

## ***Umgang mit Grenzüberschreitung und sexueller Belästigung während der Ausbildung - für Berufsbildende und Vorgesetzte***

### ***Gesprächsleitfaden***

#### **1. Für den Gesprächseinstieg einen guten Rahmen schaffen**

Voraussetzung für eine gelingende Beratung zum Thema Sexuelle Belästigung sind gute Rahmenbedingungen. Dazu gehören

- ein geeigneter Raum ohne telefonische oder andere Störmöglichkeiten
- kein Hinweis für andere Mitarbeitende oder Lernende/Studierende, weshalb Sie und die betroffene Person sich dort treffen
- Ihr Hinweis, dass das Gespräch vertraulich bleibt und Sie, ohne die Einwilligung der betroffenen Person, keine weiteren Schritte unternehmen.
- Halten Sie fest, wie viel Zeit für das Gespräch zur Verfügung steht.

#### **2. Verstehen, was passiert ist**

Gehen Sie beim Gespräch immer von der individuellen Wirklichkeit der betroffenen Person aus und respektieren Sie deren Wahrnehmung. Hören Sie zu und nehmen Sie sowohl die Aussage wie auch die Gefühle der betroffenen Person ernst.

- Lassen Sie die betroffene Person das Problem darstellen
- Fragen Sie genau nach, versuchen Sie zu erkunden, was genau die Betroffenheit hervorgerufen hat und wie stark die betroffene Person unter der Situation leidet. Direkte Fragen verletzen nicht – oft nehmen sie der betroffenen Person die Angst ihr Anliegen zu schildern.
- Wann und wo ist es passiert?
- Ist dies schon öfters passiert?
- Um wen geht es? Insistieren Sie vorerst nicht, wenn die ratsuchende Person keine Namen nennen will.
- Sind weitere Personen davon betroffen/involviert?
- Hat jemand anderes etwas gesehen oder gehört? gibt es Zeuginnen/Zeugen?
- Hat die betroffene Person mit weiteren Personen darüber gesprochen bzw. sich Notizen gemacht?

### **3. Bedarf erkunden**

Unterstützen Sie die betroffene Person dabei, herauszufinden, was sie erreichen will. Versuchen Sie, genau herauszufinden, wie sich die Situation verändern müsste, damit sich die betroffene Person wieder frei bewegen könnte. Fragen Sie kritisch nach: «Wie wäre es, wenn...?»

### **4. Strategien entwickeln**

Die betroffene Person entwickelt mögliche Handlungsstrategien, die sie in der Folge einander gegenüberstellt. Helfen Sie ihr, eine für sie «stimmige» Vorgehensweise zu finden. Respektieren Sie dabei das (langsame) Tempo, die Grenzen und Ressourcen der betroffenen Person.

Falls die betroffene Person sich nicht weiter öffnen möchte, versuchen Sie herauszufinden, wem sie sich anvertrauen möchte (evt. neutrale Anlaufstelle).

### **5. Aufgaben klären**

Klären Sie ab, welche konkreten Erwartungen die betroffene Person für die nächsten Schritte an Sie hat. Stellen Sie klar, was Sie tun können und was Ihnen nicht möglich ist.

Klären Sie ab, wer darüber informiert werden darf. Je nach Situation und Schweregrad des Ereignisses, müssen Sie der betroffenen Person weitere Schritte aufzeigen, die zu unternehmen sind.

### **6. Abschluss**

Oft braucht die betroffene Person noch etwas Zeit, um sich für eine Vorgehensweise zu entscheiden. Lassen Sie ihr diese Zeit – schliessen Sie das Gespräch jedoch mit klaren Abmachungen ab (Wer macht was bis wann?).

Vereinbaren Sie schon zu diesem Zeitpunkt einen neuen Termin für ein weiteres Gespräch. Dies kann auch eine Kontaktaufnahme per Telefon sein.

Machen Sie eine Gesprächsnotiz, die Sie vertraulich ablegen.

Quellen:

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.), (2008): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungspersonen. Konzept und Texte von Lu Decurtins, Bettina Kurz und Judith Wissmann Lukesch, Bern.
- Véronique Ducret (2004): Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe, Zürich. In dieser Publikation befasst sich das Kapitel 5, S. 93 ff mit der Rolle von Ansprechpersonen.

## **Gesprächsleitfaden erstellt durch**

Projektleiterin Edith Saner, Dipl. Betriebsausbilderin und Coach ([www.saner-gmbh.ch](http://www.saner-gmbh.ch))  
von Seiten der OdA GS Aargau AG: Daisy Bucher und Irmgard Wartmann

November 2021 . OdA GS Aargau AG