

Grenzen

Erkennen □ Benennen □ Setzen

Eine Initiative
gegen sexuelle Belästigung

Universität Salzburg □ Universität Mozarteum



Zum Geleit

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Studentinnen und Studenten!

Gegenseitige Achtung sowohl auf menschlicher als auch auf fachlicher Ebene führt zu einem produktiven Miteinander und ist Grundlage für ein gutes Arbeits- und Studienklima. Die Universität Salzburg will für alle, Frauen und Männer, die gleichen Voraussetzungen schaffen, um sich in einem Umfeld, das Grenzen wahrt und die Integrität jeder und jedes Einzelnen akzeptiert, beruflich und wissenschaftlich weiterzuentwickeln.

Sexuelle Belästigung verletzt Menschen in ihrer Privatsphäre und Integrität. Sie zerstört alle Grundlagen, die zu einem guten Klima am Arbeits- und Studienplatz beitragen. Daher wird sexuelle Belästigung an der Universität Salzburg nicht geduldet.

Die vorliegende Broschüre „Grenzen. Erkennen. Benennen. Setzen. Eine Initiative gegen sexuelle Belästigung an der Universität Salzburg“ ist ein wesentlicher Schritt zur Enttabuisierung des oft unter den Teppich gekehrten Themas.

Ein grundlegendes Ziel unserer Broschüre ist es, ein sensibilisiertes Bewusstsein bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und allen Studierenden der Universität zu schaffen, dass es sexuelle Belästigung auch im universitären Umfeld gibt.

Sexuelle Belästigung hat nicht nur schlimme Folgen für Betroffene und das Arbeits- und Studienklima. Sie bringt vor allem auch negative, arbeitsrechtliche Konsequenzen für belästigende Personen. Darauf wird in der Broschüre gezielt hingewiesen.

Nichtsdestotrotz gilt es, sowohl behutsame, als auch respektvolle Umgangsformen im Miteinander festzulegen.

Die Broschüre klärt fundiert über Formen der sexuellen Belästigung und rechtliche Folgen auf, informiert, ohne anzuklagen und gibt wichtige Hinweise, wie sich Opfer von sexueller Belästigung an der Universität Salzburg wehren können.

Der Universität Salzburg ist es ein besonderes Anliegen, betroffene Personen in ihrer Not ernst zu nehmen und ihnen in jeder Hinsicht zu helfen.



Dr. Heinrich Schmidinger

Rektor der Universität Salzburg

Inhalt

1.	Sexuelle Belästigung - Einzelfall oder gesellschaftliches Phänomen?	4
2.	Sexuelle Belästigung an der Universität	6
3.	Was ist sexuelle Belästigung	7
4.	Formen sexueller Belästigung	9
5.	Auch Männer sind betroffen	11
6.	Typische Situationen	12
7.	Strategien gegen sexuelle Belästigung	16
8.	Beratungsstelle bei sexueller Belästigung	20
9.	Rechtliche Situation.....	21
10.	Auswirkungen auf das Arbeitsklima	30
11.	und was kann jede und jeder Einzelne tun?	30
12.	Sexuelle Belästigung – eine Form von Mobbing?	31
13.	Betriebsräte Universität Salzburg	36
14.	Schiedskommission Universität Salzburg.....	37
15.	Universität Mozarteum Salzburg	38
16.	Beratungsstellen an der Universität Salzburg	42
17.	Außeruniversitäre Beratungsstellen in Salzburg	43
18.	Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing Universität Wien	46
19.	Literatur	47
20.	Wichtige Links zum Thema	50

1. Sexuelle Belästigung – Einzelfall oder gesellschaftliches Phänomen

Eine „zufällige“ Berührung, ein kleiner „ordinärer“ Witz oder eine schlüpfrige Bemerkung, ein „freundschaftlicher“ Klaps auf den Po – alle diese Formen der sexuellen Belästigung gehören zum Arbeitsalltag.

Belästigte Personen nehmen diese sexuellen Übergriffe in verschiedenem Ausmaß wahr: Manche fühlen sich unangenehm berührt, andere fühlen sich gedemütigt, reagieren beschämt, empört oder wütend.

Für viele Betroffene wird sexuelle Belästigung zur alltäglichen Hölle.

- *Der allgemeine Tenor ist: In einer „lockeren“ Arbeitsatmosphäre kommt es manchmal zu kleinen „Anzüglichkeiten“. Über diese vereinzelten „lästigen“ Begleiterscheinungen sexistischen Verhaltens kann hinweggesehen werden. Diese sind unerheblich und werden von überempfindlichen Personen nur aufgebaut. Was ist schon dabei, an einem netten „Kompliment“ oder an einem „sexy“ Pinup, das den Bildschirmschoner ziert?*

Statistische Erhebungen werfen ein anderes Licht auf das Problem sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Laut einer Studie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 1998 rangiert Österreich an der Spitze bezüglich der Häufigkeit von Belästigungen: 81% der berufstätigen Frauen in Österreich haben Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Sexuelle Belästigung betrifft sowohl Frauen als auch Männer. Zwischen 40 und 50% aller Arbeitnehmerinnen bzw. 10% aller Arbeitnehmer in der EU werden mindestens einmal in ihrem Erwerbsleben am Arbeitsplatz sexuell belästigt.

Hauptsächlich sind jedoch Frauen Opfer von sexueller Belästigung durch Männer.

Der Studie zufolge sind die meisten Übergriffe verbaler Art (66%).

Tätliche Übergriffe - wie unerwünschte körperliche Nötigung oder Vergewaltigung - machen 5% der sexuellen Belästigung aus.

Eine weitere Untersuchung (Holzbecher, et al. 1990) zeigt auf, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kein individuelles Problem einzelner Frauen ist, sondern ein weit verbreitetes Phänomen der sexuellen Diskriminierung:

- „Jede zweite Frau musste sich anzügliche Bemerkungen über ihre Figur oder ihr Privatleben anhören.“
- „Jede dritte Frau wurde mit Po-Kneifen, Klapsen, pornographischen Bildern oder unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht konfrontiert.“
- „Jeder fünften berufstätigen Frau wurde überraschend an die Brust gefasst.“
- „Jede zehnte befragte Frau wurde zum Geschlechtsverkehr aufgefordert.“
- „Jeder zwanzigsten Frau wurde im Falle einer sexuellen Verweigerung mit beruflichen Nachteilen gedroht.“

(www.frauennotrufe.de/uebergewalt05.html, 02.08.2004)

Sexuelle Belästigung ist ein ernstzunehmendes, oft tabuisiertes Problem in Arbeitszusammenhängen. Meist handelt es sich dabei um kein einmaliges Delikt. Viele Opfer sind wiederholt und über Jahre hinweg sexualisierter Gewalt ausgeliefert.

In Unternehmen oder Einrichtungen, in denen sexuelle Belästigung tabuisiert oder still toleriert wird, ist die Quote der Übergriffe höher als in solchen, die offen damit umgehen und Verhaltensregeln festsetzen. (Vgl. Psychologie Heute 01/2003, 34)

2. Sexuelle Belästigung an der Universität

Sexuelle Belästigung gilt innerhalb universitärer Einrichtungen nach wie vor als tabuisierter Bereich. Eine wesentliche Rolle spielt der akademische Umgang mit Fragen von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch. Es herrscht die Meinung vor, dass sexuelle Belästigung nur in einem „bestimmten Milieu“ – aber keinesfalls im gehobenen Bildungsbereich – vorkomme. (Vgl. Tschan 2001, 97)

Darüber hinaus blenden die Verantwortlichen die Tatsache, dass sexuelle Gewalt an Hochschulen ausgeübt wird, erfolgreich aus ihrer Wahrnehmung aus.

Werden einzelne sexuelle Übergriffe bekannt, werden diese verharmlost oder bagatellisiert. Mit Aussagen wie „es ist ja nichts geschehen“ oder „da muss ein Missverständnis vorliegen“ versuchen Verantwortliche und Personen im Belästigungsumfeld die Wogen zu glätten.

Die Betroffenen – Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschafter sowie nichtwissenschaftliche Bedienstete – sehen sich mit Vorwürfen konfrontiert, sie würden überempfindlich reagieren und die vermeintlichen Belästigungen aufbauschen. In der Regel wird der Belästiger oder die Belästigerin in Schutz genommen. Nach wie vor übt sich die mehrheitlich männlichdominierte Führungsebene im akademischen Bildungsbereich in falsch verstandener Solidarität und Verschwiegenheit.

Die Institution Hochschule „wirkt wie ein Spiegelbild unserer Gesellschaft: Die meisten Führungs- und Leitungspositionen sind mit Männern besetzt und ihr System ist von stark hierarchischen Strukturen geprägt, die Macht und Abhängigkeitsverhältnisse hervorrufen und fördern. Damit ist eine ‚ideale‘ Basis für die Existenz und das Fortbestehen von sexueller Belästigung und Gewalt gegeben.“ (Gleichstellungsbeauftragte der Ruhr-Universität Bochum 2003, 11)

3. Was ist sexuelle Belästigung?

Die Europäische Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz definiert sexuelle Belästigung wie folgt:

„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. Ein derartiges Verhalten darf nicht hingenommen werden, wenn es für die betreffende Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist.“

(Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 24.02.1992, Nr. L 49/03)

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin im Zusammenhang mit seinem oder ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

- von der Vertreterin oder dem Vertreter des Dienstgebers sexuell belästigt wird,
- durch eine Vertreterin oder einen Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem er oder sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
- durch Dritte sexuell belästigt wird.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder die Zurückweisung bzw. Duldung solch unerwünschten Verhaltens Auswirkungen auf das betriebliche Weiterkommen, Entlohnung, Weiterbeschäftigung usgl. hat.

Sexuelle Belästigung meint nicht...

- gegenseitiges sexuelles Interesse.
- Sympathie oder sexuelle Anziehung, die auf Gegenseitigkeit beruht.
- den Flirt oder die Liebesbeziehung, die unter beidseitigem Einverständnis eingegangen wird.
- ein freundschaftliches, vertrautes Arbeitsklima oder zufällige Berührungen.

Sexuelle Belästigung meint...

- ein sexuell diskriminierendes und entwürdigendes Verhalten, das nicht auf Erwiderung ausgerichtet ist.
- Sie ist immer ein Ausdruck von Gewalt und Verletzung der Intimsphäre.
- Sexuelle Belästigung meint Gewalt auf struktureller, psychischer und physischer Ebene.

4. Formen sexueller Belästigung

Innerhalb der zahlreichen und verschiedenen Facetten von sexueller Belästigung lassen sich drei Ausdrucksformen - nonverbale, verbale und körperliche Gewalt - unterscheiden:

Zu nonverbalen Belästigungen durch Mimik, Gestik und Verhaltensweisen gehören:

- wiederholtes, sexistisches Anstarren, „Ausziehblicke“
- sexuell herabwürdigende Gesten und provozierendes Verhalten
- das Aufhängen, Verbreiten oder Zeigen von pornographischen Bildern, Pin-up-Darstellungen, Kalendern oder Bildschirmschonern
- die Verwendung von Informationsmaterialien, die sexuelle Anspielungen beinhalten
- unerwünschte Geschenke

„Bei Prof. F. war das aber anders, das war ganz deutlich anders. Er hat die Hand von oben in die Hose gesteckt, und da blieb dann auch die Hand. Ich habe überhaupt nicht darauf reagiert, ich habe einfach weiter gesprochen und habe so getan, als wäre nichts. Und er hat dann auch nichts weiter getan. Er hat sich nicht offensichtlich befriedigt, aber es war schon deutlich. Es war einfach eine ganz deutliche Geste.“ (Dreyer/Toelle 1994, 30) ■

Verbale Gewalt ist unter anderem:

- abwertende Namensgebung
- abfällige Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung bzw. Sexualleben
- lästige Fragen zu Beziehungen oder zum Sexualleben
- diskriminierende, sexistische oder frauenfeindliche Anekdoten und Witze
- zweideutige Bemerkungen mit sexuellem Charakter
- Annäherung durch anonyme Briefe oder E-Mails
- telefonische Belästigung
- unerwünschte Einladungen

Körperliche Belästigung drückt sich aus durch:

- nicht erwünschte körperliche Nähe
- unerwünschte Berührungen bzw. Körperkontakt
- das Erzwingen von Küssten und sexuellen Handlungen
- sexuelle Nötigung bis hin zur Vergewaltigung

(Vgl. Ache/Pich, 2004, 6)

- „Obligatorisch waren seine zweideutigen Bemerkungen; etwa zu Studen-tInnen nach einem Vortrag: „Sind Sie befriedigt?“, als Aufforderung, die Gruppenarbeit zu beginnen: „Jetzt ergießen Sie sich in den Gruppenarbeiten“, zu einem Aufsatz, den er mir zu Hause vorbeibringen wollte: „Ich kann ihn dir auch unten reinstecken“, zu meinem eventuellen Weggang: „Ich habe noch gar nichts von dir gehabt.““ (Bußmann/Lange 1996, 44)
- „Ich kam zu einer Besprechung in das Geschäftszimmer eines Professors. Schon früher hatte er mir gegenüber manches Mal seltsame doppeldeutige Bemerkungen gemacht, meine Sinnlichkeit „gelobt“ und mir dabei auf den Busen gestarrt. (...) Auch bei dieser Besprechung nahm ich seine Worte als „einfach dahergesagt“ hin. Sie haben aber schnell das „normale Maß“ überschritten. (...) Später fasste er mich mit ausgestreckten Armen an den Schultern und drückte dabei seinen Unterleib an mich. Er fragte mich: „Sind Sie gefährlich?“ Diese Aufdringlichkeit war mir sehr zuwider. Ich war hilflos, sprachlos und unfähig, mich zur Wehr zu setzen und den Professor in seine Schranken zu weisen. Es war mir peinlich, überhaupt in die Situation gekommen zu sein, ihn auf seine Belästigungen hinweisen zu müssen, also auf etwas, das in einem Studentinnen-Dozenten-Verhältnis absolut nichts zu suchen hat.“ (Bußmann/Lange 1996, 46/47)

5. Auch Männer sind betroffen

Männer fühlen sich oft, wenn es um das Thema sexuelle Belästigung geht, in die „Tätercke“ gestellt. Diese Abwehrhaltung und eine fehlende Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Problematik verengen jedoch den Blick auf viele Situationen, in denen Männer mit sexueller Belästigung konfrontiert werden.

Der Vater einer behinderten jungen Frau sucht aufgrund einer sexuellen Belästigung seiner Tochter am Arbeitsplatz durch ihren Arbeitskollegen Rat zur Unterstützung der Tochter im Verfahren vor dem Strafgericht. Der Dienstgeber veranlasste den Belästiger, das Dienstverhältnis zu kündigen, sieht sich jedoch jetzt mit dem Widerstand der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konfrontiert. (Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Westösterreich)

Eine Gruppe von StudentInnen befindet sich mit einem Professor in einem Selbsterfahrungsseminar, in dem an einer Familienaufstellung gearbeitet wird. Ein Mitspieler „schnappt“ sich die Studentin, um deren Familie es geht, drängt sie gegen die Wand und „macht Fickbewegungen“. Die Studentin ist sehr verstört, besonders, da auch der Professor nicht eingreift und sie so längere Zeit in der Situation ausharren muss. (Ache/Pich 2004, 8)

- Männer können potentielle Belästiger sein.
- Männer können Opfer von sexueller Belästigung werden.
- Männliche Jugendliche in Ausbildung sind sehr häufig von sexuellen Übergriffen betroffen.
- Männer können im familiären Umfeld (PartnerIn, Tochter, Sohn, etc.) und Freundeskreis mit dem Thema „sexuelle Belästigung“ konfrontiert werden.
- Männliche Führungskräfte können im Umgang mit sexueller Belästigung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Vorbild voran gehen.
- Männer können als verantwortungsbewusste Kollegen darauf hin wirken, dass sexuelle Belästigung in ihrer Arbeitsumgebung nicht geduldet wird.

In der Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung soll es demnach nicht darum gehen, aus Angst vor der Kategorisierung „Mann = Täter“ die Augen vor diesem Thema zu verschließen. Viel wichtiger ist es, dass Männer verantwortlich und informiert handeln und so zu einer konstruktiven Lösung des Problems „sexuelle Belästigung“ beitragen können.

6. Typische Situationen

Bei sexueller Belästigung handelt es sich um ein gesellschaftliches Phänomen, das in allen Arbeitsbereichen in verschiedenster Erscheinungsform auftritt. Hierarchische Strukturen am Arbeitsplatz begünstigen sexualisierte Gewalt. Machtgefälle erzeugen strukturelle Abhängigkeiten. Besonders schwerwiegend sind sexuelle Belästigung und Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis missbraucht wird, insbesondere Vorteile oder Nachteile für Ausbildung, Beruf und Karriere angedroht werden.

- *Eine junge Akademikerin wird an einem Universitätsinstitut mit einem befristeten Dienstvertrag für sechs Monate als Projektassistentin beschäftigt. Im Bewerbungsgespräch stellt ihr der Institutsvorstand - sofern „die Chemie zwischen uns stimmt“ - eine Vertragsverlängerung in Aussicht. Kurz nach Arbeitsantritt fragt sie der Professor, ob sie mit ihm zusammen zu einer Tagung im Ausland fahren möchte. Bei den abendlichen Restaurantbesuchen während der Tagung verwickelt der Professor sie in Gespräche über „Selbstbefriedigung in anderen Kulturen“ und „Sexualität von Kindern“, fragt sie, was es wohl zu bedeuten habe, dass ihm ihre Hotelzimmernummer nicht aus dem Kopf gehe, und bietet ihr an, weitere gemeinsame Reisen ins Ausland zu unternehmen. Als sie ihm ausweichend entgegnet, sie hätte dafür weder das nötige Geld noch Urlaubsanspruch, gibt er ihr zu verstehen, dass dies kein Problem sei, schließlich sei er der Institutsvorstand. Sie versucht die Unterhaltung auf fachliche Themen zu lenken, was aber nur begrenzt gelingt. Schließlich macht er nicht länger ein Hehl aus seinen Absichten. Er möchte, so sagt er, mit ihr aufs Zimmer gehen, um mit ihr zu schlafen. Dieses An-sinnen lehnt sie nachdrücklich ab. Darauf erklärt er ihr, er habe es ohnehin nicht ernst gemeint, sondern wollte nur wissen, wie sie reagiere. Kurz darauf wiederholt er allerdings seinen Vorschlag aufs Neue. Daraufhin verlässt die Frau das Restaurant, geht auf ihr Zimmer und sperrt die Tür ab. Nach diesen Ereignissen auf der Dienstreise achtet die Projektassistentin darauf, dass sie sich möglichst nicht allein mit dem Professor in den Institutsräumlichkeiten befindet. Lässt sich das nicht vermeiden, verhält sich der Professor weiterhin ziemlich distanzlos. Sie spricht über die Vorfälle auch mit anderen am Institut tätigen Personen. Dadurch erfährt sie, dass sie kein Einzelfall ist. Zwei Monate nach Dienstantritt macht der Professor sie darauf aufmerksam, dass die finanzielle Situation des Institutes eine Verlängerung ihres Arbeitsvertrages nicht zulasse. (Bundesministerium für Frauen: Anträge an die Gleichbehandlungskommission Österreich)*

Am Arbeitsplatz und in Ausbildungseinrichtungen finden sich bestimmte Konstellationen, in denen sexuelle Belästigung auftritt.

Wenn die sexuelle Belästigung von Vorgesetzten ausgeht

Eine Akademikerin, die in einem stark männerdominierten Bereich tätig ist, wird von ihrem Vorgesetzten wiederholt als „Zuckerpuppe“ bezeichnet. Als Bemerkungen über ihre Oberweite dazukommen, kündigt sie. (Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 2000, 52)



Im Verhältnis zwischen Vorgesetzten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen Machtunterschiede, die strukturelle Abhängigkeiten erzeugen. Die belästigte Person ist vom Vorgesetzten abhängig. Jede Abwehrreaktion kann von diesem negativ ausgelegt oder sanktioniert werden.

