

Grenzen erkennen: Mobbing, Machtmissbrauch und Übergriff

Es kann manchmal schwierig sein, zu erkennen, ob eine Situation problematisch ist oder ob bestimmte Verhaltensweisen übergriffig sind. Hier sind einige Definitionen mit Beispielen, um euch eine Orientierung zu geben:

1. Mobbing – systematische Schikane und Ausgrenzung

Mobbing bezeichnet wiederholte, absichtliche und schädigende Handlungen gegenüber einer Person, die darauf abzielen, sie zu erniedrigen, zu isolieren oder ihr das Leben schwer zu machen. Es kann verbal, nonverbal oder auch über digitale Kanäle (Cybermobbing) geschehen.

Beispiele:

- Eine Studentin wird ständig vor der Gruppe lächerlich gemacht und bewusst bloßgestellt.
- Ein Kommilitone wird wiederholt von gemeinsamen Projekten ausgeschlossen, obwohl er Interesse zeigt.
- Gerüchte werden gezielt verbreitet, um jemanden schlecht dastehen zu lassen.

Merkmal: Mobbing ist systematisch und wiederholt – es passiert nicht nur einmal, sondern immer wieder.

2. Machtmissbrauch – wenn Autorität ausgenutzt wird

Machtmissbrauch tritt auf, wenn jemand seine*ihre Position oder seinen*ihren Einfluss nutzt, um andere zu manipulieren, zu kontrollieren oder ihnen Schaden zuzufügen. Das kann durch Einschüchterung, Druck oder auch durch das Vorenthalten von Chancen geschehen.

Beispiele:

- Ein Dozent droht Studierenden mit schlechten Noten, wenn sie sich nicht persönlich (privat) mit ihm treffen.
- Ein Dozentin bevorzugt eine Person deutlich gegenüber anderen, weil sie sich ihr gefällig zeigt.
- Ein Regisseur setzt Schauspieler*innen massiv unter Druck, intime Szenen ohne vorherige Absprache zu spielen.

Merkmal: Machtmissbrauch geschieht in Abhängigkeitsverhältnissen (z. B. Lehrende-Studierende, Vorgesetzte-Angestellte)

3. Übergriffe – wenn Grenzen nicht respektiert werden

Übergriffiges Verhalten beginnt dort, wo persönliche Grenzen überschritten werden – unabhängig von der Absicht der handelnden Person. Ein Übergriff kann körperlich, verbal oder emotional sein.



Beispiele:

- Jemand fasst ohne Zustimmung an den Körper einer anderen Person.
- Anzügliche, sexualisierte „Witze“ oder zweideutige Bemerkungen werden gemacht, obwohl die betroffene Person sich sichtlich unwohl fühlt.
- Ein Dozent oder eine Kommilitonin dringt immer wieder in den privaten Raum einer Person ein, obwohl sie darum gebeten wurde, es zu unterlassen.

Merkmal: Übergriffiges Verhalten verletzt persönliche Grenzen – oft auch dann, wenn es „nur als Scherz gemeint“ war.

Was tun, wenn ihr betroffen seid oder etwas beobachtet?

- **Zweifelt nicht an eurem Gefühl!** Wenn euch eine Situation unangenehm ist, nehmt sie ernst.
- **Sprecht darüber!** Mit Freund*innen, Vertrauenspersonen oder Beratungsstellen.
- **Holt euch Unterstützung!** Die HfS bietet Ansprechpersonen und Anlaufstellen, an die ihr euch jederzeit wenden könnt – auch anonym.

Merkt euch: Es ist immer in Ordnung, Grenzen zu setzen und Hilfe zu suchen. Ihr seid nicht allein!

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** regelt den Schutz vor Diskriminierung in Deutschland und nennt **sechs Dimensionen** der Diskriminierung:

1. **Ethnische Herkunft**
2. **Geschlecht**
3. **Religion oder Weltanschauung**
4. **Behinderung**
5. **Alter**
6. **Sexuelle Identität**

Die HfS orientiert sich an diesen Diskriminierungsdimensionen und erweitert diese ausdrücklich um den **familiären Status** sowie den **sozialen Status**, um eine umfassendere Sensibilisierung für gesellschaftliche Ungleichheiten und Benachteiligungen zu gewährleisten.

Definition von Diskriminierung im AGG

Das AGG definiert **Diskriminierung** als eine **Benachteiligung** aufgrund einer der oben genannten Merkmale. Es unterscheidet verschiedene Formen der Diskriminierung:

- **Unmittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 1 AGG):** Eine Person wird wegen eines geschützten Merkmals direkt schlechter behandelt als eine andere in vergleichbarer Situation.
Beispiel: Eine Institution/Unternehmen stellt eine Person nicht ein, weil sie ein Transmann ist.
- **Mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2 AGG):** Eine scheinbar neutrale Regelung benachteiligt bestimmte Gruppen unverhältnismäßig.
Beispiel: Ein Unternehmen verlangt perfekte Deutschkenntnisse für eine einfache Lagerarbeit, wodurch Migrant*innen benachteiligt werden.



- **Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG):** Unerwünschte Verhaltensweisen, die eine feindliche oder demütigende Umgebung schaffen.
Beispiel: Sexuelle Anspielungen am Arbeitsplatz.
- **Anweisung zur Diskriminierung (§ 3 Abs. 5 AGG):** Wenn eine Person eine andere auffordert, diskriminierend zu handeln.
Beispiel: Die Leitung verlangt von der Personalabteilung, ältere Bewerber*innen nicht einzuladen.

Kontakt:



**Hochschule für Schauspielkunst
Ernst Busch**

Susanne Foidl

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
frauenbeauftragte@hfs-berlin.de
Raum 2.71

