



HOCHSCHULE
FÜR MUSIK
HANNS EISLER
BERLIN

NEIN
HEISST
NEIN

NO
MEANS
NO

NON,
C'EST
NON

Нет значит нет
NO VUOL DIRE NO

NO SIGNIFICA NO

发自我的

INFORMATIONEN
ZU SEXUALISIERTER
BELÄSTIGUNG,
DISKRIMINIERUNG
UND GEWALT

- 02 Bitte hinschauen!
- 04 Das geht alle an der Hochschule an
- 06 Was ist sexualisierte Diskriminierung?
- 07 Was sind Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt?
- 08 Gegen wen richtet sich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt?
- 10 Wie können Lehrpersonen im Musikunterricht mit Nähe und Distanz umgehen?
- 12 Was können die Folgen von sexualisierter Diskriminierung sein?
- 14 Welche Maßnahmen können ergriffen werden?
- 16 Was können Vorgesetzte und Lehrende tun?
- 17 Was können Student_innen und Kolleg_innen tun?
- 18 Was können Betroffene tun?
- 20 An wen können Sie sich wenden?
- 22 Rechtlicher Hintergrund
- 24 Sexuelle Belästigung in den Frauenförderrichtlinien der HfM

BITTE HINSCHAUEN!

02

Im Februar 2015 wurde jener Lehrer zu elf Jahren Haftstrafe verurteilt, bei dem ich 35 Jahre zuvor als Jungstudent einige der prägendsten Musikstunden meines Lebens hatte. Über Jahrzehnte hinweg hatte er Studentinnen der Guildhall School of Music and Drama in London sexuell belästigt, genötigt und vergewaltigt. Wir wussten damals zwar alle irgendwie Bescheid, aber die Opfer trauten sich meist nicht, sich zu beschweren bzw. wir wussten alle, dass eine solche Beschwerde für den Täter folgenlos geblieben wäre, und hatten Angst vor dem möglichen Schaden für unsere eigenen Karrieren. Daher sprachen wir über sexuelle Gewalt und Machtmissbrauch nur hinter vorgehaltener Hand.

London ist überall. Immer wieder nutzen Menschen eine Machtposition aus, um andere Menschen sexuell zu erniedrigen, anzumachen, seelisch oder körperlich zu missbrauchen. Manchmal begreifen sie nicht einmal nach einer gericht-

lichen Verurteilung, dass sie schlimmes Unrecht getan haben: Als mein ehemaliger Lehrer nach seinem Prozess vom Richter gefragt wurde, ob er etwas zu sagen hätte, zeigte er – wie im gesamten Verfahren – keine Reue, sondern fragte rotzfrech, ob sein Haftantritt hinausgeschoben werden könnte, damit er eine anstehende Konzertreise spielen dürfte...

Auch wenn die Täter es nicht einsehen wollen, zerstört sexueller Missbrauch Seelen und gar Leben. So geschah es z.B. am Royal Northern College of Music und am renommierten Musikgymnasium Chetham's School of Music in Manchester. Zwar wurde der ehemalige Musikleiter des Gymnasiums im Februar 2013 wegen Vergewaltigung letztendlich verurteilt, sein Opfer wurde jedoch von der jahrelangen Verleugnungs- und Verteidigungstaktik der Schulleitung so zermürbt, dass es noch während des Prozesses Suizid beging. Nach dem Urteil berichtete die

03

Polizei, dass mehr als 30 ehemalige Schülerinnen und Schüler des Gymnasiums sowie Studierende der Hochschule Anzeige gegen verschiedene Lehrende erstattet hatten.

Anzügliche Bemerkungen und unerwünschte Berührungen können schwerwiegende Krisen auslösen. Gerade im Schmelztiegel einer internationalen Hochschule treffen sich Menschen unterschiedlichster kultureller oder religiöser Prägung; auch einvernehmlich erlebte Sexualität zwischen Gleichaltrigen ist in vielen Kulturkreisen stark tabuisiert. Alle Mitglieder unserer Hochschulgemeinschaft haben das Recht, ohne psychische oder gar körperliche Belästigung zu arbeiten.

Daher bitte ich im Namen der gesamten Hochschulleitung: Bitte nicht weggucken, sondern hinschauen! Was in London und Manchester geschah, kann auch in Berlin geschehen. Die in die-

ser Broschüre genannten Personen und Einrichtungen sind ebenso für vertrauliche Gespräche da, wie die Vertrauenspersonen der Hochschule im Allgemeinen Studierendenausschuss (ASTa) und in den Abteilungen. Hinzufügen möchte ich an dieser Stelle: Auch ich und meine Rektorskollegen nehmen das Thema sehr ernst und bieten uns als Ansprechpartner an.

Prof. Robert Ehrlich
Rektor

DAS GEHT

ALLE AN DER HOCHSCHULE AN

04

Grenzüberschreitendes Verhalten, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind im Allgemeinen keine Tabuthemen mehr. Doch sobald konkrete Angaben gemacht werden sollen, ist die Antwort klar: „Natürlich gibt es das, aber nicht bei uns.“ Obwohl es nahe liegt, dass gerade die Besonderheiten der Musikausbildung mit Einzelunterricht potentielle Grenzüberschreitungen und sexualisierte Diskriminierung begünstigen, fällt es den Betroffenen oft schwer, darüber offen zu sprechen. Diese Broschüre möchte alle Studierenden, Lehrenden und Beschäftigte ermutigen, Grenzverletzungen zu vermeiden, sofort anzusprechen und unmissverständlich das eigene Bedürfnis nach Abstand deutlich zu machen und aktiv gegen sexualisierte Diskriminierung anzugehen. Alle Kolleginnen, Kollegen sowie Studentinnen und Studenten sind aufgefordert, betroffene Frauen oder Männer zu unterstützen. Ziel ist ein Klima der Gleichberechtigung und Solidarität an der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin (HfM), in

dem sich alle angstfrei und ohne Einschränkung bewegen und entwickeln können. Alle Angehörigen der Hochschule müssen dafür sorgen, dass die Studierenden ihre Energie auf die Lernprozesse richten können – und nicht auf die Abwehr von unerwünschten Zudringlichkeiten.

EIN „NEIN“ DARF DEUTLICH
ALS „NEIN“ GEÄUSSERT UND
MUSS ALS „NEIN“ VERSTANDEN
WERDEN.

NEIN

WAS IST SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG?

06

Häufig ist von sexueller Belästigung die Rede. Sexuelle Belästigung beginnt dort, wo Grenzen überschritten werden. Es ist ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das als respektlos, verletzend und demütigend empfunden wird und generell und/oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden ist. Es ist stets ein einseitiges Verhalten. Damit unterscheidet es sich grundlegend von Flirts, bei denen Blicke, Komplimente usw. ausgetauscht und erwidert werden. Sexuelle Belästigung hat wenig mit Sexualität zu tun, stattdessen viel mit dem Macht- und Kontrollbedürfnis der übergriffigen Personen, die ihre Macht missbrauchen. Der bewusste Missbrauch von Macht z. B. einer Lehrperson kann von einer Studentin oder einem Studenten als psychische Gewalt wahrgenommen werden. Machtmissbrauch beginnt in einer Unterrichtssituation an jenem Punkt, an dem sich etwas per se Gutes, Freudiges, Lustvolles in etwas Schädliches, Leidvolles, Ausbeuterisches und deshalb Unzulässiges kehrt.

DIE BEZEICHNUNG „BELÄSTIGUNG“ KLINGT HARMLOS, IM SINNE VON „LÄSTIG“. DOCH ES GEHT UM EIN VERHALTEN, DAS EINEN ANGRIFF AUF DIE WÜRDE DES GEGENÜBERS DARSTELLT. INSOFERN IST DIE BEZEICHNUNG „SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT“ ANGEMESSENER UND WIRD IM FOLGENDEN VERWENDET.

WAS SIND FORMEN SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT?

