

Grenzen setzen — Informationsbroschüre zu sexuellen, geschlechtsbezogenen und sexualisierten Belästigungen an der Universität Klagenfurt



Bewusst informieren.
Bewusst sensibilisieren.
Bewusst reagieren.
Bewusst agieren.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1. Einbettung.....	3
2. Was versteht man unter sexueller, geschlechtsbezogener und sexualisierter Belästigung?.....	4
2.1. Sexuelle Belästigung	4
2.2. Geschlechtsbezogene Belästigung.....	6
2.3. Sexualisierte Belästigung	7
3. Rechtslage.....	7
4. Typische Situationen und Formen sexueller, geschlechtsbezogener und sexualisierter Belästigung...9	
5. Strategien für Betroffene gegen Belästigung und Sexismus.....	11
6. Welche Möglichkeiten habe ich als Zeug*in?	15
7. Anlaufstellen für sexuelle, geschlechtsbezogene und sexualisierte Belästigung	16
8. Externe Anlaufstellen und weitere Links.....	18
Impressum	20

Vorwort

Liebe Universitätsangehörige,

sexuelle Belästigung ist ein ebenso wichtiges wie schwieriges Thema. Sie kann mit oder ohne Absicht, plump oder subtil und in jeder Konstellation von Alter und Geschlecht erfolgen – wobei Frauen ungleich häufiger betroffen sind. Sie geht oft mit Scham und Ratlosigkeit einher. Und sie erfolgt häufig durch Kommunikation (z. B. als Anzüglichkeit oder Zweideutigkeit) und damit naturgemäß ohne Anspruch des Senders auf Deutungshoheit.

Nicht selten steckt hinter sexueller Belästigung die Demonstration von Macht. Schon vor 25 Jahren konnte in kognitionspsychologischen Studien experimentell gezeigt werden, dass bei manchen Männern die Wahrnehmung eigener Macht oder Dominanz automatisch sexuelle Konnotationen hervorruft¹. Hierarchie allein kann also schon zu erhöhter Wahrscheinlichkeit sexueller Belästigung führen.

Der vorliegende Leitfaden soll aktiv dazu beitragen, das Thema einfacher zu machen. Wie erkenne ich, als Betroffene*r oder als Beobachter*in, sexuelle Belästigung?

¹ Bargh, J. A., & Raymond, P. (1995). The naive misuse of power: Nonconscious sources of sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51, S. 85-96.

Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. B., & Strack, F. (1995). Attractiveness of the underling: An automatic power – sex association and its consequences for sexual harassment and aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, S. 768–781.

Wie soll ich mich verhalten, wenn ich Zielscheibe oder Zeug*in inakzeptablen Verhaltens werde? Welche Anlaufstellen bieten niederschwellige Hilfe (unter Wahrung der Vertraulichkeit)?

Universität, Studium und Forschung leben vom zwischenmenschlichen Austausch. Dabei ist für vieles Platz, aber nicht für sexuelle Belästigung. Die Universität Klagenfurt steht für ein respektvolles, offenes, gleichberechtigtes Miteinander und duldet weder Bedrängung noch Tabuisierung. Die diesbezügliche Bewusstseinsbildung und Prävention und der kompetente und selbstbewusste Umgang mit diesem Problemfeld sind entscheidend und zugleich wichtige Aspekte echter Gleichstellung und Antidiskriminierung. Bitte tragen Sie persönlich dazu bei, sexueller Belästigung an der Universität keinen Raum zu geben – und seien Sie Vorbild dabei.

Oliver Vitouch

Rektor der Universität Klagenfurt

1. Einbettung

An Universitäten bestehen Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisse, die, wenn sie nicht kontrolliert werden, in vielerlei Hinsicht die Voraussetzung für sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung schaffen. Oft bleibt sexuelle Belästigung in universitären Organisationen tabuisiert. Ein geschlechtsbezogener Machtmissbrauch aufgrund von Hierarchieverhältnissen zwischen belästigenden und belästigten Personen betrifft alle Geschlechter. Aber auch unter Kolleg*innen und Studierenden kommen sexuelle Formen der Belästigung vor. Allerdings bedingt die hegemoniale Männlichkeit hierarchische Positionen, in denen Professoren, Lehrende, Vorgesetzte und Kollegen vorherrschende Strukturen ausnutzen. Belästigte Personen befürchten oft Nachteile, wenn sie Schritte gegen Übergriffe setzen, und wenden sich deshalb nicht an die dafür vorgesehenen Anlaufstellen. Ermöglicht wird dies dadurch, dass sexuelle Übergriffe häufig verharmlost werden. Daher gilt es, einen Arbeitskontext zu schaffen, in dem entschieden und transparent gegen sexuelle Belästigung vorgegangen wird.