Vorgesetzte üben häufig sexuelle Belästigung aus, um ihren Status und ihre Überlegenheit zu demonstrieren. „Der Schwächere, der Untergebene wird provoziert und gedemütigt. Der Täter spielt mit dem Opfer ‚Katz und Maus‘. Er will sehen, wie weit er gehen kann, und versucht, sein Opfer zu demütigen, zu erniedrigen und einzuschüchtern. Der Machtmissbrauch durch sexuelle Belästigung dient ihm als Selbstbestätigung. Betroffen sind hiervon nicht nur Frauen, sondern besonders auch Männer.“ (Psychologie Heute 01/2003, 34)

Eine EDV-Expertin wird von einer Firma für ein zweijähriges Projekt an ein Universitätsinstitut verliehen. Dort hat sie ausschließlich männliche Kollegen, die ihr deutlich zu spüren geben, dass sie von ihren fachlichen Fähigkeiten nichts halten. Da die Frau als Angestellte einer EDV-Firma mehr verdient als die Assistenten des Instituts, wird das Gerücht lanciert, sie habe diesen Job nur bekommen, weil sie mit einem der Professoren liiert sei. Tatsächlich muss sie diesen Professor für sechs Monate ins Ausland begleiten, wo dieser an einer Partneruniversität ein EDV-Programm entwickelt. Bereits am Flughafen stellt er sie den ausländischen Kollegen als seine Freundin vor. Er gibt ihr mehrmals deutlich zu verstehen, dass er die Aufnahme sexueller Kontakte erwartet. Als die Frau die Unerwünschtheit seiner Annäherungsversuche klarstellt, isoliert er sie von den ausländischen Kollegen, gibt ihr keine weiteren Informationen und widersprüchliche Anweisungen.



Die Fachfrau wird zu bloßen Handlangerdiensten herangezogen und ver einbarungswidrig von Forschungs- und Lehrtätigkeiten ausgeschlossen. Da das geplante gemeinsame Projekt Basis für ihre Dissertation ist, wagt sie es nicht, den Konflikt eskalieren zu lassen. (Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 2000, 51)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf gleicher Stufe

- *Frau R. ist Sachbearbeiterin und die einzige Frau in einem technischen Büro. Da viel Arbeit angefallen ist, die sie noch fertig stellen möchte, bleibt sie länger als gewöhnlich im Büro. Als die Kollegen am nächsten Morgen erfahren, dass Frau R. länger gearbeitet hat, sagt ein Kollege zu einem anderen, so dass Frau R. es mitbekommt: „Ihr Mann bringt es wohl zu Hause nicht mehr, da muss sie sich einen anderen Ausgleich suchen.“ (Broschüre Volkswagen Wolfsburg „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ 1997, 14)*

Für dieses Arbeitsverhältnis ist bezeichnend, dass kein Hierarchiegefälle zwischen Täter und Opfer besteht. Der Belästiger versucht, die Gleichwertigkeit durch sexuelle Diskriminierung und Demütigung aufzuheben und somit ein Dominanzverhältnis aufzubauen. Für dieses Verhalten gibt es zwei wesentliche Motive:

- Frauen, die einen Beruf in einer ursprünglichen „Männerdomäne“ ergreifen und sich über traditionelle Geschlechterrollen hinwegsetzen, werden von Kollegen, die in dieser Situation verunsichert sind, „auf ihren Platz verwiesen“, indem sie mittels sexueller Diskriminierung „degradiert“ und auf ein „Sexualobjekt“ reduziert werden.
- Ein weiteres Motiv findet sich im wachsenden Konkurrenzdruck, dem sich Männer durch erfolgreiche Kolleginnen ausgesetzt fühlen. Sexuelle Übergriffe und Erniedrigung werden von Männern eingesetzt, um „Konkurrentinnen“ zu schwächen oder „auszuschalten“.

Eine Frau arbeitet mit acht Männern in einer Abteilung und wird von diesen fortlaufend mit sexistischen Witzen, verletzenden persönlichen Bemerkungen und ständigen Fragen nach ihrer Intimsphäre gepeinigt. Als besonders schlimm empfindet sie, dass auch jene Kollegen, die sie im Grunde als nicht frauenfeindlich einschätzt, bei diesem Treiben mittun und sie nicht gegen die Attacken der übrigen Kollegen verteidigen. (Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 2000, 46)

Sexuelle Belästigung im Ausbildungsbereich

Frau A berichtet über eine mündliche Diplomprüfung:

„Nachdem ich vier, fünf Minuten etwas zu meinem Prüfungsthema vorge tragen hatte, hat der Prüfer mich gefragt, was ich machen würde, wenn ein Mann zehnmal in der Woche mit seiner Frau schlafen würde und die Frau das aber nicht wolle, sie würde nur dreimal wollen. Diese Frage hat mich natürlich völlig aus dem Konzept gebracht. Und ich wusste, dass es auf mich gemünzt war.“ (Dreyer/Tölle 1994, 26)

Diese Konstellation betrifft vor allem Lehrlinge, Schüler und Schülerinnen und Studierende. Personen, die junge Menschen ausbilden, besitzen nahezu volle Verfügungsgewalt über deren Werdegang. Der Missbrauch dieses Autoritätsstatus verstärkt die Wehrlosigkeit der Opfer. Diejenigen, die belästigen, sind sich meist über ihren Einfluss bewusst und nützen ihre Position schamlos aus.

Betroffene in Ausbildung machen diese Erfahrung besonders dann, wenn sie gegen die sexuelle Belästigung Widerstand leisten: Oft verspricht der Belästiger eine Belohnung für sexuelles Entgegenkommen (z.B. bessere Noten, Vorteile für die Karriere, ein tolles Arbeitszeugnis etc.) oder er droht mit negativen Folgen im Falle einer Verweigerung der sexuellen „Dienste“ (z.B. schlechte Benotung, Verhinderung des beruflichen Aufstiegs, keine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildungsphase, Kündigung etc.).

7. Strategien gegen sexuelle Belästigung

Opfer reagieren auf sexuelle Übergriffe individuell verschieden. Die Belästigung geschieht für die meisten Personen in unvorbereiteten Momenten. Daher können sie in der Belästigungssituation nicht sofort reagieren und sich aktiv wehren. Der Belästiger nützt die momentane Lähmung seines Opfers. „Der erste Augenblick kann von Wut, Ärger, Entsetzen, Schrecken und Sprachlosigkeit beherrscht werden. Belästigte Personen fühlen sich oft körperlich und psychisch unwohl, gedemütigt und ihren Belästiger/innen ausgeliefert.“ (Broschüre der Universität Tübingen 1999, 9)

Passive Gegenwehr — Eine wirksame Strategie gegen sexuelle Belästigung?

- *Viele Betroffene glauben, dass es besser ist, die sexuelle Belästigung zu ignorieren. Passive Abwehrstrategien führen dazu, dass Opfer versuchen, sich – aus Angst vor erneuten Belästigungssituationen – möglichst unauffällig zu benehmen oder ihrem Peiniger bzw. potentiellen Belästigungssituationen aus dem Weg zu gehen. Damit schränken sie ihren Bewegungsfreiraum massiv ein. Belästigte Personen sind oft verunsichert und glauben, die Belästigung mit verursacht zu haben. Oft berichten Belästigungsopfer von Selbstvorwürfen und von dem Gefühl, versagt zu haben. Das durch den sexuellen Übergriff „hervorgerufene Gefühl der Ohnmacht, das den eigentlichen Kern des Angriffs ausmacht, setzt sich tief in den Frauen fest und wirkt weit über die Belästigungs- und Gewaltsituation hinaus fort.“ (Ache/Pich 2004, 10)*

Psychische und psychosomatische Folgen

Sexuell belästigte Personen geraten ohne eigenes Verschulden in eine meist aussichtslose Situation, die sich negativ auf ihr berufliches und privates Leben auswirkt. Viele reden nicht über ihre Not. Sie schweigen aus Scham oder aus Angst vor den Konsequenzen (z.B.: Nachteile für die Karriere, Arbeitsplatzverlust, Ausgrenzung durch Kolleginnen und Kollegen etc.)

Sexuelle Belästigung führt bei den Betroffenen, die sich in einer andauernden Stresssituation befinden, sehr oft zu Leistungseinbrüchen. Menschen, die regelmäßig und wiederholt sexuell diskriminiert werden und sich oft auch den Arbeitsplatz mit dem

Belästiger oder der Belästigerin teilen müssen, können sich nicht mehr konzentrieren, fühlen sich verunsichert und angespannt, reagieren manchmal sogar gereizt. Viele Belästigungsopfer verlieren die Freude an ihrer Arbeit.

Wird der Leidensdruck durch die (wiederholte) sexuelle Belästigung zu groß, treten zusätzlich psychosomatische Leiden (z.B.: Kopfschmerzen, Übelkeit, Schlaflosigkeit, Magenschmerzen etc.) auf. Weitere Reaktionen auf die belastende Situation können Krankheiten wie Depressionen oder physische Leiden sein. Dies führt oft dazu, dass belästigte Personen nicht mehr arbeiten können und in der Folge kündigen oder gekündigt werden.

Aktive Gegenwehr – Damit erreichen Sie sicher mehr!

1. Schritt: Ernst nehmen!

- Nehmen Sie Ihre Empfindungen in der Belästigungssituation ernst und trauen Sie Ihren Gefühlen.
- Klären Sie für sich, was genau passiert ist.
- Nehmen Sie die peinliche Situation nicht einfach hin, sondern handeln Sie.
- Lassen Sie sich vom Belästiger oder der Belästigerin nicht in Ihrer Freiheit einschränken.