07

Es gibt keine Definition, die abschließend festlegt, was sexualisierte Diskriminierung und Gewalt umfasst und was nicht. Dies kann allein die Person bestimmen, die sich belästigt und diskriminiert fühlt. Es umfasst viele, oft auch subtile, Verhaltensweisen und Handlungen wie zum Beispiel:

- entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen oder deren Körper
- sexuell herabwürdigende Gesten oder Verhaltensweisen
- anzügliche Witze
- Zeigen pornographischer Darstellungen
- das Nutzen von pornographischen Internetseiten oder sexistischen Computerprogrammen
- unnötige Berührungen und unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, insbesondere solche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen einhergehen

- unerwünschte Einladungen, Briefe oder Telefongespräche mit eindeutiger Absicht
- Stalking bzw. „Nachstellung“, d.h. das wiederholte, beharrliche Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann
- sexuelle und körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigungen

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT SIND HANDLUNGEN, FÜR DIE ALLEIN DIE ÜBERGRIFFIGE PERSON VERANTWORTLICH IST.

GEGEN WEN RICHTET SICH SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT?

8

In allen gesellschaftlichen Bereichen gibt es Frauen und Männer, die von sexualisierter Diskriminierung betroffen sind; auch im Rahmen eines Studiums oder am Arbeitsplatz Hochschule. Nach einer Untersuchung der Ruhr-Universität Bochum von 2012 wurden über die Hälfte der Studentinnen sexuell belästigt. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richtet sich vor allem gegen Frauen, unabhängig von Alter, Nationalität, Aussehen, sozialer Herkunft, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung usw.

Dennoch erfahren insbesondere homosexuelle Frauen und Männer sexualisierte, homophobe Diskriminierung und Gewalt, obwohl sich in Deutschland der Umgang mit Homosexualität in den letzten Jahrzehnten sehr verändert hat. In den alten Bundesländern standen bis 1994 gleichgeschlechtliche Handlungen unter Männern unter Strafe und erst durch Angleichung an das Recht in der ehemaligen DDR wurde der Strafparagraf

175 aufgehoben. In diesem Zusammenhang ist es wichtig sich zu vergegenwärtigen, dass die Studierenden der HfM aus der ganzen Welt kommen. Einige kommen aus Ländern, in denen Homosexualität bis heute kriminalisiert wird. Längst nicht überall ist es gesellschaftlich weitgehend anerkannt, dass Jugendliche und junge Erwachsene selbstbestimmt unterschiedliche sexuelle Erfahrungen sammeln dürfen und sich dabei nicht gleich als lesbisch, schwul, bi, queer oder hetero einordnen müssen. Alle Hochschulangehörigen sollten sich bewusst machen, dass es in unterschiedlichen Kulturkreisen verschiedene Bedürfnisse in Bezug auf Nähe und Distanz gibt und ebenso verschiedene Gepflogenheiten, dies auszudrücken. Dies beginnt schon bei Ritualen zur Begrüßung und Verabschiedung, die von Zunicken über Händeschütteln bis zu Umarmungen und wechselseitigem Küssen auf die Wangen reichen.

NÄHE UND DISTANZ

WIE KÖNNEN LEHRPERSONEN IM MUSIKUNTERRICHT MIT NÄHE UND DISTANZ UMGEHEN?

10

An einer Musikhochschule besteht zwischen der Lehrperson und den Studentinnen und Studenten aufgrund des einzigartigen Ausbildungsverhältnisses im Einzelunterricht eine ganz besondere persönliche Nähe. Denn zwei Personen kommen regelmäßig zusammen und beschäftigen sich intensiv miteinander auf relativ engem Raum. Dabei ist die Beschäftigung mit dem Körper unabdingbar (z.B. Lockerungsübungen, Atmungstechniken, Körper- und Fingerhaltungen, Körperpräsenz für den Auftritt usw.). Berührungen durch die Lehrperson finden häufig und oft selbstverständlich statt. Schließlich soll es zu einem körperlich-sinnlichen, ganzheitlichen Erleben kommen und Emotionen wie Trauer, Wut, Freude sollen freigelegt werden. In einer Broschüre beschreibt es das FrauenMusikForum Schweiz folgendermaßen: „Der Körper ist Einsatzinstrument und zugleich ist er Spiegel der Seele, die durch die Musik berührt werden muss. Körperlichkeit, Sexualität und Erotik sind dem musikalischen Ausbildungs-

programm eigentlich positiv und expressiv immanent.“ (FrauenMusikForum Schweiz 2000, S. 5).