2. Was versteht man unter sexueller, geschlechtsbezogener und sexualisierter Belästigung?

Neben der sexuellen Belästigung kann auch von geschlechtsbezogenen (umgangssprachlich ‚sexistischen‘) und sexualisierten Formen der Belästigung gesprochen werden. All diese Formen sind keine Kavaliersdelikte.

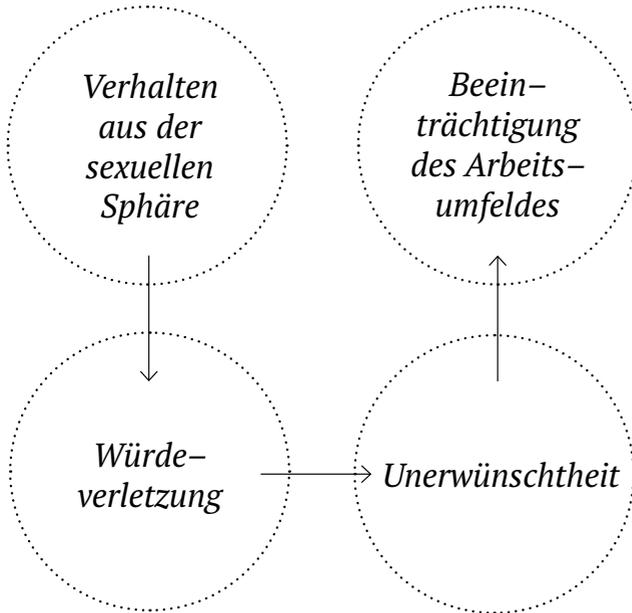
2.1. Sexuelle Belästigung

„Sexuelle Belästigung hat nichts mit Flirt, Liebe und Erotik zu tun. Vielmehr handelt es sich um die Demonstration und das Ausnützen einer Macht- und Überlegenheitsposition.“²

Laut § 6 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen *Sphäre* zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die *Würde einer Person beeinträchtigt* und für die *Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig* ist und dadurch für die Person eine *einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt* schafft.

² Kurzinformation der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich (2013), S. 2. https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/874614/171122_GAW_Kurzinformation_Belaestigung_A4_BF.pdf/29926110-bd10-43b0-99d6-f06aae304f83 (Jänner 2020)

Wenn diese vier Punkte vorliegen, handelt es sich um eine sexuelle Belästigung gem. § 6 Gleichbehandlungsgesetz:

