

Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch an der HfS

Inhalt



4

Leitbild der
Hochschule

10

Rechtlicher
Rahmen

14

Definition von
sexualisierter
Belästigung,
Diskriminierung,
Gewalt und
Machtmissbrauch

16

Besonderheiten
künstlerischer
Hochschulen

26

Prävention

30

Beschwerdestellen/
Beschwerde-
verfahren

34

Maßnahmen/
Sanktionen

Leitbild der Hochschule

Hinter sechs Studiengängen stehen Menschen mit unterschiedlichen Biographien, die sich für die künstlerische Ausbildung entschieden haben und diese aktiv mittragen. Die HfS ist dadurch bunt, lebendig und vielfältig. Damit alle Hochschulangehörigen kreativ, mit Energie und Hingabe produktiv lernen, lehren und organisieren können, ist ein respektvoller Umgang miteinander unabdingbar und verpflichtend für alle Menschen, die das Leitbild einer modernen und reflektierten Hochschule mittragen wollen.

Die Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch kann als eine Hochschule für darstellende Kunst wertvolle Impulse in die sich wandelnde Hochschul- und Theaterlandschaft geben.

Einer der Ausbildungspfeiler an der HfS ist der enge Kontakt zwischen den Lehrenden und Studierenden oder den Studierenden untereinander, der durch körperbasierte Techniken in Einzelunterrichten oder Kleingruppen innerhalb der Studiengänge gefördert wird. Aber auch die direkte Äusserung von Eindrücken und Empfindungen oder Kritik an dem, was im Rahmen einer Präsentation dargestellt wird.

Die vergleichsweise geringe Anzahl an Studierenden und Lehrenden begünstigt zudem das Entstehen von Freundschaften und Vertrautheit. All diese Vorteile wenden sich schnell ins Gegenteil, wenn sie innerhalb des Ausbildungskontextes ohne einen sensiblen, reflektierten Umgang praktiziert werden. Zudem unterliegt eine Ausbildungssituation aufgrund eines Bewertungssystems immer hierarchischen Strukturen und befindet sich in einem Machtgefälle.

Auch hier kann der persönliche Umgang schnell zu Missverständnissen führen und Schaden anrichten.

Genau das, was die Tradition, den Erfolg und die Qualität der Hochschule ausmacht, kann zu Problemen führen. Ein respektvoller und achtsamer Umgang aller Hochschulangehörigen untereinander ist wichtig, sonst können sich die Werte, die diese Schule ausmachen, nicht entfalten und der Nährboden für künstlerische Vielfalt, das individuelle Talent und die Entwicklung der Studierenden wird im Keim erstickt.

Die öffentliche Diskussion über den Umgang mit Macht und sexualisierter Diskriminierung an Hochschulen nehmen wir zum Anlass, einen umfassenden Überblick zu geben und die Position der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch deutlich zu machen.

**Wozu sagen wir ganz
klar**

JA!

**Wozu sagen wir
entschieden**



Die HfS spricht sich vehement gegen

- **sexualisierte Belästigung**
- **Diskriminierung**
- **Gewalt und**
- **Machtmissbrauch**

an der Hochschule aus und lehnt die Diskriminierung von Personen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der äußeren Erscheinung, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder der Gender-Identität (z.B. transgender, genderqueer, agender), der Religion, der Weltanschauung oder der politischen Gesinnung ab.

Die HfS stellt sich gegen die Mechanismen Bevormundung und Machtmissbrauch, Sexismus oder Rassismus und will mit dieser Richtlinie ihre Hochschulangehörigen respektieren und schützen.

Rechtlicher Rahmen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

§ 2, Abs. 7: „Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf: -die Bildung“.

§ 12, Abs. 1: „Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.“

Abs. 3: „Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot [...], so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen“

Abs. 4: „Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte [...] benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen“

§ 13: „Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren [...].“

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

§ 12, Abs.2: „Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Abs. 3: „Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.“

Abs. 4: „Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.“

§ 59, Abs. 6: „Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen“

Darüber hinaus übernimmt die Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch die Verantwortung, einen Umgangs- und Wertekodex zu etablieren und verpflichtet alle Hochschulangehörigen, diesen im Hochschulalltag aktiv umzusetzen.

