

(Sexuelle) Belästigung

Ungewollte Nähe
Einschüchterung
Machtspiele
Vulgäre Witze
Mobbing
Stalking
Unerwünschte Telefonanrufe
Bedrohen
Abwerten
Ausnutzen
Anzüglich lächeln
Ausziehblicke
Abmahnen
Diskriminierung
Sexuelle Anspielungen
Sexuelle Nötigung
Vergewaltigung
Ungewollte Berührungen oder Küsse
Sexuelle Andeutungen

Ich bin von sexueller Belästigung und/oder Gewalt betroffen – was kann ich tun?

Über die [GDM-K](#), den [Betriebsrat](#) oder die [ÖH](#) können alle Angehörigen der FH OÖ jederzeit Hilfe und Unterstützung erwarten.

Ich wurde Zeug*e*in von sexueller Belästigung und/oder Gewalt, oder habe davon erfahren – was kann ich tun?

- Mit der betroffenen Person klären, welche Art der Unterstützung sie wünscht.
- Bei schwerwiegendem Vorfall selbst Anzeige bei der Polizei erstatten.
- Bei Bedarf als Zeug*e*in zur Verfügung stehen.
- Unterstützung von kompetenten Beratungseinrichtungen holen.

Die GDM-K kann über das Formular auf der Webseite auch anonym kontaktiert werden. Ich bin Vorgesetzte*r und habe von sexueller Belästigung und/oder Gewalt erfahren – was kann ich tun?

- Als Vorgesetzte*r sind Sie in diesem Fall verpflichtet, rasch zu reagieren und angemessene Abhilfe zu schaffen.
- Holen Sie sich bei Bedarf Unterstützung bei der GDM-K oder dem Betriebsrat. Als außeruniversitäre Beratungseinrichtung steht auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verfügung.
- Es ist dringend davon abzuraten, die betroffenen Personen zu einer Mediation oder einem anderen Gespräch/Zusammentreffen einzuladen.
- Jegliche Aktivitäten, die Sie unternehmen, sollten von Ihnen dokumentiert werden.

Warum gibt es diese Handreichung?

Mit diesem Leitfaden versucht die GDM-K Handlungsmöglichkeiten für Betroffene zu kommunizieren sowie Informationen für den gesamten Betrieb der Fachhochschule Oberösterreich bereit zu stellen. Leider kann sexuelle Belästigung in jedem Betrieb, in jeder Hochschule, an jedem Ort vorkommen, vor allem, wenn es sich um einen Begegnungsort von Menschen verschiedener Geschlechter und in Abhängigkeitsverhältnissen stehend, handelt. Als Hochschule müssen wir diese Tatsache anerkennen und uns sowohl der Prävention, der Aufklärung als auch der Unterstützung von Betroffenen widmen.

Entsprechend der handlungsleitenden Grundsätze der FH OÖ [Link: https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueber-uns/organisation/diversity/allgemein/docs/fhooe-diversity-grundsaeetze.pdf] wird von allen Bediensteten und Studierenden verlangt, zwischenmenschliche Grenzen zu respektieren und keine anderen Bediensteten oder Studierenden unerwünscht, die Würde beeinträchtigend, nonverbal, verbal oder körperlich zu nahe zu treten und somit (sexuell) zu belästigen. In diesem Sinne sind zum Beispiel Kontaktverweigerung, Desinteresse und (körperliche) Ablehnung/Abneigung als Ablehnung wahrzunehmen. Gleichzeitig möchten wir all jen, die sich (sexuell) belästigt fühlen, das Gefühl

geben, nicht allein zu sein und sie ermutigen, Hilfe anzunehmen oder nach dieser zu fragen und wenn es ihr möglich ist, der belästigenden Person möglichst unmissverständlich zu zeigen, dass sie diese Behandlung nicht wünschen und nicht dulden.

Über die GDM-K, den Betriebsrat oder die ÖH können alle Angehörigen der FH OÖ jederzeit Hilfe und Unterstützung erwarten.



Was ist Gewalt?

Nach Definition der Weltgesundheitsorganisation wird Gewalt als absichtlicher Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, die entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt, definiert (WHO, 1996).

