

NEIN zu Belästigung!

Sexuelle Belästigung und andere Formen
der Diskriminierung an der Universität.
Information – Gegenstrategien – Beratung

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS

Inhalt

Vorwort	3
Sexuelle Belästigung an der Universität	4
Was ist sexuelle Belästigung?	5
Folgen für die Betroffenen	6
Strategien gegen sexuelle Belästigung	7
Belästigungen aufgrund anderer Merkmale	10
Rechtliche Situation, gesetzliche Grundlagen und Vorgaben der WU	11
Beratung und Hilfe innerhalb der WU	15
Literatur- und Quellenverzeichnis	16



Vorwort

**Liebe Studierende,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

Die WU erachtet gegenseitige Wertschätzung, Toleranz gegenüber verschiedenen Denkweisen und Respekt vor persönlichen Grenzen als Voraussetzungen für ein positives und motivierendes Studien- und Arbeitsumfeld. Ein wertschätzender und respektvoller Umgang stellt auch die Grundlage für die Realisierung von Chancengleichheit und für den Erfolg der WU dar. Es ist deshalb unser Anliegen, Arbeits- und Studienbedingungen zu gestalten, die frei von jeglicher Form der Belästigung und Diskriminierung sind. Als öffentliche Universität und als Arbeitgeberin mit gesellschaftlicher Verantwortung haben wir aber auch eine gesetzliche Verpflichtung, ein entsprechendes diskriminierungsfreies Umfeld für alle WU-Angehörigen zu schaffen.

Das Thema sexuelle Belästigung wird häufig verschwiegen oder verharmlost. Gemäß Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eindeutige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten. Für die Betroffenen sind mit Belästigungen massive Einschränkungen und Verletzungen verbunden, oft entstehen sie in Zusammenhang mit Missbrauch von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen.

Mit der vorliegenden Broschüre möchte die WU einen Beitrag zur Sensibilisierung leisten und alle WU-Angehörigen dazu ermutigen, gegen jede Form der Belästigung, insbesondere gegen sexuelle Belästigung einzutreten. In der Broschüre wird aufgezeigt, wie Betroffene, Vorgesetzte und Lehrpersonen handeln und Zeuginnen und Zeugen Unterstützung bieten können. Neben Definitionen, rechtlichen Bestimmungen, Beratungsmöglichkeiten und Kontaktpersonen finden sich darin konkrete Hilfestellungen. Orientierungshilfen und Informationen beziehen sich auf das Vorgehen sowohl bei sexueller Belästigung als auch bei Belästigungen insbesondere aufgrund von jenen Merkmalen, die gesetzlich geschützt sind (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung oder Behinderung).

Die WU wendet sich ausdrücklich gegen jegliche Form der Belästigung oder Diskriminierung. Schweigen Sie deshalb nicht, sprechen Sie Belästigung und Diskriminierung an und unterstützen Sie betroffene Personen. Mitwissen und nichts zu tun bedeutet, sich mitschuldig zu machen. Diese Broschüre informiert und hilft Ihnen dabei, aktiv gegen sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierungen vorzugehen. Lassen Sie uns gemeinsam ein diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld schaffen!

Ihre Edeltraud Hanappi-Egger
Rektorin



Sexuelle Belästigung an der Universität

„Sexualität stellt häufig nicht die Hauptkomponente in der Handlung dar, sondern sie dient lediglich als Mittel, als Instrument zur Machtsicherung.“

(Holzbecher 1996, S 22)

Eine „zufällige“ Berührung, ein „ordinärer“ Witz oder eine schlüpfrige Bemerkung – all diese Formen sexueller Belästigung finden sich auch im Universitätsalltag wieder.

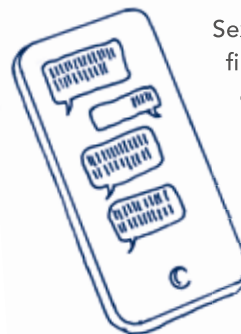
Universitäten sind von zahlreichen Abhängigkeitsverhältnissen geprägt, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen. Sexuelle Belästigung ist nicht per se an ein bestimmtes Geschlecht gekoppelt, allerdings kommt es aufgrund der gegebenen Macht- und Herrschaftsbeziehungen weitaus öfter vor, dass Frauen von Männern sexuell belästigt werden. Sexuelle Belästigung ist in der Regel vor allem Ausdruck eines spezifischen Machtgefüges und Missbrauch der persönlichen Macht-situation. Aber nicht nur in hierarchischen Abhängigkeitsverhältnissen, auch unter Studierenden ist sexuelle Belästigung möglich. Seltener sind jene Fälle, in denen sexuelle Belästigung von Frauen ausgeht.

Sexuelle Belästigung betrifft alle Geschlechter. Ungefähr zwei Drittel der Übergriffe sind zumeist Übergriffe verbaler Art, tätliche Übergriffe wie körperliche Nötigung oder gar Vergewaltigung machen dabei einen geringen Prozentsatz aus. Zu den verbalen Übergriffen zählen jedoch auch Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und die Androhung von Nachteilen im Berufs- oder Studienalltag im Fall der sexuellen Verweigerung.

