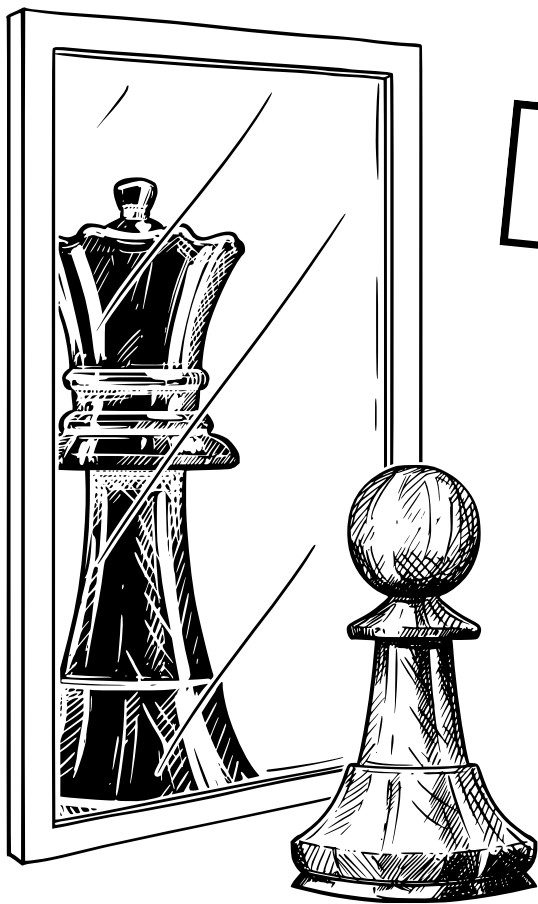


LEIBNIZ UNIVERSITÄT HANNOVER

**STUDIENFACH  
DARSTELLENDES  
SPIEL**



**CODE**

**OF**

**CONDUCT**

**VERHALTENSKODEX  
FÜR LEHRENDE, STUDIERENDE UND HILFSKRÄFTE**

# UNSER VERHALTENSKODEX

## AUF EINEN BLICK



Respekt und Toleranz leben



Zusammenarbeit und Engagement stärken



Diskurs und kreativen Austausch mitgestalten



Konstruktive Kritik und (Selbst-) Reflexion fördern



Verantwortung für sich und andere übernehmen



Faire Kommunikation und Konfliktlösung unterstützen



Sicherheit und Wohlbefinden gewährleisten



Fehlertoleranz für ein konstruktives Miteinander pflegen



Privilegien und Machtverhältnisse kritisch hinterfragen



Nähe und Distanz sensibel begegnen

## GLIEDERUNG

### GRUNDSÄTZE

1	Präambel
3	Besonderheiten des Studienfachs
4	Wegweiser der gemeinsamen Arbeit

### DIFFERENZIERUNG

6	Lehrveranstaltungen
7	Lehrende
8	Studierende
9	Hilfskräfte

### ORIENTIERUNG

11	Orientierung bei Konflikten und Beratungsbedarf
13	Zentrale Beratungsangebote
16	Glossar
20	Impressum

**STUDIENFACH  
DARSTELLENDEN  
SPIEL**

**PRÄAMBEL**

In diesem **Code of Conduct** haben sich Lehrende, Hilfskräfte und Studierende auf Regeln der Zusammenarbeit verständigt, die dazu beitragen sollen, ein möglichst sicheres, unterstützendes und diskriminierungssensibles Umfeld für alle Personen zu schaffen, die im Studienfach zusammenarbeiten. Dieser Verhaltenskodex ist eine Arbeitsgrundlage und eine Selbstverpflichtung für alle Mitglieder der Studiengemeinschaft.

Der vorliegende Code of Conduct ist aus einer studentischen Initiative hervorgegangen. Er ist eine Reaktion auf die realen Herausforderungen innerhalb des Studienfachs sowie auf zurückliegende Konflikte und Grenzverletzungen, die künftig vermieden werden sollen. Dieser Code of Conduct fußt auf dem Bewusstsein, dass ein gelingendes und respektvolles Miteinander nicht von selbst entsteht, sondern aktiv von allen Beteiligten hergestellt werden muss. Es sind folglich alle Mitglieder der Studiengemeinschaft gefragt, sich füreinander einzusetzen und zu der Umsetzung des Code of Conduct beizutragen.

Der Code of Conduct ist eingebunden und angelehnt an das Leitbild, die Lehrverfassung und die Diversity Grundsätze der Leibniz Universität Hannover. Jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung wird nicht toleriert und gemäß den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch die einschlägigen Einrichtungen der LUH geahndet.

Für die Entwicklung des Code of Conduct hat sich eine Arbeitsgruppe aus Studierenden, Lehrenden und externen Expert\*innen gebildet, die sich darum bemüht haben, die verschiedenen Perspektiven und Bedürfnisse innerhalb der Studiengemeinschaft bestmöglich abzubilden. Als Grundlage für die Gestaltung des Verhaltenskodex waren alle Mitglieder der Studiengemeinschaft gleichermaßen dazu aufgerufen, Probleme zu benennen, Fehlentwicklungen sichtbar zu machen und konstruktive Vorschläge einzubringen. Dabei wurden verschiedene Moderations- und Feedbackformate genutzt, um insbesondere die Studierenden ohne Angst vor Repressalien am Prozess zu beteiligen.

Im ersten Teil dieses Dokuments wurden die **Besonderheiten des Studienfachs** herausgearbeitet und **universelle Grundsätze** (Wegweiser) für alle Mitglieder festgehalten, die im Studienfach Darstellendes Spiel lehren und lernen. Darüber hinaus wurden **spezifische Grundsätze** aufgelistet, die die Zusammenarbeit in Lehrveranstaltungen sowie das erwartete Verhalten von Lehrenden, Studierenden und Hilfskräften beschreiben. Die Aspekte sind nicht in einer wertenden Reihenfolge oder Hierarchisierung aufgeführt. Im zweiten Teil dieses Dokuments finden sich weitergehende Informationen zur **Orientierung bei Konflikten**, zu zentralen **Beratungsangeboten** und ein Glossar mit häufig verwendeten Begriffen.