Der Übergang zwischen unbefangenen Körperkontakt und einer Grenzverletzung ist fließend. Klar ist, hier trägt die Lehrperson die Verantwortung und sollte immer mal wieder thematisieren, wie in der eigenen Lehr-Lern-Beziehung mit Nähe und Distanz umgegangen wird.

Soweit für den Musikunterricht Körperberührungen erforderlich sind z.B. für Haltungskorrekturen, sollten diese begründet und auf das Notwendige beschränkt werden. Als Lehrperson sollten Sie vorher fragen, ob Sie Ihre Studentin oder Ihren Studenten anfassen dürfen. Dies darf keine rhetorische Floskel sein. Warten Sie eine Antwort ab und achten Sie dabei auch auf die nonverbalen Körperreaktionen.

11

Selbstverständlich können auch im Gruppenunterricht Grenzverletzungen oder unangemessene Annäherungsversuche stattfinden. Doch dann ist es immerhin möglich, sich mit anderen über diese Situation auszutauschen.

DER EIGENE KÖRPER UND DER KÖRPER VON ANDEREN, GEFÜHLE, SEXUALITÄT UND EROTIK SIND INSTRUMENTE DES KÜNSTLERISCHEN AUSDRUCKS. IM GEMEINSAMEN SCHAFFENSPROZESS ENTSTEHT NÄHE. PERSÖNLICHE GRENZEN MÜSSEN DEFINIERT UND DURCHGESETZT WERDEN.

WAS KÖNNEN FOLGEN SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG SEIN?

12

Werden persönliche Grenzen dauerhaft überschritten, führt dies bei den Betroffenen häufig zu Verunsicherung, Angst und Selbstzweifeln und in der Folge zu psychosomatischen Beschwerden, Schlafstörungen, Blockaden beim Üben, Spielen und Singen. Leistungsminderung oder Versagen bei Auftritten können weitere Auswirkungen sein. Die Folgen von sexualisierter Diskriminierung reichen von Lern- und Motivationsstörungen bis hin zu Depressionen, Verzögerungen des Berufseinstiegs oder zum Aufgeben von Karriereplänen. Denn häufig versuchen die Studentinnen und Studenten das Problem zu beheben, indem sie die Lehrveranstaltung, die Lehrperson oder die Hochschule wechseln oder das Studium unterbrechen. Betroffene befürchten in vielen Fällen negative Konsequenzen wie Anfeindungen, Schikanen oder Benachteiligungen, wenn sie sich wehren. Die Musikszene ist klein und Vorwürfe, A habe B sexuell belästigt oder B behauptet, sexuell belästigt worden zu sein, sprechen sich schnell

herum und können das Image der Beteiligten ruinieren. So werden Opfer von sexualisierter Diskriminierung zu doppelten Opfern. Dies gilt es zu verhindern! „Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen“ heißt es deshalb aus gutem Grund im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 12 Abs. 4 AGG) und in den Frauenförderrichtlinien der HfM (§ 27 Abs. 4).

DIE MUSIK- SZENE IST KLEIN

WELCHE MASSNAHMEN KÖNNEN ERGRIFFEN WERDEN?

14

Wenn jemand das Gefühl hat, sexuell diskriminiert oder belästigt zu werden, ist zunächst ein Gespräch mit einer Vertrauensperson wichtig. Es ist hilfreich, schon beim ersten Mal mit jemandem zu sprechen, um die Sachlage besser einordnen zu können. Möglicherweise liegt ein Missverständnis vor und die Situation kann zu einem frühen Zeitpunkt aufgeklärt werden. Viele Betroffene haben später Schuldgefühle, dass sie nicht früher Grenzen gesetzt haben. Sie fühlen sich im Rechtfertigungszwang, wenn sie erst später reagieren. Je früher Sie eine Grenzüberschreitung thematisieren, desto schneller erhalten Sie Klarheit. Um Ihre Position zu verbessern, sollten Sie der belästigenden Person deutlich sagen, dass Sie ihr Verhalten als respektlos und grenzverletzend empfinden. Für dieses Gespräch können Sie sich Unterstützung holen, zum Beispiel durch die Frauenbeauftragte, die Sie auf Wunsch auch begleitet oder auf die beschuldigte Person zugeht

und ihr in anonymisierter Form die Vorwürfe mitteilt. Das ist für beide Seiten kein leichter Weg. Doch er ist unumgänglich – und sehr lehrreich. Sie können auch eine Beschwerde bei der Hochschulleitung einreichen. In Absprache mit der betroffenen Person können nach einer Beratung und/oder Beschwerde verschiedene Maßnahmen gegen den Täter oder die Täterin ergriffen werden.