Auf Grundlage des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) § 59 und des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) § 17 hat die Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch durch die Wahl einer hauptamtlichen Frauenbeauftragten und durch das Referat Antidiskriminierung des AStAs nun Anlaufstellen geschaffen, die sich der aufgeführten Themen annehmen und diese aktiv vertreten. Durch die genannten Anlaufstellen soll an der HfS eine Kultur des Hinsehens, der Sensibilisierung und eines nachvollziehbaren und vertrauensvollen Beschwerdeverfahrens entstehen.

Definition von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch

Sexualisierte Diskriminierung: verbales Machtspiel, anzügliche, entwürdigende und unpassende Bemerkungen oder Witze über die sexuelle Orientierung, den Körper oder die Gender-Identität (z.B. transgender, genderqueer, agender), verbale Übergriffe, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper, Gesten und nonverbale Äußerungen mit sexuellem Bezug

Soziale, religiöse und rassistische Diskriminierung: abwertende Bemerkungen aufgrund der Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Religion und sozialer Herkunft

Altersdiskriminierung: Ausschluss, Nichtbeachtung, Geringschätzung und Herabsetzung von Arbeitsabläufen aufgrund des Alters

Sexualisierte und sexuelle Gewalt: intensive Berührungen, die ohne Zustimmung geschehen, herabwürdigende Berührungen, körperliche Übergriffe, Nötigung, Vergewaltigung, Aufforderung zu sexuellem Verhalten

Mobbing: Ausschluss, Nichtbeachtung, Geringschätzung und Herabsetzung von Arbeitsabläufen und Arbeitsfeldern aufgrund der Person

Pornographische Darstellungen: sexuell herabwürdigende Schmierereien, Bilder oder Bewegtbilder in öffentlichen Räumen, bildliche Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungszusammenhang. Die Freiheit von Kunst, Forschung und Lehre sowie des Studiums bleibt davon unberührt.

Besonderheiten künstlerischer Hochschulen

Nähe und Distanz

In allen Studiengängen ist der Körper das Werkzeug der Studierenden und steht im Fokus der künstlerischen Ausbildung. Dazu gehört, dass Berührungen oder auf den Körper bezogene Hinweise nötig sind, um Posen zu verändern oder die Atmung zu fühlen. Es ist ein normaler Vorgang innerhalb der künstlerischen Ausbildung und wird im Idealfall als positive und vertrauensbildende Komponente erlebt und für die künstlerische Entwicklung als förderlich akzeptiert. Daraus entsteht eine spezifische Form der Nähe. Nähe ist eine Situation und ein Gefühl, das vielen Interpretationen unterliegt und von jeder Person individuell empfunden wird. Jeder Mensch hat seine eigene Grenze, die nicht grundlos überschritten werden darf. Nähe zu einer Person, die nicht dem persönlichen Umfeld angehört, wird häufig als unangenehm empfunden.

Die Verantwortung Nähe nicht zum Problem werden zu lassen, liegt bei der Lehrperson. Sie darf nicht zu einem unangenehmen Gefühl innerhalb der Lehrsituation werden, denn dadurch wird die künstlerische Arbeit stark eingeschränkt.

Auch wenn Berührung und Körperkontakt grundlegende Elemente der künstlerischen Ausbildung sind, soll mit Bedacht damit umgegangen werden. Bevor es zu Missverständnissen kommt, ist eine sachdienliche Erklärung notwendig. Die Sensibilität für Nähe und Distanz soll auch im Hochschulalltag berücksichtigt werden, in dem der Körper in der künstlerischen Ausbildung im Mittelpunkt steht.

Was können Sie als Lehrperson tun, um für eine unmissverständliche Lehrsituation zu sorgen?

