universität wien

CHECKLISTE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Vorgehen bei sexueller Belästigung

HINSCHAUEN. ANSPRECHEN. ERNSTNEHMEN.

Mehr auf **urespect.univie.ac.at**

Klare Haltung, Prävention und Hilfe als Führungsaufgabe

Führungskräften kommt besondere Verantwortung beim Umgang mit dem Thema (sexuelle) Belästigung zu. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sorgen Sie aktiv für ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studienumfeld. Informiert, umsichtig und sensibel zu handeln, gehört zur Führungsaufgabe.

- Schauen Sie hin
- Nehmen Sie Hinweise ernst
- Positionieren Sie sich klar

Fürsorge- und Abhilfeverpflichtung

Insbesondere Leiter*innen von Subeinheiten, wie Instituts- oder Abteilungsleiter*innen und Projektleiter*innen, müssen umgehend auf Fälle von (sexueller) Belästigung reagieren und im Rahmen der Fürsorgepflicht für angemessene Abhilfe sorgen. Das heißt, die konkrete Belästigungshandlung muss zeitnahe beendet und weitere Grenzüberschreitungen müssen verhindert werden.

GUT ZU WISSEN: Ihre **Fürsorge- und Abhilfeverpflichtung** entsteht nicht erst, wenn sich eine betroffene Person direkt bei Ihnen meldet. Sie greift bereits, wenn Ihnen andere davon erzählen. Sobald Sie Kenntnis von belästigendem Verhalten erhalten, sind Sie verpflichtet, umgehend zu reagieren.

Was muss ich tun?

- **Präventiv handeln:** Sorgen Sie für eine Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeiter*innen respektvoll behandelt werden und (sexuelle) Belästigung nicht toleriert wird.
- **Belästigung stoppen:** Handeln Sie bei Wahrnehmung konkreter Vorfälle umgehend und umsichtig. Stoppen Sie unangebrachtes Verhalten sofort.
- **Unterstützung holen:** Wenn Sie Fragen haben oder nicht sicher sind, wie Sie handeln sollen, nehmen Sie Kontakt mit einer der **Anlaufstellen** auf.

GUT ZU WISSEN: Belästigendes Verhalten baut sich oft schleichend auf. Personen, die andere (sexuell) belästigen, testen meist schrittweise, ob ihr Verhalten vom Umfeld und der Führungskraft toleriert wird. Es ist daher wichtig, dass Sie sich gegenüber Ihrem Team und Mitarbeiter*innen deutlich positionieren, bevor es zu Steigerungen oder Ausweitungen kommt.

Was kann ich präventiv tun?

- **Seien Sie ein Vorbild**, indem Sie alle Mitarbeiter*innen (unabhängig von ihrer Position) respektvoll behandeln und auf individuelle Grenzen achten.
- **Positionieren Sie sich klar**, z. B. durch Verweis auf den **Code of Conduct** beim Onboarding oder in Teamsitzungen.
- **Informieren** Sie sich **über** die **Beratungsmöglichkeiten** an der Universität Wien.
- Lernen Sie, Anzeichen von sexueller **Belästigung** zu **erkennen** und nutzen Sie die Möglichkeit von **Schulungen** (E-Learning **u:respect – sexuelle Belästigung**

und **Seminar- und Kursangebot** der Personalentwicklung).

- Fördern Sie die **Sensibilisierung Ihrer Mitarbeiter*innen**, indem Sie aktiv auf die Informationsangebote der Universität Wien hinweisen (**Kampagnenmaterialien**, **Anlaufstellen** und **E-Learning**).
- Fördern Sie ein respektvolles Miteinander, indem Sie **erwünschte Umgangsformen** und das Arbeitsklima in Ihrem Team aktiv thematisieren (z. B. im Mitarbeiter*innengespräch).

Was kann ich im akuten Fall tun?