2. Schritt: In der Situation handeln!

- Wehren Sie sich in der Belästigungssituation angemessen! Viele Betroffene sind durch die sexuelle Belästigung überrascht und können sich daher nicht offensiv gegen den Übergriff wehren. Trotzdem ist eine offensive aktive Gegenwehr unmittelbar beim ersten Übergriff sehr wirksam. Bei einer direkten körperlichen Gegenwehr (z.B.: Ohrfeige, Wegstoßen, etc.) müssen Belästigungsopfer zwar eine große Hemmschwelle überwinden, sie bewirkt jedoch, dass die betroffene Person nicht als hilfloses Opfer wahrgenommen wird. Eine spontane und direkte Gegenwehr auf eine handgreifliche sexuelle Belästigung gilt als Notwehr. Eine nachträgliche Gegenwehr, die nicht spontan in der Belästigungssituation erfolgt, kann als „tätilche Beleidigung“ strafrechtlich verfolgt werden.

- Sprechen Sie den Belästiger oder die Belästigerin direkt an und teilen Sie ihm oder ihr mit, dass Sie sein Verhalten nicht dulden.
- Fordern Sie ihn oder sie auf, die sexuelle Belästigung zu unterlassen und drohen Sie ihm oder ihr mit möglichen Konsequenzen (Dienstbeschwerde, gerichtliche Klage).
- Kündigen Sie ihm oder ihr an, die Tat anderen zu erzählen.

3. Schritt: Situation weiten!

- Dokumentieren Sie die sexuellen Übergriffe schriftlich. (Was hat sich wo, wann, wie mit welcher Person ereignet, was wurde dabei gesprochen?)
- Sprechen Sie mit Personen, denen Sie vertrauen, über Ihr Problem. Das können Verwandte, Freundinnen, Freunde, Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzte sein.
- Tauschen Sie Ihre Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen aus. Möglicherweise werden nicht nur Sie in Ihrem engeren Arbeitsumfeld sexuell belästigt. Gemeinsame Gegenwehr kann sehr wirkungsvoll sein.
- Wenden Sie sich an professionelle Beraterinnen oder Berater. Das sind zum Beispiel Frauenbeauftragte, Betriebsrättinnen und Betriebsräte, Mitarbeiterinnen in speziellen Fraueninstitutionen, Psychologinnen oder Psychologen. Diese kennen sich mit der Problematik aus und beraten Sie, wie Sie sich gegen die sexuellen Übergriffe schützen und wehren können.

4. Schritt: Grenzen wieder herstellen!

- Ein wichtiger Schritt ist, sich durch Beratungsgespräche zu stärken.
- An der Universität Salzburg wurde dazu eine kostenlose, anonyme und vertrauliche Beratungsstelle zur psychologischen Beratung eingerichtet. Hotline: +43(0)664/4995968, jeden Mittwoch 13.00 – 14.00 Uhr.
- Entscheiden Sie gemeinsam mit Ihrer Beraterin oder Ihrem Berater, was Ihnen gut tut und finden Sie heraus, was verändert werden muss, damit es Ihnen wieder besser geht.
- Ihre Beraterin bzw. Ihr Berater zeigt Ihnen mögliche Wege auf, wie Sie mit der Belästigung umgehen wollen.

- Weiters können Sie schriftlich auf die Belästigung reagieren. Diese Vorgehensweise ist vor allem dann sinnvoll, wenn die verbale Zurückweisung keine Wirkung zeigt. Achten Sie darauf, den Brief sachlich und detailliert (Angabe von Ort, Datum, Tathergang) zu formulieren. Zeigen Sie die Konsequenzen auf, falls die Belästigungen nicht aufhören sollten. Fertigen Sie eine Kopie des Briefes an. Der Brief sollte möglichst im Beisein einer dritten Person übergeben oder per Ein schreiben verschickt werden. Dieser kann mit einer eidesstattlichen Erklärung bei einer Anwältin oder einem Anwalt hinterlegt werden und für eine mögliche spätere offizielle Beschwerde verwendet werden.
- Ein wirksamer Weg ist eine Unterredung mit der belästigenden Person. Wenn Sie das Gefühl haben, dass eine direkte Konfrontation mit der belästigenden Person/Gruppe für Sie noch nicht möglich ist, können Sie zuständige oder professionelle Vermittlerinnen und Vermittler (Frauenbeauftragte, Betriebsrat, Vorgesetzte, Schiedskommission, Gleichbehandlungsanwältin, etc.) bitten, ein erstes klärendes Gespräch ohne Ihr Beisein zu führen.
- Sie können sich aber auch dafür entscheiden, ein persönliches Gespräch mit Unterstützung einer professionellen Beratung zu führen.
- Der Betriebsrat oder die Frauenbeauftragte sollte spätestens dann beigezogen werden, wenn die Belästigungen wiederholt erfolgen und/oder der Täter die Belästigungen auch nach einer schriftlichen Klarstellung nicht einstellt.

5. Schritt: Rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen!

- Lassen Sie sich von fachkundigen Personen (Anwaltschaft, gewerkschaftliche Rechtsschutzstellen, Betriebsrat, Personalvertreterinnen und Personalvertreter, Gleichbehandlungsbeauftragte, Mitarbeiterinnen unabhängiger Frauenberatungsstellen etc.) über Rechtsgrundlagen und rechtliche Handlungsmöglichkeiten beraten.

8. Beratungsstelle bei sexueller Belästigung

Die Beratungsstelle wurde im Mai 2005 vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung gegründet. Sie steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studentinnen und Studenten der Universität Salzburg und des Mozarteums offen.

Mit der Tätigkeit der Beratungsstelle soll

- Betroffenen konkrete Hilfe angeboten werden.
- das Thema sexuelle Belästigung enttabuisiert werden und ein stärkeres Bewusstsein für einen angemessenen zwischenmenschlichen Umgang im universitären Bereich geschaffen werden.
- langfristig ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen für Frauen und Männer geschaffen werden.

Die Beratung wird von einer externen Psychologin außerhalb der Universität angeboten, um einen geschützten Rahmen sicherzustellen. Die Hotline ist zu bestimmten Zeiten, Mittwoch 13.00 – 14.00 Uhr, telefonisch erreichbar. Um die Anonymität zu gewährleisten, können persönliche Beratungsgespräche nur während dieser Telefonzeit vereinbart werden.

Vorrangiges Ziel ist es, Betroffenen in telefonischen und persönlichen Beratungsgesprächen psychologische Hilfe anzubieten. Die Beratungsstelle hat jedoch keine Interventions- und Sanktionsbefugnis.

Das Beratungsangebot ist kostenlos, anonym und vertraulich und umfasst

- Unterstützung bei der Klärung der aktuellen Situation bzw. des bisherigen Verlaufs
 - Abklärung der weiteren Vorgangsweise und Entscheidungshilfe
 - Information über mögliche Schritte und spezifische Weitervermittlung an Beratungseinrichtungen
- **Hotline für telefonische Beratung und für persönliche Terminvereinbarung: +43 (0)664/4995968, Mittwoch 13.00 – 14.00 Uhr**

9. Rechtliche Situation

Grundlagen

- Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesdienst (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 idF 2005)
- Dienst- und disziplinarrechtliche Vorschriften: Dienstverfahrensgesetz 1984 zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen und Beamte in der geltenden Fassung
- Frauenförderungsplan der Universität Salzburg (beschlossen im Senat am 15.6.2004): § 21 Bestimmungen zur „Sexuellen Belästigung“, Beratungsangebot der Universität Salzburg

9.1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes ist es neben der Gleichstellung von Frauen und Männern, jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und jede sexuelle Belästigung zu vermeiden.

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine Person erfahren hat, erfährt oder erfahren würde.

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Der Geltungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes umfasst

- Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen
- Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund
- Lehrlinge des Bundes
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum nach Abschnitt I a des Vertragsbedienstetengesetzes 1948

- Frauen im Ausbildungsdienst und
- Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben.

Sonderbestimmung für Angehörige von Universitäten:

In § 44 des Universitätsgesetzes 2002 ist ausdrücklich festgelegt, dass das B-GIBG auch für die Universitäten Gültigkeit hat. Somit erstreckt sich der Geltungsbereich auch auf die Studierenden an Universitäten.

9.2 Definition „Sexuelle Belästigung“

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt auch vor, wenn der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin im Zusammenhang mit seinem oder ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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

Sexuelle Belästigung liegt vor,

- wenn ein der sexuellen Sphäre zughöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist **und**
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft **oder**
- bei dem Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens eines Vertreters oder einer Vertreterin des Dienstgebers oder eines Kollegen oder einer Kollegin zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zu Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.
- Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung vor.

„Es geht nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern es ist auch die psychische Verletzbarkeit umfasst. Letztlich geht es um Beeinträchtigungen der menschlichen Würde, also um Persönlichkeitsverletzungen. Persönliche Kontakte gegen den Willen der betroffenen Person (zB. Begrapschen) überschreiten im Allgemeinen die Toleranzgrenze. Verfehlt ist die Ansicht, es handle sich nur bei einem Berühren der Geschlechtsteile oder einem Küssen um ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten.“
(OGH 5.4.2000, 9 Ob A 292/99b)

Jede sexuelle Belästigung durch einen Bediensteten oder eine Bedienstete verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen, dh ein solches Verhalten hat neben allen anderen möglichen rechtlichen Konsequenzen (je nach Schwere des Vergehens) auch **dienstrechtlche Konsequenzen für den Belästiger oder die Belästigerin**.

Eine sexuelle Belästigung liegt auch dann vor, wenn ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin durch Dritte (Kollegen und Kolleginnen,...) belästigt wird, ohne dass zugleich ein Verschulden des Dienstgebers oder der Dienstgeberin vorliegen muss. Die Haftung der unmittelbar belästigenden Person ist verschuldensunabhängig, vor allem die Motivation für die Belästigung ist unerheblich.

9.3 **Neuer Tatbestand der „Geschlechtsbezogenen Belästigung“**

Als neuer Diskriminierungstatbestand wurde die geschlechtsbezogene Belästigung, die aufgrund des Geschlechts, aber **ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre** erfolgt, aufgenommen. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing.