### **Anwendung und Weiterentwicklung**

Dieser Code of Conduct soll regelmäßig überprüft und an die Bedürfnisse der Studiengemeinschaft angepasst werden. Alle Mitglieder der Studiengemeinschaft sind dazu aufgerufen, aktiv zur Einhaltung und Weiterentwicklung dieses Kodexes beizutragen.

Wir empfehlen den Lehrenden, zu Beginn jeder Lehrveranstaltung gemeinsam zu besprechen, welche Aspekte des Code of Conduct für die jeweilige Lehrveranstaltung von besonderer Relevanz sind und welche individuellen Bedürfnisse für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Bedeutung sind.

## BESONDERHEITEN DES STUDIENFACHS

Theaterpädagogisches Lernen unterscheidet sich grundlegend von anderen Lernformen, da es hier neben Fragen des theoretischen Diskurses auch bewusst um emotionale, soziale und körperliche Erfahrungen geht. Neben der Ausbildung theatraler Fähigkeiten steht die ganzheitliche Entwicklung der Akteur\*innen im Vordergrund, was häufig ein besonderes Nähe- und Distanzverhältnis zwischen den Teilnehmenden erfordert und den Blick verstärkt auf Prozesse der Co-Kreativität (kollaboratives Denken und Handeln) lenkt. Gerade im Bereich der Arbeits- und Sozialformen ist das Studium durch Methoden und Anforderungen geprägt, welche die Studierenden umfassend einbeziehen. Die oftmals handlungs- und produktionsorientierten Lehrveranstaltungen unterscheiden sich deutlich von den sonst eher fragmentarischen und womöglich unverbindlicheren Settings universitärer Lehre.

In keinem anderen Studienfach der Leibniz Universität Hannover lernen sich die einzelnen Mitglieder der Studiengemeinschaft vermutlich so intensiv kennen wie im Studienfach Darstellendes Spiel. Dies liegt vor allem daran, dass viele der Übungs- und Projektformate eine enge, verlässliche, vertrauensvolle sowie häufig auch zeitintensive Zusammenarbeit erfordern. Die Theaterpädagogik schafft einen Raum, in dem gemeinsame Kreativität, kritische Reflexion und persönliche Entwicklung auf besondere Weise miteinander verwoben sind.

Die Auseinandersetzung mit gesellschaftlich relevanten, oft auch herausfordernden und belastenden Themen ist dabei ebenso zentral wie die Weiterentwicklung künstlerischer und praxeologischer Fähigkeiten. Das Lernen wird dabei als ein aktiver und gemeinsamer Prozess verstanden, der die Studierenden dazu ermutigt, sich selbstkritisch in die kreative Zusammenarbeit einzubringen, bewusst mit ihrem Körper und ihrer Stimme zu arbeiten, die Wirkung von Handlungen zu reflektieren und auch die eigene Komfortzone zu verlassen. Diese Praxis soll neue Perspektiven und Erfahrungen ermöglichen und die Selbst- und Fremdwahrnehmung fördern.

Das Gelingen dieser partizipativen Lernprozesse und der Aushandlungen und Reflexionen in der Gruppe sowie der individuelle Kompetenzerwerb hängt unmittelbar von der Bereitschaft der Studierenden zu einer aktiven, emotional verbindlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit ab. Dies kann nur funktionieren, wenn ein Konsens über diskriminierungs- und intimitätssensible Verhaltensgrundsätze gegeben ist.

## WEGWEISER DER GEMEINSAMEN ARBEIT

### **Respekt und Toleranz leben**

Respekt und Toleranz sind uns allen wichtig! In der konkreten Praxis bedeutet das: Alle Mitglieder der Studiengemeinschaft verpflichten sich zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung, körperlichen oder geistigen Fähigkeiten und anderen Faktoren. Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing werden nicht toleriert. In unserer Studiengemeinschaft begegnen wir Vielfalt als Bereicherung und fördern eine inklusive Lernumgebung.

### **Zusammenarbeit und Engagement stärken**

Die Mitglieder der Studiengemeinschaft sollten aktiv zur Zusammenarbeit und zum gemeinsamen Lernen beitragen. Teamarbeit und kollektive Kreativität werden als wesentliche Elemente des Fachs betrachtet. Die Solidarität und das Engagement bei der Unterstützung gemeinsamer Projektvorhaben haben einen besonderen Stellenwert.

### **Diskurs und kreativen Austausch mitgestalten**

Das Fach DS lebt vom offenen und konstruktiven Austausch von Ideen und kreativen Ansätzen. Die Vielfalt der künstlerischen Ausdrucksformen und Perspektiven sollte geschätzt und als Bereicherung für das Fach angesehen werden. Die kreative Arbeit erfordert ein Gleichgewicht zwischen individueller Freiheit und kollektiver Verantwortung. Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Ideen frei zu äußern und zu entwickeln, jedoch unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Gruppe und gemeinsame Projekte.

### **Konstruktive Kritik und (Selbst-) Reflexion fördern**

Konstruktive Kritik ist ein wesentlicher Bestandteil der Zusammenarbeit und wird als wertvolles Instrument betrachtet, um sowohl die individuelle als auch kollektive Entwicklung zu fördern. Jedes Mitglied ist ermutigt, Kritik als Gelegenheit zur persönlichen und beruflichen Entwicklung zu betrachten. Regelmäßige Evaluationen, Feedback-Gespräche und Diskussionen sollen dazu dienen, unsere Arbeitsweise stetig zu überprüfen und diese zu optimieren.

