Erste Hilfe für Lehrende im Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung

Warum ist das Thema für alle Lehrenden wichtig?

Vorfälle sexueller Belästigung als Form der Diskriminierung sind in allen großen Organisationen leider Realität. Auch die Universität Innsbruck als Studien- und Arbeitsort ist davon nicht ausgenommen. Besonders die ausgeprägten Hierarchien und zahlreichen Abhängigkeitsverhältnisse können plumpe und subtile Formen der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt begünstigen.

Als Lehrende:r sind Sie vielfach eine Vertrauensperson für Studierende. Diese Position kann mit sich bringen, dass sich Studierende mit solchen Fragen und Problemen an Sie wenden. Für Sie ist es dann von Vorteil zu wissen, wie Sie in einer derartigen Situation reagieren können, und auch welche Anlauf- und Beratungsstellen an der Universität und extern existieren, an die Sie und auch die betroffene Person sich wenden können.

Wann spricht man rechtlich von sexueller Belästigung[1]?

Sexuelle bzw. sexualisierte Belästigung ist eine Form der Gewalt und des Missbrauchs. Es ist keine Annäherung, die auf Gegenseitigkeit beruht, sondern eine, die gegen den Willen eines:einer der Beteiligten geschieht. Sexuelle Belästigung ist eine Form psychischer und/oder physischer Gewalt. Belästigende Personen versuchen häufig, Macht und Überlegenheit zu demonstrieren und verletzen die Würde der Betroffenen.

Sexuelle Belästigung bedeutet ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das die Würde einer Person beeinträchtigt. Dies kann unerwünschte körperliche, verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen einschließen. Somit kann eine ganze Reihe von Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung betrachtet werden[2].

Solchen Belästigungen können Studierende in unterschiedlichen Kontexten ausgesetzt sein:

- Eine Belästigung kann mit einem Bezug zum Studium erfolgen (zB wenn es in einer Lehrveranstaltung dazu gekommen ist) oder es besteht kein direkter Bezug zum Studium (zB ein Vorfall, der sich in privatem Rahmen in einem Studierendenwohnheim ereignet hat).
- Eine Belästigung kann durch andere Studierende oder Uniangehörige, eventuell auch durch Dritte, erfolgen.

In jedem Fall wird empfohlen, als erste Ansprechperson da zu sein, wenn Betroffene sich an Sie wenden.

Die unterschiedlichen Fallkonstellationen sind primär dann relevant, wenn es um die weitere rechtliche Bearbeitung eines Vorfalls geht, was in der Regel nicht in Ihrer Verantwortung als Lehrperson liegt.

Was tue ich, wenn ich sexuelle Belästigungen in meiner Lehrveranstaltung wahrnehme?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder im Studium ist ein Übergriff, der Rechtsfolgen nach sich ziehen kann. Sie wird gesetzlich als Diskriminierung betrachtet. Die Universität hat gegenüber ihren Angehörigen (Mitarbeiter:innen und Studierende) eine Fürsorgepflicht und duldet sexuelle Belästigung nicht.

In Ihren Lehrveranstaltungen sollten Sie beleidigende Äußerungen, anzügliche Witze, sexistische Aussagen und Vergleichbares nicht dulden. Reagieren Sie auf solche Vorfälle und stellen Sie klar, dass diese in Ihrer Lehrveranstaltung nicht toleriert werden.

---

[1] Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz kennt noch **weitere Formen der Belästigung** (geschlechtsbezogene Belästigung oder Belästigung im Zusammenhang mit der **ethnischen Zugehörigkeit,** der **Religion** oder der **Weltanschauung,** des **Alters** oder der **sexuellen Orientierung** einer Person), für welche diese Verhaltensempfehlungen auch gelten.

[2] Die genaue gesetzliche Definition finden Sie in § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Was tue ich, wenn ich Kenntnis von derartigen Vorfällen erlange?

Von möglichen Fällen sexueller Belästigung können Sie entweder über Dritte erfahren, oder dadurch, dass sich Studierende Ihnen als Lehrperson anvertrauen. Diese Belästigung kann im Kontext des Studiums oder auch außerhalb (zB im privaten Bereich) erfolgt sein.

Wenn sich Betroffene von sexueller Belästigung bei Ihnen melden, ist das nicht nur für die betroffene Person, sondern auch für Sie eine herausfordernde Situation.

Da jeder Einzelfall anders ist, gibt es leider kein Patentrezept für ein „richtiges" Umgehen mit dieser Aufgabe. Die Herangehensweise ist immer abhängig von den Bedürfnissen der betroffenen Person, Ihrem Verhältnis zur betroffenen Person, Ihrer Rolle in der Universität und auch Ihren persönlichen Handlungsmöglichkeiten. Allerdings gibt es eine Reihe grundsätzlicher Verhaltensempfehlungen, die Ihnen weiterhelfen können. Ebenso gilt es einige Fallen zu vermeiden, in die Ansprechpersonen hier leicht geraten.