15

Solche sind zum Beispiel:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Schriftliche Abmahnung
- Versetzung bzw. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Strafanzeige

ALLE PERSONEN MIT LEITUNGS- UND AUFSICHTSFUNKTIONEN SIND VERPFLICHTET, JEDLICHER FORM VON SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT ENTGEGENZUWIRKEN. SIE MÜSSEN HINWEISEN OHNE AUSNAHME NACHGEHEN UND BEI VORLIEGEN EINES VERDACHTES GEEIGNETE MASSNAHMEN ERGREIFEN BZW. DIE ZUSTÄNDIGEN STELLEN INFORMIEREN. IN AKUTEN SITUATIONEN SOLLTE DIE POLIZEI ALARMIERT WERDEN.

WAS KÖNNEN VORGESETZTE UND LEHRENDE TUN?

16

Alle Lehrenden an einer Musikhochschule haben ein besonderes Vertrauens- und Autoritätsverhältnis gegenüber den Studentinnen und Studenten. Sie gelten als Vorbild oder gar als Idol. Die Laufbahn der Studierenden ist auch davon abhängig, wie weit die Lehrperson sie fördert. Damit und durch die große Verehrung und Idealisierung der Lehrperson kann eine starke Abhängigkeitsbeziehung entstehen. Diese Position darf nicht missbraucht werden. Dazu gehört, stets respektvoll, achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz umzugehen und die individuellen Grenzempfindungen der jungen Musikerinnen und Musiker wahr- und ernstzunehmen. Sie müssen sich auf die Vertrauenswürdigkeit und den Schutz der Lehrenden verlassen können.

Grenzüberschreitungen und sexualisierte Diskriminierung dürfen von Vorgesetzten nicht toleriert, bagatellisiert oder ignoriert werden. Wenn Sie sexualisierte Diskriminierung erkennen oder

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um Hilfe gebeten werden, müssen Sie nach Rücksprache und mit Zustimmung der oder des Betroffenen tätig werden. Alle Mitglieder der Hochschule tragen Verantwortung für einen fairen Umgang und eine gute Arbeitsatmosphäre ohne Grenzverletzungen und sexualisierte Diskriminierung. Wenn Sie unsicher sind, wie Sie sich in einer solchen Situation verhalten sollen, wenden Sie sich an die in diesem Flyer aufgeführten Beratungsstellen.

IMMER GILT: NIEMAND DARF ZU ETWAS GEZWUNGEN WERDEN, DAS SIE ODER ER ABLEHNT!

WAS KÖNNEN STUDENT_INNEN UND KOLLEG_INNEN TUN?

17

Was ist zu tun, wenn Sie mit Mitgliedern der HfM Situationen erleben oder beobachten, die Sie als Grenzverletzung empfinden? Solche Situationen sind immer heikel, denn die Frage ist, wie die Betroffenen die Handlungen wahrnehmen, einordnen und interpretieren. Wichtig ist sich immer wieder bewusst zu machen, dass jeder Mensch anders mit Nähe und Distanz umgeht und Begegnungen von Menschen komplex sind. Sich bei anderen aktiv einzumischen erfordert Bedacht. Sprechen Sie von sich („Ich“ und nicht „man“), beschreiben Sie Ihre Beobachtung sachlich und ohne Bewertung und Vorwurf. Schildern Sie dann die Gefühle, die das Beobachtete bei Ihnen auslösen. Indem Sie Ihre Wahrnehmung schildern, können Sie einer Person, deren Grenzen nicht geachtet werden, Rückhalt und Bestätigung geben. Gerade im Kollegium oder in einer Lehrveranstaltung ist es oft schwierig, unterschiedliche Arten im persönlichen Umgang mit Nähe und Distanz und vorsätzliche Grenzüberschreitungen

zu thematisieren. Dies erfordert Zivilcourage und Mut. Dennoch ist es gerade hier wichtig, Wege zu finden, dies nicht stillschweigend hinzunehmen, sondern achtsam und respektvoll miteinander umzugehen. Sie können der belästigten Person vorschlagen, Sie zu einer Beratungseinrichtung zu begleiten.