### **Verantwortung für sich und andere übernehmen**

Wir sind zwar alle Individuen, aber gleichzeitig auch Teil von Gruppen. Das bedeutet: Alle übernehmen in der Zusammenarbeit die Verantwortung für ihr individuelles Handeln und sind wachsam gegenüber Situationen, in denen sich andere unwohl fühlen. Unangemessenes Verhalten jeglicher Art sprechen wir möglichst unmittelbar und direkt an. Bei der Aufklärung von Übergriffen oder diskriminierendem Verhalten unterstützen wir und hören allen Beteiligten unvoreingenommen zu. Hilfe bieten wir an, wenn diese unmittelbar notwendig erscheint und im Einvernehmen mit den Betroffenen steht. Fragen und Kritik begreifen wir als notwendig und als Bereicherung.

---

### **Faire Kommunikation und Konfliktlösung unterstützen**

Wir wünschen uns alle eine ehrliche, respektvolle und transparente Kommunikation für unsere Zusammenarbeit. Dennoch sind Konflikte und Meinungsverschiedenheiten in kreativen Prozessen unvermeidlich und können konstruktiv genutzt werden. Wir sprechen Konflikte offen an und tragen aktiv dazu bei, diese fair und in dem Interesse aller zu lösen. Wir hören uns gegenseitig zu, unterbrechen uns nicht und nehmen die Perspektiven und Erfahrungen Anderer ernst. Dies erfordert von allen Beteiligten die Bereitschaft zur Selbstreflexion und zur aktiven Teilnahme an der Konfliktlösung. Bei der Konfliktlösung ist Sachlichkeit geboten; wir vermeiden Aspekte zu relativieren, zu verallgemeinern oder zu katastrophisieren.

---

### **Sicherheit und Wohlbefinden gewährleisten**

Das physische und psychische Wohlbefinden aller Teilnehmenden steht an erster Stelle. Alle Mitglieder sollten sich für ebendiese Sicherheit einsetzen, eigene Grenzen transparent machen und auch auf die Grenzen übriger Mitglieder Rücksicht nehmen. Persönliche Informationen und sensible Inhalte, die im Rahmen von Projekten oder Veranstaltungen geteilt werden, sind situationsgemäß und vertraulich zu behandeln.

---

### **Fehlertoleranz und ein konstruktives Miteinander pflegen**

Fehler sind ein unvermeidbarer Bestandteil des gemeinsamen und individuellen Lernprozesses. Wir fördern eine Kultur der Fehlertoleranz, die auf Verständnis, Unterstützung und konstruktivem Umgang mit Fehlern basiert. Die Fehlertoleranz schließt alle Mitglieder der Studiengemeinschaft gleichermaßen ein.

---

### **Privilegien und Machtverhältnisse kritisch hinterfragen**

In unserer Studiengemeinschaft ist es wichtig, sich der eigenen Privilegien und Machtverhältnisse bewusst zu sein. Dies erfordert auch eine kritische Reflexion über gesellschaftliche Strukturen, die uns alle in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Wir setzen uns dafür ein, diese Dynamiken aktiv zu hinterfragen und Ungleichheiten abzubauen. Das bedeutet insbesondere, dass wir darauf achten, alle Stimmen zu hören und einzubeziehen, besonders solche, die sonst vielleicht übersehen werden. Wir fördern ein Umfeld, in dem sich alle entwickeln können.

---

### **Nähe und Distanz sensibel begegnen**

Wir respektieren persönliche Grenzen. Dies bedeutet, Nähe nur im Einvernehmen zu suchen und die individuellen Bedürfnisse nach Distanz zu respektieren. Wir erkennen an, dass jede Person den Raum, in dem sie sich sicher und wohlfühlt, nur selbst definieren kann - sei es bei körperlichen Berührungen, emotionaler Vertrautheit oder der Offenheit in sonstigen Bereichen. Wir sind sensibel dafür, wie unser Verhalten auf andere wirkt, und vermeiden Handlungen, die jemanden unwohl fühlen lassen könnten. Indem wir auf die Bedürfnisse und Empfindungen unserer Mitmenschen Rücksicht nehmen, stärken wir ein Umfeld, in dem Nähe überhaupt erst möglich wird.



## WICHTIG FÜR LEHRVERANSTALTUNGEN

- Wir bemühen uns um eine gendergerechte und diskriminierungssensible Sprache. Wir sprechen alle Menschen in der Weise an, wie sie es sich wünschen (z. B. bezüglich Pronomen, Vor- oder Spitznamen). Wir einigen uns gemeinsam auf eine Anrede (z. B. privates Du, Arbeits-Du, Sie).
- Wir tolerieren keine rassistische, ableistische, queerphobe, nationalistische oder in sonstiger Weise diskriminierenden (Sprach-) Handlungen.
- Wir vermeiden Verletzungen verbaler und psychischer Art, auch und gerade in herausfordernden Situationen, in denen Konflikte und Meinungsverschiedenheiten verhandelt werden.
- Wir achten darauf, dass körperliche Berührungen nur in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen. Wir respektieren die persönlichen Grenzen jeder Person.
- Wir erkennen an, dass es auch nicht-körperliche Formen der Übergriffigkeit gibt, etwa Gesten, Blicke, Laute oder Nachahmungen.
- Wir stellen sicher, dass wir fremdes geistiges Eigentum respektieren, schützen und wertschätzen.
- Wir bestärken individuelle Projektvorhaben, Ästhetiken, Arbeits- und Denkweisen und wirken übermäßigem Konkurrenzverhalten entgegen. Wir vermeiden Abwertungen der unterschiedlichen Fächerkulturen der kooperierenden Hochschulen sowie die Abwertung verschiedener Berufswege (z. B. schulischer oder außerschulischer Schwerpunkt).
- Wir achten darauf, die Räumlichkeiten und Ressourcen des Fachbereichs angemessen zu nutzen und zu schützen. Räume werden sauber und ordentlich hinterlassen. Mit technischen Geräten, Materialien und Einrichtungsgegenständen gehen wir pfleglich um.
- Wir kommentieren uns nicht unaufgefordert auf persönlicher Ebene.
- Wir sind jederzeit dazu eingeladen, Fragen und Kritik zu äußern.
- Wir dürfen Fehler machen.