Grundsätzliche Verhaltensempfehlungen:

Im Gespräch mit Betroffenen:

- Sichern Sie der betroffenen Person Vertraulichkeit zu.
- Bleiben Sie möglichst ruhig und überlegt, auch wenn Sie die Situation als sehr dringlich erleben und gern rasch helfen möchten.
- Nehmen Sie sich Zeit und hören Sie zunächst einfach zu, ohne das Gehörte sofort zu bewerten und einzuordnen.
- Vermitteln Sie die Bereitschaft, dem Bericht der Person über ihr subjektives Erleben Glauben zu schenken, auch wenn Ihnen Erzählungen vielleicht unlogisch oder schwer vorstellbar erscheinen.
- Akzeptieren Sie, wenn es Dinge gibt, über die die Person nicht sprechen möchte und drängen Sie nicht auf weitere Fakten.
- Versuchen Sie der betroffenen Person allfällige, unangebrachte Schuldgefühle zu nehmen.
- Besprechen Sie mit der betroffenen Person deren Vorstellungen, wie weiter vorgegangen werden könnte. Bieten Sie an, in Kontakt zu bleiben.
- Seien Sie nicht gekränkt, falls die Person Unterstützungsangebote oder Lösungsvorschläge Ihrerseits ablehnt. Akzeptieren Sie den Umgang der Person mit dem Geschehenen, auch wenn Sie diesen vielleicht nicht nachvollziehen können.
- Versprechen Sie nichts, was Sie in der Folge nicht einhalten können oder wollen.
- Informieren Sie über uniinterne und externe Unterstützungsmöglichkeiten und bieten Sie gegebenenfalls eine Begleitung der betroffenen Person dorthin an.
- Erkennen und benennen Sie Ihre Grenzen: Sie sind Ansprechperson, aber nicht verpflichtet, das Problem (allein) zu lösen. Sie sind nicht aufgerufen, eine psychologische oder eine Rechtsberatung anzubieten. Sie sind nicht verpflichtet, eine Strafanzeige zu erstatten oder darauf hinzuwirken, dass die betroffene Person das tut.

Nach dem Gespräch:

- Dokumentieren Sie für sich das Erfahrene (Gedächtnisprotokoll, eventuell Unterlagen, die Sie bekommen haben). Wenn die betroffene Person den Wunsch äußert, dass derzeit keine weiteren Schritte gesetzt werden sollen, halten Sie auch dies schriftlich fest.
- Holen Sie im Bedarfsfall weitere Informationen zum Thema ein und holen Sie sich Hilfe und Unterstützung. Wenn Sie sich an den AKG oder das Büro für Gleichstellung und Gender Studies wenden möchten, können Sie die Situation dort auch anonymisiert besprechen.
- Falls Sie mit der betroffenen Person ein Handeln Ihrerseits vereinbart haben, setzen Sie dies möglichst rasch um.
- Achten Sie auf Ihre Bedürfnisse als unterstützende Person. Nehmen Sie die eigene Belastung durch die Herausforderung ernst und steuern Sie mit dem gegen, was Ihnen üblicherweise guttut. Nutzen Sie im Bedarfsfall professionelle Unterstützung im Umgehen mit dem Thema, aber auch mit Ihrer Belastung.

Was Sie vermeiden sollten:

- Sich nicht hinreichend kompetent fühlen und deshalb Schilderung und Person möglichst rasch weiter verweisen: Sie entmutigen dadurch eventuell Betroffene, die sich entschlossen haben, Hilfe zu suchen.
- Der betroffenen Person Ihre eigenen Gefühle aufdrängen oder schildern, wie Sie an ihrer Stelle gehandelt hätten/handeln würden: Sie relativieren dadurch die Bedürfnisse/Wahrnehmungen der betroffenen Person.
- Leugnen oder Verharmlosen des Problems der betroffenen Person: Sie wirken sonst nicht wertschätzend und verschlimmern möglicherweise das Erlebte.
- Überidentifikation mit der betroffenen Person: Sie können dann nicht mehr objektiv raten und die Person angemessen unterstützen.
- Sich als allein verantwortlich und als Retter:in sehen: Sie bringen sich und die betroffene Person anderenfalls um die Unterstützung weiterer relevanter Akteur:innen und um mögliche professionelle Beratung, und Sie überlasten sich selbst.

Wer kann im Bedarfsfall weiterhelfen?

