



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

Leitfaden zum Umgang mit Sexismus und sexueller Belästigung

Für alle Angehörigen der TU Wien

INHALT

1	GRUNDSATZERKLÄRUNG GEGEN SEXISMUS UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG	3
2	DEFINITIONEN	4
2.1	Was ist Sexismus?	4
2.2	Was ist Sexuelle Belästigung?	4
	Formen und Beispiele sexueller Belästigung	5
3	FOLGEN FÜR BETROFFENE	5
4	PRÄVENTION	6
5	ANLAUFSTELLEN	6
5.1	Anlaufstellen für Studierende	6
	Innerhalb der TU Wien	6
	Außerhalb der TU Wien	6
5.2	Anlaufstellen für Mitarbeitende	7
	Innerhalb der TU Wien	7
	Außerhalb der TU Wien	7
6	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	7
6.1	Was können Sie als Betroffene_r tun?	7
6.2	Was können Sie als Beobachter_in tun?	7
6.3	Was können Sie als Lehrveranstaltungsleiter_in tun?	8
	Verhalten gegenüber betroffenen Studierenden	8
	Pflichten als Lehrveranstaltungsleiter_in	8
6.4	Was können Sie als Führungskraft tun?	8
	Verantwortung als Führungskraft bei Sexismus und sexueller Belästigung	8
	Pflichten als Vorgesetzte_r	9
	Sensibilisierung der Mitarbeiter_innen	9
	Beobachtung von Sexismus oder sexuelle Belästigungen	9
	Dokumentation	10
	Nachbearbeitung	10
7	RECHTSFOLGEN	10
7.1	Dienstrechtliche Maßnahmen	10
7.2	Gerichtliche Geltendmachung	10
7.3	Studienrechtliche Konsequenzen	11
8	ANHANG	11
8.1	E-Mail Vorlage für nicht weisungsgebundene Vertrauenspersonen und Anlaufstellen	11
8.2	Checkliste Erstgespräch	11
	Für Führungskräfte/Vorgesetzte und weisungsgebundene Stellen	11
	Für nicht weisungsgebundene Stellen und Personen (AKG, Ombudsstelle)	12
8.3	Protokoll Erstgespräch	13

1 Grundsatzklärung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung

Alle Angehörigen der TU Wien haben einen Anspruch und ein Recht auf den Schutz ihrer persönlichen Integrität. Über die gesetzliche Verpflichtung zum Schutz vor sexueller Belästigung hinaus, positioniert sich die TU klar gegen jegliche Art von belästigendem, grenzüberschreitendem Verhalten (wie sexueller Belästigung oder Sexismus) und tritt entschieden dagegen auf!

Das Schaffen eines diskriminierungs- und belästigungsfreien Arbeits- und Studiumfelds ist primär die Aufgabe aller Leitungs- und Betreuungspersonen. Letztlich sind aber alle TU-Angehörigen dazu aufgefordert, dies zu gewährleisten. Es gibt an der TU Wien bereits eine Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz. Als Ergänzung dient dieser Leitfaden der Transparenz über das Procedere im Fall von Sexismus und sexueller Belästigung. Er zeigt Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote für verschiedene involvierte Personengruppen auf. Darüber hinaus wird belästigenden Personen klar aufgezeigt, dass ihr Verhalten nicht geduldet wird und Konsequenzen haben kann.

Sexismus bezeichnet die systematische Diskriminierung und Herabwürdigung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts und kann alle Geschlechter betreffen. Sexismus kann mit sexueller Belästigung einhergehen und bildet in den allermeisten Fällen die Grundlage dafür.

Sexuelle Belästigung ist gemäß § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz jedes Verhalten, das

- einen sexuellen Bezug hat,
- die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- für die Betroffenen unangebracht, unerwünscht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumgebung schafft.

Sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung sind niemals in Ordnung und belasten nicht nur die betroffene Person, sondern schaffen ein feindseliges und konfliktbeladenes Arbeits- und Studiumfeld. Diese Verhaltensweisen können außerdem schwerwiegende Konsequenzen für das psychische und physische Wohlergehen der involvierten Personen und deren Umfeld haben und in weiterer Folge auch die akademische Exzellenz beeinträchtigen.