WICHTIG IST, DASS SIE ALLES, WAS IHNEN ANVERTRAUT WURDE, VERTRAULICH BEHANDLEN – AUCH DAMIT SICH DER KONFLIKT NICHT AUSWEITET UND AUSSER KONTROLLE GERÄT.

WAS KÖNNEN BETROFFENE TUN?

18

Aus Angst, als prüde, empfindlich oder humorlos zu gelten, verleugnen oder beschönigen viele Betroffene sexualisierte Diskriminierung. Übergriffe zu ignorieren ist jedoch keine effektive Umgangsweise mit sexueller Belästigung und wird außerdem häufig als Zustimmung gewertet. Auch vermeintlich schlagfertige oder scherzhafte Entgegnungen sind wenig erfolgreich, denn sie können als der Beginn eines Flirts interpretiert werden. Viele Betroffene fragen sich: Bin ich nicht auch selbst mit Schuld? Hatte ich das falsche Hemd an? War mein Rock zu kurz? Habe ich ihm oder ihr zu lange in die Augen geschaut? Das ist ein typisches Muster. Machen Sie sich bewusst, dass Sie keine Schuld trifft und dass Sie kein Einzelfall sind! Sie dürfen Ihrer Empfindung, sexuell belästigt oder diskriminiert zu werden, trauen. Nehmen Sie Ihre eigene Wahrnehmung ernst! Betroffene sollten mit deutlichen Worten und eindeutiger Körpersprache klare Verhältnisse schaffen.

Sinnvoll und hilfreich sind sachliche mündliche Reaktionen in drei Schritten:

1. Beschreiben Sie die Situation, wie etwa: „Ich bin hier im Unterricht und Sie sagen, ich hätte schöne Hände.“

Sollte dies keinen Einhalt gebieten, dann

2. benennen Sie die Wirkung: „Das ist mir unangenehm.“

Wenn auch dies die Situation nicht endlich beendet, dann stellen Sie

3. die Forderung nach dem gewünschten Verhalten: „Ich möchte nicht, dass Sie mich auf meine Hände ansprechen / mir Komplimente machen.“

Lassen Sie sich nicht auf Diskussionen ein, wenn die belästigende Person sich rechtfertigt oder sich erklärt, sondern wiederholen Sie stattdessen Schritt 2 und 3.

19

- Warten Sie nicht darauf, dass das Fehlverhalten von allein aufhört!
- Sagen und zeigen Sie deutlich, dass Sie das gezeigte Verhalten nicht akzeptieren!
- Bleiben Sie nicht allein! Hilfreich ist, sich mit anderen Studentinnen und Studenten auszutauschen, die bei derselben Lehrperson Unterricht nehmen, um zu erfahren, ob es typische, immer wiederkehrende Verhaltensmuster sind.
- Sprechen Sie mit Menschen Ihres Vertrauens und wenden Sie sich an die zuständigen Beratungsstellen!
- Dokumentieren Sie sexuelle Belästigung zeitnah und schriftlich, mit Angabe von den Umständen, Ort und Zeit und mit wem Sie darüber bereits gesprochen haben!
- Sammeln Sie Beweise wie z.B. Briefe, E-Mails, Bilder, Geschenke, SMS-Nachrichten usw.

FÜRCHTEN SIE SICH NICHT
VOR NEGATIVEN KONSEQUENZEN!
NUR DIESE ANGST GIBT DEN TÄTERN SO VIEL MACHT!

AN WEN KÖNNEN SIE SICH WENDEN?

20

Wenn Sie eine Situation als unangenehm empfinden oder diffuse Ängste haben, sollten Sie dies ernst nehmen. In einem Gespräch mit einer Person Ihres Vertrauens können Sie die Situation reflektieren, weitere Schritte besprechen und konkrete Unterstützung erhalten. Dabei können Sie sicher sein, dass Ihre Angaben vertraulich behandelt und ohne Ihre Zustimmung keine Schritte unternommen werden. Welche Maßnahmen Sie ergreifen möchten, entscheiden Sie selbst!