- sprechen Sie konkret an, warum im nächsten Schritt eine Berührung nötig ist
- sprechen Sie konkret an, welche Körperteile berührt werden
- sprechen Sie an, welches Ziel Sie mit der Berührung erzielen wollen (die Haltung wird verbessert, die Pose wird deutlicher, die Stimme hat dadurch mehr Kraft)
- stellen Sie sicher, dass die Berührung sachdienlich ist.

Was können Sie als Studierende/ als Studierender tun, um für eine unmissverständliche Lehrsituation zu sorgen?

- sprechen Sie Ihr Unwohlsein an
- artikulieren Sie deutlich, warum Sie sich in der Situation unwohl fühlen
- Sie haben das Recht, „NEIN“ zu sagen
- fragen Sie konkret nach Sinn und Zweck der Berührung

Ist das nötig?

**Will ich mich von ihr
oder von ihm so
anfassen lassen?**

**Hätte eine
Erklärung der Anforderung an mich
vorab nicht ausgereicht?**

**War diese
Berührung
sachdienlich?**

Machtmissbrauch

Intensive Probenphasen, hoher Stresspegel und zeitlicher Druck lassen Hochschulangehörige zusammenrücken und die Grenzen zwischen Studium/Beruf und Privatem können verschwimmen. Innerhalb eines Ausbildungsverhältnisses werden Studierende für die erbrachte Leistung bewertet. Am Ende des Studiums steht der Hochschulabschluss. Private Kontakte, ein freundschaftlicher Umgang können Erwartungen wecken, die sich in der Benotung nicht widerspiegeln. Verschwimmende Grenzen können auch Lehrende in eine zwiespältige Situation bringen. Die zugeschriebene Rolle gerät aus den Fugen und der Fokus auf die inhaltliche Arbeit gerät möglicherweise in den Hintergrund. Abhängigkeiten gibt es jedoch nicht nur zwischen Lehrenden und Studierenden. Studierende konkurrieren untereinander und versuchen die Macht über das vermeintlich bessere Können oder das höhere Studienjahr auszunutzen.

- vermeiden Sie ein distanzloses Verhältnis zu Lehrenden, Studierenden oder Mitarbeiter*innen
- trennen Sie zwischen dem, was innerhalb und außerhalb der künstlerischen Arbeit erlaubt ist und missbrauchen Sie die Freiräume der Kunst nicht
- gehen Sie verantwortungsvoll mit der übertragenen Macht um
- verschwimmende Grenzen können zu Missverständnissen führen
- die Rollenverteilung darf nicht missbraucht werden
- Hochschulangehörige aller Bereiche dürfen in kein persönliches Abhängigkeitsverhältnis geraten

- das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium, insbesondere unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, sind schwerwiegende Verletzungen der Persönlichkeitsrechte

Direktes Feedback

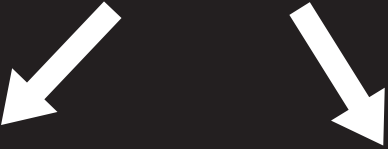
Die Auswertungsgespräche nach jedem Studienabschnitt stellen eine Herausforderung für Studierende und Lehrende dar. Zukünftige Schauspieler*- Puppenspieler*- Regisseur*- Tänzer*- oder Choreograph*innen sollen sich in ihren Rollen finden und ausprobieren. Eine offene und direkte Kultur des Feedbacks ist wichtig und gut. Sie unterliegt aber auch Regeln, die für ein respektvolles Miteinander stehen.

Wenn Emotionen und Intensität ein großer Teil der künstlerischen Ausbildung sind, dürfen Konstruktivität und Professionalität nicht auf der Strecke bleiben. Eine direkte Ansprache mit klaren Worten ist wichtig! Schreien, Brüllen oder unpassende Vergleiche und Kommentare sind nicht zu akzeptieren. Persönliche Angriffe oder grenzüberschreitende Bemerkungen zu Person oder Körper sind zu unterlassen und werden von der Hochschule abgelehnt. Sprache ist unser Weg der direkten Kommunikation. Sie sollte dazu führen, dass Fragen beantwortet werden und keine Missverständnisse, Beleidigungen, Einschüchterungen oder entwürdigende Situationen entstehen. Sprache darf nicht dazu dienen, Studierende oder Mitarbeiter*innen zu erniedrigen.