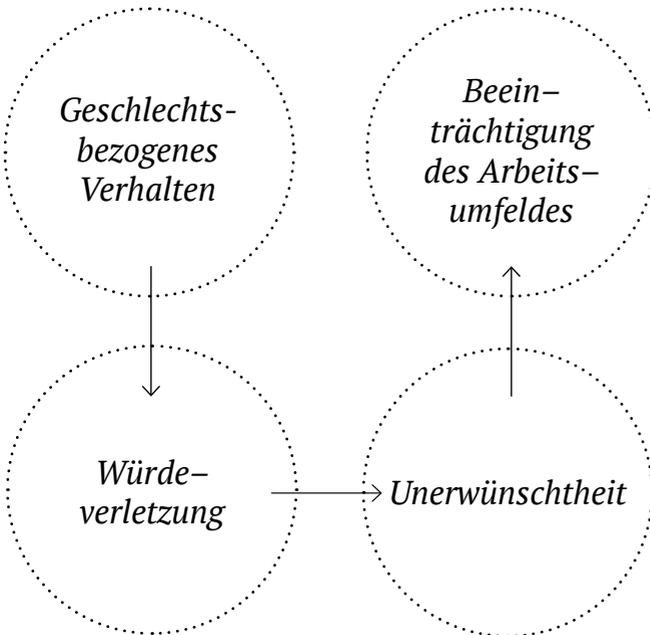


Die betroffene Person alleine hat das Recht, eine sexuelle Belästigung zu behaupten. Ihr subjektives Empfinden entscheidet, ob ein Verhalten unerwünscht und grenzüberschreitend ist. Es spielt dabei keine Rolle, ob die belästigende Person die Belästigung absichtlich herbeigeführt hat oder nicht.

2.2. Geschlechtsbezogene Belästigung

Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt gemäß § 7 Abs. 2 GlBG vor, wenn ein *geschlechtsbezogenes Verhalten* gesetzt wird, das die *Würde einer Person beeinträchtigt*, für die *Person unerwünscht* ist und eine *einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft*.

Wenn diese vier Punkte vorliegen, handelt es sich um eine geschlechtsbezogene Belästigung gem. § 7 Gleichbehandlungsgesetz:



Ein Verhalten ist dann geschlechtsbezogen, wenn es auf das Geschlecht an sich, das spezifische Frau-, Mann- bzw. Divers-Sein abzielt. Von einer geschlechtsbezogenen Belästigung kann man ausgehen, wenn abwertende Äuße-

rungen und/oder Handlungen vorliegen, die sich auf das Geschlecht, Geschlechterrollen oder den Familienstand beziehen.

2.3. Sexualisierte Belästigung

Der Begriff der sexualisierten Belästigung wird dann verwendet, wenn damit Demonstrationen von Überlegenheit und Macht verbunden sind, die nicht der Sexualität zuzuordnen sind und deren Ziel ist einzuschüchtern, zu nötigen und zu diskriminieren. Auch sexualisierte Belästigung zählt zu sexualisierter Gewalt. Von sexualisierter Belästigung können auch Männer und darüber hinaus insbesondere Inter*-, Trans*- und nicht-binäre Personen betroffen sein.

3. Rechtslage

Bundesgleichbehandlungsgesetz

Für alle Personen, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Universität stehen oder sich um die Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bewerben, gilt das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GlBG).

Das B-GlBG bietet allen Universitätsangehörigen und Studierenden Schutz vor Belästigung. Es regelt folgende Formen von Belästigung:

- *Sexuelle Belästigung gem. § 8 B-GlBG*
- *Geschlechtsbezogene Belästigung gem. § 8a B-GlBG*
- *Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung gem. § 16 B-GlBG*

Gleichstellungsplan

Für alle Angehörigen der Universität Klagenfurt, gilt der Gleichstellungsplan als Teil der Satzung. Die Universität Klagenfurt duldet keinerlei Formen von Belästigung. Sie verpflichtet alle Universitätsangehörigen, Belästigungen zu unterlassen und zu unterbinden sowie den respektvollen, partnerschaftlichen Umgang zwischen den Universitätsangehörigen zu fördern (siehe insbesondere § 5 der Satzung der AAU, Teil E III).

Eine weitere Grundlage für Mitarbeiter*innen, auf die Sie sich beziehen können, ist *die Betriebsvereinbarung zum wertschätzenden Umgang an der AAU (siehe dazu im Organisationshandbuch oder auf der Website des AKG)*.³

Rechtsfolgen

Dienst- und disziplinarrechtliche Konsequenzen:

Belästigung ist eine Form der Diskriminierung und stellt eine Dienstrechtsverletzung dar. Dienst- und disziplinarrechtliche Konsequenzen reichen vom Verweis bis zur Entlassung.

Gerichtliche Geltendmachung:

Die betroffene Person kann privatrechtliche Schadenersatzansprüche gegenüber der belästigenden Person geltend machen. Wird die Person von Universitätspersonal belästigt, besteht der Anspruch auf Schadenersatz auch gegenüber dem Bund.⁴

³ <https://www.aau.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen-beauftragte/akg>

⁴ Der Mindestschadenersatz beträgt 1.000 Euro.

Frist

Die Frist zur Geltendmachung von Schadenersatz beträgt 3 Jahre.