Dieser Leitfaden soll alle TU-Angehörigen beim Umgang mit diesem sensiblen Thema unterstützen und ihnen konkrete Handlungsempfehlungen an die Hand geben. Zögern Sie nicht bei Auftreten von Sexismus und/oder sexueller Belästigung aktiv zu werden und das Erlebte oder Beobachtete bei den dafür vorgesehenen Stellen (siehe Kapitel 5) zu melden bzw. sich Rat und Hilfe zu holen.

Sie können sich darauf verlassen, dass die TU Wien solche Vorfälle sehr ernst nimmt und Abhilfe schaffen wird.

Wien, 18. September 2023



2 Definitionen

In der Folge werden die Begriffe Sexismus und sexuelle Belästigung definiert, um Vorfälle erkennen und benennen zu können.

2.1 Was ist Sexismus?

Sexismus bezeichnet die systematische Diskriminierung und Herabwürdigung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts und kann alle Geschlechter betreffen. Die Grundlage von Sexismus bilden Geschlechterstereotype.

Sexismus zeigt sich häufig über

- Sexistische Kommentare oder Witze, z.B. „Typisch Frau!“, „Das ist keine Arbeit für Frauen.“ oder „Na eh klar, so denkt nur ein Mann.“
- Eindringliche und beleidigende Fragen zum Familienstand oder zur Familienplanung
- Wiederholtes, unfreiwilliges Outing anderer Personen als inter-, trans- oder nicht-binäre Person oder Infragestellen der Geschlechtsidentität
- Sexistische Inhalte in der Kommunikation oder Werbung, z.B. über Verwendung von stereotypen Bildern oder Formulierungen

Sexismus kann mit sexueller Belästigung einhergehen und bildet in den allermeisten Fällen die Voraussetzung dafür.

2.2 Was ist Sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung sind unerwünschte Verhaltensweisen, die der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind. Dafür, was als unerwünscht gilt, ist die Sicht der betroffenen Person entscheidend. Fühlt sich die betroffene Person belästigt, muss diese jedenfalls geschützt werden.

Merkmale sexueller Belästigung sind:

- Das Verhalten ist für die betroffene Person unerwünscht.
- Das Verhalten ist sexualitätsbezogen.
- Die Würde der betroffenen Person ist verletzt, das Verhalten ist herabwürdigend und respektlos.
- Das Verhalten schafft für betroffenen Person eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumgebung.

Sexuelle Belästigung ist verboten und kann neben strafrechtlichen auch arbeits- und studienrechtliche Konsequenzen haben.

Von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können alle Menschen betroffen sein. Ausgehen kann sexuelle Belästigung sowohl von hausinternen Personen (wie beispielsweise Vorgesetzten und (Studien-)Kolleg_innen), als auch von (haus-) externen Personen, die sich auf dem Gelände der TU Wien befinden (wie beispielsweise Lieferant_innen, Bauarbeiter_innen etc.).

Formen und Beispiele sexueller Belästigung

Nonverbal

- aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials
- unsittliches Entblößen

Verbal

- sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze
- aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben
- sexuell zweideutige Kommentare
- trans- und inter-feindliche Bemerkungen oder Witze
- Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“
- sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung

Körperlich

- jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht
- wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren
- körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

(Diversity Think Tank Consulting GmbH, E-Learning "Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz", 2023)

3 Folgen für Betroffene

Sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung belasten nicht nur die betroffene Person, sondern schaffen ein feindseliges und konfliktbeladenes Arbeitsumfeld. Dies kann schwerwiegende Konsequenzen für das psychische und physische Wohlergehen der involvierten Personen und deren Umfeld haben und die akademische Exzellenz gefährden.

Unter anderem können laut UniSAFE folgende Konsequenzen auftreten:

- Rückgang der Arbeitsproduktivität, Überlegungen, den akademischen Sektor zu verlassen
- Stress, Angstzustände, Depressionen, Posttraumatische Belastungsstörung, Selbstmordversuche und Selbstmorde
- Kopfschmerzen, Magenschmerzen, Schlafstörungen, Drogen- und Alkoholmissbrauch

- Absicht zum Studienabbruch/ tatsächlicher Studienabbruch, erzwungene Mobilität
- Reduziert Motivation, Leistung, Engagement, Beteiligung
- Wirkt sich auf Peer- und Arbeitsgruppen, Forschungsprojekte, das private und das Arbeitsumfeld aus
- Negative Auswirkungen auf Qualität und Exzellenz von Forschung und Lehre

(Lipinsky et al. 2022. UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften. Datenfile Version 1.0.0.).

