künste Baden-Württemberg GmbH (ADK) ist ein Ort, an dem viele Menschen zusammenarbeiten. Wir wollen gewährleisten, dass sie das in einer angstfreien Arbeitsatmosphäre tun können, die auf Respekt und gegenseitiger Wertschätzung beruht. Es bestehen in diesem Zusammenhang besondere Fürsorgepflichten für alle Beschäftigten, egal ob festangestellt oder als freie Mitarbeiter*innen, Student*innen und Dozent*innen der ADK. Deshalb sehen wir es als unsere Aufgabe an, Voraussetzungen für ein diskriminierungssensibles Arbeitsklima zu schaffen. Die ADK lädt dafür zu einem kollektiven Lernprozess ein, um die Hochschule nachhaltig zu einem Safer Space für Angehörige marginalisierter Gruppen zu entwickeln.

Wir arbeiten daran, die Diversität unserer Gesellschaft in der ADK abzubilden und zu leben. Es ist uns wichtig, uns an unserem Arbeitsplatz diskriminierungskritisch zu verhalten, nach innen und nach außen.

Wir dulden weder Sexismus noch Rassismus, Ableismus (die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung), LGBTQIA+-Feindlichkeit oder jede andere Form von diskriminierendem Verhalten und gruppenspezifischer Menschenfeindlichkeit.

Wir dulden keine sexuelle Belästigung, Mobbing oder Machtmissbrauch.

Wir vermeiden die Verwendung rassistischer und anderer diskriminierender Begriffe auf allen Hochschulebenen.

Wir tragen aufgrund dieses Selbstverständnisses und als Arbeitgeber die Verantwortung dafür, jede hier tätige Person aktiv vor Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch am Arbeitsplatz zu schützen.

Das Überwinden von Diskriminierung, insbesondere von Sexismus, Rassismus und Ableismus, sowie von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die einen Kulturwandel voraussetzt. Als Akademieleitung und als Gleichstellungsbeauftragte sorgen wir dafür, das Bewusstsein dafür am Arbeitsplatz zu schärfen. Bei Verdacht auf Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing oder Machtmissbrauch verpflichten wir uns dazu, alle notwendigen Maßnahmen zur Aufklärung und zum Schutz der betroffenen Personen einzuleiten.

Begriffsbestimmungen

Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person oder eine Gruppe von Personen aufgrund ihres Geschlechts, aufgrund einer physischen oder psychischen Behinderung, aus rassistischen

Gründen, aufgrund äußerer und/ oder (vermeintlich) kultureller Merkmale, des Namens, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, der sozialen Herkunft, des Alters, der sexuellen Orientierung oder Identität benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt wird.

Diskriminierendes Verhalten kann in Äußerungen und Handlungen stattfinden. Ausschlaggebend für eine betriebliche Klärung von bzw. Beschwerde über entsprechende Äußerungen und Handlungen ist, dass die betroffene Person sich diskriminiert fühlt. Eine subjektive Empfindung reicht dafür aus.

Diskriminierende Begriffe

Sprachliche Diskriminierung kann sich auch gegen Personen oder Personengruppen richten, die nicht anwesend sind. Es gibt beispielsweise historisch gewachsene rassistische Begriffe (z.B. N-Wort, Z-Wort), die auch dann als Diskriminierung zu werten sein können, wenn sich von der Diskriminierung betroffene Personen nicht im Raum befinden.

Sexuelle Belästigung

die (auch versuchsweise) Erzwingung sexueller Handlungen mittels Gewalt oder Androhung von Gewalt die direkte/indirekte Drohung mit Nachteilen für die Ablehnung von Avancen das Versprechen von Vorteilen für sexuelle Zugeständnisse, das Zeigen oder Verbreiten von Pornografie anzügliche und sexualisierte Bemerkungen, Witze und Gesten, abfällige Bemerkungen über den Körper, die Genderidentität, die sexuelle Orientierung oder die Geschlechterinszenierung Anderer nicht einvernehmliche körperliche Berührungen das Verlangen nach sexueller Aufmerksamkeit.

Grundsätzliches Kennzeichen der Belästigung ist eine Grenzüberschreitung, die ein anderer Mensch gegen seinen Willen erfährt. Als Belästigung können auch Vorgänge empfunden werden, die nicht beabsichtigt waren. Es ist daher nicht angebracht, die persönliche Sphäre anderer zu überschreiten.

Mobbing

Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Mitarbeiter*innen untereinander, von Mitarbeiter*innen durch vorgesetzte oder von Vorgesetzten durch Mitarbeiter*innen verstanden.

Mobbing ist gekennzeichnet durch wiederholtes und über einen längeren Zeitraum andauerndes schikanierendes, tyrannisierendes oder ausgrenzendes Verhalten am Arbeitsplatz.

Machtmissbrauch

Machtmissbrauch liegt vor, wenn eine Person in der direkten oder indirekten Abhängigkeit einer anderen Person steht und die machtvollere Seite diese Beziehung gezielt in einer Weise ausnutzt, die die abhängige Person durch Worte oder Taten in ihrer Würde verletzt, Gewalt anwendet oder androht, berufliche oder andere Nachteile androht oder erwirkt. Sexuelle Belästigung und Mobbing können Formen des Machtmissbrauchs sein.