(in alphabetischer Reihenfolge)

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Leopold Franzens Universität Innsbruck

Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal (uibk.ac.at)

Büro des Vizerektors für Lehre und Studierende an der Universität Innsbruck

Büro für Gleichstellung und Gender Studies der Leopold Franzens Universität Innsbruck – Bereich Gleichstellung

Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft Universität Innsbruck/Referat für Frauen, Gleichbehandlung und Queer

Psychologische Studierendenberatung

Zentraler Rechtsdienst der Universität

Und

Frauengesundheitszentrum an den Universitätskliniken Innsbruck FGZ

Frauen gegen VerGEWALTigung

Gewaltschutzzentrum Tirol

Klinisch- und gesundheitspsychologische Beratung der Landessanitätsdirektion des Amtes der Tiroler Landesregierung

Männerberatung – Mannsbilder

Psychosoziale Zentren Tirol

Regionalbüro für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Weiterführende Informationen

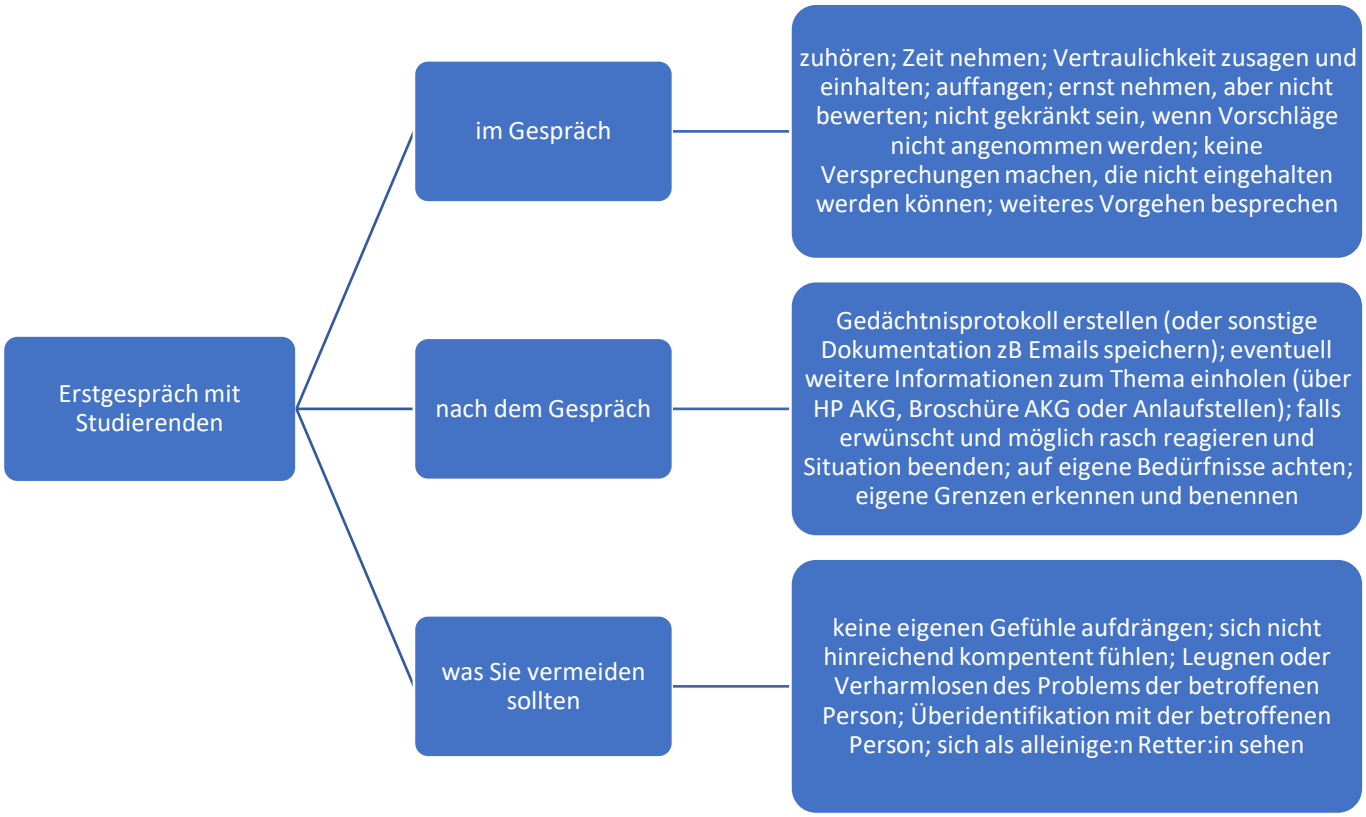
AKG-Broschüre "Belästigungsschutz an Universitäten"

Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich

Informationen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (oesterreich.gv.at)

Infos zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz der Arbeiterkammer

Leitfaden zum Umgang mit rassistischen, sexistischen Äußerungen

Antworten auf konkrete Fragen, die im Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung auftreten können, finden Sie in den FAQs.

Auf einen Blick – Erste Hilfe für Lehrende im Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung