



universität
wien

Sexuelle Belästigung an der Universität

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen



Inhalt

- 4 Sexuelle Belästigung an der Universität
- 5 Was ist sexuelle Belästigung?
- 6 Typische Situationen/Formen sexueller Belästigung
- 7 Mögliche Folgen für die Betroffenen
- 8 Strategien gegen sexuelle Belästigung
- 9 Rechtliche Situation
- 10 Anlaufstellen
- 11 Literatur
- 12 Auf einen Blick: Was tun?

Titel Sexuelle Belästigung

Text Mag.^a Waltraud Schlögl/Abteilung Gleichstellung und Diversität,
Aktualisierung Mag.^a Barbara Schaffer/Arbeitskreis für
Gleichbehandlungsfragen

Grafik Barbara Veit

Herausgeberin Universität Wien, 2018

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Studentinnen und Studenten!

Alle Angehörigen der Universität – Studierende wie MitarbeiterInnen – haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben. Gegenseitige Achtung und Respekt sind die Grundlagen für Chancengleichheit und für ein positives, motivierendes Arbeits- und Studenumfeld, in dem sich jede und jeder Einzelne beruflich und wissenschaftlich weiterentwickeln kann.

Sexuelle Belästigung steht diesen Grundsätzen diametral entgegen. Sie verletzt die Privatsphäre der/des Einzelnen, zerstört das Arbeitsklima und kann auch den Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses darstellen.

Die vorliegende Broschüre soll zur Sensibilisierung gegenüber diesem häufig tabuisierten Thema beitragen. Sie bietet neben fundierter Information zum Thema auch Transparenz in Bezug auf das Prozedere in Fällen von sexueller Belästigung. Dieses umfasst nicht nur Unterstützung und Schutz der Betroffenen, sondern auch Sanktionen gegenüber der belästigenden Person.

Die Universität Wien bekennt sich zu einem respektvollen Miteinander und verurteilt daher jede Form der sexuellen Belästigung!

Heinz W. Engl
Rektor der Universität Wien

Sexuelle Belästigung an der Universität

Universitäten sind von zahlreichen Abhängigkeitsverhältnissen geprägt, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen. Sexuelle Belästigung ist nicht per se an ein bestimmtes Geschlecht gekoppelt, allerdings dominieren Männer nach wie vor in hierarchischen Positionen und können sich als Professoren und Lehrende, aber auch als Vorgesetzte und Kollegen die herrschenden Strukturen zu Nutze machen. Sexuelle Belästigung ist daher vor allem Ausdruck eines spezifischen Machtgefüges.

„Sexualität stellt häufig nicht die Hauptkomponente in der Handlung dar, sondern sie dient lediglich als Mittel, als Instrument zur Machtsicherung.“
(Holzbecher 1996, S. 22)

Aus Untersuchungen geht hervor, dass sexuelle Belästigung von Personen – in den meisten Fällen Männern – ausgeht, die sich in einer sicheren beruflichen Position befinden und damit rechnen können, in ihrem Umfeld Unterstützung zu finden. Sexuelle Belästigung ist daher gerade an Universitäten eine bewusst eingesetzte Form von Diskriminierung und Gewalt, mit der qualifizierte Kolleginnen verunsichert und zurückgedrängt werden sollen:

Sexuelle Übergriffe lassen sich daher „auch als unfaire, aber effektive Angriffe auf die weibliche Konkurrenz in der Wissenschaft verstehen. Der Augenschein der Geschlechterverteilung in den akademischen Hierarchien spricht nach wie vor für deren Wirksamkeit.“
(Großmaß 1995, S. 24, zit. nach: freier zusammenschluss von student-Innenschaften (fzs) e.V. (Hg.) 2007)

Was ist sexuelle Belästigung?

„Sexuelle Belästigung bedeutet unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Dies kann unerwünschte körperliche, verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen einschließen. Somit kann eine ganze Reihe von Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung betrachtet werden.“
(Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 24.02.1992, Nr. L49/03)

[... unerwünscht ...]