Weiterhin können Sie sich an eine Lehrperson Ihres Vertrauens oder direkt an die Hochschulleitung wenden.

Außerdem gibt es in Berlin viele Beratungsstellen, an die Sie sich vertraulich wenden können:

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Tel. 08000 – 116 016
Sprechzeiten rund um die Uhr
www.hilfetelefon.de, Online-Beratung

Berliner Krisendienst

Tel. 030 – 390 63 00
Sprechzeiten rund um die Uhr

Frauenkrisentelefon

Tel. 030 – 615 42 43
(Migrantinnenberatung: Tel. 030 – 615 75 96)

Wildwasser

Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e. V.
Tel. 030 – 282 44 27
www.wildwasser-berlin.de

21

LARA e. V.

Krisen- und Beratungszentrum für
sexuell belästigte oder missbrauchte Frauen
Tel. 030 – 216 88 88
9.00 bis 18.00 Uhr
www.lara-berlin.de

Weißer Ring

Beratung und Opferhilfe für Männer und Frauen
bei sexueller Belästigung und Übergriffen
Tel. 116 006 (kostenfreie Hotline)
9.00 bis 22.00 Uhr

Opferhilfe Berlin

Tel. 030 – 395 28 67
www.opferhilfe-berlin.de

Stalking Opferhilfe

Tel. 030 – 44 32 37 17

Mann-O-Meter

Beratung bei gleichgeschlechtlicher (schwuler)
sexueller Belästigung
Tel. 030 – 216 80 08
www.mann-o-meter.de

Tauwetter

Anlaufstelle für Männer, die als Junge sexuell
missbraucht wurden
Tel. 030 – 693 80 07
www.tauwetter.de

Polizei (im Notfall)

Tel. 110

RECHTLICHER HINTERGRUND

22

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine „sexuelle Belästigung [...] eine Benachteiligung [...], wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen [...], [wie auch] sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§ 3 Abs. 4 AGG).

Das Ziel des AGG ist es, „Benachteiligungen [...] wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG). 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, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung. Beschäftigte haben ein Beschwerderecht (§§ 12 und 13 AGG).

Auch im Berliner Hochschulgesetz ist die Chancengleichheit der Geschlechter verankert und jede Hochschule ist zum Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen verpflichtet (§ 5 a BerlHG).

DIE WÜRDE

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN DEN FRAUENFÖRDERRICHTLINIEN DER HFM

24

- (1) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen im Sinne der Landesdisziplinarordnung.
- (2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger, von den Betroffenen unerwünschter Körperkontakt, von den Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen.
- (3) Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen sexueller Belästigung mit Nachdruck nachzugehen.
- (4) Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen. (§ 12 Abs. 4 LGG)
- (5) Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Hochschulleitung, die Frauenbeauftragte und die studentische Studienberatung wenden. Die Hochschulleitung ist verpflichtet, dieser Beschwerde nachzugehen.
- (6) Anlagen und Gebäude der HfM werden auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt untersucht. Es ist in allen Unterrichtsräumen der Hochschule grundsätzlich und ausnahmslos untersagt, dieselben von innen abzuschließen.
- (7) In Fällen sexueller Belästigung stellt die Hochschule sicher, dass belästigte Personen eine kostenlose Beratung durch eine Rechtsanwältin/einen Rechtsanwalt erhalten.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR
GERNE AUF ANFRAGE:
FRAUENBEAUFTRAGTE@
HFM-BERLIN.DE

HERAUSGEGEBEN VON:
DER FRAUENBEAUFTRAGTEN
UND DEM REKTORAT DER
HOCHSCHULE FÜR MUSIK
HANNS EISLER BERLIN.

ANTJE KIRSCHNING
CHARLOTTESTRASSE 55
RAUM 704
030.688 305 781
FRAUENBEAUFTRAGTE@
HFM-BERLIN.DE

BITTE VEREINBAREN SIE PER
E-MAIL EINEN TERMIN!

NON
NEIN
NO