In der Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung soll es darum gehen, dass Frauen wie auch Männer verantwortlich und informiert handeln, um sexuelle Belästigung generell zu vermeiden bzw. beim Auftreten von Belästigungsfällen aktiv eingreifen zu können.

Sexuelle Belästigung wird leider auch an Universitäten nach wie vor tabuisiert. Sie geht oft von Personen aus, die sich in einer sicheren beruflichen Position befinden und damit rechnen können, in ihrem Umfeld Unterstützung zu finden. Sexuelle Belästigung ist daher gerade auch an Universitäten eine meist bewusst eingesetzte Form von Diskriminierung und Gewalt, mit der Menschen verunsichert und unter Umständen sogar in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden sollen oder sich jemand (sexuelle) Gefälligkeiten erschließen möchte.

EIN BEISPIEL AUS DER PRAXIS



Sexuelle Diskriminierung findet auch unter Studierenden der WU statt. Ein Student fordert von einer Studienkollegin per SMS als „Gegenleistung“ für zur Verfügung gestellte Lehrveranstaltungsunterlagen sexuelle Gefälligkeiten.

Was ist sexuelle Belästigung?

„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 studentInnenschaften [fzs] eV (Hrsg) 2007)

Sexuelle Belästigung liegt laut Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist (Definition im Detail siehe Abschnitt Rechtliche Situation, gesetzliche Grundlagen und Vorgaben der WU).

Von sexueller Belästigung spricht man nicht nur, wenn dieses Verhalten von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, WU-Lehrenden oder Studierenden an den Tag gelegt wird, sondern auch, wenn es die Universität als Arbeitgeberin oder die unmittelbar Verantwortlichen unterlassen, eine angemessene Abhilfe bei Belästigung zu schaffen.

Beispiele sexueller Belästigung:

- › Frauenfeindliche, abwertende Anekdoten und Bemerkungen, abfällige Kommentare zur sexuellen Orientierung von Menschen
- › Anzügliche Bemerkungen über das Aussehen oder über sexuelles Verhalten im Privatleben, eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- › Anzügliche Witze, Hinterherpfeifen, Anstarren, taxierende Blicke, lange, den Körper abtastende Blicke („Ausziehblicke“)
- › Zweideutige Anspielungen
- › Unangemessener, (sexuell) belästigender Kommunikationsstil
- › Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht, Telefongespräche, Briefe, E-Mails, SMS-Nachrichten mit sexuellen Anspielungen
- › Poster von Pin-ups oder pornographische Bilder im Arbeitsbereich

- › Versprechen von beruflichem Vorwärtkommen bei sexuellem Entgegenkommen, Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung
- › „Zufällige“, gezielte körperliche Berührungen
- › Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- › Exhibitionistische Handlungen

EIN BEISPIEL AUS DER PRAXIS



Ein Universitätslehrer schickt einer Studentin seiner Lehrveranstaltung eine Woche vor dem Prüfungstermin und nach Abgabe einer Hausübung in seinem Büro von seinem privaten E-Mail-Account eine Nachricht mit folgender Bemerkung „einen hübschen Rock hast du heute getragen, kurz und sexy, gefällt mir :)“

Sexuelle Belästigung kann nonverbal, verbal oder körperlich sein. Der Gesetzgeber sagt daher sehr klar: Sexuelle Belästigung ist ein Verhalten, das geeignet ist, die Würde einer Person zu verletzen, von dem / der Betroffenen als solches empfunden wird und für die belästigende Person erkennbar unerwünscht ist.

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. Manchmal jedoch verfügt die belästigte Person über keinerlei Handlungsspielraum, um einer sexuellen Belästigung zu entgehen.

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

- › Der Übergriff trifft die Person unerwartet und führt zu einer momentanen Erstarrung der/des Betroffenen.
- › Die Belästigung geht oft 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, zB in einer Prüfungssituation, gekennzeichnet.
- › Die betroffene Person unterdrückt ihre eigenen Gefühle, weil sie nicht als empfindlich erscheinen will.

Häufige Reaktionen sind daher:

- › Verschweigen des Vorgefallenen aus Scham oder Angst vor Konsequenzen.
- › Unsicherheit und Einschränkung des eigenen Bewegungsraumes, Rückzug.
- › Gefühle wie Wut, Verzweiflung oder Ärger, die durch erlebte Ignoranz verstärkt werden.
Anmerkung: Eine besonders große Belastung ist es, wenn andere Personen Zeuginnen bzw. Zeugen der Situation sind und den entsprechenden Witz oder das Verhalten nicht als Beleidigung oder Herabwürdigung auffassen. Deren erstaunte Reaktionen, verbunden mit Botschaften wie „Sei doch ein bisschen lockerer“ können die eigene Wut noch verstärken.
- › Passive Gegenwehr – sich unauffällig benehmen, potenziellen Belästigungssituationen aus dem Weg gehen.