## WICHTIG FÜR LEHRENDE

- Lehrende gehen mit ihrer Macht verantwortungsvoll um. Sie wirken der Ausnutzung von Machtverhältnissen und Abhängigkeitsstrukturen in sämtlichen Arbeitskontexten aktiv entgegen. Sie vermeiden Paternalismus gegenüber Studierenden und Beschäftigten, der z. B. auf ihrer beruflichen Stellung oder möglichen Wissensvorsprüngen aufbaut.
- Lehrende wahren stets eine professionelle Distanz zu den Studierenden.
- Lehrende verpflichten sich, proaktiv gegen unangemessenes Verhalten und Diskriminierungen vorzugehen und Betroffenen uneingeschränkt und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu helfen.
- Lehrende informieren bereits zu Beginn einer Lehrveranstaltung über Inhalte, Erwartungen, Prüfungsformate und Bewertungskriterien. Dies umfasst auch Informationen zu Gleichstellungs- und Inklusionsmaßnahmen (z. B. Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie, Barrierefreiheitsanforderungen). Die Transparenz des Bewertungsprozesses ist ein wesentliches Element der Verantwortlichkeit gegenüber den Lernenden.
- Lehrende vermeiden jegliche Formen der Ungleichbehandlung (etwa Abwertung, Bevorzugung oder exklusive Förderung einzelner Studierender).
- Lehrende ermutigen die Studierenden proaktiv, bei Fragen oder Problemen das Gespräch zu suchen und bestärken eine Kultur der konstruktiven Kritik.
- Lehrende bestärken die Studierenden bei eigenen Suchbewegungen im Studienverlauf.
- Lehrende und Studierende verständigen sich gemeinsam über Themen von schriftlichen Arbeiten.
- Lehrende achten im besonderen Maße darauf, rollenklar aufzutreten. Sie machen transparent, in welcher Haltung sie agieren (Übungsleitung, Moderation, Entscheider\*in, Ermöglicher\*in, Rahmenerfinder\*in, Bewerter\*in) usw.
- Lehrende achten darauf, persönliche Grenzen (Verantwortlichkeiten, Erreichbarkeit etc.) transparent zu machen.
- Lehrende kontaktieren Studierende nur über offizielle Wege, nicht über private Kanäle (Social-Media, Kurznachrichten-Dienste, Messenger etc.).
- Lehrende behandeln sensible Informationen oder persönliche Anliegen, die ihnen von Studierenden anvertraut wurden, mit größter Sorgfalt und Diskretion. Sie teilen vertrauliche Informationen nur im Einvernehmen der beteiligten Person mit Dritten.

## WICHTIG FÜR STUDIERENDE

- Studierende tragen die Verantwortung für ihr eigenes Lernen und ihre akademischen Leistungen. Dies umfasst die regelmäßige und verlässliche Teilnahme an Lehrveranstaltungen sowie das Einhalten von Abgabefristen. Verspätungen und unentschuldigtes Fehlen beeinträchtigen den Studienbetrieb und das Lernen aller Beteiligten.
- Studierende zeigen die Offenheit, sich im theatralen Experimentierraum mit herausfordernden und belastenden Inhalten auseinanderzusetzen. Sich Herausforderungen zu stellen und diese gemeinsam zu bewältigen, bietet wertvolle Chancen dafür, sich weiterzuentwickeln. Hier gilt es, individuelle Grenzen zu ziehen – die Auseinandersetzung muss zumutbar sein und darf nicht im Kontext einer gesundheitlichen Belastung stehen.
- Studierende sorgen eigeninitiativ dafür, persönliche Grenzen bei der Übernahme von Verantwortung und bei der Teilnahme innerhalb von Seminaren transparent zu machen.
- Studierende betrachten konstruktive Kritik als Gelegenheit zur Weiterentwicklung. Sie sind aufgefordert, offen für Feedback zu sein, sich kontinuierlich weiterzubilden und aus Fehlern zu lernen.
- Studierende erkennen Teamarbeit und kollaboratives Lernen als zentrale Elemente des Studiums. Studierende bemühen sich, Verantwortung gerecht zu verteilen, sich in gleichwertigem Umfang einzubringen und gemeinsam zu einem positiven Lernergebnis beizutragen (insbesondere in Gruppenarbeiten und unbegleiteten Formaten).

## WICHTIG FÜR HILFSKRÄFTE

- Hilfskräfte agieren rollenklar. Sie trennen, wann sie als Beschäftigte und wann als Studierende agieren und machen diese Rollen entsprechend transparent.
- Hilfskräfte behandeln Gespräche vertraulich. Das betrifft insbesondere die studentischen Beratungstätigkeiten, aber auch die Trennung zwischen dem Kreis der Studierenden und dem Kreis der Lehrenden und weiteren Beschäftigten.
- Hilfskräfte reflektieren ihre Machtposition im Studienfach und gehen sensibel mit ihrem Einfluss um. Hilfskräfte treffen keine Entscheidungen über Aspekte, die nicht explizit Teil ihres Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereichs sind und geben in diesem Zuge auch keine Anweisungen an Mitstudierende.
- Hilfskräfte ziehen keine persönlichen Vorteile aus ihrer Beschäftigung, etwa was die Nutzung der gemeinsamen Räumlichkeiten oder die Verwendung technischer Mittel angeht.
- Hilfskräfte verpflichten sich dazu, Studierenden gegenüber jegliche Formen der Ungleichbehandlung zu vermeiden (etwa Bevorzugung, besondere Förderung oder Abwertung einzelner Studierender).
- Hilfskräfte sind nicht an der Benotung von Studierenden beteiligt. Dies wird offen kommuniziert.
- Hilfskräfte nehmen keinen Einfluss auf die Vergabe weiterer HiWi-Stellen. Dies wird auch nicht durch Dozierende eingefordert. Zu besetzende Stellen werden offiziell ausgeschrieben.

