

UNTER 4 AUGEN

In unserem Team arbeitet ein Kollege, der mir sehr häufig verbal durch erotisierte Äußerungen aber auch körperlich zu nahekommt. Bisher habe ich gedacht, ich könnte diese plumpe Art einfach ignorieren. Aber ich merke, dass mich diese Vorfälle sehr kränken. Was soll ich bloß machen?

Coach Iris Koall antwortet: Ihre Verwirrung ist sehr verständlich. Ihre Schilderung beschreibt den Graubereich zwischen sexualisierter Arbeitsbeziehung, die nicht gestattet ist, und einem Flirt-Verhalten, das Bestandteil eines Kontaktes von Erwachsenen sein kann. Beachtenswert ist, dass nicht jede Liebesbeziehung der Zusammenarbeit schadet, aber ein Arbeitsverhältnis durch eine sexualisierte Aufladung gestört werden kann. Es ist auch unklar, was ihr Kollege intendiert. Verschiedene Beweggründe sind denkbar: Es kann zum Beispiel sein, dass es sich um eine Form von Rivalität handelt, mit der er Ihre Grenzen und Belastbarkeit austesten und herausfinden will, inwieweit Sie in Ihrem Arbeitsfluss und der Zusammenarbeit zu stören sind, damit Sie weniger leistungsfähig werden.

Als gesetzliche Regelungen und Prozedere zum Schutz vor sexueller Belästigung gelten das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz vom 24. April 2018. Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehören nach AGG § 12 die Fürsorgepflicht der Hochschule und des Vorgesetzten, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen und nach § 3,4 AGG gegen definierte sexuelle Belästigung (auch präventiv) vorzugehen.

Ich rate Ihnen: Holen Sie sich gegebenenfalls professionelle (psychologische) Unterstützung und besprechen Sie Ihre negativen Eindrücke. Seien Sie sorgsam mit Ihren Berichten, bevor Sie die Sachlage geklärt haben. Die beschuldigte Person wird sich sehr wahrscheinlich auch gegen Ihre Vorwürfe wehren und der Schaden auf beiden Seiten kann immens sein. Je nach Ihren Möglichkeiten und der Schwere der Übergriffe kann folgendes abgestuftes Verfahren sinnvoll sein:

1. Bei einem einmaligen Vorfall rate ich Ihnen, die beschuldigte Person so konkret wie möglich auf den Vorfall anzusprechen. Ermöglichen Sie einen Gesprächstermin an einem neutralen Ort, den Sie jederzeit verlassen können. Wenn es Ihnen sinnvoll erscheint, nehmen Sie eine Vertrauensperson mit, die als Zeugin fungieren kann. Hierbei gilt auch die Definition von Übergriff der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): Es kommt nicht darauf an, wie etwas gemeint war, sondern wie es als Abwertung bei Ihnen angekommen ist. Sehen Sie sich zum Beispiel den frei verfügbaren Film „Tea Consent“ an, um argumentativ Absicht und Wirkung zu differenzieren.
2. Bei gravierenden Übergriffen: Dokumentieren Sie Ihre Erlebnisse nach Zeit, Ort, Kontext, Aussagen/Handlungen. Nehmen Sie Kontakt zu Zeugen und Zeuginnen auf und vereinbaren Sie ein Gespräch mit dem oder der Vorgesetzten.
3. Wenn es Ihnen nach den Beratungen und gegebenenfalls der Schwere eines Übergriffs sinnvoll erscheint, schalten Sie die zuständige Antidiskriminierungsstelle oder Gleichstellungsstelle der Hochschule ein. Es gibt an einigen Hochschulen klar Prozedere, die den schwierigen Prozess versachlichen und Sie aus der Schusslinie nehmen. In diesem Klärungsprozess werden beide Parteien angehört und der Fall für eine mögliche juristische Klärung dokumentiert. Für Angestellte gilt, dass je nach Schwere oder Häufigkeit des Übergriffs ein formales Personalverfahren mit Sanktionierungen eingeleitet wird.



Foto: privat

DR. IRIS KOALL

ist Wissenschaftscoach und Trainerin insbesondere zu den Themen von Kompetenz- und Karriereentwicklung, Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung sowie Gender und Diversity. **Zudem ist sie Mitglied im Coachingnetz Wissenschaft, das Partner der DUZ ist.**

Downloads: Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung der Universität Freiburg: <https://tinyurl.com/y33qspk8>; Empfehlung der HRK, 4/2018: <https://tinyurl.com/y4zzymqo>

www.coachingnetz-wissenschaft.de