Beweislast

Die Belästigung muss von der betroffenen Person glaubhaft gemacht werden. Die beklagte Person muss daraufhin beweisen, dass keine Belästigung stattgefunden hat.

Strafrechtlich relevante Tatbestände

- *Sexuelle Belästigung und öffentlich geschlechtliche Handlungen gem. § 218 StGB*
- *Geschlechtliche Nötigung gem. § 202 StGB*
- *Missbrauch von Autoritätsverhältnissen*
- *Körperverletzung*
- *Vergewaltigung gem. § 201 StGB*

4. Typische Situationen und Formen sexueller, geschlechtsbezogener und sexualisierter Belästigung

Sexuelle, geschlechtsbezogene und sexualisierte Belästigung verletzt oder beeinträchtigt die Würde einer Person. Diese Verhaltensweisen können verbal, non-verbal oder körperlich sein.

Zu sexueller, geschlechtsbezogener und sexualisierter Belästigung zählen unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen, sexuelle Handlungen und Aufforderungen. Weiteres werden darunter unerwünschte Bemerkungen sexuellen/sexistischen Inhalts verstanden sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.⁵

Verbal, z. B.:

- *sexistische Bemerkungen und Witze*
- *Aufforderungen zu sexuellen Handlungen*
- *anzügliche Bemerkungen zu Aussehen, zu Kleidung oder Fragen zum intimen Lebensbereich*
- *wiederholte unerwünschte E-Mails, Textnachrichten oder Einladungen*

Non-verbal, z. B.:

- *aufdringliches und sexistisch motiviertes Anstarren, insbesondere intimer Körperzonen*
- *unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen von sexistischem oder pornografischem Bildmaterial*
- *Stalking*

Körperlich, z. B.:

- *Formen von sexualisierten und sexuellen Übergriffen*
- *sexuelle Nötigung und Vergewaltigung*
- *unerwünschte Berührungen und Überschreitung der Distanzzone*

⁵ Vgl. Krings, Thorsten (2019). *Sexuelle Grenzverletzungen am Arbeitsplatz*, Springer Gabler, Wiesbaden.

Sexuelle, geschlechtsbezogene und sexualisierte Belästigungen sind charakterisiert durch Unerwünschtheit und Einseitigkeit. Weiters zählen dazu Erniedrigungen, Abwertungen und Grenzüberschreitungen. Das Androhen von Nachteilen oder die Versprechung von Vorteilen durch sexuelle Handlungen sind Formen des Machtmissbrauchs.

5. Strategien für Betroffene gegen Belästigung und Sexismus

In einem ersten Schritt ist es wichtig, dass Sie der belästigenden Person gegenüber klar **Stellung beziehen und Grenzen setzen**:

- Handeln Sie direkt in der Situation und seien Sie selbstbewusst. Wenn Sie unmittelbar handeln und Grenzen setzen, hat das auch positive Effekte auf Ihre Psyche, da es Sie weniger lang beschäftigt. Selbstsicheres Auftreten kann die belästigende Person verunsichern und künftige Belästigungen verhindern.
- Ignorieren Sie das Verhalten nicht. Durch defensive Strategien wie Vermeidung und Ausweichen begrenzen Sie Ihre Handlungsfreiheit. Weiters wird Schweigen oft als Zustimmung verstanden. Informieren Sie die übergriffige Person, dass dieses Verhalten unkorrekt ist.

- Positionieren Sie sich und setzen Sie Grenzen. Aktive Strategien der Abwehr sind wichtig, damit Sie Ihren Handlungsspielraum nicht einengen. Sagen Sie klar, dass Sie dieses Verhalten als irritierend oder belästigend empfinden und dass es am Arbeitsplatz (und natürlich auch außerhalb) nicht in Ordnung ist. Äußern Sie Ihre Wünsche bzw. Vorstellungen bezüglich eines zukünftigen Umgangs.