## WICHTIG GEGENÜBER HILFSKRÄFTEN

- Hilfskräfte werden lediglich über offizielle Wege (Mail, Sprechstunde, offizielle Veranstaltungen) kontaktiert. Social Media, Kurznachrichtendienste (Messenger) oder Partygespräche sind keine geeigneten Wege. Es ist insbesondere bei dem Besuch von Lehrveranstaltungen darauf Rücksicht zu nehmen, dass Hilfskräfte viele der Lehrveranstaltungen auch nur in ihrer Rolle als Studierende besuchen.
- Hilfskräften steht ein begrenztes Zeitbudget zur Verfügung. Im Interesse aller Beteiligten sind nur Fragen oder Probleme zu klären, die nicht durch eine kurze eigene Recherche und in Eigenverantwortung gelöst werden können.
- In Situationen, in denen Hilfskräfte eine Verantwortung tragen, erkennen Studierende dies an und verhalten sich entsprechend.
- Mehrarbeit von Hilfskräften darf nicht normalisiert, vorausgesetzt oder implizit erwartet werden. Aufgrund der unterschiedlichen ökonomischen und beruflichen Verhältnisse kann Mehrarbeit von Dozierenden und Hilfskräften nicht gleichgesetzt werden.
- Lehrende und Hilfskräfte klären zu Beginn des Arbeitsverhältnisses individuelle Rollenverhältnisse und Aufgabengebiete miteinander. Dabei werden Stellenbeschreibungen, Arbeitszeiten, Verantwortungen und Einflussvermögen sowie die Kompetenzen aller Beteiligten beachtet. Wenn sich im Verlauf der Zusammenarbeit Art und Umfang der Aufgaben verändern, können diese nach Bedarf überprüft und angepasst werden.
- Hilfskräfte bewegen sich zwangsläufig in einem Spannungsfeld ihrer doppelten Rolle. Das ist insbesondere durch die Lehrenden zu reflektieren, wenn es um mögliche Konflikte oder die Übertragung von Verantwortung geht.

## ORIENTIERUNG BEI KONFLIKTEN UND BERATUNGSBEDARF

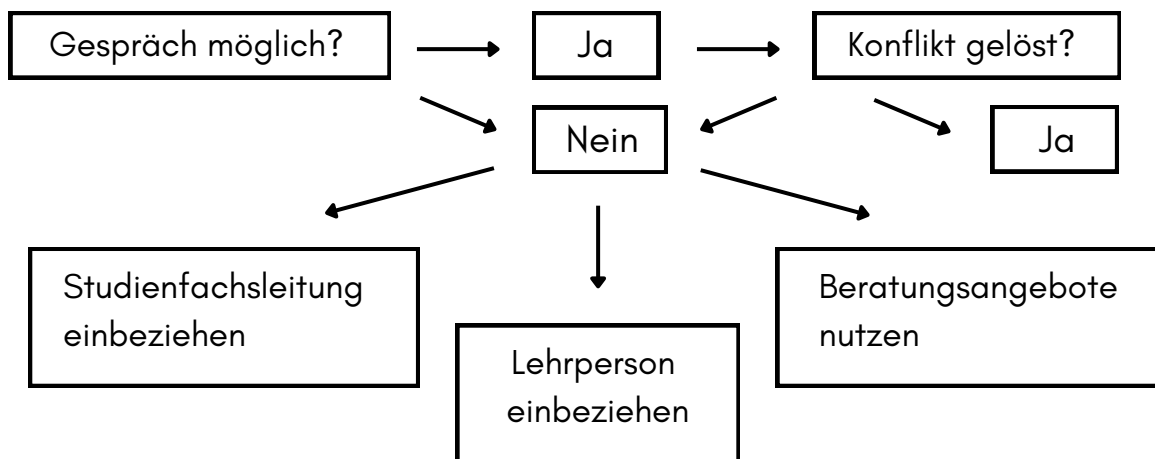
Oft beruhen Konflikte auf Missverständnissen, auf einer verbesserungswürdigen Kommunikation oder auf einer mangelnden Sensibilisierung. Die Mehrheit der Konflikte ist dabei nicht von böswilligen Absichten geprägt und lässt sich in vielen Fällen zufriedenstellend klären. Häufig ist es am sinnvollsten, ein **direktes Gespräch mit der betroffenen Person** zu suchen. So lassen sich bereits eine Vielzahl von Problemen klären. Dabei ist es immer möglich, das Gespräch auch durch eine Vertrauensperson begleiten zu lassen.

Ist der Konflikt im ersten Schritt nicht zu klären, wenden wir uns an eine **übergeordnete Instanz**. Zu diesem Schritt können wir aber auch bereits dann greifen, wenn wir das direkte Gespräch – aus welchen Gründen auch immer – nicht (oder nicht mehr) suchen möchten.