Typische Auswirkungen von sexueller Belästigung auf Psyche und Körper:

- › Konzentrationsstörungen
- › Angstzustände, Depressionen
- › Körperliche Beschwerden
- › Leistungseinbrüche
- › Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten
- › Zynismus

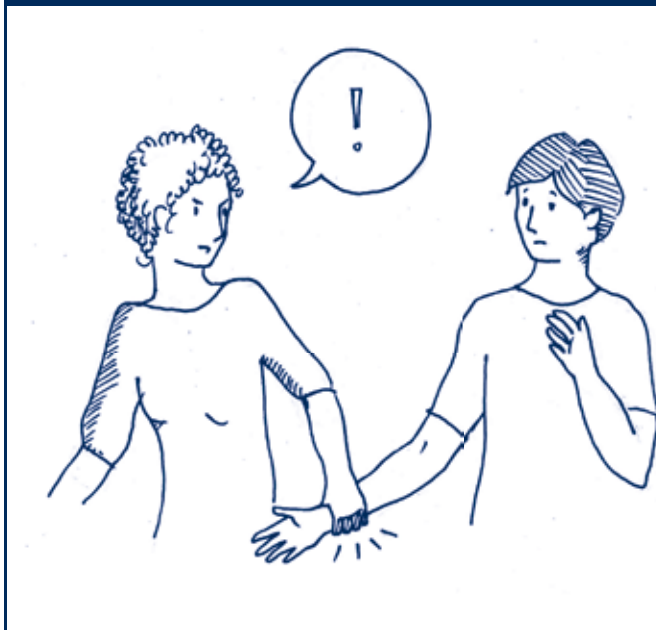
Die erste Ansprechstelle für sexuelle Belästigung ist der an der WU eingerichtete **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU können sich auch an die **Betriebsräte** wenden, Studierende an die an der WU eingerichtete **Ombudsstelle für Studierende**. Alle Anfragen werden natürlich streng vertraulich behandelt.

Strategien gegen sexuelle Belästigung

Wenn Sie **selbst betroffen sind**:

- › Sofern es Ihnen möglich ist: Handeln Sie in der Situation, treten Sie selbstbewusst auf. Gelingt Ihnen ein unmittelbares, erfolgreiches Abwehren nicht: Nehmen Sie die eigenen Gefühle ernst – benennen Sie sich selbst und anderen gegenüber klar, dass Grenzen überschritten wurden und eine Belästigung stattgefunden hat.
- › Schweigen Sie nicht über das Vorgefallene – Schweigen kann als Zustimmung interpretiert werden! Tauschen Sie sich mit Vertrauenspersonen, der Ombudsstelle für Studierende, Kolleginnen und Kollegen und/oder Gleichbehandlungsbeauftragten (alle Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen) aus. Sprechen Sie Ihre eigene Haltung gegenüber dem Belästiger/der Belästigterin an oder sorgen Sie für eine schriftliche Klarstellung.
- › Dokumentieren Sie die Übergriffe schriftlich mit genauer Angabe von Datum, Uhrzeit, Ort, Personen (Protokoll) und lassen Sie, falls möglich, auch einen Zeugen oder eine Zeugin unterschreiben.
- › Bewahren Sie relevante E-Mails oder sonstige Unterlagen, aus denen die Belästigung hervorgeht, auf.
- › Nehmen Sie Beratung und Hilfe innerhalb und außerhalb der WU in Anspruch. Beachten Sie dazu auch die Informationen zu Beratungsstellen und Hilfe innerhalb der WU am Ende dieser Broschüre.
- › Entwickeln Sie mit professioneller Unterstützung Sofortmaßnahmen zur Wiederherstellung der psychischen Stabilität.
- › Klären Sie die weitere Vorgangsweise! Dazu gehört vor allem die Frage, ob weitere Interventionen erwünscht sind und wie diese aussehen können.
- › Loten Sie Ihre rechtlichen Möglichkeiten aus!