Ob ein Verhalten unerwünscht und grenzüberschreitend ist, liegt im Empfinden der betroffenen Person. Sexuelle Belästigung kann niemals mit dem Hinweis gerechtfertigt werden, die betroffene Person habe diese ja provoziert oder „es wäre eh alles ganz harmlos gewesen“.

Die betroffene Person alleine hat das Recht, sexuelle Belästigung als solche zu benennen!

[... die Würde beeinträchtigend ...]

Bei sexueller Belästigung geht es nicht um sexuelle Bedürfnisse, sondern um einen auf Demütigung und Unterordnung zielenden Ausdruck von Macht und Überlegenheit.

Sexuelle Belästigung ist sexualisierte Gewalt!

[... eine ganze Reihe von Verhaltensweisen ...]

Sexuelle Belästigung kann sehr unterschiedliche Formen annehmen, wobei verbale und nonverbale Übergriffe wesentlich häufiger vorkommen als körperliche (vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG 2008).

Ein ordinärer Witz, „Ausziehblicke“, unerwünschte Einladungen, eine „zufällige“, aber gezielte Berührung, zweideutige Anspielungen oder frauenfeindliche Anekdoten – all dies sind Formen sexueller Belästigung!

Typische Situationen/Formen sexueller Belästigung

Nonverbal

- wiederholtes, sexistisch motiviertes Anstarren, herabwürdigende, provozierende Gesten
- Zeigen oder Aufhängen von sexistischem/pornografischem Bildmaterial
- unerwünschte Geschenke

Verbal

- anzügliche, zweideutige oder herabwürdigende Bemerkungen zu körperlichen Merkmalen, Aussehen oder Kleidung, zu Sexualleben oder sexueller Orientierung
- sexistische Bemerkungen und Witze
- lästige Fragen zu Beziehungen und Sexualleben
- wiederholte unerwünschte Einladungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- wiederholte unerwünschte E-Mails

Körperlich

- unerwünschte und unangebrachte körperliche Nähe oder Berührungen
- sexuelle Übergriffe
- sexuelle Nötigung und Vergewaltigung

Eine besonders perfide Form des Machtmissbrauchs sind Übergriffe und Annäherungsversuche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verknüpft werden!

Typische Beispiele für sexuelle Belästigung als Machtmissbrauch im universitären Kontext

- Ein Prüfer nützt eine Prüfungssituation für zweideutige Anspielungen oder körperliche Nähe gegenüber der Studentin bzw. dem Studenten aus.
- Ein Professor bucht beim gemeinsamen Konferenzbesuch mit der Assistentin ein Doppelzimmer mit dem Hinweis auf die reduzierten Kosten.
- Ein Professor begleitet nach dem Abendessen beim gemeinsamen Konferenzbesuch die Assistentin ungebeten auf ihr Zimmer.
- Die Betreuerin bzw. der Betreuer von Bachelor- bzw. Masterarbeiten stellt beim Betreuungsgespräch unangebracht intime Fragen nach Beziehung und Sexualleben.
- Ein „Arbeitsessen“ dient als Annäherungsversuch.
- Ein Student erzählt Kolleginnen unaufgefordert von seinen sexuellen Fantasien und Vorlieben.

Mögliche Folgen für die Betroffenen

Sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt führen bei den Betroffenen zu psychischen wie auch **psychosomatischen Problemen**, sofern der Übergriff nicht unmittelbar und erfolgreich abgewehrt werden kann.

Aktive Gegenwehr seitens der Betroffenen ist aus vielen Gründen selten und schwierig umzusetzen

- Der Übergriff trifft die Person unerwartet und führt zu einer momentanen Lähmung der betroffenen Person.
- Die Belästigung geht von einer hierarchisch übergeordneten Person aus; die betroffene Person ist nicht in der Lage, aus der hierarchisch unterlegenen Position heraus zu agieren.
- Die Situation ist von Angst und Abhängigkeit geprägt, z.B. in einer Prüfungssituation.
- Die Betroffene unterdrückt ihre eigenen Gefühle, weil sie nicht „zickig“ erscheinen will.