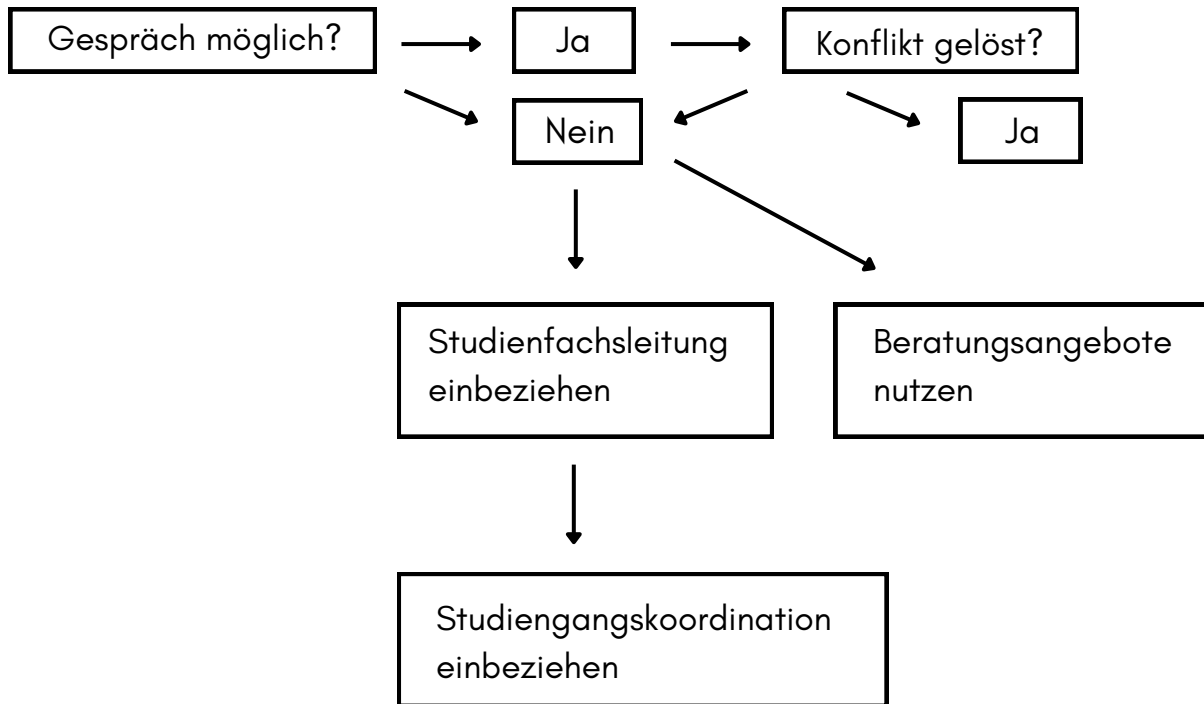
Übergeordnet gibt es zudem eine ganze Reihe an **Beratungs- und Hilfsangeboten**, die immer auch losgelöst von den genannten Wegen konsultiert werden können. Das ist besonders dann wichtig, wenn die vorgeschlagenen Instanzen unmittelbarer Teil des Problems sind oder sich Betroffene dem Personenkreis des Studienfachs nicht anvertrauen möchten.

Folgende **Beschwerdewege** haben sich innerhalb der Studiengemeinschaft als hilfreich erwiesen, wenn die Konfliktlösung mit den unmittelbar Betroffenen nicht funktionieren sollte:

### Konflikt zwischen Studierenden



## Konflikt zwischen Studierenden und Lehrenden



### Tipps für das Gespräch mit Lehrpersonen

**Timing:** Vereinbare einen Termin in der Sprechstunde oder frag die Lehrperson nach einer Lehrveranstaltung, ob sie für ein Gespräch zur Verfügung steht. Gib der betreffenden Lehrperson die nötige Zeit, um auf dein Problem einzugehen. Zwischen 'Tür und Angel' lassen sich die meisten Probleme nicht zufriedenstellend lösen.

**Klarheit:** Sei deutlich und möglichst konkret, wenn du das Problem ansprichst. Beschreibe die Situation aus deiner Sicht. Vermeide es, das Problem zu relativieren, zu dramatisieren oder zu verallgemeinern.

**Offenheit:** Frage die Lehrperson auch nach ihrer Sicht der Dinge und versuche deine Erwartungen an die Konfliktlösung möglichst transparent zu machen. Es ist beispielsweise relevant, ob du einen Konflikt nach einem Gespräch für gelöst betrachtest, ob du dir lediglich eine Entschuldigung oder generelle Verhaltensänderungen erwartest.

## ZENTRALE BERATUNGSANGEBOTE

### Zentrale Studienberatung (ZSB)

Unterstützung bei studienbedingten Fragen (Studienwahl, organisatorische Fragen, Fachwechsel etc.) und bei persönlichen Problemen (z. B. Zweifel im Studium)

für Studierende

### Hochschulbüro für ChancenVielfalt

Beratung bei Diskriminierungserfahrungen (sexuelle Belästigung, Machtmissbrauch, Rassismus) und bei familiären Fragen (Schwangerschaft, Studieren mit Kind)

für Studierende

für Beschäftigte

vertrauliche Beratung

intern

**Beschwerdestelle** bei Fällen sexueller Belästigung oder Diskriminierung

Vermittlung und Beratung auf Wunsch auch anonym möglich

### Psychologisch-Therapeutische Beratung (PTB)

Beratung bei Störungen und Krisen im Studienverlauf (Prüfungsangst), Arbeitsorganisation und Zeitmanagement, Stress und Erschöpfung, Beziehungs- und Partnerschaftsproblemen, depressive Phasen

für Studierende

für Beschäftigte

vertrauliche Beratung

intern

### Ombudsbüro für Studium und Lehre

Anlaufstelle die Studierende darin unterstützt, bei Konflikten (etwa zwischen Studierenden und Lehrpersonen) zu vermitteln

für Studierende

vertrauliche Beratung

**Beschwerdestelle** (allgemein)

intern

Vermittlung und Beratung auf Wunsch auch anonym möglich

### Beauftragte für Studierende mit Handicap und/oder chronischen Erkrankungen

Beratung zu persönlichen und studienbedingten Problemen aufgrund von Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen (auch bei psychischen Erkrankungen) und Beratung zu Nachteilsausgleich

für Studierende

intern



^ Übersicht mit den Links zu allen Beratungsangeboten



### **Studentenwerk Hannover**

Unterstützt bei Fragen zu Wohnraum, Finanzierung, Studieren mit Kind, Rechtsberatung, Versicherungen, Studieren mit Behinderung

für Studierende   extern

### **Hochschulbüro für Internationales**

Anlaufstelle für internationale Studierende und Auslandssemester, Veranstaltungen, Programme und Workshops

für Studierende   für Beschäftigte   intern

### **AStA**

Vertritt die Interessen von Studierenden, berät zu Themen wie Wohnraum, Finanzierung, Diskriminierungserfahrungen

für Studierende   von Studierenden   intern

### **A-Team (Antidiskriminierungsteam)**

Niedrigschwellige Anlaufstelle, um im Peer-to-Peer-Format über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen

für Studierende   von Studierenden   intern

Team wurde von der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Hannover geschult