BEISPIELE FÜR REAKTIONSMÖGLICHKEITEN



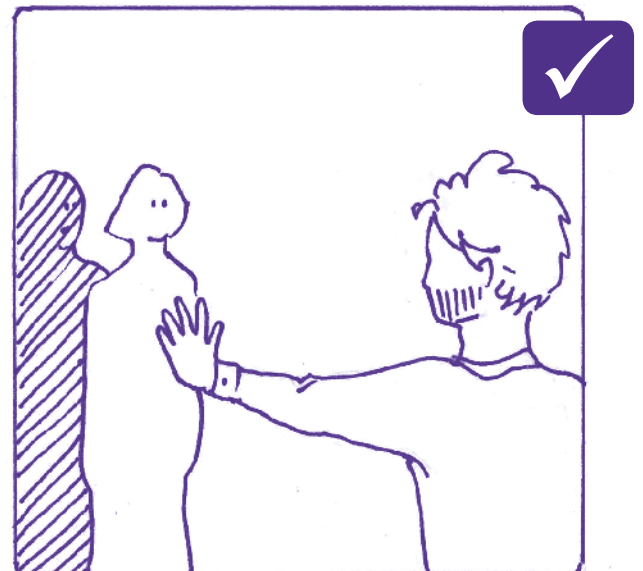
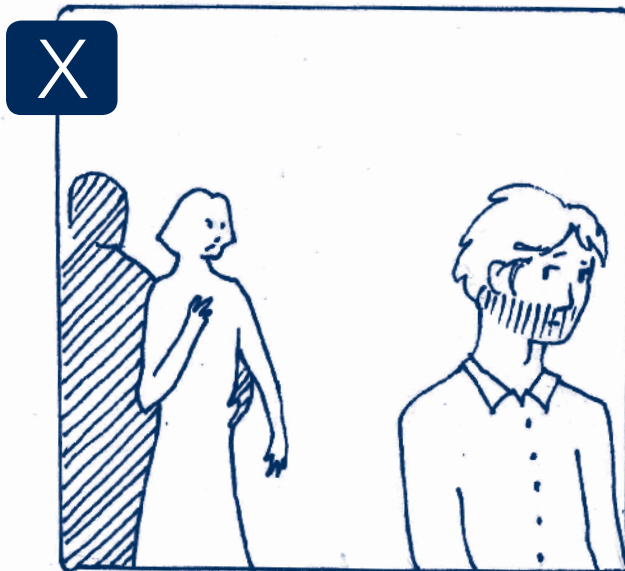
- › Kommentieren Sie eine übergriffige Formulierung und bringen Sie deutlich zum Ausdruck, welche Verhaltensweise bzw. Bemerkung Sie als belästigend empfunden haben.
- › Eine effektive Strategie ist es, die Tat sofort zu benennen und den Täter oder die Täterin aufzufordern, die Übergriffe sofort zu unterlassen. „Lassen Sie das Tätscheln!“ ist dabei besser und wirkungsvoller als „Hören Sie auf damit.“
- › Drohen Sie ihm oder ihr mit möglichen Konsequenzen (Beschwerde, Klage).
- › Bei körperlichen Übergriffen ist eine offensive aktive Gegenwehr wirksam – so ist ein Wegstoßen oder im Notfall auch eine körperlicher Aktion wie eine Ohrfeige ein mögliches Zeichen, dass Sie nicht als hilfloses Opfer wahrgenommen werden. Eine spontane und angemessene Gegenwehr auf eine handgreifliche sexuelle Belästigung gilt als zulässige Notwehr.

Wenn Sie Zeuge/Zeugin von sexueller Belästigung werden oder Ihnen davon erzählt wird:

- › Schauen Sie nicht weg!
- › Sprechen Sie Personen, die sexuelle Belästigung ausüben, direkt an und machen Sie sie darauf aufmerksam, welche Verhaltensweisen Sie als belästigend empfunden haben und dass Sie ihr Verhalten nicht dulden.
- › Fordern Sie die belästigende Person auf, die sexuelle Belästigung zu unterlassen und drohen Sie ihr mit möglichen Konsequenzen (zB Gespräch mit den Gleichbehandlungsbeauftragten (alle Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen), mit der/dem Vorgesetzten oder dem Betriebsrat).
- › Kündigen Sie der belästigenden Person an, die Tat anderen zu erzählen.
- › Besprechen Sie mit der/dem Betroffenen, welche Unterstützung sie/er sich wünscht.

- › Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der/des Betroffenen!
- › Wenden Sie sich selbst an Beratungsstellen und informieren Sie sich. Beachten Sie dazu auch die Informationen am Ende dieser Broschüre.
- › Zweifelnd Sie nicht an der Glaubwürdigkeit des Geschilderten!

Wer von sexueller Belästigung weiß und nichts unternimmt, macht sich mitschuldig! Denn auch wenn Bemerkungen, Witze, Gesten oder Berührungen vermeintlich harmlos waren und von vielen Zeuginnen und Zeugen nicht als Belästigung aufgefasst wurden – wenn das Fehlverhalten toleriert wird, wird sich auch in Zukunft daran nichts ändern.



Wenn Sie unmittelbar verantwortlich sind (z.B. Vorgesetzte/r, Lehrveranstaltungsleiter/in, Vertrauensperson)

ist es im Rahmen der Fürsorgepflicht wesentlich, dass Sie umgehend aktiv werden, wenn Sie von derartigen Vorfällen Kenntnis erlangen: Sie sind verpflichtet, den Sachverhalt zu erheben und für angemessene Abhilfe zu sorgen.

- › Besprechen Sie mit der/dem Betroffenen, welche Unterstützung sie/er sich wünscht.
 - › Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der/des Betroffenen!
 - › Zweifelnd Sie nicht an der Glaubwürdigkeit des Geschilderten!
 - › Schaffen Sie einen sicheren Gesprächsrahmen und ermutigen Sie die betroffene Person zu weiteren Maßnahmen der Aufarbeitung.
- › Sprechen Sie die Person, von der sexuelle Belästigung ausgeht, direkt an und machen Sie sie darauf aufmerksam, welche Verhaltensweisen als belästigend empfunden wurden und dass Sie ihr Verhalten nicht dulden.
 - › Fordern Sie die belästigende Person auf, die sexuelle Belästigung zu unterlassen und drohen sie ihr mit möglichen disziplinarischen Konsequenzen.
 - › Wenden Sie sich bei Bedarf selbst an Beratungsstellen, informieren Sie sich und nehmen Sie professionelle Hilfe bzw. Coaching in Anspruch. Kontaktdaten zu Beratungsstellen innerhalb der WU finden Sie am Ende dieser Broschüre.
 - › Nehmen Sie Ihre Vorbildfunktion wahr, sorgen Sie für ein diskriminierungsfreies und belästigungsfreies Studien- und Arbeitsklima, fördern Sie eine Atmosphäre des Respekts und der Wertschätzung und achten Sie als Lehrende/r auf eine angemessene Distanz zu den Studierenden.
-