Häufige Reaktionen sind daher

- Passive Gegenwehr – sich unauffällig benehmen, potenziellen Belästigungssituationen aus dem Weg gehen.
- Verschweigen des Vorgefallenen aus Scham oder Angst vor Konsequenzen.
- Ohnmacht, Selbstvorwürfe und das Gefühl, versagt zu haben.
- Unsicherheit und Einschränkung des eigenen Bewegungsraums, Rückzug.

Typische Auswirkungen von sexueller Belästigung auf Psyche und Körper

- Konzentrationsstörungen
- Angstzustände, Depressionen
- körperliche Beschwerden
- Leistungseinbrüche
- Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten

Strategien gegen sexuelle Belästigung

Wenn ich selbst betroffen bin

- Die **eigenen Gefühle ernst nehmen**, sich selbst und anderen gegenüber klar benennen, dass Grenzen überschritten wurden und eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.
- Wenn möglich: **In der Situation handeln, selbstbewusst auftreten!**
- **Nicht über das Vorgefallene schweigen!** Austausch mit Vertrauenspersonen, Kolleginnen und Kollegen und/oder Gleichbehandlungsbeauftragten; Ansprechen der eigenen Haltung gegenüber der belästigenden Person bzw. schriftliche Klarstellung.
- **Schriftliches Dokumentieren** der Übergriffe: E-Mails aufbewahren; Protokoll eines Übergriffs anfertigen, falls möglich auch eine Zeugin bzw. einen Zeugen unterschreiben lassen.
- **Beratung und Hilfe** innerhalb und/oder außerhalb der Universität in Anspruch nehmen.
- Mit professioneller Unterstützung **Sofortmaßnahmen zur Wiederherstellung der psychischen Stabilität** entwickeln und umsetzen.
- **Weitere Vorgangsweise klären!** Dazu gehört v.a. die Frage, ob weitere Interventionen erwünscht sind und wie diese aussehen können.
- **Rechtliche Möglichkeiten** ausloten!

Wenn ich Zeuge/Zugin von sexueller Belästigung werde oder mir davon erzählt wird

- Nicht wegsehen!
- Das Vorgefallene nicht herunterspielen. („Sei doch locker!“)
- Verantwortung übernehmen und in der Situation nach Möglichkeit die betroffene Person unterstützen.
- Die betroffene Person bestärken, Hilfe in Anspruch zu nehmen.
- Nichts gegen den Willen der betroffenen Person unternehmen!
- Den Vorfall schriftlich dokumentieren (Zeit, Ort, Situationsbeschreibung).
- Unter Umständen sich selbst an Beratungsstellen wenden.
- Prinzipiell nicht an der Glaubwürdigkeit des Geschilderten zweifeln!
- Wer sexueller Belästigung nicht entgegentritt, fördert diese.

Rechtliche Situation

Disziplinarrechtliche Konsequenzen bei Beamten/Beamtinnen

(Sexuelle) Belästigung stellt lt. Beamten-dienstrechtsgesetz ebenso wie Mobbing eine Dienstrechtsverletzung dar und kann disziplinarrechtlich geahndet werden.

Schutz vor (sexueller) Belästigung in der Arbeitswelt

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) bietet Universitätsangehörigen und Studierenden Schutz vor sexueller Belästigung.

Rechtsfolgen und Frist bei gerichtlicher Geltendmachung

- Anspruch auf Schadensersatz (mind. EUR 1.000,--)
- Frist zur Geltendmachung: drei Jahre

Beweislast

Die sexuelle Belästigung muss glaubhaft gemacht werden. Der mutmaßlich belästigenden Person obliegt es zu beweisen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.

Strafrechtlich relevante Tatbestände

- Vergewaltigung § 201 Strafgesetzbuch (StGB)
- Geschlechtliche Nötigung § 202 StGB
- Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen § 218 StGB

- Beharrliche Verfolgung (Stalking) § 107a StGB
- Körperverletzung §§ 83 ff StGB
- Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses § 212 StGB
- Nötigung § 105 StGB

“Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

2. [...] [dieses] zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.“ (§ 8 B-GlBG)

Anlaufstellen für Betroffene an der Universität Wien

Beratung, Unterstützung und Information

Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing

- kostenlose Beratung durch eine Psychotherapeutin; anonyme Abklärung von Situation und Interventionsmöglichkeiten; psychosoziale Unterstützung