Es gibt unterschiedliche Formen von Gewalt, zum Beispiel:

- Gewalt in intimen Partnerschaften
- Gewalt außerhalb von intimen Partnerschaften
- Stalking
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Gewalt in der Kindheit
- Übergriffiges Verhalten in der Freizeit oder beim Ausgehen

Im Folgenden wird näher beschrieben, was **sexuelle Belästigung am Arbeits- oder Studienplatz** ist und wie mit dieser umgegangen werden kann.

Was ist (sexuelle) Belästigung oder sexualisierte Gewalt?

Der Unterschied zwischen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt liegt in der Art und Schwere des Verhaltens.

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung ist eine Diskriminierungsform, die nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) verboten ist. Arbeitgeber*innen müssen verpflichtend bei sexueller Belästigung für angemessene Abhilfe sorgen. Das bedeutet, dass sie Handlungen setzen müssen, um weitere Belästigungen zu verhindern. Arbeitgeber*innen, die nicht oder nicht angemessen reagieren, können von betroffenen Personen Anspruch auf Schadenersatz belangt werden (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2021, S. 2).

Nach dem Gleichbehandlungsgesetz umfasst eine sexuelle Belästigung ein Verhalten aus der sexuellen Sphäre, Würdeverletzung, Unerwünschtheit und Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes (ebd.).

Unter „Verhalten aus der sexuellen Sphäre“ fallen alle Handlungsweisen, die Sexualität oder sexuelle Annäherung beinhalten. Diese werden in körperliche Übergriffe, Gesten und Blicke, Worte und Bilder unterteilt.

Bei **Körperlichen Übergriffen** handelt es sich um Angreifen, Küsse, Umarmungen, „zufällige Berührungen“ etc.

Gesten und Blicke umfassen hartnäckiges Starren auf bestimmte Körperteile, sexualisierte Gesten etc.

Was unter sexuelle Belästigung fällt, entscheiden die Betroffenen. Das bedeutet, dass die Betroffenen selbst definieren, ob und ab wann eine Grenze überschritten wurde. Die Form der Gewalt, die die Betroffenen erlebt haben, ist basierend auf deren Empfinden und nicht auf der Intention der Täter*innen festzumachen. Es geht nicht um das Festlegen vermeintlich objektiver Kriterien, die für bestimmte Gewaltdefinitionen erfüllt sein müssen¹. Das bedeutet, dass jegliches Verhalten jeder Person dahingehend überprüft werden muss, ob es der

¹ Vgl. <https://awareness-institut.net/glossar/definitionsmacht/> [26.02.2024]

anderen Person „zu weit“ geht. „**Es war ja nicht so gemeint**“ ist bei sexueller Belästigung keine mögliche Ausrede der Täter*innen.

Sexuelle Belästigung ist

- unerwünscht:

nicht gewollte Telefonanrufe oder Nachrichten mit sexuellen Anspielungen, Bilder, unerwünschte Einladungen, „zufällige“ Berührungen,

- die Würde beeinträchtigend:

Pin-Up-Girls oder Bildschirmschoner, nachpfeifen, zweideutige Blicke, Aussagen oder Anspielungen, frauenfeindliche Anekdoten, abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechterrolle, Filmen und Fotografieren intimer Körperzonen ohne eindeutige Zustimmung

- nonverbal:

herabwürdigende Gesten, Zeigen von pornographischem/sexistischem Bildmaterial, unerwünschte Geschenke

- verbal

anzügliche Bemerkungen zu körperlichen Merkmalen, Aussehen, Kleidung, Sexualleben oder sexueller Orientierung, lästige Fragen zu Beziehungen und Sexualleben, sexistische Witze, anstößige Anträge oder Aufforderungen, zweideutige Einladungen

- körperlich:

unerwünschter Körperkontakt und Berührungen, aufdringliches oder exhibitionistisches Verhalten, sexuelle Übergriffe, Erpressen oder Erzwingen sexueller Handlungen oder Beziehungen bis zur Nötigung und Vergewaltigung

Typische Beispiele für sexuelle Belästigung im hochschulischen Kontext:

- Ein Vorgesetzter steht hinter seiner Mitarbeiterin und tätschelt ihr die Schulter/streichelt ihren Arm, während er ihr die nächste Aufgabe erklärt oder etwas mit ihr bespricht.
- Eine Professorin lädt eine Studentin zu sich nach Hause/auf einen Kaffee/zum Mittagessen ein und möchte sich mit einem Kuss von ihr verabschieden.
- Ein „Arbeitsessen“ dient als Annäherungsversuch.

