



Ergänzende Hinweise der Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU zu Beratungsgesprächen bei Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Stalking

Das Gespräch, das Sie mit Betroffenen führen ist **streng vertraulich**. Als Frauenbeauftragte unterliegen Sie der **Schweigepflicht** und dürfen weitere Schritte nur unternehmen, wenn Sie das Mandat der betroffenen Person erhalten und das weitere Vorgehen vereinbart haben.

Meistens haben Betroffene eine Situation erlebt, die sie als sehr belastend wahrnehmen. Beachten Sie das während des Beratungsgesprächs und nehmen Sie sich auf jeden Fall **genug Zeit**. Wenn die Zeit nicht ausreicht, vereinbaren Sie einen weiteren Termin. Stellen Sie auch sicher, dass sich der Raum für ein vertrauliches Gespräch eignet.

Dokumentieren Sie das Gespräch auf jeden Fall **schriftlich** (z.B. Vorlage Gesprächsprotokoll). Weisen Sie Ratsuchende darauf hin, dass dies notwendig ist, die Angaben aber trotzdem vertraulich sind. Lassen Sie sich Ihre Mitschriften am Ende des Beratungsgesprächs unterschreiben.

Beratungsgespräch:

Für viele Betroffene ist es schon eine große Hilfe, wenn sie ihr Anliegen einer Person erzählen können, die aufmerksam zuhört und das Gesagte ernst nimmt. Lassen Sie die ratsuchende Person also zunächst einmal erzählen.

Orientieren Sie sich dann am Gesprächsprotokoll, **sortieren** Sie die Schilderung und fragen Sie möglichst genau nach: Wann und wo? Was ist genau passiert? Wer war beteiligt etc.?

Wenn etwas unklar ist, fragen Sie solange nach, bis Sie sich ein Bild der geschilderten Situation machen können. Bleiben Sie dabei höflich, aber haben Sie keine Scheu auch Widersprüchliches aufzugreifen und nachzuhaken, wenn Sie etwas nicht verstanden haben.

Vermeiden Sie vorschnelle Kommentare und Bewertungen (wichtig: Neutralität und Ambivalenztoleranz). Beachten Sie, dass die Universität sehr hierarchisch organisiert ist, es viele Abhängigkeiten gibt und für einzelne Personen bisweilen viel auf dem Spiel steht. Dies macht es für Betroffene oftmals schwierig von Anfang an angemessen oder eindeutig auf Grenzverletzungen zu reagieren.

Nachdem der Sachverhalt geklärt ist, besprechen Sie **Möglichkeiten und Optionen** und holen sich ggfs. das Mandat ein, um weitere Schritte zu unternehmen und/oder weitere Gespräche zu führen.

Klären Sie Betroffene auf jeden Fall über die Möglichkeiten und vor allem die **Grenzen** auf, die Sie als Frauenbeauftragte bzgl. weiterer Schritte und Maßnahmen haben. Um etwa Rechtsberatung oder psychologische Beratung zu erhalten, müssen Sie Betroffene auf jeden Fall an entsprechende Stellen weiterleiten. Auch disziplinarische Maßnahmen können nur von den entsprechenden Vorgesetzten veranlasst werden.

Mögliche **Angebote**, die Sie als Frauenbeauftragte machen können: Gespräch (einzeln oder gemeinsam) mit dem/der Beschuldigten, Gespräch (einzeln oder gemeinsam) mit dem/der Vorgesetzten an der Fakultät oder mit entsprechenden Personen aus dem Personal- oder Rechtsdezernat, gemeinsames Überlegen möglicher Maßnahmen, Unterstützung/Begleitung bei schwierigen Gesprächen etc. und viele weitere Möglichkeiten, die aber abhängig von der Situation sind. Beachten Sie, dass immer die Ratsuchende das weitere Vorgehen vorgibt.