Belästigungen aufgrund anderer Merkmale

Viele Dinge, die hier über sexuelle Belästigung angeführt werden, lassen sich auch auf Belästigungen aufgrund anderer Merkmale, insbesondere der gesetzlich geschützten Merkmale (Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Behinderung) sowie Mobbing übertragen. Unangemessene, oft witzig gemeinte Bemerkungen häufen sich insbesondere im Hörsaal und Studierende beklagen vermehrt, dass sie sich aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert fühlen. Auch im Zuge von Bewerbungsgesprächen können Diskriminierungen, insbesondere aufgrund des Alters, der Religion sowie von Behinderung, stattfinden. Für alle diese Fälle gelten im Wesentlichen dieselben, bereits bei sexueller Belästigung genannten Strategien und werden daher nicht erneut extra angeführt.

Die erste Ansprechstelle auch für Belästigungen und Diskriminierungen aufgrund der gesetzlich geschützten Merkmale Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Behinderung sowie Mobbing ist der an der WU eingerichtete **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU können sich auch an die **Betriebsräte** wenden, Studierende an die an der WU eingerichtete **Ombudsstelle für Studierende**. Alle Anfragen werden natürlich streng vertraulich behandelt. Informationen zum Thema Mobbing gibt es auch in der Personalabteilung, auf deren Website bzw. im Führungskräftehandbuch.



Rechtliche Situation, gesetzliche Grundlagen und Vorgaben der WU

Sexuelle Belästigung hat aus rechtlicher Sicht vor allem dienstrechtliche, disziplinarrechtliche, schadenersatzrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen. Für Bedienstete (Beamtinnen und Beamte, „Vertragsbedienstete“ und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Uni-Kollektivvertrag) und Studierende der WU sind insbesondere folgende Rechtsgrundlagen maßgebend:

- › Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GIBG (BGBl 1993/100 idgF)
- › Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BDG 1979 (BGBl 1979/333 idgF)
- › Vertragsbedienstetengesetz 1948, VBG (BGBl 1948/86 idgF)
- › Behinderteneinstellungsgesetz, BEinstG (BGBl 1970/22 idgF)
- › Strafgesetzbuch, StGB (BGBl 1974/60 idgF)
- › Universitätsgesetz 2002, UG (BGBl I 2002/120 idgF)
- › Angestelltengesetz, AngG (BGBl 292/1921 idgF)
- › Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten idgF

Sonstige Vorgaben der WU:

- › Code of Conduct (Verhaltenskodex) der Wirtschaftsuniversität Wien idgF
- › Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien, Anhang 4 zur Satzung idgF

1. DIENSTRECHTLICHE UND DISZIPLINARRECHTLICHE KONSEQUENZEN

1.1. Sexuelle Belästigung als Diskriminierung und Dienstpflichtverletzung

Dienstrechtlich gilt sexuelle Belästigung nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das gem § 44 UG auf alle Universitätsangehörige und Bewerberinnen und Bewerber anzuwenden ist, als **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis (§ 8 B-GIBG). Diese Regelung definiert auch, was dienstrechtlich konkret als verbotene sexuelle Belästigung gilt, und lautet wie folgt:

§ 8 B-GIBG – Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2) 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. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend 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.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Demnach können sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG von Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers/der Dienstgeberin, von Kolleginnen und Kollegen oder von anderen Personen ausgehen, zu denen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis Kontakte bestehen. Sexuelle Belästigung liegt sowohl bei **„aktiven“ Belästigungshandlungen** (zB „Grapschen“, körperliches Bedrängen, anzügliche Bemerkungen oder herabwürdigende Darstellungen) als auch bei **Untätigkeit der Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberin** (zB Ignorieren oder Verharmlosen eines Belästigungsverdachts) vor. Beide Formen der sexuellen Belästigung („aktiv“ oder „passiv“) sind gesetzwidrig und stellen daher eine **Dienstpflichtverletzung** dar (§ 9 B-GIBG). Im Falle der Verletzung der Fürsorgepflicht kann also auch die Arbeitgeberin schadenersatzpflichtig werden und es arbeitsrechtliche Folgen für den/die unmittelbare/n Dienstvorgesetzte/n des Belästigers oder der Belästigerin, haben.

Charakteristisch für sexuelle Belästigungen ist, dass die Belästigungshandlungen die Intimsphäre („sexuelle Sphäre“) der Belästigten betreffen und dadurch die Menschenwürde verletzen. Die Würde wird aber auch durch andere geschlechtsbezogene Belästigungen beeinträchtigt, die meist auf Vorurteilen und negativen Rollenzuschreibungen beruhen (§§ 8a, 9 B-GIBG).