---

### **Studiengangskoordination**

Fragen zur Fachstruktur, Beratung zu Studieninhalten und -ordnungen

für Studierende   für Beschäftigte   intern

### **Studienfachsleitung**

Fragen zu Lehrveranstaltungen, Prüfungen und allen direkt mit dem Studienfach verbundenen Themen, Beratung bei studienfachsinternen Problemen

für Studierende   für Beschäftigte   intern

### **Studentische Studienberatung**

Beratung zur Studienorganisation, niedrigschwellige Hilfe bei Problemen

für Studierende   von Studierenden   intern

## GLOSSAR

### **Ableismus, ableistisch**

beschreibt die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, indem Menschen an bestimmten Fähigkeiten gemessen und auf ihre Beeinträchtigung reduziert werden und/oder indem ihnen Zugänge erschwert bzw. verunmöglicht werden.

### **Antisemitismus, antisemitisch**

ist eine weit verbreitete Bezeichnung für Feindlichkeit gegenüber Jüd\*innen. Sie beschreibt sämtliche Formen von Hass, feindlichen Einstellungen, Äußerungen, Handlungen und Vorurteilen, die sich gegen Jüd\*innen und alle richten, die als jüdisch wahrgenommen werden.

### **Diskriminierung**

Diskriminierung ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Krankheit, Alter, sexuelle Orientierung oder Hautfarbe. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen.

### **Geschlecht (sozial)**

Der englische Begriff Gender drückt das soziale Geschlecht aus, einschließlich der Geschlechtsrollen und Erwartungen an diese. Er wird verwendet, um die Unterscheidung zum biologischen Geschlecht deutlich zu machen und fokussiert ein breites Spektrum von Identitäten und Ausdrücken, die über die binären Kategorien von Mann und Frau hinausgehen. Er ist stark von kulturellen Normen, sozialen Erwartungen und individuellen Empfindungen geprägt. Zusammengefasst unterscheidet Gender sich vom biologischen Geschlecht dadurch, dass es eine soziale Konstruktion ist, die sich auf die Rolle und Identität einer Person in der Gesellschaft bezieht.

### **Geschlecht (biologisch)**

Im Deutschen sind mit biologischem Geschlecht (Englisch "Sex") alle körperlichen, geschlechts-spezifischen Merkmale gemeint. Gemeinhin wird damit eine natürliche Binarität von Mann/Frau konstruiert, die sich nach Erkenntnissen der Inter\*-Forschung nicht (mehr) halten lässt.

## **Geschlechtsidentität**

Unter Geschlechtsidentität versteht man das tief empfundene innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Dieses kann mit dem Geschlecht, das einem Menschen bei seiner Geburt zugewiesen wurde übereinstimmen – muss es aber nicht. Es muss außerdem nicht zeitlich stringent erfahren werden. Geschlechtsidentität manifestiert sich u.a. in der Wahrnehmung des eigenen Körpers und seiner Repräsentanz nach außen.

## **geschlechtergerechte Sprache**

Mit der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache soll erreicht werden, dass alle Personen gleichwertig angesprochen bzw. genannt werden. Damit alle Personen angesprochen werden, kann von Studierenden statt Studenten gesprochen werden oder von Schüler\*innen anstatt Schülern. Weitere Möglichkeiten sind die Verwendung des Unterstrichs oder des Doppelpunktes: z. B. bei Lehrer\_innen oder Künstler:innen. Die sogenannte Beidnennung (Schülerinnen und Schüler) ist für eine geschlechtergerechte Sprache nicht ausreichend, da hierbei nur Männer und Frauen angesprochen werden.

## **Intimitätsgrenzen**

sind die persönlichen, emotionalen und physischen Grenzen, die Menschen in Bezug auf Nähe, Vertrautheit und Privatsphäre definieren. Sie markieren den Raum, in dem sich eine Person wohl- und sicher fühlt, wenn es um Interaktionen geht – sei es körperliche Berührung, private Gespräche oder emotionale Offenheit. Diese Grenzen variieren individuell und kulturell, und sie können je nach Beziehung und Kontext unterschiedlich sein. Das Überschreiten von Intimitätsgrenzen, ohne Zustimmung der betroffenen Person, kann als unangemessen, übergriffig oder sogar traumatisch empfunden werden. Respekt gegenüber den Intimitätsgrenzen anderer ist daher essenziell für Arbeitsformen, die eine größere Vertrautheit und Nähe voraussetzen.

## **Misgendern**

Misgendern bedeutet, dass eine Person einem falschen Geschlecht zugeordnet und/oder über sie mit dem falschen Pronomen oder falschen vergeschlechtlichten Bezeichnungen geredet wird. Das kann manchmal unabsichtlich passieren. Es kann aber auch absichtlich, z. B. als Abwertung oder Ablehnung, gemeint sein. Misgendering betrifft vor allem trans und nichtbinäre Menschen.

## **Paternalismus**

Paternalismus bezeichnet eine Praxis, bei der eine Person oder Institution Entscheidungen für andere trifft, ohne deren Wunsch, Zustimmung oder ohne klare Entscheidungsbefugnis. Dies geschieht oft aus dem Glauben, besser zu wissen, was richtig ist, kann aber auch durch reale Wissensvorsprünge, Status oder Privilegien begünstigt werden. Paternalistisches Handeln schränkt die Autonomie und den rechtmäßigen Möglichkeitsraum von Betroffenen ein. Paternalismus kann sich auch subtil äußern, etwa durch ungefragte Kritik oder die Suggestion, eine ausgewählte Person hätte "das letzte Wort" oder ein implizites Recht zur Einmischung.

## **Rassismus**

In rassistischen Diskursen fungieren zumeist körperliche Merkmale als Bedeutungsträger innerhalb eines Systems der Differenz (Verschiedenheit) und Macht. Durch Rassismus werden Menschen wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Haare, ihres Namens oder ihrer Sprache diskriminiert, ausgegrenzt und abgewertet. [...]