Beispiele

*Fall: Ein*e weiblich gelesene*r Student*in wird von einem männlichen Dozenten im Rahmen einer Atemübung ohne Absprache am Bauch berührt. Die studierende Person beobachtet, wie der Dozent männlich gelesene Studierende nicht oder deutlich weniger oft berührt. Einschätzung: Die unabgesprochene Berührung ist besonders in einer Situation, in der sich Macht auf Dozent*innenseite konzentriert, als eine Form sexueller Belästigung und Machtmissbrauch zu deuten. Weiterhin steht der Sexismusverdacht im Raum, der durch die Ungleichbehandlung von weiblich und männlich gelesenen Studierenden zu einem toxischen Arbeitsklima beiträgt. Umgang: Die Gleichstellungsbeauftragten suchen zeitnah das Gespräch mit dem Dozenten, weisen ihn auf die Vorwürfe hin und besprechen mit ihm mögliche Präventionen für kommende Unterrichte.*

*Fall: Ein*e männlich gelesene*r Student*in A kommt in stereotyp weiblich assoziierten Kleidern zur Probe. Im Probenprozess entsteht eine Diskussion über das Thema Crossdressing. Öfters werden die Erfahrungen der betreffenden studierenden Person A zu Referenzwerten in der Diskussion. Als die Diskussion feuriger wird, sagt ein*e Kommiliton*in B mit Blick auf A: "Aber es ist ja nun auch Fakt, dass es vielen solcher Crossdresser*innen nur um Aufmerksamkeit geht." Einschätzung: Der Satz der Person B ist eine unzulässige Verallgemeinerung und wird in dem Moment, in dem es Person A in ihrem subjektiven Empfinden als Diskriminierung wahrnimmt, zum Gegenstand einer betrieblichen Klärung. Dabei ist besonders die Fragilität der Ausgangssituation zu berücksichtigen, in der Person A die Diskriminierung erfahren hat, nachdem sie sich in der Diskussion emotional geöffnet hat. Umgang: Die Gleichstellungsbeauftragten evaluieren den Vorgang mit Person A und machen dann nach Absprache in ihrer An- oder Abwesenheit einen geschützten Gesprächsraum mit Person B auf. Dort weisen sie B auf den Moment hin und besprechen mit ihr Umgangsmöglichkeiten in der gemeinsamen Weiterarbeit. Äußert sich Person B weiterhin diskriminierend, können weitere Konsequenzen folgen.*

*Fall: In einer Probe wird darüber diskutiert, ob auf der Bühne das N-Wort benutzt werden soll oder nicht. Als die Diskussion hitziger wird, sagt ein*e Student*in A: "Freiheit der Kunst! Ich darf sagen, was ich will - und wenn ich noch zehn Mal schreie: N****! N****! N****!, dann darf ich das!" Einschätzung: Das N-Wort ist ein historisch rassistischer Begriff, der auf allen Ebenen gemieden werden sollte. Die Freiheit der Kunst schützt nicht vor der Verwendung rassistischer und diskriminierender Begriffe im kollektiven Arbeitsprozess. Auch die Verwendung des Begriffs auf der Bühne (vor allem von weißen Künstler*innen) ist grundsätzlich kritisch zu bewerten und kann als Missbrauch der Kunstfreiheit für eine rassistische Agenda gewertet werden. Möglicher Umgang: Die betroffene Person A wird bis zur Klärung des Vorfalls aus den Proben ausgeschlossen und trifft sich zu einem aufklärenden Gespräch mit den Gleichstellungsbeauftragten. Darauf folgt ein moderiertes Gespräch zwischen den Gleichstellungsbeauftragten, der Person A und den anderen Beteiligten des Probenprozesses. Äußert sich Person A weiterhin rassistisch, können weitere Konsequenzen folgen.*

Auf Basis der eingangs aufgeführten Werte verpflichten wir uns zu verbindlichen Verhaltensregeln, unabhängig von Position und Arbeitsverhältnis:

Ich verhalte mich respektvoll gegenüber allen, unabhängig von Geschlecht, physischen oder psychischen Behinderungen, äußeren und/ oder (vermeintlich) kulturellen Merkmalen, des Namens, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sozialen Herkunft, der sexuellen Orientierung oder Identität.

Ich unterlasse jede Form von Diskriminierung.

Ich vermeide rassistische oder andere diskriminierende Begriffe. Ich unterlasse jede Form von sexueller Belästigung.

Ich unterlasse jede Form des Mobbing.

Ich unterlasse jede Form des Machtmissbrauchs.

Ich unterlasse Übergriffe in gestischer, sprachlicher oder anderer körperlicher Form.

Ich schreite aktiv ein, wenn ich Zeug*in von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing sowie Übergriffen, Machtmissbrauch und unangebrachtem Verhalten jeglicher Art werde und spreche unangemessenes Verhalten direkt an.

Ich trenne zwischen dem, was innerhalb und außerhalb der künstlerischen Arbeit erlaubt ist und missbrauche die Freiräume der Kunst nicht.

Ich gehe respektvoll und vertrauensvoll mit anderen um und fördere ein

Arbeitsumfeld, in dem unterschiedliche sachliche Meinungen und der Wert und die Würde jeder einzelnen Person ungeachtet der Position anerkannt werden.

Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten bei meinem Gegenüber eine andere

Wirkung erzielen kann als beabsichtigt. Ich gehe damit empathisch und verantwortungsvoll um.

Ich kommuniziere eindeutig, klar und transparent. Ich spreche Konflikte offen an und bemühe mich, sie fair zu lösen.

Innerbetriebliches Beschwerdemanagement

Sollten Sie von einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex betroffen sein oder einen Verstoß beobachten, melden Sie diesen vertraulich an die internen und externen Beratungsstellen, die auf der Homepage der ADK angegeben sind. Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird automatisch ermittelt.

Ludwigsburg, 14.04.2022