Ein weiterer Schritt ist die Einbindung von Dritten, um Unterstützer*innen zu finden, den **Sachverhalt abzuklären und rechtliche Möglichkeiten abzuwägen:**

- Schweigen Sie nicht über das Geschehene und positionieren Sie sich. Reden Sie mit Kolleg*innen über das Vorgefallene und beziehen Sie Stellung dazu. Sagen Sie, dass dies unkorrektes Verhalten am Arbeitsplatz ist. (Positionieren Sie sich auch, wenn andere betroffen sind). Informieren Sie andere über die Situation. Vielleicht haben andere ähnliche Belästigungen erfahren und sich alleine nicht getraut, etwas zu sagen.
- Melden, dokumentieren und/oder beschweren Sie sich bei den zuständigen Stellen Ihres Vertrauens. Melden Sie den Fall, besprechen Sie den Sachverhalt und klären Sie die weiteren möglichen Interventionen sowie dienstlichen und rechtlichen Schritte ab. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ist an der Universität die zuständige Stelle.⁶ Sie kön-

⁶ <https://www.aau.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen-beauftragte/akg/beratung/>

nen sich natürlich auch an Personen/Anlaufstellen Ihres Vertrauens wenden (Vorgesetzte, Betriebsräte, Mitglieder/Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Referate der ÖH oder außeruniversitäre Anlaufstellen; siehe dazu Punkt 7 und Punkt 8).

- Dokumentieren Sie gemeinsam mit den zuständigen Stellen die Vorfälle. Halten Sie Zeit, Ort und Umstände fest. In einem ersten Schritt kann das auf Wunsch auch anonymisiert erfolgen.
- Bestärken Sie sich durch psycho-soziale Unterstützung. Professionelle Unterstützung kann Ihnen dabei helfen, die Vorfälle einzuordnen und zu verarbeiten. Darüber hinaus bieten die Universität, aber auch externe Anbieter*innen (siehe Punkt 8) Beratungen und Trainings an, die Sie bestärken können (z. B. im Hinblick auf Grenzen erkennen und setzen).

Wenn Ihnen Belästigung oder Sexismus widerfahren ist, ist auch **Selbstsorge** wichtig:

- Nehmen Sie Ihre eigenen Gefühle wahr und hören Sie auf diese. In einem ersten Schritt ist es wichtig, dass Sie auf sich und Ihre Emotionen hören. Wie nehme ich das Verhalten wahr (diskriminierend, unerwünscht, beleidigend, entwürdigend)? Wie fühle ich mich (schlecht, traurig, wütend, sauer)?

- *Haben Sie keine Schuldgefühle.* Suchen Sie nicht die Ursache bei sich. Jede achte Frau wird am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Aber auch Inter*-, Trans-, nicht-binäre Personen sowie Männer können betroffen sein.
- *Dokumentieren Sie den Vorfall/die Vorfälle schriftlich.* Schreiben Sie die Vorfälle mit Datum, Ort und Umständen auf (z. B. in einem Kalender) für sich auf, unabhängig von der Einbeziehung Dritter. Auch ohne dass Sie zu diesem Zeitpunkt ein offizielles Vorgehen gewählt haben, könnte dies zukünftig wichtig sein.
- *Suchen Sie sich Methoden oder Maßnahmen für das eigene psychische Wohlbefinden.* Was hilft Ihnen persönlich, um mit der Situation umzugehen, um sich emotional abzugrenzen? Überlegen Sie sich, was Ihnen gut tut oder suchen Sie sich eine Person, mit der Sie vertrauensvoll darüber sprechen können.
- *Informieren Sie sich in Ruhe über die weiteren Schritte.* Um Ihre Rechte und Möglichkeiten zu kennen, können Sie sich vorab auch im Internet (siehe Punkt 7) informieren.

6. Welche Möglichkeiten habe ich als Zeug*in?

Leistungs- und Führungspersonen

Die Universitätsleitung, alle Führungskräfte und Personen mit Personalverantwortung (z. B. Projekt- und Institutsleitung, Professor*innen) unterliegen der Fürsorgepflicht (§ 18 Angestelltengesetz) und müssen im Rahmen ihrer Dienstpflicht aktiv werden. Dies bedeutet, dass Sie als Leistungs- und Führungsperson alle notwendigen Maßnahmen ergreifen müssen, um die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen.