Bei der direkten Rückmeldung an Studierende oder Mitarbeiter*innen sollte die sprechende Person nicht nur von sich ausgehen. Wenn die lehrende Person der Meinung ist, dass ihr Gegenüber zu zimperlich ist oder laut werden zum guten Ton der künstlerischen Ausbildung gehört, muss diese Einstellung kritisch hinterfragt werden. Ein konstruktiver Umgang miteinander erfordert klare, sachliche, professionelle Sprache. Ein respektvoller Umgang mit direktem Feedback beruht auch auf Gegenseitigkeit. Kritik an der eigenen Arbeit, der Umsetzung einer Szene oder eine genaue Nachfrage zum Verständnis ist erlaubt und notwendig. Das Zusammentreffen unterschiedlicher Blickwinkel ist gewinnbringend und dient dem kreativen Prozess. Die Äußerung abweichender Meinungen soll in der künstlerischen Ausbildung möglich sein.

The image features a bold, abstract design composed of thick, parallel diagonal stripes in black and white. These stripes are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, with some stripes appearing to recede into the background while others come forward. The overall effect is a high-contrast, geometric pattern that frames the central text.

klare, sachliche, professionelle Sprache



Spreck



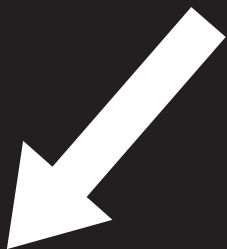
miteinander



nen



wir



ander!

Prävention

Das Benennen der bisher angeführten Punkte soll sexualisierte Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch vermeiden. Die HfS will die Sensibilisierung und Selbstreflexion aller Hochschulangehörigen im Studienalltag erhöhen. Betroffenen wird oft eingeredet, sie seien (Mit-)Verursacher*innen entsprechender Situationen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch. Dem tritt die HfS mit Nachdruck entgegen und greift die Themen im Rahmen einer langfristigen Präventionsmaßnahme durch Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote mit verpflichtendem Charakter für alle Hochschulmitglieder auf.

- Empowerment-Workshops
- Awareness-Trainings
- selbstkritische Reflexion
- Schulungen, Seminare zum Thema sexualisierter und sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch
- Bereitsstellung von Informationsmaterialien nach innen und außen

Probleme konkret zu benennen, ist ein wichtiger Schritt im Sinne der Prävention und Sensibilisierung. Dies bedeute aber nicht, dass Menschen an den Pranger gestellt und öffentlich bloßgestellt werden.

- Befreien Sie sich aus der Opferrolle und helfen Sie mit, Übergriffe zu verhindern.
- Benennen Sie Missstände und Probleme

Sprachregelung

Respektvoller Umgang bedeutet auch, die richtige Ansprache untereinander zu finden. Durch *An*-Sprache werden individuelle Identitäten sichtbar gemacht. Ziel ist, alle Hochschulangehörigen anzusprechen. Die HfS bemüht sich, nicht nur zwei Geschlechter (männlich und weiblich) in offiziellen Dokumenten und der Präsentation nach außen sichtbar zu machen. Der von der Hochschulleitung festgelegte Stern (*) dient der Dekonstruktion einer Zweigeschlechtlichkeit und schließt Identitäten ein, die nicht ausschließlich das binäre Geschlechtermodell leben. Eine geschlechtergerechte Sprache ist ein wichtiger Schritt, alle Identitäten mitzudenken und einzubeziehen.



Beschwerdestellen/ Beschwerdeverfahren

Ziel der Beschwerdestellen ist, Betroffene zu ermutigen, Vorfälle sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch anzusprechen und sich aktiv dagegen zu wehren. Zeug*innen werden dazu angehalten, nicht wegzusehen, sondern Betroffene zu unterstützen.