- Hinschauen und ernstnehmen
- Belästigung stoppen
- Anlaufstellen kontaktieren

TIPPS:

- Jede Situation ist anders. Beraten Sie sich mit den Anlaufstellen oder der Personalleitung der Universität Wien.
- Wenn Sie selbst Gespräche führen, machen Sie die betroffene Person frühzeitig darauf aufmerksam, dass Sie Ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen müssen. Das heißt, dass Sie dazu verpflichtet sind, Abhilfemaßnahmen zu setzen, auch wenn die betroffene Person dies u. U. nicht wünschen sollte.
  - Deshalb ist es wichtig, betroffene Personen über jene Anlaufstellen und Beratungsangebote der Universität Wien zu informieren, die Vertraulichkeit zusichern können und weitere Schritte auch nur mit dem Einverständnis der betroffenen Personen setzen.
- Der belästigten Person und/oder Zeug*innen dürfen durch Abhilfemaßnahmen keine negativen Folgen entstehen (z. B. durch eine nicht gewünschte räumliche Versetzung der belästigten Person, um die Situation zu beenden).
- Nur die Personal- und Universitätsleitung können dienstrechtliche Maßnahmen (z. B. Verwarnung) beschließen.

GUT ZU WISSEN: Die Personalleitung der Universität Wien geht allen gemeldeten Vorfällen umgehend und umsichtig nach. Aus Datenschutzgründen dürfen gesetzte Schritte bzw. der Ausgang eines dienst-/studienrechtlichen Verfahrens nur der beschuldigten Person (und ggf. involvierten Vorgesetzten) bekannt gegeben werden.

Nachbereitung

Ein Vorfall sexueller Belästigung belastet nicht nur die betroffene Person, sondern zumeist das gesamte Team. Möglicherweise hat sich eine konfliktreiche Dynamik zwischen unterschiedlichen Gruppen gebildet. Vorkommnisse sollten aufgearbeitet und mit externer Unterstützung (z. B. Supervision, Coaching) begleitet werden. Bitte wenden Sie sich an die Abteilungen **Personalentwicklung und Recruiting** oder **Organisationskultur und Gleichstellung**, um eine geeignete Nachbereitung einzuleiten.

Lassen Sie sich beraten!

HIER ZU FINDEN:

Alle **Anlaufstellen** auf einen Blick

FAQ

Jemand in meinem Team hat mir von einem Vorfall erzählt und möchte nicht, dass ich etwas unternehme. Ist das in Ordnung?

Machen Sie die Person darauf aufmerksam, dass Sie als Führungskraft/Vorgesetzte*r eine Fürsorgepflicht haben. Verweisen Sie auf die Möglichkeit, zuerst eine unverbindliche, vertrauliche und auf Wunsch auch anonyme Beratung bei einer der Anlaufstellen in Anspruch zu nehmen. Dies soll jedoch keine Abweisung des Anliegens darstellen, sondern der Person ermöglichen, ihre weitere Vorgehensweise informiert zu planen.

Ab wann muss ich Abhilfe schaffen?

Ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme einer sexuellen Belästigung oder anderen Diskriminierungen ist unmittelbar Abhilfe zu schaffen. Daher ist es wesentlich, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu erkennen sowie über die Strukturen und Abläufe bei einem Vorfall informiert zu sein (**E-Learning**, **Leitfaden Sexuelle Belästigung im Arbeitskontext**, **Leitfaden Sexuelle Belästigung im Studium**).

Muss ich jeden Vorfall selbst beenden oder lösen?

Als Führungskraft/Vorgesetzte*r werden Sie auch bei bester Prävention oder Intervention nicht jeden Vorfall selbst verhindern oder lösen können. Sie sind aber in Ihrer Fürsorgepflicht direkt dafür verantwortlich, eine Lösung unmittelbar auf den Weg zu bringen, rechtzeitig Unterstützung zu holen und die Vorgänge nicht durch zu langes Zuwarten zu verzögern.

Ab wann muss ich die Personalleitung einschalten/informieren?

Jede dienstrechtliche Maßnahme kann nur durch die Personal- und Universitätsleitung gesetzt werden. Die Personalleitung ist ab dem Zeitpunkt zu informieren, ab dem ein erstes, klärendes Gespräch nicht ausreicht, um belästigendes und diskriminierendes Verhalten umgehend zu beenden.