Was kann ich als Betroffene*r tun?

Das Überschreiten persönlicher Grenzen, eine (sexuelle) Belästigung, löst bei Betroffenen meist intensive Gefühle von Schmerz, Angst, Wut, Hilflosigkeit, Scham, Ohnmacht oder Verzweiflung aus. Oft sind Betroffene sprachlos und können das Geschehene nicht einordnen, geschweige denn darüber reden. Daraus entsteht das Bedürfnis, den oder die Vorfälle zu vergessen oder sich selbst und die eigene Wahrnehmung in Frage zu stellen. Die Belästigung(en) zu ignorieren oder der belästigenden Person aus dem Weg zu gehen, ist jedoch keine Lösung.

Wichtig ist es zu wissen, dass Sie nicht allein sind. (Sexuelle) Belästigung ist leider in Österreich immer noch ein weit verbreitetes Phänomen.

Hier sind einige **Handlungsempfehlungen**:

- Vertrauen Sie unbedingt Ihrer eigenen Wahrnehmung und Ihren subjektiven Empfindungen. Wenn Sie sich belästigt fühlen, handelt es sich um eine (sexuelle) Belästigung.
- Stellen Sie eindeutig klar, dass diese Handlungen unerwünscht und unangebracht sind und verlangen Sie so deutlich wie möglich, diese sofort zu beenden.
- Informieren Sie Vertrauenspersonen und/oder Führungskräfte über den/die Vorfälle und suchen Sie dort Unterstützung. Die richtige Ansprechperson ist jene, zu der Sie Vertrauen haben – dies muss nicht ihr*e direkte*r Vorgesetzte*r sein. Sie können sich auch FH-intern an die GDM-K, den Betriebsrat oder die ÖH oder FH-extern an die [Gleichbehandlungsanwaltschaft](#) wenden.
- Bewahren Sie eventuell vorhandenes Beweismaterial auf und schreiben Sie möglichst genau auf
 - o **Wann, wo** und **wie** ist **was** vorgefallen?
 - o **Was** genau wurde **wem** angetan?
 - o Welche **Worte** wurden verwendet?

Was kann ich als Kolleg*in oder Kommiliton*in tun?

(Sexuelle) Belästigung beeinträchtigt das Arbeitsklima durch Verunsicherung und Misstrauen, schwächt Teams, verringert die Arbeitsqualität von Betroffenen und Kolleg*innen, bringt Gerüchte auf und Teams auseinander, fördert die Zunahme von Krankenständen und ist für Betroffene unangenehm bis untragbar und für Täter*innen oft strafbar. Als Kolleg*in oder Kommiliton*in ist es darum wichtig, aktiv zu werden, wenn Sie einen Vorfall bemerken oder einen Verdacht haben.

Dies können Sie konkret unternehmen:

- **Schauen Sie nicht weg.** Auch wenn sie die betroffene Person nur „von weitem“ kennen, werden Sie aktiv!
- Geben Sie der betroffenen Person das Gefühl, ernst genommen und verstanden zu werden.
- Sprechen Sie direkt in der Situation die belästigende Person direkt an, z.B.: „Ich glaube, mein*e Kolleg*in möchte das nicht.“ „Mein*e Kommiliton*in möchte während der Prüfung nicht allein mit Ihnen in einem Raum sein. Ich werde mich ganz nach hinten setzen und nur zusehen.“
- Sprechen Sie das Thema „(Sexuelle) Belästigung“ mit vertrauten Kolleg*innen oder anderen Studierenden offen an. Oft sind diese dann verunsichert und lachen oder verharmlosen das Thema. Dennoch erkennen betroffene Personen damit, dass Sie hinter ihnen stehen.
- Informieren Sie Ihre Führungskraft, die Studiengangsführung, Dekan*innen, die GDM-K oder andere Vertrauenspersonen von Ihren Beobachtungen.
- Sprechen Sie die betroffene Person direkt an und fragen Sie, welche Art der Unterstützung gewünscht wird.
- Alle Ihre Aktivitäten sollten mit der betroffenen Person abgesprochen und von ihr befürwortet werden.

Was sind meine Aufgaben als Führungskraft?

Als Führungskraft ist es Ihre Aufgabe, für ein Umfeld zu sorgen, in dem (sexuelle) Belästigungen und Diskriminierungen keinen Platz haben. Bei konkreten Vorfällen müssen Sie unverzüglich handeln, betroffene Personen unterstützen, die Umstände klären und geeignete (Schutz-) Maßnahmen ergreifen.