[...] Rassistische Argumente dienen häufig dazu, bestimmte Menschen vom Zugang zu materiellen, kulturellen oder anderweitigen Ressourcen auszuschließen, um die Macht und die Privilegien der Personen, welche die rassistischen Argumente gebrauchen oder befördern, zu bewahren oder sogar auszubauen.

## **Rollenklarheit**

Jedes soziale System kennt verschiedene Rollen, die den Status und die Funktion der einzelnen Mitglieder, Aufgaben- und Verantwortungsbereiche sowie das erwartete Verhalten oder auch die Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft definieren. Rollenklarheit bzw. rollenklares Verhalten soll für eine gelingende und professionelle Zusammenarbeit sorgen. Gemeint ist damit, dass sich alle Personen ihrer jeweiligen Position bewusst sind und diese angemessen einsetzen. Ein transparenter und gewissenhafter Umgang mit den eigenen Verantwortlichkeiten und Kompetenzen ist dafür genauso elementar wie die Trennung von privaten, beruflichen oder sonstigen Funktionen.

### **Queer**

ist ein Sammelbegriff für Personen, deren geschlechtliche Identität (wer sie in Bezug auf Geschlecht sind) und/oder sexuelle Orientierung (wen sie begehren oder wie sie lieben) nicht der zweigeschlechtlichen, cis-geschlechtlichen und/oder heterosexuellen Norm entspricht.

### **Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell belegte Verhalten, das von den Betroffenen nicht erwünscht und von ihnen als beleidigend und abwertend empfunden wird. Sie kann sich in Worten, Gesten und Handlungen ausdrücken, durch ausfallende Bemerkungen über Aussehen oder Privatleben, Erzählen anzüglicher Witze, Zeigen von pornographischen Darstellungen, taxierende Blicke, unerwünschte Berührungen und Annäherungsversuche bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen wie Stalking, sexueller Nötigung und Vergewaltigung. Insofern es stets ein einseitiges Verhalten ist, das von den Betroffenen als entwürdigend erlebt wird, unterscheidet es sich grundlegend von Flirts oder Komplimenten.

### **Sexismus**

bezeichnet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In einer männlich dominierten Gesellschaft zeigt sich Sexismus vor allem in der Abwertung und Marginalisierung von Frauen, Trans\*personen und Weiblichkeit im Allgemeinen. (Cis-)Männlichkeit wird häufig als Norm verstanden, an der alles gemessen wird.

### **Verantwortung**

Verantwortung bedeutet, bewusst und zuverlässig für die eigenen Handlungen und deren Auswirkungen auf andere einzustehen, Entscheidungen umsichtig zu treffen und den damit verbundenen Verpflichtungen gegenüber der Gemeinschaft nachzukommen. Ferner heißt Verantwortung auch, verantwortungsbewusst im Sinne individuell aufgetragener sowie gesellschaftlicher Regeln und Pflichten zu handeln. Dies schließt ein, Verantwortung zu übernehmen, d. h. eigenem und fremden Fehlverhalten zu begegnen und sich für andere im Sinne des Gemeinwohls einzusetzen.

Die Liste der hier aufgeführten Begriffe und Definitionen ist stark verkürzt. Tipps für digitale Nachschlagewerke befinden sich auf der nächsten Seite.

Für das Glossar wurden mehrere digitale Nachschlagewerke verwendet, die nachstehend aufgelistet wurden. Dort werden auch zahlreiche weitere Begriffe erklärt, die im Kontext einer diversitätssensiblen Praxis relevant sind.

**Wörterbuch der Diversität | Diversity Arts Culture  
(Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung)**

[diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch](https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch)

**Glossar | Material zur diskriminierungskritischen Praxis  
an der Schnittstelle Bildung/Kunst (Kunsthochschule Mainz)**

[diskrit-kubi.net/glossar](https://diskrit-kubi.net/glossar)

**Glossar | Neue Deutsche Medienmacher\*innen**

[glossar.neuemedienmacher.de/glossar](https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar)

**kurz&knapp | Bundeszentrale für politische Bildung**

[bpb.de/kurz-knapp](https://bpb.de/kurz-knapp)

**LSBTIQ-Lexikon | Bundeszentrale für politische Bildung**

[bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lgbtiq-lexikon](https://bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lgbtiq-lexikon)

**Queer-Lexikon | Queer Lexikon e. V.**

[queer-lexikon.net](https://queer-lexikon.net)

**Leibniz Universität Hannover**

Studienfach Darstellendes Spiel

Deutsches Seminar

Königsworther Platz 1

30167 Hannover

**Der vorliegende Code of Conduct wurde erarbeitet von:**

Studierenden, Lehrenden und externen Expert\*innen

sowie der Leitung des Studienfachs Darstellendes Spiel.

**Die Erstfassung des Dokuments entstand unter Beteiligung von:**

Anna von Mansberg (studentische Studienberatung)

Charlie Geitlinger (studentische Vertretung, Lenkungscommission im Hochschulverbund)

Daniela Fichte (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Jovana Nikolić (Bachelorstudentin)

Julian Baufeldt (Masterstudent, Lehrbeauftragter)

Leyla Ercan (Lehrbeauftragte, Expertin für Diversitätsmanagement)

Mary Fon (Masterabsolventin, Coaching)

Ole Hruschka (Leitung Studienfach Darstellendes Spiel)

Vanessa Karandyszewski (Masterstudentin, Zertifikatsprogramm)

Elena Chromik (Hochschulbüro für Chancenvielfalt)

Isabel Sievers (Hochschulbüro für Chancenvielfalt)

Joana Rieck (Hochschulbüro für Chancenvielfalt)

Layout und Gestaltung: Julian Baufeldt

Illustration auf dem Cover: Zdenek Sasek

Auflage 1.0 | 2024

**IMPRESSUM**