4 Prävention

Die wichtigste Maßnahme um Sexismus und sexueller Belästigung vorzubeugen ist ein Bewusstsein dafür zu schaffen, worum es sich konkret dabei handelt und welche negativen Folgen solche Verhaltensweisen haben.

- Nutzen Sie das E-Learning Angebot der TU Wien, um ein grundlegendes Verständnis für die Thematik zu entwickeln.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und tragen Sie so zu einem wertschätzenden Klima an der TU Wien bei, in dem sich alle wohlfühlen.
- Treten Sie klar gegen sexistisches Verhalten auf, da dieses häufig die Grundlage für sexuelle Belästigung darstellt.

5 Anlaufstellen

5.1 Anlaufstellen für Studierende

Innerhalb der TU Wien

- Psychosoziale Studierendenberatung
- Ombudsstelle der TU Wien für Studium und Lehre

Interessensvertretungen an der TU Wien

- Referat für Gleichbehandlung und Frauenförderung (HTU)
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Außerhalb der TU Wien

- Ombudsstelle für Studierende (Ministerium)
- 24-Stunden Frauennotruf
- Männerberatung Wien
- 24/7 Telefonberatung für Männer
- Courage* Beratungsstelle
- CHA(I)NGE Peergroup

5.2 Anlaufstellen für Mitarbeitende

Innerhalb der TU Wien

- Abteilung Genderkompetenz (**weisungsgebunden**)
in Zusammenarbeit mit externer psychologischer und juristischer Beratung

Interessensvertretungen an der TU Wien

- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (**vertraulich**)
- Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal
- Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal

Außerhalb der TU Wien

- Bundes- Gleichbehandlungskommission
- Arbeiterkammer
- 24-Stunden Frauennotruf
- Männerberatung Wien
- 24/7 Telefonberatung für Männer
- Courage* Beratungsstelle
- CHA(I)NGE Peergroup

Das ist der [Link](#) zu den oben genannten Anlaufstellen.

6 Handlungsempfehlungen

6.1 Was können Sie als Betroffene_r tun?

Wenn Sie von sexistischem Verhalten und/oder sexuelle Belästigung betroffen sind, ermutigen wir Sie, den Vorfall zu benennen, zu dokumentieren und sich bei den in diesem Leitfaden genannten Anlaufstellen (Kapitel 5) Unterstützung zu holen. Sie können sich darauf verlassen, dass die TU Wien Vorfälle ernst nimmt und Abhilfe schaffen wird.

6.2 Was können Sie als Beobachter_in tun?

Wir ermutigen Sie, bei Beobachtung von sexistischem Verhalten und/oder sexueller Belästigung die betroffene Person mit deren Zustimmung aktiv zu unterstützen. Dies können sie beispielsweise durch:

- Situation unterbrechen (eine der beteiligten Personen ansprechen, beispielsweise nach dem Weg / nach Hilfe bei etwas fragen o.ä.)
- Täter_in im Nachhinein unter vier Augen auf die Situation ansprechen und nach der Intention fragen. Der_dem Täter_in rückmelden, wie die Situation auf Außenstehende gewirkt hat.
- Direkt ansprechen „Das ist absolut inakzeptabel“ oder „Hier wurde eindeutig eine Grenze überschritten“ oder „Hören Sie sofort damit auf“
- Bieten Sie der betroffenen Person unter vier Augen Unterstützung an

- Vorfall im Detail dokumentieren (siehe Kapitel 6.4. Abschnitt „Dokumentation“)

Gehen Sie mit Feingefühl vor und holen Sie sich gegebenenfalls Unterstützung bei einer der Anlaufstellen (siehe Kapitel 5)!

6.3 Was können Sie als Lehrveranstaltungsleiter_in tun?

Verhalten gegenüber betroffenen Studierenden

Wenn Sie sexistisches Verhalten oder sexuelle Belästigung bei Ihren Studierenden beobachten, gehen Sie aktiv dagegen vor und unterstützen Sie die betroffene(n) Person(e)n. Wie Sie dies tun können, lesen Sie in Kapitel 6.2 „Was können Sie als Beobachter_in tun?“

Wenn Ihnen mündlich oder schriftlich ein Fall sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung zugetragen wird, nehmen Sie die Schilderungen der betroffenen Studierenden ernst. Fragen Sie die betroffene Person, wie Sie sie am besten unterstützen können. Als Hilfestellung dafür können Ihnen die Checkliste und der E-Mail- Entwurf im Anhang dienen. Informieren Sie die betroffene Person über Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der TU Wien (siehe Kapitel 5).

Ganz allgemein gilt: Unternehmen Sie nichts ohne Absprache und klares Einverständnis der betroffenen Person.

Je nachdem wie sich die Situation für die betroffene Person darstellt, können beispielsweise ein Wechsel der Übungsgruppe, eine alternative Form der Leistungserbringung und ähnliche Maßnahmen Möglichkeiten darstellen Abhilfe zu schaffen. Wichtig ist, dass Sie solche Maßnahmen immer in Absprache und mit expliziter Zustimmung der betroffenen Person setzen.

Pflichten als Lehrveranstaltungsleiter_in

Wenn Lehrenden Vorfälle von Sexismus oder sexueller Belästigung bekannt werden, oder von ihnen selbst wahrgenommen werden, ist die Lehrveranstaltungsleitung infolge Vorliegens einer Gefährdung verpflichtet, die_den belästigende_n Studierenden vorübergehend vom Lehrbetrieb auszuschließen oder durch den TU GUT Objektschutz zum Verlassen der Universitätsliegenschaft zu veranlassen (§ 6 Hausordnung der Satzung der TU Wien). Über den Vorfall ist umgehend die_der zuständige Studiendekan_in zu informieren.

Die_der Studiendekan_in kann eine Normverdeutlichung in der betroffenen Lehrveranstaltung machen, in der klar gegen sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung Stellung bezogen wird und verdeutlicht wird, dass ein solches Verhalten an der TU Wien nicht geduldet wird.

6.4 Was können Sie als Führungskraft tun?

Verantwortung als Führungskraft bei Sexismus und sexueller Belästigung

Ein aufmerksamer und sensibler Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung gehört zur Führungsaufgabe.

Fürsorgepflicht

Als Führungskraft, egal ob im Bereich Forschung, Lehre oder Verwaltung, haben Sie im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht Ihre Mitarbeiter_innen vor Sexismus und sexueller Belästigung zu schützen. Die geschlechtliche Selbstbestimmung, die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Mitarbeiter_innen darf nicht gefährdet werden.

Abhilfepflichtung

Führungskräfte sind daher verantwortlich, auf Fälle von Sexismus und/oder sexueller Belästigung umgehend aber umsichtig zu reagieren und für angemessene Abhilfe zu sorgen.

Pflichten als Vorgesetzte_r

- Schaffen Sie die Voraussetzungen für ein vertrauensvolles und wertschätzendes Arbeitsklima.
- Fördern Sie ein respektvolles Miteinander.
- Sie sind dafür verantwortlich, dass in Ihrem Aufgabenbereich die persönliche Integrität und Würde aller Mitarbeiter_innen respektiert wird und Sexismus/sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbleibt.
- Nutzen Sie die Möglichkeiten von Schulungen
- Erkennen Sie die Anzeichen von Belästigungen
- Handeln Sie bei Verdacht oder konkreten Vorfällen umgehend aber umsichtig
- Stoppen Sie Belästigungen

Sensibilisierung der Mitarbeiter_innen

Es ist wichtig, dass Ihre Mitarbeiter_innen die Definition von Sexismus und sexueller Belästigung kennen und sich der verschiedenen Formen bewusst sind.

Fordern Sie Ihre Mitarbeiter_innen auf, die angebotenen E-Learnings der TU Wien zu absolvieren.

Nutzen Sie die Möglichkeit an angebotenen Schulungen teilzunehmen.

Beobachtung von Sexismus oder sexuelle Belästigungen

Sobald Sie als Führungskraft von einer Belästigung erfahren, müssen Sie diese Information ernst nehmen und aktiv werden.

Kenntnis erlangen

- Sprechen Sie zuerst mit der betroffenen Person. Als Hilfestellung dafür dient die Checkliste (siehe Kapitel 8.2).
- Schreiten Sie unverzüglich ein, wenn Sie Sexismus oder sexuelle Belästigung beobachten. (siehe Kapitel 6.2)
- Machen Sie deutlich, dass der Vorfall ernst genommen wird.
- Machen Sie frühzeitig darauf aufmerksam, dass Sie Ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen müssen. D.h., dass Sie nicht jeden Fall vertraulich behandeln können.

Nehmen Sie Kontakt mit Anlaufstellen auf

Wenn Sie Fragen haben oder nicht wissen, was Sie tun sollen, nehmen Sie Kontakt mit einer der Anlaufstellen (siehe Kapitel 5) auf und holen Sie sich dort Rat.

Fürsorgepflicht ausüben

- Bieten Sie Ihre Unterstützung an und machen Sie die betroffene Person auf bestehende Unterstützungsangebote (siehe Kapitel 5) aufmerksam. Versprechen Sie aber nur, was Sie auch einhalten können!
- Belassen Sie die Deutungshoheit des Vorfalls bei der betroffenen Person.
- Treffen Sie Abhilfemaßnahmen (z.B. räumliche Trennung), um ab sofort jede weitere sexuelle Belästigung zu verhindern. Schützen Sie gleichzeitig die in Verdacht geratene Person vor voreiligen Verurteilungen.

Beschuldigte Person anhören

- Suchen Sie das Gespräch mit der beschuldigten Person und konfrontieren Sie diese mit den Vorwürfen.
- Stellen Sie klar, dass ein derartiges Verhalten nicht toleriert wird.

- Geben Sie Gelegenheit zur Stellungnahme.
- Das Gespräch soll kein Verhör sein.
- Respektieren Sie auch die Persönlichkeit der beschuldigten Person.

Dokumentation

Bitte dokumentieren Sie alle Vorkommnisse und Handlungsschritte, die sie in Folge dessen gesetzt haben. Eine Vorlage, wie eine solche Dokumentation aussehen kann, finden Sie in Kapitel 8.3.

Bitte stellen Sie sicher, dass die Dokumentation nur für Sie zugänglich ist (tu.files bietet ein entsprechendes Berechtigungskonzept und Backup) und dass die Dokumentation an einem sicheren Ort gespeichert ist (tu.files bietet eine sichere Möglichkeit dafür). Wenn Sie das Dokument auf Ihrer Festplatte speichern, muss der Zugang passwortgeschützt und die Festplatte verschlüsselt sein.

Nachbearbeitung

Gab es in Ihrem Verantwortungsbereich einen Vorfall sexueller Belästigung, so belastet dies nicht nur die betroffene Person, sondern das gesamte Team. Darum ist es wichtig, dass solche Vorkommnisse im Team mit Hilfe von Expert_innen aufgearbeitet werden und eine Supervision erfolgt. Bitte wenden Sie sich für solche Angebote an die Personalentwicklung der TU Wien.

7 Rechtsfolgen

7.1 Dienstrechtliche Maßnahmen

Dienstrechtlich gilt sexuelle Belästigung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis (§ 8 B-GIBG).

Maßnahmen können sein:

- Ermahnung
- Verwarnung
- Versetzung

In schwerwiegenden Fällen kann eine Kündigung oder sogar eine Entlassung ausgesprochen werden.

7.2 Gerichtliche Geltendmachung

Die betroffene Person hat Anspruch auf einen angemessenen Schadenersatz in der **Mindesthöhe** von 1.000 Euro. Der Schadenersatzanspruch muss gerichtlich geltend gemacht werden. Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs beträgt drei Jahre.

Die betroffene Person muss die sexuelle Belästigung glaubhaft machen. Die_der Belästiger_in muss hingegen beweisen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.

Sexuelle Belästigung kann zusätzlich auch **strafrechtliche** Folgen für die_den Belästiger_in haben.

Vom Strafrecht sind u.a. folgende Delikte umfasst: Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses, geschlechtliche Nötigung, **Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung, Sexuelle Belästigung, Vergewaltigung.**

7.3 Studienrechtliche Konsequenzen

Sexuelle Belästigung stellt eine schwerwiegende Gefährdung von anderen Personen dar und kann daher auf Dauer zum Ausschluss von sämtlichen Studien der TU Wien führen (§ 68 Abs. 1 Z 8 Universitätsgesetz 2002). Mit dem Ausschluss vom Studium kann ein Betretungsverbot für sämtliche Liegenschaften der TU Wien verbunden werden.