Führungskräfte sind verpflichtet, jeden Verdacht oder Hinweis auf eine sexuelle Belästigung nachzugehen, ernst zu nehmen und die entsprechenden Schritte einzuleiten:

1. Gespräch mit der betroffenen Person suchen:

Tipps für das Gespräch:

- Es empfiehlt sich, Betroffene zu fragen, ob eine Vertrauensperson anwesend sein soll.
- Was ist passiert? Die Gesprächsatmosphäre sollte vertraulich sein und die Schilderungen von Betroffenen müssen ernst genommen werden.
- Die Meldung einer Belästigung erfordert Mut – dies anzuerkennen ist wichtig.
- Versuchen Sie, die weitere Vorgehensweise zu klären. Wie kann ein belästigungsfreies Arbeiten ermöglicht werden?
- Vereinbaren Sie die nächsten Schritte und vermitteln Sie von Beratungseinrichtungen².

Es ist davon abzusehen, Verschwiegenheitsgarantien oder Ähnliches zu geben, da Abhilfemaßnahmen in den meisten Fällen intern wahrgenommen und kommuniziert werden müssen.

Es ist jedoch über Informationen und Vorkommnisse absolutes Stillschweigen gegenüber nicht involvierten Personen zu halten.

2. Erste Abhilfe

Oft ist es während der ersten Abhilfe angebracht, die betroffenen Parteien örtlich zu trennen, bis Klarheit über die gesamte Situation erlangt werden kann. Kolleg*innen könnten z.B. kurzfristig gebeten werden, an unterschiedlichen Tagen von zu Hause zu arbeiten oder in andere Büros/Bauteile zu wechseln. Die Erste Abhilfe darf keinesfalls zu Lasten der beschwerdeführenden Person fallen und muss unbedingt verhältnismäßig sein.

Im Idealfall wird der Situation im Team aktiv begegnet, um Gerüchte, Verunsicherungen und Teamspaltungen vorzubeugen.

3. Sachverhalt aufklären

Der dritte Schritt ist nun der Versuch der Klärung der Situation. Je nach Vorliegen der Beweislage sollte dieses Gespräch mit dem*der vermeintlichen Belästiger*in eher vorsichtig oder bereits sehr deutlich geführt werden. Eine Stellungnahme der belasteten Person ist auf jeden Fall anzuhören, sowie er*sie über weitere Schritte und Diskretion aufgeklärt werden muss.

- Was genau ist passiert?
- Konfrontation: auf Verantwortungsübernahme achten! Oft versuchen Täter*innen abzulenken, zu beschwichtigen oder sich selbst als Opfer zu präsentieren: Gab es einen Vorfall mit der betroffenen Person? **Auch wenn er nicht so gemeint war, was genau ist passiert?**

Gegebenenfalls ist es danach noch notwendig, mit anderen Personen (Zeug*innen) zu sprechen, bevor ein vorläufig abschließendes Bild der Vorkommnisse entsteht.

4. Anpassen der Abhilfemaßnahme

² Zum Beispiel zu finden in der „Need Some Help“-Broschüre der GDM-K, die GDM-K selbst, die ÖH oder der Betriebsrat.

Oft ist es nach Überprüfung der Anschuldigungen notwendig, Abhilfemaßnahmen anzupassen und diese zu verschärfen oder mildern. Wichtig ist es, auf die Verhältnismäßigkeit zu achten: Die getroffenen Maßnahmen müssen die betroffene(n) Person(en) auf jeden Fall langfristig vor weiteren Belästigungen schützen. Gleichzeitig dürfen sie den belästigenden Personen gegenüber nicht überschießend sein. Weitere Informationen dazu sind hier zu finden:

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Belaestigung.html>

5. Nachbearbeitung

Es ist ratsam, die beteiligten Personen auch nach Klärung der Vorkommnisse und Setzung der Abhilfemaßnahmen noch weiter zu betreuen und in regelmäßigen Gesprächen sicherzustellen, dass die getroffenen Maßnahmen auch weiterhin effektiv bleiben.

Um die Gruppendynamik im Betrieb nicht zu gefährden, ist es sinnvoll, offen über die getätigten Schritte zu informieren, dabei aber keine Partei zu ergreifen.

An wen kann ich mich wenden?