Als Anlaufstellen für entsprechende Verstöße an der HfS gelten:

- die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen
- der AStA/Referat Antidiskriminierung
- die Hochschulleitung
- Vertrauenspersonen der jeweiligen Abteilungen

Die Gespräche unterliegen absoluter Vertraulichkeit und werden im weiteren Verfahren anonym behandelt. Es ist nicht verpflichtend, dass das Gespräch mit der Beschwerdestelle innerhalb der Hochschule stattfindet. Das aktive Einbeziehen der genannten Beschwerdestellen dient auch der Evaluation durch die Frauenbeauftragte, die die bereits erarbeiteten Präventionsmaßnahmen anpassen kann.

Ein transparentes und qualifiziertes Beschwerdeverfahren soll sich etablieren. Damit kommt die HfS ihrer Schutz- und der Fürsorgepflicht gegenüber allen Hochschulangehörigen nach:

- Der Ansprechperson soll die Tatsache des Vorfalls sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch dargelegt werden.

- Die Darstellung sollte schriftlich und zeitnah nach dem Vorfall festgehalten werden. Diese Niederschrift kann auch im Gesprächsverlauf mit der betroffenen Person durch die Beschwerdestelle erfolgen.
- Auf Wunsch werden vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ermöglicht.
- Anonymität ist für alle Beteiligten während des Beschwerdeverfahrens unabdingbar.
- Die Wahrung der Anonymität ist auch unter Einbeziehung einer dritten Person möglich.
- Innerhalb von 20 Arbeitstagen wird ein Gespräch mit der beschuldigten Person gesucht. Diese kann eine Vertrauensperson mit in das Gespräch einbringen.
- Der durch die Beschwerdestelle ermittelte Sachverhalt wird der Hochschulleitung mitgeteilt. Ein Vorschlag zum weiteren Vorgehen wird formuliert.
- Der komplette Sachverhalt über den Vorfall wird dokumentiert.
- Die Hochschulleitung entscheidet über weitere Maßnahmen und Sanktionen.
- Sollten weitere Personen gefährdet sein, kann die Hochschulleitung ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Die genannten Beschwerdestellen werden vorab von Seiten der Hochschulleitung informiert.
- Wird von Seiten der betroffenen Person ausdrücklich gewünscht, bleibt eine Weiterverfolgung des Verfahrens aus.

**Frauenbeauftragte der
HfS Ernst Busch**

Tel: 030 755 417-161

frauenbeauftragte
@hfs-berlin.de

**AStA Referat
Antidiskriminierung**

antidiskriminierung.
hfsberlin@gmail.com

**Rektorin der HfS
Ernst Busch**

Tel: 030 755 417–112

rektorat@hfs-berlin.de

Maßnahmen/ Sanktionen

Beschäftigte

1. Durchführung eines formellen Dienstgespräch mit dem Hochschulgremium (dem Gremium gehören die Rektorin, die Kanzlerin, die Frauenbeauftragte und/oder die stellvertretenden Frauenbeauftragten, sowie das Referat Antidiskriminierung des AStAs an)
2. mündliche oder schriftliche Belehrung durch das Gremium
3. schriftliche Abmahnung
4. Einleitung eines Disziplinarverfahrens
5. Ausschluss von der Nutzung der hochschuleigenen Einrichtungen
6. Hausverbot
7. Strafanzeige durch die Rektorin

Studierende

1. Durchführung eines formellen Gesprächs mit dem Hochschulgremium (dem Gremium gehört die Rektorin, die Kanzlerin, die Frauenbeauftragte und/oder die stellvertretenden Frauenbeauftragten, sowie das Referat Antidiskriminierung des AStAs an)
2. mündliche oder schriftliche Belehrung durch das Gremium
3. Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
4. Ausschluss von der Nutzung der hochschuleigenen Einrichtungen
5. Hausverbot
6. Exmatrikulation
7. Strafanzeige durch die Rektorin

Herausgeber*innen:
Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch
Zinnowitzer Str. 11
10115 Berlin

Frauenbeauftragte: Vanessa Wozny
Rektorin: Dr. Anna Luise Kiss
Redaktion: Vanessa Wozny, Frauenbeauftragte HfS

2. Auflage, März 2022