1.2. Belästigung aufgrund weiterer gesetzlich geschützter Merkmale als Diskriminierung und Dienstpflichtverletzung

Dienstpflichtverletzungen sind ferner Belästigungen aufgrund **weiterer gesetzlich geschützter Merkmale**: Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung (§§ 16, 16a B-GIBG) und Behinderung (§ 7d BEinstG). Manchmal sind andere Belästigungen aber wiederum mit sexueller Belästigung kombiniert, wenn z.B. eine Muslimin sexuell belästigt wird, weil die Aggression der belästigenden Person durch die Ablehnung religiöser Kleidungsstücke (z.B. islamisches Kopftuch) verstärkt werden kann.

Eine Verletzung der Dienstpflichten bildet schließlich auch Mobbing, ein meist längerfristiges systematisch ausgrenzendes Verhalten, das auch in Belästigungshandlungen bestehen oder mit ihnen zusammentreffen kann. § 43a BDG normiert ein Mobbingverbot und verpflichtet die Beamtinnen und Beamten zu einem achtungsvollen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Das gesetzliche Mobbingverbot gilt auch für „Vertragsbedienstete“ (§ 5 VBG). Der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten sieht eine Ermächtigung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Vorkehrungen zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing vor (§ 4 Z 1, § 9 Abs 5 Uni-KollV).

1.3. Belästigung widerspricht den Verhaltensleitlinien der WU

Die an der WU vorherrschenden Prinzipien sind u.a. in der aktuellen Mission zusammengefasst, die für ein funktionierendes Miteinander geltenden Verhaltensrichtlinien sind im Code of Conduct, in der Broschüre we@WU sowie in der Satzung (Frauenförderungsplan) festgehalten.

Der **Code of Conduct** der WU enthält Verhaltensleitlinien, in denen die Missbilligung von Belästigungen und Mobbing klar zum Ausdruck kommt. Diese Leitlinien beziehen sich nicht nur auf den Umgang unter Universitätsangehörigen und externen Lehrbeauftragten, sondern schließen auch das Verhalten gegenüber den Studierenden ein. Besonders strenge Maßstäbe werden bei Führungskräften im Verhältnis zu den in einem Weisungs- und Abhängigkeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angelegt. Ebenso haben Lehrende eine angemessene persönliche Distanz zu Studierenden zu wahren. Speziell an Studierende richtet sich die Broschüre **we@WU**. Darin findet sich eine „Verhaltensanleitung“ für ein gelungenes Miteinander an der WU.

Im **Frauenförderungsplan** der WU wird betont, dass sexuelle Belästigung, geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing an der WU nicht toleriert werden und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen (Präambel).

Präventionsmaßnahmen gegen solche Verhaltensweisen sollen zur Wahrung der persönlichen Würde und menschengerechten Arbeitsbedingungen im Rahmen eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfelds beitragen (§ 3 Pkt 6, § 44 FFP WU). Belästigungen und Mobbing verletzen Persönlichkeitsrechte und werden daher von der WU nicht geduldet. Alle Universitätsangehörigen, insbesondere jene mit Leitungsaufgaben, sind daher in ihrem Arbeitsbereich für das Unterbleiben von Belästigungen und Mobbing verantwortlich. Zu den konkreten Maßnahmen der WU gegen solche Verfehlungen zählen auch die Beratung und Unterstützung von Einzelpersonen und Gremien im Umgang mit belästigenden oder sexistischen Vorfällen und Mobbing. Betroffenen werden kostenlose Beratung und Hilfe angeboten (§ 45 FFP WU).

Die erste Ansprechstelle in allen diesen Angelegenheiten ist der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** (§ 42 UG, § 46 ff FFP WU). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU können sich auch an die **Betriebsräte für das wissenschaftliche und allgemeine Personal** wenden, Studierende an die **Ombudsstelle für Studierende**.

1.4. Rechtsfolgen

Nach der geltenden Rechtslage sind sexuelle Belästigungen, aber auch alle übrigen angeführten Belästigungsformen und Mobbing durch Bedienstete der WU nach den jeweils einschlägigen dienstrechtlichen – und bei Beamtinnen und Beamten auch nach den disziplinarrechtlichen – Vorschriften zu verfolgen (§ 9 B-GIBG, §§ 20, 91 ff BDG). Die konkreten **Rechtsfolgen** (zB Ermahnung, Schadenersatz, Verweis, Geldbuße, Geldstrafe, Kündigung oder sogar Entlassung) hängen von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Schwere der Verfehlung und ihrer Folgen für die Betroffenen. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz normiert bei sexuellen (und anderen) Belästigungen Schadenersatzansprüche der belästigten gegenüber der belästigenden Person und unter Umständen auch gegenüber der Universität, wenn deren Vertreterinnen und Vertreter bei Belästigung keine „angemessene Abhilfe“ für die Betroffenen geleistet haben (§ 19 B-GIBG iVm § 44 UG).

Der **Schadenersatz beträgt mindestens 1.000 Euro**, höhere Ersatzbeträge müssen der Schwere der Belästigung angemessen sein (§§ 19, 19b B-GIBG). Die Frist zur Geltendmachung von Schadenersatz wegen sexueller Belästigung, anderer Belästigungsformen oder Mobbing beträgt **drei Jahre** (§ 20 Abs 2 B-GIBG, § 1489 ABGB). Die Universität kann aber von sich aus einen Verjährungsverzicht aussprechen, dh auch länger zurückliegende Fälle können behandelt werden.