- Innerhalb der FH finden Sie in der GDM-K die richtigen Ansprechpersonen.
- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist auf Diskriminierungs- und Belästigungsfälle spezialisiert und kann jederzeit kontaktiert werden.
- Der Betriebsrat steht allen Angestellten der FH für Beratung und Unterstützung zur Verfügung.
- Die ÖH ist untergliedert in verschiedene Referate und bietet mit Vertrauensstudierenden auch spezielle Ansprechpersonen für schwierige Situationen

Alle Ansprechpartner*innen handeln nur in Abstimmung mit den Betroffenen!

Rechtliche Situation

(Sexuelle) Belästigung kann für die Ausführenden zu Versetzung, Geldstrafen, Schadenersatz und auch Entlassung führen.

Belästigende Studierende können mit einem Hausverbot belegt werden.

Studierende können Prüfungsergebnisse anfechten, der Wechsel von Betreuungsverhältnissen bei Bachelor- und Masterarbeiten ist möglich. Studierende können darauf bestehen, dass Prüfungen an einsichtigen Orten abgehalten werden und/oder weitere Personen anwesend sind.

Quellen, Literaturhinweise und weiterführende Informationen:

Fokus Arbeitswelt:

Land Salzburg:

https://www.salzburg.gv.at/gesellschaft /Documents/Publikationen/Web_Brosch%C3%BCre_%20Sexuelle%20Bel%C3%A4stigung_Leitfaden%20A5_05.19.pdf

Diversity Talk zum Thema „Sexuelle Belästigung“ vom

<https://fhoee.sharepoint.com/sites/GenderDiversity/SitePages/Sexuelle-Gewalt-.aspx>

[Sicherheit am Arbeitsplatz: Schutz vor sexueller Belästigung stärken! | Arbeiterkammer](#)

Gleichbehandlungsanwaltschaft:

https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:da59ff6a-b09b-440a-95ac-c9e4f628f4dc/folder_sexuelle-und-geschlechtsbezogene-bel%C3%A4stigung_2023_gleichbehandlungsanwaltschaft_bf.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft:

https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/sexuelle_belaestigung_am_arbeitsplatz.html

WKO: https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Gleichbehandlung_-_Frauen_und_Maenner.html

AK: <https://www.youtube.com/watch?v=ZExNi8TLzDM>,

Act4Respect: <https://sprungbrett.or.at/themen/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz>

Beratungsstelle TARA: https://www.taraweb.at/wp-content/uploads/2014/06/TARA_Sexuelle-Gewalt-und-Traum_BF-capito.pdf

Fokus Hochschule:

Universität Wien: [Folder Gleichbehandlung_2018_web.indd \(univie.ac.at\)](#)

Der Standard (2023): <https://www.derstandard.at/story/3000000172539/unis-und-sexuelle-belaestigung> und (2022) <https://www.derstandard.at/story/2000141202934/zwoelf-prozent-der-studierenden-erlebten-sexualisierte-gewalt-an-uni>

ÖH: <https://www.oeh.ac.at/news/presentation-der-ergebnisse-umfrage-zu-sexualisierter-gewalt-hochschulen>

Orf.at: <https://wien.orf.at/stories/3183783/>

Universität Klagenfurt: https://www.aau.at/wp-content/uploads/2020/05/Leitfaden_Sexismus_end_fuerWeb2020.pdf

FH St. Pölten: https://www.youtube.com/watch?v=s_sHOUGHwrU

Uni Wien: [https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Gegen Sexuelle Belaestigung an der Universitaet web.pdf](https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Gegen_Sexuelle_Belaestigung_an_der_Universitaet_web.pdf)

<https://www.frauen-gegen-vergewaltigung.at/>

Brockhaus Enzyklopädie Online (2023): Gewalt. Online: <https://brockhaus.at/ecs/enzy/article/gewalt>. Abgerufen am 11.07.2023.

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2021): Abhilfe gegen sexuelle Belästigung. Leitfaden für Arbeitgeber:innen. Anwaltschaft für Gleichbehandlung: Wien.

Schrötte M, Heitmeyer W, eds. (2006): Gewalt. Beschreibungen, Analysen Prävention. Schriftenreihe der Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn: BPB; 2006.

WHO Global Consultation on Violence and Health (1996): Violence: a public health priority. Genf, World Health Organization, 1996 (document WHO/EHA/SPI.POA.2)