Die Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern und sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

9.5 Verfahrensrechtliche Schritte

Mögliche rechtliche Schritte der belästigten Person können sein:

- Anzeige bei der Dienstbehörde
- Schadenersatzanspruch gegen Belästiger oder Belästigerin
- Schadenersatzanspruch unter Umständen gegen untätige Dienstvorgesetzte
- Strafrechtliche Anzeige

Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen

- Ansprüche von Bewerber und Bewerberinnen um ein Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis und vertragliche Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind binnen **eines Jahres** gerichtlich (Arbeits- und Sozialgericht) geltend zu machen.
- Ansprüche von Beamten und Beamtinnen gegenüber dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin sind binnen eines Jahres mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde, gegenüber der belästigenden Person ebenfalls binnen **eines Jahres** geltend zu machen.
- Die Einbringung des Antrags auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen.

Anspruch auf Schadenersatz

Wird ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin im Zusammenhang mit seinem oder ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis (= am Arbeitsplatz) sexuell belästigt, hat sie bzw. er Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens sowohl gegenüber der belästigenden Person als auch unter Umständen gegenüber dem Dienstgeber oder der Dienstgeberin (= der Universität).

Unterlässt es der zuständige Vertreter oder die zuständige Vertreterin des Dienstgebers (Dienstvorgesetzte) schuldhafte, angemessene Abhilfe gegen eine sexuelle Belästigung durch Dritte gegen einen Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin zu schaffen, so besteht auch gegen ihn oder sie Anspruch auf Schadenersatz.

Besteht der erlittene Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße, hat die betroffene Person zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz von **mindestens 720 Euro**. Die Höhe wird vom Gericht bzw. von der Disziplinar(ober)kommission festgesetzt.

„In Fragen der Strafbemessung dürfen bei Fällen sexueller Belästigung die Aspekte der Generalprävention (Abschreckungswirkung an nicht direkt Beteiligte) nicht außer Acht gelassen werden“ (Disziplinaroberkommission 26/10-Dok/00). Dh, die Verletzung der allgemeinen Anstandsverpflichtung ist durch die Höhe der Strafbemessung deutlich zu machen.

Was heißt in einem solchen Verfahren „Beweislast“

Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person vor Gericht auf einen Belästigungstatbestand beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Dem oder der Beklagten obliegt es dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die von dem oder der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

In einem Verfahren wegen behaupteter sexueller Belästigung steht meist Aussage gegen Aussage, „handfeste“ Beweise sind ohne Aussage von Zeugen oder Zeuginnen oftmals nicht zu erbringen. Das bedeutet, dass das zur Entscheidung angerufene „Organ“ überzeugt sein muss, dass die entweder von der (angeblich) belästigten Person oder die von der (angeblich) belästigenden Person vorgebrachten Tatsachen wahr sind. Dabei wird letztendlich die Glaubwürdigkeit der beteiligten Personen den Ausschlag geben.

In diesem Zusammenhang ist es umso bedeutsamer, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen im beruflichen Alltag so verhalten, dass die ihnen angelasteten Verfehlungen unwahrscheinlich erscheinen.

9.6 Pflichten der oder des Dienstvorgesetzten

Es ist seine bzw. ihre unmittelbare Dienstplicht, wenn er oder sie von derartigen Vorfällen Kenntnis erlangt, umgehend aktiv zu werden, und zwar durch

- Sachverhaltserhebungen
- Bei Vorliegen eines begründeten Verdachts bzw. Eingeständnisses: Schaffen angemessener Abhilfe, d.h. alles Mögliche und Zumutbare unternehmen, um sexuelle Belästigung abzustellen sowie Meldung an Rektor
- Unterlässt die oder der Dienstvorgesetzte schulhaft angemessene Abhilfe zu schaffen, besteht ein Schadenersatzanspruch der belästigten Person oder gegen über der oder dem Dienstvorgesetztem selbst!

Wie „angemessene Abhilfe“ im konkreten Fall aussehen kann, kann unterschiedlich sein (z.B. vertrauliche Einzelgespräche mit den beteiligten Personen, Eingehen auf Vorkommnisse in anonymisierter Form im Rahmen von Teambesprechungen mit dem klaren Hinweis, dass solches Verhalten generell nicht geduldet wird und im Fall von derartigen Vorkommnissen klare Richtlinien für Sanktionen bestehen,...). Jedenfalls hat eine genaue Erhebung des Sachverhalts zu erfolgen und bei begründetem Verdacht ist eine Disziplinaranzeige bei der zuständigen Dienstbehörde zu erstatten.

- *Es liegt in der Wahrnehmung der Führungsverantwortung, solchen Vorfällen auf den Grund zu gehen und nicht „unter den Tisch zu kehren“. „Wegschauen“ und „Untätigkeit“ als Dienstvorgesetzter oder Dienstvorgesetzte kann für diesen bzw. diese neben dienstrechtlichen auch (privat)schadener-satzrechtliche Folgen haben!*
Es gehört zur Führungsaufgabe von Vorgesetzten und liegt in deren besonde- ren Verantwortung, für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche In- tegrität und Selbstachtung gewahrt werden. Sie haben daher den Hinweisen auf Fälle sexueller Belästigung nachzugehen, die Betroffenen zu ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten auf- zuzeigen. Um Fälle sexueller Belästigung vermeiden zu helfen, ist ein offenes Gesprächsklima, vehementes Auftreten gegen latente Übergriffe (verbaler wie nonverbaler Natur) erforderlich, damit es erst gar nicht zu schwer wie- genden Vorfällen kommt.

9.7 Konsequenzen für den Belästiger oder die Belästigerin

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden auf unterschiedlicher Rechtsgrundlage sanktioniert.

Welche Rechtsvorschriften herangezogen werden, ist abhängig von

- dem Tatbestand,
- der Position der anklagenden Person und
- dem rechtlichen Status der belästigenden Person innerhalb der Organisation (unterschiedliche Rechtsgrundlagen bei Beamten und Beamtinnen und Vertragsbediensteten).

Möglich sind neben (privatrechtlicher) Schadenersatzzahlung, (disziplinarrechtlicher) Verweis, Disziplinar-Geldstrafe, Kündigung bis hin zur Entlassung.

Die Erpressung, Erzwingung sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe, Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses, Nötigung, Vergewaltigung fallen unter das Strafgesetz. Interne Sanktionen/Konsequenzen bleiben auch in diesen Fällen vorbehalten.

9.8 Sonderbestimmung: Belästigung im Zusammenhang mit einem Studium

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen, Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium belästigt werden.

Auf die Belästigung sind die Bestimmungen der §§ 8, 8a und 16 B-GIBG mit der Maßgabe anzuwenden, dass 1. an die Stelle des Ausdrucks „Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers“ der Ausdruck „Vertreterin oder Vertreter jener Universität, an der eine Zulassung zum Studium besteht oder beantragt wird“, 2. an die Stelle des Ausdrucks „Arbeitsumwelt“ der Ausdruck „Studienumwelt“ und 3. an die Stelle des Ausdrucks „zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beför-

derung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis“ der Ausdruck „zum Studium, auf den Studienerfolg oder den Studienfortgang an dieser Universität“ tritt.

9.9 Neue Belästigungstatbestände durch die Novelle des B-GIBG 2005

Im Zuge der Novellierung des B-GIBG im Jahr 2005 kamen zum Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung noch die Diskriminierungstatbestände der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der Belästigung auf Grund eines Diskriminierungsgrundes der Antirassismus-Richtlinie und der Gleichstellungsrahmen-Richtlinie, und zwar der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuellen Orientierung.

Belästigung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung:

Eine Belästigung einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Grund eines Diskriminierungsgrundes der AntirassismusRL und der GleichstellungsrahmenRL liegt demnach vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 B-GIBG – ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung – im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

- die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt
- die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

Auch hier gilt, dass entsprechende Verhaltensweisen verschiedene Formen annehmen können, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindliche Arbeitsumgebung bewirken.

Rechtsfolgen

Als Rechtsfolge ordnet das B-GIBG an, dass ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens hat, wenn er oder sie sexuell, geschlechtlich oder auf Grund des Diskriminierungsgrundes der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung im Zusammenhang mit seinem oder ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis belästigt worden ist.

Wenn der Vertreter oder die Vertreterin des Dienstgebers es schulhaft unterlassen hat, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen, besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund (§ 19 Abs 2 B-GIBG); im Fall von Angehörigen von Universitäten wohl gegen die Universität.

Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße (z.B. Behandlungskosten, Verdienstentgang) besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von EUR 720,-.

9.10 Rechtsschutz

In Umsetzung der Art 9 bzw. 11 („Viktimisierung“) der Antirassismus-Richtlinie bzw. der Gleichstellungsrahmen-Richtlinie wird ein „**Benachteiligungsverbot**“ normiert, denn die Opfer könnten angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Ein wirksamer Rechtsschutz muss daher auch den Schutz vor Repressalien einschließen. Als Reaktion auf eine Beschwerde dürfen daher Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

10. Auswirkungen auf das Arbeitsklima

Sexuelle Belästigung ist nicht nur ein Problem für die belästigte Person, sondern sie wirkt sich auch negativ auf das Arbeitsklima aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Das - oft unter den Tisch gekehrte - Wissen um die Belästigungen schafft Misstrauen und Verunsicherung. Die Zusammenarbeit im Team wird erschwert. Kolleginnen bzw. Kollegen bemerken, dass „etwas nicht stimmt“ und sind – mehr oder weniger – stille Beobachterinnen und Beobachter der sexuellen Belästigung.

Sie wissen jedoch nicht, wie sie auf die problematische Situation reagieren sollen. Manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen mit den Belästigern bzw. Belästigerrinnen eine Koalition ein, indem sie die Übergriffe ignorieren. Oft wird die belästigte Person – weil sie das schwächere Glied ist – von der Belegschaft ausgegrenzt.

11. ...und was kann jede und jeder Einzelne tun?

