

Grenzüberschreitung und sexuelle Belästigung in der Praxisausbildung

Gesprächsleitfaden für Berufsbildende und Vorgesetzte

(Version 27.09. 2021)

1. Für den Gesprächseinstieg einen guten Rahmen schaffen

Wichtig für eine Beratung zum Thema Sexuelle Belästigung sind gute äussere Bedingungen:

- Dazu gehört ein geeigneter Raum ohne telefonische oder andere Störung.
- Für andere Mitarbeitende oder auch Lernende/Studierende darf nicht ersichtlich sein, warum Sie und die betroffene Person sich dort treffen.
- Weisen Sie darauf hin, dass das Gespräch vertraulich bleibt, dass Sie nichts unternehmen, ohne die Einwilligung der betroffenen Person.
- 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 nach, versuchen Sie zu erkunden, was genau die Betroffenheit hervorgerufen hat und wie stark die betroffene Person unter der Situation leidet. Fragen Sie genau nach. Direkte Fragen verletzen nicht – oft nehmen sie betroffenen Person die Angst, ihr Anliegen zu schildern.
- Wann und wo ist es passiert?
- Ist dies schon öfters vorgekommen?
- Um wen geht es? Insistieren Sie vorerst aber nicht, wenn die ratsuchende Person keine Namen nennen will.
- Sind noch andere Personen davon betroffen?
- Hat jemand anderes etwas gesehen oder gehört? Gibt es Zeuginnen oder Zeugen?
- Hat die betroffene Person mit jemandem 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 (ev. 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.