



Hochschule für Schauspielkunst  
Ernst Busch

# Busch – Blatt 1 / 2019

vom 19. März 2019

---

Herausgegeben

im Auftrag des Rektors  
der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch

Zinnowitzer Straße 11  
10115 Berlin  
Telefon: 030/75 54 17 - 0  
Telefax: 030/75 54 17 - 175

---

Inhalt:

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

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

## Leitbild der Hochschule

### § 1 Geltungs- und Anwendungsbereich

### § 2 Rechtlicher Rahmen

### § 3 Definition von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch

### § 4 Besonderheiten einer künstlerischen Hochschule

(1) Nähe und Distanz

(2) Machtmissbrauch

(3) Direktes Feedback

### § 5 Prävention

(1) Sprachregelung

### § 6 Beschwerdestellen

(1) Beschwerdeverfahren

### § 7 Maßnahmen und Sanktionen

(1) gegen Beschäftigte

(2) gegen Studierende

### § 8 Inkrafttreten

## Leitbild der Hochschule

Schauspiel, zeitgenössisches Puppenspiel, Spiel und Objekt, Regie, Dramaturgie und Choreographie – diese Studiengänge der darstellenden Kunst werden an der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch unterrichtet. Hinter diesen sechs Studiengängen stehen etwa 200 Studierende und an die 130 Mitarbeiter\*innen, die sich mit ganz unterschiedlichen Biographien 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 sozialen Bewegungen wie *#Me Too* und *Time's Up* schlagen große Wellen und die Kritik an Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist auch an den künstlerischen Hochschulen laut geworden. Die Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch kann hier, als eine Hochschule für darstellende Kunst, wertvolle Impulse in die sich wandelnde Hochschul- und Theaterlandschaft geben.

Einer der Pfeiler der Ausbildungen an der HfS ist die *Nähe* zwischen den Lehrenden und Studierenden oder den Studierenden untereinander, die durch körperbasierte Techniken in Einzelunterrichten oder Kleingruppen innerhalb der Studiengänge gefördert wird. Oder 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 einem Machtgefälle. Auch hier kann der familiäre 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. Aus diesen Gründen ist ein respektvoller und achtsamer Umgang aller Hochschulangehörigen untereinander 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 Diskussion über den Umgang mit Macht und sexualisierter Diskriminierung an Hochschulen nehmen wir zum Anlass, einen umfassenden Überblick über die Problematik zu geben und die Position der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch deutlich zu machen:

Wozu sagen wir ganz klar *JA* und wozu sagen wir entschlossen *NEIN!*

Die HfS spricht sich vehement gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch an der Hochschule aus und nimmt seine Hochschulangehörigen davor in Schutz. Die HfS 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 politischer Gesinnung ab. Die HfS stellt sich gegen die Mechanismen Bevormundung und Machtmissbrauch, Sexismus oder Rassismus und will mit dieser Richtlinie seine Hochschulangehörigen respektieren und schützen.

  
Die Frauenbeauftragte der HfS

  
Der Rektor der HfS

## § 1 Geltungs- und Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch: Studierende, haupt- und nebenberufliche Professor\*innen, Angestellte der Hochschulverwaltung, Auszubildende, Stipendiat\*innen, Lehrbeauftragte, entpflichtete oder in den Ruhestand versetzte Professor\*innen, außerplanmäßige Professor\*innen, Honorarprofessor\*innen, Privatdozent\*innen sowie alle Personen, die nebenberuflich, vorübergehend oder gastweise an der Hochschule tätig sind.

## § 2 Rechtlicher Rahmen

Als rechtliche Grundlage gelten:

das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1, § 2 Abs. 7, §12 Abs. 1-5, und §13

§ 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 ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.“

Abs. 2: „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 des § 7 Abs. 1, 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 nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.“

*Abs. 5: „Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.“*

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

das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) § 12 „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“  
Abs. 2,3 und 4:

*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.“*

und das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) §5a „Chancengleichheit der Geschlechter“:

*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 Abs. 7 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.

### **§ 3 Definition von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch**

Die Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch hat es sich zum Ziel gesetzt, ein umfassendes Verständnis über verschiedene Diskriminierungsformen zu etablieren. Alle Hochschulangehörigen sollen zu den unten angeführten Punkten sensibilisiert werden. Herabwürdigungen, Beleidigungen und Nötigungen kommen durch verbale und nonverbale Formen zum Ausdruck.

Die HfS lehnt ab:

1. 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
2. soziale, religiöse und rassistische Diskriminierung: abwertende Bemerkungen aufgrund der Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Religion und sozialer Herkunft
3. Altersdiskriminierung: Ausschluss, Nichtbeachtung, Geringschätzung und Herabsetzung von Arbeitsabläufen aufgrund des Alters
4. sexualisierte und sexuelle Gewalt: intensive Berührungen, die ohne Zustimmung geschehen, herabwürdigende Berührungen, körperliche Übergriffe, Nötigung, Vergewaltigung, Aufforderung zu sexuellem Verhalten
5. Mobbing: Ausschluss, Nichtbeachtung, Geringschätzung und Herabsetzung von Arbeitsabläufen und Arbeitsfeldern aufgrund der Person
6. 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.



## § 4 Besonderheiten künstlerischer Hochschulen

### (1) Nähe und Distanz

Ob bei der Sprecherziehung, dem Schauspiel, im Puppenspiel, auch bei den anderen Studiengängen der HfS ist der Körper das Werkzeug der Studierenden und steht im Fokus der künstlerischen Ausbildung. Dazu gehört, dass Berührungen oder auf den Körper bezogene Hinweise von Seiten der Lehrenden nötig sind, um beispielsweise 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 zur einer Person, die nicht dem persönlichen Umfeld angehört, wird häufig als unangenehm empfunden und wirft elementare Fragen auf:

*Will ich mich von ihr oder von ihm so anfassen lassen? Ist das nötig? Hätte eine Erklärung der Anforderung an mich vorab nicht ausgereicht? War diese Berührung sachdienlich?*

Über *Nähe und Distanz* in der künstlerischen Ausbildung wird viel diskutiert. Nicht über Nähe, die als Werkzeug der künstlerischen Ausbildung benötigt wird, muss an dieser Stelle gesprochen werden, sondern darüber, dass die Verantwortung bei der Lehrperson liegt, Nähe nicht zum Problem werden zu lassen. Sie darf nicht zu einem unangenehmen Gefühl innerhalb der Lehrsituation werden, denn dadurch wird die künstlerische Arbeit stark eingeschränkt und in ihrer Entfaltung behindert.

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*

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

## **(2) Machtmissbrauch**

Die Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch zeichnet sich neben der Tradition in der Ausbildung auch durch die im Vergleich zu anderen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen geringe Anzahl an Studierenden und Mitarbeiter\*innen aus. Intensive Probenphasen, hoher Stresspegel und zeitlicher Druck lassen Hochschulangehörige zusammenrücken und die Grenzen zwischen Studium/Beruf und Privatem 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.

Diese Aspekte führen zu Missverständnissen bzw. Konflikten. Die Richtlinie fordert dazu auf, die Aspekte *Machtmissbrauch, Hierarchie* und *Abhängigkeitsverhältnisse* kritisch zu thematisieren. Lehrende/Studierende/Mitarbeiter\*innen laufen Gefahr, andere Lehrende/Studierende/Mitarbeiter\*innen in ein Abhängigkeitsverhältnis zu manövrieren und sich damit dem Vorwurf des Machtmissbrauchs auszusetzen:

- *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*

### **(3) Direktes Feedback**

Die Erarbeitung von Szenen in der Probenphase unterliegt zahlreichen Wiederholungen. Die Auswertungsgespräche nach jedem Szenenstudium stellen eine Herausforderung für Studierende und Lehrende dar. Zukünftige Schauspieler\*-Puppenspieler\*- Regisseur\*- Tänzer\*- oder Choreograph\*innen müssen 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 Stress 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 vorkommen. Sprache darf nicht dazu dienen, Studierende oder Mitarbeiter\*innen zu erniedrigen. Bei der direkten Rückmeldung an Studierende oder Mitarbeiter\*innen darf die sprechende Person nicht nur von sich ausgehen. Wenn die lehrende Person der Meinung ist, dass ihr Gegenüber zu *zimperlich* ist oder dass *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 soll dem kreativen Prozess dienen. Die Äußerung abweichender Meinungen sollte in der künstlerischen Ausbildung möglich sein.

*Sprechen wir miteinander!*

## § 5 Prävention

Das Benennen der bisher angeführten Punkte soll sexualisierte Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch vermeiden. Durch diese Richtlinie will die HfS 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 nachdrücklich entgegen und greift die Themen im Rahmen einer langfristigen Präventionsmaßnahme durch Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote mit verpflichtendem Charakter für alle Hochschulmitglieder auf.

Dazu gehören:

- *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 und Missstände sollen in die aktive Wahrnehmung übergehen und konkret benannt werden. Ziehen Sie sich nicht zurück, wenn Sie sich oder andere Hochschulangehörige mit Formen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch konfrontiert sehen. Befreien Sie sich aus der Opferrolle und helfen Sie so mit, Übergriffe zu verhindern.

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. Die in § 6 und § 7 formulierten Beschwerdewege dienen einem strukturierten und formalrechtlichen Ablauf, um sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch an der HfS entgegenzuwirken.

Elementares Ziel ist, an der HfS einen respektvollen Umgang miteinander zu ermöglichen und verletzenden Grenzüberschreitungen vorzubeugen. In den Räumen der HfS ist dafür kein Platz.

## (1) 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 geschlechtliche Identitäten ein, die nicht ausschließlich das binäre Geschlechtermodell leben. Eine geschlechtergerechte Sprache ist ein wichtiger Schritt, alle Identitäten mitzudenken und einzubeziehen.

## § 6 Beschwerdestellen

Seit dem 1. Oktober 2018 ist die Stelle der hauptamtlichen Frauenbeauftragten an der HfS durch § 59 des Berliner Hochschulgesetz besetzt. Deren Aufgabe besteht darin, diese Richtlinie inhaltlich umzusetzen und ein verlässliches Beschwerdeverfahren zu etablieren.

Ziel der Beschwerdestellen ist, Betroffene zu ermutigen, Vorfälle sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch anzusprechen und sich aktiv dagegen zu wehren. Zeuginnen und Zeugen 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.

## **(1) Beschwerdeverfahren**

Ziel der Hochschule ist, ein transparentes und qualifiziertes Beschwerdeverfahren zu etablieren. Hilfreich und richtungsweisend dafür sind die hier vorgelegte Richtlinie und das Gleichstellungskonzept der Hochschule für die Jahre 2014 bis 2019 (eine Fortschreibung folgt). Damit kommt die HfS ihrer Schutz- und der Fürsorgepflicht gegenüber allen Hochschulangehörigen nach:

- *Der Ansprechperson muss 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 müssen vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ermöglicht werden.*
- *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 muss dokumentiert werden.*
- *Die Hochschulleitung entscheidet über weitere Maßnahmen und Sanktionen nach § 7 dieser Richtlinie.*
- *Sollten weitere Personen gefährdet sein, kann die Hochschulleitung ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Die genannten Beschwerdestellen sind vorab von Seiten der Hochschulleitung zu informieren.*
- *Wird von Seiten der betroffenen Person ausdrücklich gewünscht, bleibt eine Weiterverfolgung des Verfahrens aus.*

## **§ 7 Maßnahmen und Sanktionen**

### **(1) gegen Beschäftigte**

1. *Durchführung eines formellen Dienstgespräch mit dem Hochschulgremium*

*(dem Gremium gehören die Rektorin/der Rektor, die Kanzlerin/der Kanzler, die Frauenbeauftragte und/oder die stellvertretende Frauenbeauftragte, sowie das Referat Antidiskriminierung des AstA 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 den\_ die Rektor\*in*

### **(2) gegen Studierende**

1. *Durchführung eines formellen Gesprächs mit dem Hochschulgremium*

*(dem Gremium gehört die Rektorin/der Rektor, die Kanzlerin/der Kanzler, die Frauenbeauftragte und/oder die stellvertretende Frauenbeauftragte, sowie die Stabsstelle Antidiskriminierung des AstA 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 den\_ die Rektor\*in*

## **§ 8 Inkrafttreten und Bekanntgabe**

1. Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung aller formellen Verfahren trägt die Hochschulleitung.
2. Die Zielsetzung der Richtlinie ist Bestandteil der Selbstopräsentation der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch nach innen und außen.
3. Die vorliegende Richtlinie wurde vom Akademischen Senat in der 137. Sitzung vom 26.02.2019 verabschiedet und

ohne Auflagen

für gültig erklärt.

4. Die Richtlinie ist im Mitteilungsblatt der HfS zu veröffentlichen.
5. Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der HfS in Kraft.