Der **Beweis** sexueller Belästigungen und der übrigen Belästigungsformen ist in der Praxis meistens sehr schwierig. Daher sieht das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine Erleichterung der Beweisführung für die vermutlich belästigte Person vor (nicht jedoch für andere Mobbingopfer). Eine Belästigung muss von ihm/ihr in einem Rechtsstreit glaubhaft gemacht werden; dh es muss mehr für als gegen das Vorliegen einer Belästigung sprechen (überwiegende Wahrscheinlichkeit der behaupteten Belästigung anstatt der im Allgemeinen notwendigen hohen Wahrscheinlichkeit).

Allfällige weitere Rechtsfolgen hängen vom **dienstrechtlichen Status der Beschäftigten** als Beamtinnen und Beamte, „Vertragsbedienstete“ oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Uni-Kollektivvertrag ab. Bei Bediensteten mit **Beamtinnen- oder Beamtenstatus** sind beispielsweise die Fragen, ob eine sexuelle Belästigung Disziplinarstrafen wie eine Ermahnung, einen Verweis, eine Geldbuße bzw. Geldstrafe rechtfertigt oder einen Entlassungsgrund darstellt, nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz zu beurteilen (§§ 20, 91 ff BDG). Dem Disziplinarrecht für Beamtinnen und Beamte entsprechende Vorschriften bestehen weder für „Vertragsbedienstete“ noch für dem Uni-Kollektivvertrag unterliegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sexuelle und andere Belästigungen sowie Mobbing stellen aber auch bei diesen Beschäftigtengruppen Pflichtverletzungen dar und können daher bei entsprechendem Gewicht eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Dienstgeber rechtfertigen. Für „**Vertragsbedienstete**“ gelten die Kündigungs- und Entlassungsgründe nach dem VBG. Eine Kündigung kommt zB bei einer gröblichen Verletzung der Dienstpflichten in Betracht (§ 32 Abs 2 Z 1 VBG).

Eine besonders schwere Dienstpflichtverletzung bildet sogar einen Entlassungsgrund. Ähnlich ist die Rechtslage für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Uni-Kollektivvertrag**. Die Kündigungsvoraussetzungen (Fristen und Termine) regelt der Kollektivvertrag selbst (§§ 21, 22 Uni-KollV). Sogar in Fällen des erweiterten Kündigungsschutzes, der auch Kündigungsgründe voraussetzt, rechtfertigen gröbliche Pflichtverletzungen die Kündigung, sofern nicht bereits eine Entlassung in Frage kommt. Die Entlassungsgründe legt der Uni-Kollektivvertrag nicht selbst fest, sondern verweist dazu auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen (§ 23 Uni-KollV). In den meisten Fällen werden die Entlassungsgründe nach dem Angestelltengesetz anzuwenden sein, insbesondere Vertrauensunwürdigkeit, Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen (§§ 25, 27 AngG).

Allfällige weitere Rechtsfolgen, zB ob eine sexuelle Belästigung Disziplinarstrafen wie eine Ermahnung, einen Verweis, eine Geldbuße bzw. Geldstrafe rechtfertigt oder einen Kündigungs- oder Entlassungsgrund darstellt, sind nach dem für den Belästiger oder die Belästigterin geltenden Dienstrecht zu beurteilen.

2. Strafrechtliche Konsequenzen

In besonders schwerwiegenden Fällen, vor allem bei Anwendung körperlicher Gewalt und Zwang, können sexuelle Belästigungen und vergleichbare Verhaltensweisen auch gerichtlich strafbar sein. Einschlägig sind insbesondere die Straftatbestände **bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung** nach dem Strafgesetzbuch, wie zB Vergewaltigung (§ 201 StGB), geschlechtliche Nötigung (§ 202 StGB) und Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses (§ 212 StGB).

Wegen **sexueller Belästigung** ist gem § 218 Abs 1 StGB strafbar, wer eine Person „durch eine geschlechtliche Handlung“ an ihr oder vor ihr „unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen“, belästigt. Solchen Belästigerinnen und Belästigern drohen Geldstrafen oder Freiheitsstrafen bis zu sechs Monaten. Im Zusammenhang mit Belästigungen können aber auch andere gegen die körperliche Integrität oder die Ehre gerichtete Straftaten begangen werden, wie zB **Körperverletzung** (§ 83 StGB), gefährliche Drohung (§ 107 StGB), beharrliche Verfolgung („Stalking“, § 107a StGB) oder **Beleidigung** (§ 115 StGB).

Eine Verurteilung wegen einer dieser Straftaten hängt davon ab, ob die Staatsanwaltschaft im konkreten Fall Anklage erhebt und der **Strafprozess** mit einem Schuldspruch für den/die Angeklagte/n endet. In manchen Fällen, wie zB bei sexueller Belästigung (§ 218 Abs 3 StGB), setzt die Strafverfolgung auch eine Ermächtigung der belästigten Person voraus. Dienstrechtlich kann die rechtskräftige Verurteilung wegen bestimmter schwerer Straftaten (zB wegen Vergewaltigung) auch die **Beendigung des Dienstverhältnisses** nach sich ziehen (§ 27 Abs 1 StGB, § 20 Abs 1, § 95 BDG, §§ 32, 34 VBG, §§ 25, 27 AngG, §§ 21 bis 23 Uni-KollV).