- Respektieren Sie die Grenzen Ihrer Kolleginnen und Kollegen
- Überdenken Sie den eigenen Umgang mit Ihren Kolleginnen und Kollegen
- Schauen Sie nicht weg und schweigen Sie nicht, wenn Sie Zeuge oder Zeugin sexueller Belästigung werden
- Glauben Sie Betroffenen, bieten Sie ihnen Ihre Unterstützung an
- Machen Sie Opfern von sexueller Belästigung Mut, sich zu wehren
- Sprechen Sie mit Kolleginnen und Kollegen, wenn Ihnen sexuelle Belästigung auffällt
- Machen Sie Personen, von denen sexuelle Belästigung ausgeht, darauf aufmerksam, dass Sie ihr Verhalten nicht dulden
- Tragen Sie zu einem Arbeitsklima bei, in dem sexuelle Belästigung keinen Platz hat

12. Sexuelle Belästigung – eine Form von Mobbing?

Mobbing kennt viele Ausdrucksformen. Sexuelle Belästigung ebenso. Beides verletzt Grenzen. Grenzen, die einerseits durch Normen und Regeln im Zusammenleben vorgegeben sind, andererseits individuelle Grenzen, welche respektiert werden wollen.

Bei Mobbinghandlungen werden diese Grenzen systematisch und über einen längeren Zeitraum hinweg verletzt, meist mit dem Ziel, die sozialen (Arbeits-) Beziehungen für Betroffene nachhaltig zu stören bzw. zu zerstören.

Mobbing durchläuft in der Regel unterschiedliche Phasen, die einem bestimmten Verlauf folgen. Am Anfang steht meist ein zwischenmenschlicher Konflikt. Ein Konflikt, ausgelöst durch strukturelle Probleme in der Arbeitsumgebung oder auch durch persönliche Probleme (nicht selten auch durch Missverständnisse) zwischen KollegInnen oder mit Vorgesetzten. Allerdings handelt es sich nicht bei jedem Konflikt bereits um Mobbing. Mobbing unterscheidet sich von „normalen“ Auseinandersetzungen dadurch, dass gezielt und über einen längeren Zeitraum hinweg Mobbinghandlungen stattfinden. Meist mit dem Ziel, Betroffene vom Arbeitsbereich auszugrenzen, zu isolieren oder gänzlich zu vertreiben.

Nach Leymann werden die gängigen Mobbinghandlungen in fünf Kategorien zusammengefasst (Leymann 1993):

Angriff auf

- Kommunikationsmöglichkeiten
(ständiges Unterbrechen, ständige Kritik, Telefonterror,...)
- soziale Beziehungen
(Ignoranz, wie „Luft behandeln“, keine Kommunikation,...)
- soziales Ansehen
(Lächerlich machen der Person, Gerüchte verbreiten, spotten,...)
- die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
(keine oder sinnlose Arbeiten werden zugeteilt, bewusste Über- oder Unterforderung, ...)

- die Gesundheit
(Androhung körperlicher Gewalt, Misshandlung, gesundheitsschädliche Arbeiten zugewiesen, sexuelle Handgreiflichkeiten, ...)

Die sieben häufigsten Mobbinghandlungen, die von Frauen ausgeführt werden:

- Hinter dem Rücken wird schlecht gesprochen
- Sich über jemanden lächerlich machen
- Gerüchte werden verbreitet
- Äußerungsmöglichkeiten werden eingeschränkt
- Über Behinderungen wird gespottet
- Andeutungen werden gemacht, aber nicht direkt ausgesprochen
- Druckausübung durch ständige Kritik an der Arbeit

Die sieben häufigsten Mobbinghandlungen, die von Männern ausgeführt werden:

- Ständiges Zuteilen neuer Arbeiten
- Druckausübung durch mündliche Drohungen
- Ignorieren und wie „Luft behandeln“
- Angriff auf politische und religiöse Einstellungen
- Zuweisung eines Arbeitsplatzes, der von den Kolleginnen und Kollegen isoliert
- Ständige Unterbrechungen
- Verletzung des Selbstbewusstseins durch kränkende Arbeitsaufträge

(vgl. Kolodaj 2005, 34)

Eine besondere Form von Mobbing stellt sexuelle Belästigung, auch als sexualisierte Gewalt bezeichnet, dar. Sexuelle Belästigung kann als Teil oder Strategie eines Mobbingprozesses, aber auch gesondert und gezielt eingesetzt werden. Nie geht es dabei um sexuelle Befriedigung, sondern immer um eine Machtdemonstration.

Sexuelle Belästigung wird oft auch als „Einzelaktion“ als Druck- und Machtmittel, vor allem gegen Frauen eingesetzt und muss daher als eigenständiges Gewaltproblem-

feld betrachtet werden. Auslöser oder Anlass eines Mobbingprozesses ist nicht selten die Zurückweisung unerwünschter sexueller Annäherung und der damit verbundene Wunsch nach „Bestrafung“.

Eine Frau beginnt als Teilzeit-Büroangestellte in der Fahrdienstleitung eines Unternehmens zu arbeiten, das etwa 70 Kraftfahrer und Aushilfskraftfahrer beschäftigt. Ihr wird in Aussicht gestellt, dass sie in ein paar Jahren die Nachfolgerin ihres direkten Vorgesetzten, des Leiters der Abteilung Fahrdienst, werden könne. Da sich die Frau bestens bewährt, wird sie vollzeitbeschäftigt, in eine höhere Gehaltsstufe eingereiht und nach kurzer Zeit offiziell vom Direktor des Unternehmens als Stellvertreterin des Fahrdienstleiters vorgestellt. Die Tatsache, dass sie als Frau in einem männerdominierten Bereich arbeitet, stellt für einige Kollegen und auch den Abteilungsleiter ein Problem dar. Ein Mitarbeiter versucht wiederholt, sich ihr körperlich zu nähern, stellt sie als „seine“ Sekretärin vor, obwohl sie seine Vorgesetzte ist. Auch der Abteilungsleiter stellt anzügliche Fragen wie beispielsweise nach der Unterwäsche, die sie trägt. Die Frau wird mit der Situation gut fertig und schafft es auch sich immer wieder Respekt zu verschaffen. Die Situation ändert sich schlagartig, als bekannt wird, dass sie mit einem Fahrer aus dem Unternehmen liiert ist. Ab diesem Zeitpunkt beginnt ein regelrechter Psychoterror gegen die Frau. Der Abteilungsleiter versieht sie mit einer Fülle von Anweisungen und korrigiert ihre Arbeiten ständig, wodurch die Frau in Schwierigkeiten kommt, die Anweisungen zeitgerecht zu erfüllen. Das Arbeitsklima verschlechtert sich zusehends. Sie erhält von ihren Kollegen E-Mails mit obszönem Inhalt und wird von Informationen ausgeschlossen. Die Kollegen ignorieren ihre Anweisungen und äußern sich abfällig über ihre Arbeitsleistung. Vom Direktor des Unternehmens werden ihre Beschwerden nicht ernst genommen und bei einem Wechsel der Fahrdienstleitung in andere Räumlichkeiten werden ihr die Arbeitsgeräte entzogen. Nach dem sich die Frau an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wendet und die vorgeschlagene Mediation für das Unternehmen vom Abteilungsleiter abgelehnt wird, wird die Situation für die Frau unerträglich. Der Direktor fordert sie auf, die Anschuldigungen einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung zurück zu nehmen. Als die Frau dem nicht nachkommt wird sie in die Betriebsküche versetzt und wenige Tage darauf gekündigt. (Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 2000, Lose-Blatt-Sammlung, Abed 5)

Auswirkungen von Mobbing

Gesundheit

Betroffene von Mobbinghandlungen sind extremem Stress ausgesetzt, welcher schon nach kurzer Zeit physische und psychische Beeinträchtigungen nach sich zieht. Die Symptome der Beschwerden reichen u.a. von Nervosität, Kopfschmerzen, Konzentrations-, Angst- und Schlafstörungen über Selbstzweifel, Depressionen, Aggressivität bis hin zu Selbstmordgedanken. Bei Betroffenen von sexueller Belästigung spielen auch Schuld- und Schamgefühle eine Rolle.

Arbeitsplatz / Studium

Die Folgen für den Arbeitsplatz oder das Studium reichen von einer Degradierung oder ungewünschten Versetzung bis zum Verlust des Arbeitsplatzes durch Kündigung oder Selbstkündigung bzw. können bei betroffenen Studierenden bis zum Wechsel des Studienortes führen.

Nicht selten steht für Betroffene am Ende die eigene soziale Isolation, da die Folgen auch weit in die privaten Beziehungen hineinreichen können.

Maßnahmen seitens des Unternehmens

Um Mobbing bzw. sexuelle Belästigung in einem Unternehmen zu bekämpfen, ist es wichtig, dass eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung dafür sensibilisiert ist, welcher Schaden (ökonomisch und sozial) durch diese Gewaltphänomene angerichtet werden kann. Eine fortschrittliche, demokratische Unternehmensführung setzt auf Mobbingprävention. Diese reicht von bewusstseinsbildenden Maßnahmen für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierende über Supervision, Coaching bis zu einer Betriebsvereinbarung. Die Universität Salzburg hat eine unabhängige und externe Beratungsstelle mit einer fixen Hotline installiert.

Tipps für Betroffene

- Schreiten Sie rechtzeitig ein, wenn sich ein Konflikt entwickelt. Warten Sie nicht zu lange ab und versuchen Sie ein klärendes Gespräch zu führen.
- Suchen Sie Bündnispartnerinnen und Bündnispartner und pflegen Sie Ihr soziales Netz.
- Setzen Sie Grenzen!
- Tun Sie alles was in Ihrer Macht steht, um nicht in Isolation zu geraten.
- Verhindern Sie, dass Sie sich selbst durch Setzen unbedachter Schritte oder die Unterzeichnung einer voreiligen Kündigung schaden.
- Legen Sie ein Mobbingtagebuch an. Wenn Sie Vorkommnisse, Uhrzeit, Datum und Beteiligte genau notieren, kann das als Beweismittel wichtig sein.
- Stärken Sie Ihre Eigenkompetenzen! Mobbing zielt darauf ab, Sie in Frage zu stellen.
- Achten Sie verstärkt auf Ihre Gesundheit und sorgen Sie für Erholung und Entspannung.
- Denken Sie darüber nach, ob es einen eigenen Anteil am Geschehen gibt.
- Klären Sie rechtliche Schritte ab.
- Nehmen Sie Hilfe in Anspruch. (Kolodaj 2005, 131)

■ Beratung

Betriebsräte für Allgemeines Universitätspersonal

Tel.: +43(0)662/8044/5608 bzw. -2362 oder +43(0)664/8289267

Betriebsräte für Wissenschaftliches Universitätspersonal

Tel.: +43/662/8044/2361 bzw. 3603

Beratungsstelle bei sexueller Belästigung

Telefon-Hotline: +43(0)664/4995968, Mittwoch 13.00 bis 14.00 Uhr
Anonyme, vertrauliche und kostenlose Beratung durch eine Psychologin

13. Betriebsräte Universität Salzburg

Die beiden Betriebsräte der Universität Salzburg begrüßen und unterstützen die Initiative unserer Universität zur Aufklärung über und Prävention gegen sexuelle Belästigung. Opfer sexueller Belästigung sind Frauen und Männer und jede bewusstseinsfördernde Maßnahme ist eine wichtige Hilfe für alle Betroffenen.