Wenn Lehrenden Vorfälle von Sexismus oder sexueller Belästigung bekannt werden, oder von ihnen selbst wahrgenommen werden, ist die Lehrveranstaltungsleitung infolge Vorliegens einer Gefährdung verpflichtet, die den belästigende/n Studierenden vorübergehend vom Lehrbetrieb auszuschließen oder durch den TU GUT Objektschutz zum Verlassen der Universitätsliegenschaft zu veranlassen (§ 6 Hausordnung der Satzung der TU Wien). Über den Vorfall ist umgehend die der zuständige Studiendekan_in zu informieren.

8 Anhang

8.1 E-Mail Vorlage für nicht weisungsgebundene Vertrauenspersonen und Anlaufstellen

Anrede,

ich/wir habe/n Ihre Mail erhalten und möchte/n mich/uns für Ihr Vertrauen und Ihren Mut, sich zu melden, danken. Ich/Wir versichere/n Ihnen, dass wir/ ich den Vorfall ernst nehme/n und ich mich/ wir uns darum kümmern.

Wären Sie zu einem persönlichen Gespräch am *Datum/ Uhrzeit/ Ort* bereit, um den Vorfall und mögliche nächste Schritte zu besprechen?

Gerne können Sie zu diesem (wie zu jedem weiteren) Gespräch, eine Vertrauensperson Ihrer Wahl mitbringen.

Ich/ Wir werde/n keine Schritte gegen Ihren Willen setzen und mit Ihnen gemeinsam Handlungsoptionen eruieren. Fürs Erste wäre es hilfreich, wenn Sie bald möglichst ein detailliertes Gedächtnisprotokoll zu Dokumentationszwecken anfertigen und alles niederschreiben, was Ihnen in Zusammenhang mit dem Vorfall in Erinnerung ist. Die Erinnerungen verschwimmen oft sehr schnell, daher sollten sie möglichst schnell nach dem Vorfall niedergeschrieben werden.

Untenstehend finden Sie außerdem eine Liste mit Unterstützungsangeboten, die Sie sehr gerne in Anspruch nehmen können.

Ich / wir freue/n uns auf Ihre Rückmeldung!

Liebe Grüße, xxxxx

Bitte schicken Sie eine Liste von Anlaufstellen und Unterstützungsangeboten (siehe Kapitel 5) mit.

8.2 Checkliste Erstgespräch

Für Führungskräfte/Vorgesetzte und weisungsgebundene Stellen

- Stellen Sie vor dem Erstgespräch gegenüber der betroffenen Person klar, dass Sie als Arbeitgeber_in eine Fürsorgepflicht haben und dieser sobald ein Fall von sexueller Belästigung gemeldet wird, nachkommen müssen. Bieten Sie der Person an, dass sie sich, wenn sie sich vertraulich und anonym an eine Stelle wenden möchte, an den AKG oder die Ombudsstelle für Studium und Lehre sowie alle TU externen Anlaufstellen (siehe Kapitel 5) wenden kann.
- Stellen Sie im Vorfeld sicher, dass die betroffene Person eine Vertrauensperson ihrer Wahl zum Erstgespräch (und allen weiteren) mitbringen kann

- Stellen Sie sicher, dass das Gespräch in einer freundlichen und sicheren Atmosphäre stattfindet (keine Unterbrechungen durch andere, Telefon etc.)
- Kommunizieren Sie klar Ihre Rolle und damit verbundene Verschwiegenheits- bzw. Geheimhaltungspflichten
- Nehmen Sie die Person ernst und glauben Sie der Person, was sie schildert
- Danken Sie der Person für Ihr Kommen und Ihren Mut darüber zu sprechen
- Lassen Sie die Person schildern was genau passiert ist und unterbrechen Sie sie nicht
- Achten Sie darauf, dass alle Informationen über Ort, Zeitpunkt und beteiligte Personen am Vorfall genannt werden (siehe Protokollvorlage)
- Wenn sich bei dem Vorfall um eine sexuelle Belästigung handelt und die betroffene Person diesen als solche empfunden hat, informieren Sie die Person darüber, dass die Arbeitgeberorganisation eine Fürsorgepflicht hat und verpflichtet ist nach dieser zu handeln
- Erklären Sie der Person, welche weiteren Schritte (Abhilfemaßnahmen) jetzt gesetzt werden (können) (siehe Leitfaden, Kapitel 6.4) und was das für die betroffene Person bedeutet
- Fragen Sie die Person, was sie möchte und mit welchen Schritten sie einverstanden ist
- Holen Sie sich eine Einverständniserklärung für die konkreten weiteren Schritte, die sie miteinander vereinbart haben (am besten schriftlich)
- Bitten Sie die Person ein Gedächtnisprotokoll über den Vorfall anzufertigen, das so detailliert wie möglich alles festhält (damit sollte man nicht warten, die Erinnerungen verschwimmen schnell)
- Informieren Sie betroffene Personen über mögliche Anlaufstellen für rechtliche und psychologische Beratung
- Dokumentieren Sie alles was besprochen wurde
- Bitte stellen Sie sicher, dass die Dokumentation nur für Sie zugänglich ist (tu.files bietet ein entsprechendes Berechtigungskonzept und Backup) und dass die Dokumentation an einem sicheren Ort gespeichert ist (tu.files bietet eine sichere Möglichkeit dafür). Wenn Sie das Dokument auf Ihrer Festplatte speichern, muss der Zugang passwortgeschützt und die Festplatte verschlüsselt sein.