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)

- rechtliche Informationen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

ÖH: Kollektiv Frauen*referat, HomoBiTrans*-Referat

- zusätzliche Anlaufstellen für betroffene Studierende

Dienstvorgesetzte

- Führungskräfte, Dienstvorgesetzte und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber unterliegen nach dem B-GIBG sowie gemäß § 18 AngG der Fürsorgepflicht gegenüber ihren MitarbeiterInnen und sind verpflichtet, gegen der belästigenden Person vorzugehen.
- Konfliktmanagement

Betriebsräte

- zusätzliche Anlaufstelle für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Externe Anlaufstellen

Bundes-Gleichbehandlungskommission

- Erstellen eines Gutachtens durch die Kommission
- Entscheidung über das Vorliegen von sexueller Belästigung
- entsprechende Information an sowie Aufforderung zur Beendigung der Diskriminierung durch die Universitätsleitung

Literatur

Broschüre Sexuelle Belästigung,

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung, Linz, 2014
https://www.ufg.at/fileadmin/media/interessensvertretungen/Arbeitskreis_f_Gleichbehandlung/Broschuere_SexuelleBelaestigung_RZ.pdf

Broschüre Grenzen erkennen – benennen – setzen.

Eine Initiative gegen sexuelle Belästigung, Universität Salzburg, 2009
https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/3_Fuer_Betroffene/Grenzen_Erkennen_Benennen_Setzen_SexBel_Uni_Salzburg.pdf

Broschüre Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2008
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz---informationen-fuer-arbei.html

NEIN zu Belästigung, Sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung an der Universität.

Information – Gegenstrategien – Beratung, Wirtschaftsuniversität Wien, 2011
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/workscouncilacademic/DOCS_2016_2017_2018/20171109_NeinZuBelaestigung.pdf

Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Bern 2008
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/risiko-und-verbreitung-sexueller-belaestigung-am-arbeitsplatz.html

Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung – Informationen und Gegenstrategien,

freier zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) e.V. (Hg.), Berlin 2007
http://www2.kein-sexismus.de/uploads/sexist_diskrim_end.pdf

Holzbecher, Monika: Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus

In: Bußmann, Hadumod/Lange, Karin (Hrsg.): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen; München 1996

Sexuelle Belästigung an der Universität Wien – was tun?

Für Betroffene von sexueller Belästigung

Erstberatung und psychologische Unterstützung in der Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing, Universitätsring 1, 1010 Wien

Terminvereinbarung:
Dienstag & Donnerstag 16.00–17.00 Uhr,
T +43-01-4277-18484
personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/beratungsstelle-sexuelle-belaestigung-mobbing

Erstberatung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)
gleichbehandlung.univie.ac.at

Erstberatung durch die Betriebsräte
brwup.univie.ac.at
braup.univie.ac.at

Externes Clearing durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission, mit eigenem Antrag oder Antrag durch AKGL
T +43-1-531 20-2433
www.bmgf.gv.at/home/GK

Für ZeuginInnen oder MitwisserInnen von sexueller Belästigung

- Gemeinsam mit der betroffenen Person klären, welche Art der Unterstützung sie sich wünscht.
- Nichts unternehmen ohne Rücksprache mit der betroffenen Person.
- Wenn erwünscht: als Zeugin bzw. Zeuge zur Verfügung stehen – nur so können Personen, die sexualisierte Gewalt ausüben, wirksam in die Schranken gewiesen werden!
- Sich im Bedarfsfall Unterstützung von kompetenten Beratungseinrichtungen holen.

Für Vorgesetzte/Universitätsleitung

Es gehört in den Verantwortungsbereich von Führungskräften, auf Fälle von sexueller Belästigung wie auch Mobbing in ihrer Umgebung angemessen zu reagieren!

- Das B-GlBG verpflichtet die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers zu einer angemessenen Abhilfe im Falle der (sexuellen) Belästigung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters (vgl. §§ 8 und 8a B-GlBG).
- Die Universitätsleitung und die Vorgesetzten unterliegen der Fürsorgepflicht (§ 18 AngG), d.h. sie haben für die physische und psychische Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen Sorge zu tragen.