Beratung und Hilfe innerhalb der WU

Die unten angeführten Anlaufstellen sind Anlaufstellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und/oder Studierende.

Für ALLE Angehörigen der Universität: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Gebäude D1, 2. Stock

Tel.: +43 (0)1/31336/5799 oder 5116,

E-Mail: ak-gleich@wu.ac.at

- › Beratung und Information
- › Rechtliche Informationen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- › Informieren über Möglichkeiten von psychologischer Unterstützung
- › Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- › Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen der Universität oder der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist erste Anlaufstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch Studierende. Er unterstützt, berät und informiert Betroffene, Zeuginnen und Zeugen sowie Führungskräfte. Alle Anfragen werden absolut vertraulich behandelt. Bei Bedarf und im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen zieht der Arbeitskreis weitere Expertinnen und Experten aus folgenden Einrichtungen zur Klärung hinzu: Betriebsrat für allgemeines oder wissenschaftliches Personal, Schiedskommission der WU Wien, Referat für Gleichbehandlungsfragen der HochschülerInnenschaft an der WU Wien, Bundes-Gleichbehandlungskommission.

WEITERE UNIVERSITÄRE STELLEN

Für Angehörige des allgemeinen Personals: Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal

- › Beratung und arbeitsrechtliche Informationen
- › Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- › Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen (zB AK und ÖGB)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Gebäude AD, Erdgeschoß

Tel.: +43 (0)1/31336/4845,

E-Mail: betriebsrat@wu.ac.at

www.wu.ac.at/structure/lobby/betriebsrat

Für Angehörige des wissenschaftlichen Personals: Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal

- › Beratung und arbeitsrechtliche Informationen
- › Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- › Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen (zB AK und ÖGB)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Gebäude AD, Erdgeschoß

Tel.: +43 (0)1/31336/5640,

E-Mail: wiss.betriebsrat@wu.ac.at

www.wu.ac.at/structure/lobby/workscouncilacademic

Für Studierende: Ombudsstelle für Studierende

- › Beratung und Information bei studienbezogenen Beschwerden, Anliegen und Konflikten
- › Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- › Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Gebäude LC, 2. Stock

Tel.: +43 (0)1/31336/5041,

E-Mail: herbert.loicht@wu.ac.at

www.wu.ac.at/structure/servicecenters/services/ombudsstelle-fuer-studierende/

HochschülerInnenschaft an der WU Wien (ÖH WU)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Gebäude SC

Tel.: +43 (0)1/31336/4861,

E-Mail: oeh@oeh-wu.at

<https://oeh-wu.at/vertretung/deine-oeh-wu>

Literatur- und Quellenverzeichnis

Bundesministerium für Frauen und Bildung (2014): Frauen haben Recht(e).

https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/frauenhabenrechte_5a_2014.pdf (8.9.2015)

freier Zusammenschluss von studentInnenschaften [fzs] eV (Hrsg) (2007): Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung – Informationen und Gegenstrategien, Berlin

Groll, Tina (2013). Wie man sich würdevoll gegen Herrenwitze wehrt. In: Zeit online.

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-01/sexuelle-belaestigung-herrenwitze> (8.9.2015)

Holzbecher, Monika (1996). Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus. In: Bußmann, Hadumod / Lange, Katrin (Hrsg): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Universitäten, S. 20-35, München

Medizinische Universität Innsbruck (2014): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Information für Studierende.

https://www.i-med.ac.at/ak_gleichbehandlung/files/SB_Studierende.pdf (8.9.2015)

Stadt Salzburg, Frauenbüro (2009). Nein zu sexueller Belästigung.

http://www.uni-salzburg.at/fileadmin/oracle_file_imports/1723278.PDF (8.9.2015)

Universität Wien (2011): Sexuelle Belästigung.

http://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_gleichbehandlung/Brosch._Sex._Bel._schwarz.pdf (8.9.2015)

KONTAKT

Die Broschüre soll durch Ihre Anregungen und Ideen weiterentwickelt werden.
Senden Sie bitte Ihre Rückmeldungen an ak-gleich@wu.ac.at.

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Wirtschaftsuniversität Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien

Für den Inhalt verantwortlich: Edeltraud Hanappi-Egger, Harald Badinger, Michael Lang, Edith Littich, Stefan Pichler

vorbehaltlich Satz- und Druckfehler

Konzeption und Redaktion: Charlotte Khan, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), in Zusammenarbeit mit Sonja Lydtin, Stabstelle Gender & Diversity Policy, Julia Eichinger (Teil Rechtliche Situation und gesetzliche Grundlagen), den Betriebsrätinnen für das wissenschaftliche und allgemeine Personal sowie der Ombudsstelle für Studierende.

In Anlehnung an die Broschüre der Universität Wien, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, 2011.

Grafik: Doris Steiner, studio5.at

Illustration: Sarah Knaus