Zeug*innen

Wenn Sie Zeug*in einer Belästigung werden, bieten Sie Ihre Hilfe an. Klären Sie gemeinsam mit der betroffenen Person, welche Art der Unterstützung sie*er sich wünscht. Wichtig ist, dass Sie nichts gegen den Willen der Person unternehmen. Sie können sich selbst an die Beratungsstellen (siehe Punkt 7) wenden, um Ihre Möglichkeiten als Zeug*in zu klären. Im Rahmen des Beratungsgesprächs müssen Sie jedoch die Anonymität der beteiligten Personen wahren und mit den Informationen vertraulich umgehen.

7. Anlaufstellen für sexuelle, geschlechts- bezogene und sexualisierte Belästigung

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

T: +43 463 2700 8609

E: akg.buero@aau.at

H: <https://www.aau.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen-beauftragte/akg/>

Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal

T: +43 463 2700 8613

E: betriebsrat@aau.at

H: <https://www.aau.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen-beauftragte/betriebsrat-fuer-das-allgemeine-universitaetspersonal/>

Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal

T: +43 463 2700 8611

E: brwiss@aau.at

H: <https://www.aau.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen-beauftragte/betriebsrat-fuer-das-wissenschaftliche-personal/>

Psychologische Studierendenberatung Klagenfurt

T: +43 463 23 4 82

E: psycholog.studierendenberatung@aau.at

H: <https://www.studierendenberatung.at/standorte/klagenfurt/kontakt/>

ÖH-Referat für Frauen und Gleichberechtigungsfragen

T: +43 463 2700 8803

E: oeh.frauen@aau.at

H: <https://www.oeh-klagenfurt.at/referate/frauen/>

ÖH-Referat für queere und alternative Lebensbeziehungen

T: +43 463 2700 8803

E: oeh.queer@aau.at

H: <https://www.oeh-klagenfurt.at/referate/queer/>

Stabstelle für Gesundheitsmanagement, Sicherheit & Barrierefreiheit

T: +43 463 2700 3419

E: gesundheitsmanagement@aau.at

H: <https://www.aau.at/universitaet/organisation/stabstellen/gesundheitsmanagement/>

Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien

T: +43 463 2700 1022

E: gender.zentrum@aau.at

H: www.aau.at/gender

8. Externe Anlaufstellen und weitere Links

Externe Anlaufstellen finden Sie u. a. auf der Website des Frauenreferates des Landes Kärnten:

- http://www.frauen.ktn.gv.at/292875_DE-Service-Hilfreiche_Links
- als PDF zum Download:
https://verwaltung.ktn.gv.at/345319_DE-Anlaufstellen-Frauen-_Maedchen-_Familienberatungsstellen.pdf

Weitere Informationsbroschüren

- **freier zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) e.V. (Hg., 2007). Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung – Informationen und Gegenstrategien.** https://www.thm.de/frauen-gleichstellung/images/Frauenbeauftragte/Dokumente/sexist_diskrim_end.pdf
- **Gleichbehandlungsanwaltschaft: Abhilfe gegen sexuelle Belästigung – Leitfaden für Arbeitgeber_innen (2019).** <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/874614/Abhilfe+gegen+sexuelle+Belästigung/bdf16735-8aaa-42b7-9024-b82ed25a04bb>

- **Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz (2017). Sexualisierte Belästigung. Gegenstrategien und Verhaltensvorschläge.** *https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Services/sexualisierte_belaestigung_2017_net.pdf*
- **Universität Salzburg (o.J.). Grenzen. Erkennen. Benennen. Setzen.** *https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/oracle_file_imports/471635.PDF*
- **Uni Wien (2016). SEXUELLE BELÄSTIGUNG AN DER UNIVERSITÄT.** *https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Broschuere_Sexuelle_Belaestigung.pdf*

Impressum

Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien
gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungs-
fragen der Universität Klagenfurt

Universitätsstraße 65–67
9020 Klagenfurt am Wörthersee

Text: *Kirstin Mertlitsch, Maria Mucke, Christina Terle*

Grafik: *Nadja Bučovnik*

Lektorat: *Christian Herzog*

Herausgegeben von: *Universität Klagenfurt, 2020*