Beratung und Hilfe gegen sexuelle Belästigung gehört auch zu den Aufgaben des Betriebsrates. Nach unseren bisherigen Erfahrungen wirken sich Fälle sexueller Belästigung vor allem sehr negativ auf die Befindlichkeit sowie den Gesundheitszustand der betroffenen Personen sowie auf deren berufliche Karriere aus; darüber hinaus zeigen sich negative Folgen aber auch bei den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieser Organisationseinheit. Verunsicherung, Misstrauen und Angst vor weiteren Belästigungen führen zu einer Beeinträchtigung in der Zusammenarbeit und damit zu einer gravierenden Störung der Atmosphäre am Arbeitsplatz. Ein gutes Arbeitsklima ist jedoch eine wesentliche Grundlage für eine gedeihliche Arbeit.

Die beiden Betriebsräte sehen ihre Aufgabe hier vor allem in der Beratung, dem Aufzeigen von Lösungsmöglichkeiten und in der Vertretung der Rechte der von sexueller Belästigung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihnen stehen alle Mitglieder der beiden Betriebsräte als Ansprechpersonen zur Verfügung. Wesentlich erscheint uns, dass Fälle sexueller Belästigung möglichst frühzeitig an die kompetenten und zuständigen Stellen herangetragen werden, damit Lösungen gefunden werden können, bevor es zu einer Eskalation kommt. Die beiden Betriebsräte unterstützen dabei voll die Haltung, dass sexuelle Belästigung an der Universität Salzburg nicht geduldet wird, und das Ergreifen von Sanktionen gegen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sexuelle Belästigung ausgeübt haben.



Beratung

Betriebsräte für Allgemeines Universitätspersonal

Tel.: +43(0)662/8044/5608 bzw. -2362 oder +43(0)664/8289267

Betriebsräte für Wissenschaftliches Universitätspersonal

Tel.: +43/662/8044/2361 bzw. 3603

Tel.: +43/662/8044/2361 bzw. 3603

E-Mail: betriebsraete@sbg.ac.at

14. Schiedskommission Universität Salzburg

Die Schiedskommission begrüßt jede Initiative gegen sexuelle Belästigung an der Universität Salzburg. Als weisungsfreies Kollegialorgan hat sie unter anderem die Aufgabe, in Streitfällen zwischen Universitätsangehörigen zu vermitteln. Ihre Mitglieder stehen gerne zur Verfügung, wenn es unter anderem gilt, Abhilfe gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder abfällige Äußerungen zu schaffen. Sie können die Schiedskommission per email unter schiedskommission@sbg.ac.at erreichen. Auf der homepage der Schiedskommission finden Sie die Namen und Adressen der Mitglieder, die Sie selbstverständlich kontaktieren können.

- E-Mail: schiedskommission@sbg.ac.at

15. Universität Mozarteum Salzburg

Zur Problematik von Sexueller Diskriminierung und Grenzüberschreitungen an einer Musik- und Kunstudienanstalt

- „An der Hochschule in W., an der ich vor Jahren mein Examen ablegte, war es ein offenes Geheimnis, bei welchem – prominenten – Professor die Studentinnen mit entsprechenden Annäherungsversuchen rechnen mussten. In bestimmten Klassen gehörte es einfach dazu.“ (T. B., Komponist) (Hoffmann 2006, S 11 – 16)

Höhere Musikausbildung und sexuelle Belästigung

Aus dem Bericht eines nationalen Forschungsprogramms der Schweiz von 1999 geht hervor, dass 19,4% der weiblichen und 3,4% der männlichen Absolventen von Musikhochschulen sexuelle Belästigungen erlebt haben. (Tschann, 2001)

Besonderheiten des musikalischen und künstlerischen Unterrichts

Künstlerisches Lernen und Arbeiten – sei es instrumental, vokal, darstellend oder bildnerisch - ist per Definitionem eine ausgesprochen körperliche und emotionale Arbeit. Sie beansprucht den Menschen in seiner gesamten Persönlichkeit. Wahrnehmungsschulung, Sensibilisierung, Wecken und Zulassen von Emotionen, ein ständiger Wechsel von Offenheit/ Zulassen von Verunsicherung einerseits und (Persönlichkeits-) Wachstum und neu gewonnener Sicherheit andererseits gehören dazu. Ein tiefes „sich einlassen“: auf das Werk des Komponisten oder Autors, auf verschiedene Interpretationsmöglichkeiten, auf den künstlerischen Prozess, auf Lob und Kritik, eventuell auf die Gruppe und insbesondere auf die Lehrperson ist unabdingbar, wenn man die Quelle der eigenen Kreativität und Authentizität (immer wieder) finden will. Insbesondere beim Instrumental- und Gesangsunterricht, der in der Regel mindestens einmal pro Woche und unter Ausschluss Dritter stattfindet, entsteht ein hohes Maß an Vertrauen und Intimität: Grundbedingung für einen effektiven Unterricht, aber auch Nährboden für verwirrende Gefühle, Abhängigkeit, Grenzverletzung, Manipulation und Machtmisbrauch. (Herold in Hoffmann 2006, S 101-116)

„Seit über einem Jahr bekomme ich von einer Studentin Mails, in denen sie mir mitteilt, dass sie in mich verliebt ist, wann sie allein zuhause ist und so fort. Ich sehe sie nur in Lehrveranstaltungen und da gibt es von meiner Seite überhaupt kein Signal in dieser Richtung. Die Situation ist sehr belastend für mich und ich wüsste gern, wie ich mich verhalten soll. (...)“ (E. O., Dozent an einer Musikhochschule) (Hoffmann 2006, S 11 – 16)



Das UG 2002, § 44 Abs 3, verpflichtet alle Beteiligten, insbesondere die Lehrpersonen und die Universitätsleitung, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dieser Problematik. Eine Konstellation wie im folgenden Beispiel darf demnach nicht mehr vorkommen!

„Als ich nach dem Abitur die Aufnahmeprüfung zum Studium bei einem bekannten Flötisten bestanden hatte, wurden meine Eltern von mehreren Bekannten daraufhin angesprochen und gewarnt: Der ließe doch keine seiner Studentinnen ungeschoren. Ich ließ mich von diesen Gerüchten nicht von meinem Plan abbringen. Sexuelle Anspielungen, Doppeldeutigkeiten, schlüpfrige Witze und abtastende Blicke gehörten dann tatsächlich zum Unterricht. (...)“ (B. W., Flötistin) (Hoffmann 2006, S 11 – 16)



Sexuelle Diskriminierung kann sich auf verschiedene Arten äußern

Beispielsweise ...

- durch anzügliche Bemerkungen und Witze, zweideutige Angebote, bis hin zu Versprechungen oder Drohungen.
- durch entsprechende Printmedien oder Bildschirmschoner („Pin-ups“, o.ä.), anzügliche Blicke und Gesten.
- durch herabwürdigende Bemerkungen zur sexuellen Orientierung (Homosexualität).
- durch unerwünschte „beiläufige“ Berührungen, körperliche Zudringlichkeiten, bis hin zu Nötigung und Vergewaltigung.

- „Dirigierunterricht mit Klavier. Mahlers Zweite, erster Satz, eine sehr energiegeladene Stelle, ein gewaltiger Höhepunkt. Der Professor fordert alle auf, diese Stelle vorzudirigieren. Als ich – die einzige Frau in der Runde – an der Reihe war und mit größter Energieentfaltung dirigiert hatte, meinte der Professor: ‚Das war der Mann im Weibe!‘ Alle Kollegen lachten laut.“ (B. S., Studentin an einer Musikhochschule) (Hoffmann 2006, S 11 – 16)

Grenzüberschreitungen müssen aber nicht immer sexueller Natur sein

Es kommt vor, dass die Unterrichtssituation zu fragwürdigen „Therapieversuchen“ benutzt wird oder dass Studierende im Übermaß mit Problemen der Lehrperson belastet werden. Insbesondere, wenn es sich um Probleme aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen handelt, besteht die Gefahr der „Instrumentalisierung“ der Studierenden. Hier kann es freilich keine eindeutige Grenzziehung geben: Eine persönliche, vielleicht sogar freundschaftliche Beziehung zwischen Lehrendem und Lernendem ist durchaus wünschenswert. Auch muss ein künstlerischer Unterricht die Freiheit zu unkonventionellen Methoden haben. Hier bedarf es von beiden Seiten einer gewissen Sensibilität und einer regelmäßigen Überprüfung, ob das jeweilige Verhalten und die Situationen „stimmig“ sind und gegebenenfalls auch einer Rückmeldung von den Studierenden an die Lehrperson.

Im Fall der Fälle:

Sag STOP, gebiete Einhalt, wenn etwas von dir verlangt wird, das für dich verletzend oder unangenehm ist und wende dich an unsere Beratungsstelle oder Hotline. Wenn du dir nicht sicher bist, wie du eine Situation, ein Verhalten einschätzen sollst, sprich darüber mit einer Vertrauensperson und/oder wende dich an eine der Beratungsstellen.