Für nicht weisungsgebundene Stellen und Personen (AKG, Ombudsstelle)

- Stellen Sie sicher, dass die Person sich anonym und vertraulich an Sie wenden kann
- Stellen Sie klar, dass ohne Zustimmung der betroffenen Person keine Schritte gesetzt werden
- Stellen Sie im Vorfeld sicher, dass die betroffene Person eine Vertrauensperson ihrer Wahl zum Erstgespräch (und allen weiteren) mitbringen kann
- Stellen Sie sicher, dass das Gespräch in einer freundlichen und sicheren Atmosphäre stattfindet (keine Unterbrechungen durch andere, Telefon etc.)
- Nehmen Sie die Person ernst und glauben Sie der Person, was sie schildert
- Danken Sie der Person für Ihr Kommen und Ihren Mut darüber zu sprechen
- Lassen Sie die Person schildern, was genau passiert ist und unterbrechen Sie sie nicht
- Achten Sie darauf, dass alle Informationen über Ort, Zeitpunkt und beteiligte Personen am Vorfall genannt werden (siehe Protokollvorlage)
- Erklären Sie der Person, welche weiteren Schritte jetzt gesetzt werden (können) (siehe Leitfaden, Kapitel 6.3) und was das für die betroffene Person bedeutet
- Fragen Sie die Person, was sie möchte und mit welchen Schritten sie einverstanden ist
- Holen Sie sich eine Einverständniserklärung für die konkreten weiteren Schritte, die sie miteinander vereinbart haben (am besten schriftlich)

- Bitten Sie die Person ein Gedächtnisprotokoll über den Vorfall anzufertigen, das so detailliert wie möglich alles festhält (damit sollte man nicht warten, die Erinnerungen verschwimmen schnell)
- Informieren Sie betroffene Personen über mögliche Anlaufstellen für rechtliche und psychologische Beratung
- Dokumentieren Sie alles was besprochen wurde
- Bitte stellen Sie sicher, dass die Dokumentation nur für Sie zugänglich ist (tu.files bietet ein entsprechendes Berechtigungskonzept und Backup) und dass die Dokumentation an einem sicheren Ort gespeichert ist (tu.files bietet eine sichere Möglichkeit dafür). Wenn Sie das Dokument auf Ihrer Festplatte speichern, muss der Zugang passwortgeschützt und die Festplatte verschlüsselt sein.

8.3 Protokoll Erstgespräch

Datum und Ort des Gesprächs:

Anwesende Personen:

Ablauf des Gesprächs:

Von wem wurde der Vorfall wann gemeldet:

Wie wurde der Vorfall gemeldet:
(Schriftlich, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch)

Wer ist betroffen:
(Name, Fakultät)

Rolle(n) der betroffenen Person an der TU:
(Student_in, Mitarbeiter_in, beides, Führungskraft, LVA-Leitung etc.)

Was ist aus Sicht der betroffenen Person passiert?

Wann und wo fand der Vorfall statt:

Form der Belästigung (verbal, non-verbal, körperlich) und Häufigkeit:

Von wem ging das gemeldete Verhalten aus?

Rolle(n) der beschuldigten Person an der TU:
(Student_in, Mitarbeiter_in, beides, Führungskraft, LVA-Leitung etc.)

Wer wurde über den Vorfall informiert?

Was ist der betroffenen Person wichtig:

Diese weiteren Schritte wurden vereinbart:

Unterschrift der betroffenen Person