- **Johanna Mathias**
Referat für Frauen- und Gleichbehandlungsfragen der
ÖH- Mozarteum
Mirabellplatz 1, 1. Stock, Zimmer 1001, ÖH-Büro
Email: johanna.mathias@moz.ac.at
www.moz.ac.at

- **Weitere Beratung bietet:**
 - **Mag.^a Gertraud Steinkogler-Wurzinger**
Beauftragte des Rektors für Gleichstellung und Frauenforschung
Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität
Mozarteum (AKG Moz)
Mirabellplatz 1, 2. Stock, Zimmer 2015
Tel.: +43(0)662 6198 2013
Mobil: + 43(0)650 4594 912
E-Mail: gertraud.steinkogler@moz.ac.at
 - **Advisory service against sexual harassment at Salzburg's Universities:**
advice hotline: +43(0)664/ 499 59 68
Wednesday 13.00 – 14.00
Free and anonymous first consultation by a female psychologist

16. Beratungstellen an der Universität Salzburg

Beratungsstelle bei sexueller Belästigung

Telefon-Hotline:

Mittwoch 13.00 – 14.00 Uhr

Tel: +43(0)664/4995968

Anonyme und kostenlose Beratung durch eine Psychologin

www.uni-salzburg.at/akg

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

Kaigasse 17/2, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/8044/2490

E-Mail: marietta.bauernberger@sbg.ac.at

Betriebsräte I und II der Universität Salzburg

Sigmund-Haffner-Gasse 14/2/2, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/8044/2360

E-Mail: betriebsraete@sbg.ac.at

gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung

Büro des Rektorats, Universität Salzburg

Kaigasse 17, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/8044/2522

E-Mail: irene.rehrl@sbg.ac.at

Psychologische StudentInnenberatung

Mirabellplatz 9/1, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/8044/6500

E-Mail: psb.sbg@sbg.ac.at

Schiedskommission der Universität Salzburg

Hofstallgasse 2-4, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/8044/77330

E-Mail: [chiedskommission@sbg.ac.at](mailto:schiedskommission@sbg.ac.at)

17. Außeruniversitäre Beratungsstellen in Salzburg

Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Innsbruck

Örtlicher Wirkungsbereich: Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Leipziger Platz 2/1, 6020 Innsbruck

Telefon: +43(0)512/343032 Fax: +43(0)512/343032-10

E-Mail: ibk.gaw@bmgf.gv.at

Frauenbüro der Stadt Salzburg

Mirabellplatz 4, 5024 Salzburg

Telefon: +43(0)662/8072 – 2043 Fax: +43(0)662/8072 – 2066

E-Mail: frauenbuero@stadt-salzburg.at

Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg

Michael-Pacher-Straße 28, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/8042-4041 bzw. -4042 Fax: +43(0)662/8042-4050

E-Mail: bff@salzburg.gv.at

www.salzburg.gv.at/themen/gv/frauen.htm

ArbeiterInnenkammer

Referat für Frauenpolitik, ArbeiterInnenkammer Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/8687-236 Fax: +43(0)662/8687-280

E-Mail: kontakt@ak-salzburg.at

Frauennotruf Salzburg

Haydnstraße 2, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/881100 Fax: +43(0)662/870225

E-Mail: frauennotruf.salzburg@aon.at

Sexualberatungsstelle Salzburg

Platzl 2, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/87087, Fax: +43(0)662/876999

E-Mail: mail@sexualberatung-salzburg.at

ISIS - Gesundheit & Therapie für Frauen

Zentrum Herrnau, Alpenstraße 48, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/442255, Fax: +43(0)662/445550

E-Mail: office@frauengesundheitszentrum-isis.at

www.frauengesundheitszentrum-isis.at

Frauenhilfe Salzburg

Franziskanergasse 5a, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/840900 oder 844269, Fax: +43(0)662/846307

E-Mail: frauenhilfe-salzburg@utanet.at

Männerwelten

Männerberatung Salzburg

Bergstraße 22, 4. Stock, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/883464

E-Mail: office@maennerwelten.at

www.Maennerwelten.at

HOSI Salzburg

Homosexuelle Initiative Salzburg

Müllner Hauptstraße 11, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/435927 Fax: +43(0)662/435927-2

E-Mail: office@hosi.or.at

www.hosi.or.at

Verein Frauentreffpunkt Salzburg

Frauenberatung Salzburg

Paris-Lodron-Straße 32, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/875498 Fax: +43(0)662/876522

E-Mail: frauentreffpunkt.salzburg@aon.at

www.frauentreffpunkt.at

Verein Interventionsstelle Salzburg

Paris-Lodron-Straße 3a/1/5, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/870100 Fax: +43(0)662/ 870100/44

E-Mail: istsalzburg@netway.at

Selbsthilfegruppe Überlebt

Für Frauen und Mädchen mit sexuellen Missbrauchserfahrungen

Teresa Lugstein

Am Gois 9, 5081 Neu-Anif

Telefon: +43(0)664/8284263

E-Mail: shg.ueberlebt@inode.at

Selbstverteidigung

Kurse über das Frauenbüro der Stadt Salzburg

Andrea Kircher +43(0)662/8072-2043)

Budo-Akademie - Heimo Weilharter, Verein Guter Nachbar

Franz-Hinterholzer-Kai 8, 5020 Salzburg

Telefon: +43(0)662/620135, Fax: +43(0)662/623570

E-Mail: budoakademie@inselsalzburg.at

www.inselsalzburg.at

Polizeisportverein Schwarz Weiß Hypo Salzburg

Selbstverteidigung mit erlernbaren Techniken aus Jiu-Jitsu für effiziente Notwehr

Anna-Berta-Königsegg-Straße 7, 5023 Salzburg

Telefon: +43(0)662/642804 oder +43(0)664/1448584

Fax: +43(0)662/642804

E-Mail: hinterreiner@surfeu.at

www.salzburg.co.at/psv.judo

18. Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing Universität Wien

Vor über 5 Jahren, im April 2001, hat die Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing an der Universität Wien ihre Tätigkeit aufgenommen. Sie wurde vom Referat Frauenförderung und Gleichstellung (damals „Projektzentrum Frauenförderung“) konzipiert und wird von dieser Einrichtung geleitet.

Die Beratungsstelle ist eine Anlauf- und Kontaktstelle für Betroffene von sexueller Belästigung und Mobbing an der Universität Wien. In telefonischen und persönlichen Erstgesprächen wird den Betroffenen kostenlos, anonym und vertraulich psychosoziale Hilfe angeboten. In der Beratungsstelle arbeitet eine Psychotherapeutin und Sozialarbeiterin, Frau Elisabeth Schnepf. Die Betroffenen werden über universitätsinterne und -externe Einrichtungen informiert und bei Bedarf an diese weitervermittelt. Die Beratungsstelle hat jedoch keine Interventions- oder Sanktionsbefugnis.

Durch die Errichtung dieser für alle Universitätsangehörigen - Frauen und Männer, egal ob Studierende, Lehrende oder MitarbeiterInnen in der Verwaltung - offenen Stelle zeigt die Universität Wien ihre Bereitschaft, sich mit diesen tabuisierten Themen bewusst auseinanderzusetzen. Die Beratungsstelle soll ein Beitrag zur Verbesserung der Lern- und Arbeitsbedingungen an der Universität Wien sein.

Das Beratungsangebot

Krisen- und Erstgespräche:

- Klärung der konkreten Situation
- Klärung der notwendigen Unterstützung
- Klärung und Information über mögliche Maßnahmen
- Fallspezifische Weitervermittlung an externe Expertinnen und Experten und Beratungseinrichtungen

WICHTIG! Das Angebot der Beratungsstelle ist kostenlos, anonym und vertraulich.
Um die Anonymität zu gewährleisten, können Beratungsgespräche nur nach telefonischer Terminvereinbarung erfolgen.

- Hotline für Terminvereinbarungen:
+43(0)1/4277/184 84 Dienstag und Donnerstag von 16.00 - 17.00
Alle Infos: www.univie.ac.at/woman/beratungsstelle

19. Literatur

Ache, Ebba/Pich, Heike: „Das kommt bei uns nicht vor!“ Dokumentation über ein EU-Projekt zur Prävention von sexueller Diskriminierung am Ausbildungsort, Herbolzheim 2004.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 24.02.1992, Nr. L 49/03. Bundesministerium für Frauen: Anträge an die Gleichbehandlungskommission Österreich

Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hg.): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, München 1996.

European commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and SocialAffairs: Unit V/D.5, Sexual harassment in the workplace in the European Union 1998.

Gleichstellungsbeauftragte der Ruhr-Universität Bochum (Hg.): „Nein heißt Nein!“ – Sexuelle Belästigung und Gewalt an der Uni, Bochum 2003.

Herold, Anja: Zwischen Nähe und Distanz. Beziehungen im Instrumental- und Gesangsunterricht, in: Hoffmann, Freia (Hg.): Panische Gefühle. Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht, 2006. S. 101-116

Hoffmann, Freia (Hg.): Panische Gefühle. Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht. 2006.

Holzbecher, Monika/Braszeit, Ánne/Müller, Ulla/Plogstedt, Sibylle: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stuttgart 1990.

Kolodej, Christa: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und sein Bewältigung. Wien: WUV 2005.

Leymann, Heinz: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt 1993.

Gisler, Priska: Sexuelle Belästigung an Hochschulen und in der Öffentlichkeit: Ikonen wovon? Diskurs worüber? Politik für wen? In: Lischetti, Barbara/Christine Michel (Hg.): Vom Störfall zur Schlüsselfunktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik. Bern - Wettingen 2003, 50 - 69.

Reddemann, Luise/Dehner-Rau, Cornelia: Trauma. Folgen erkennen, überwinden und an ihnen wachsen. Trier. Stuttgart 2004.

Röhr, Heinz-Peter: Ich traue meiner Wahrnehmung. Sexueller und emotionaler Missbrauch. München. DTV 2006.

Senatskommission für die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie die Frauenbeauftragte der Universität Tübingen (Hg.): Informationen des Büros der Frauenbeauftragten der Universität Tübingen. Sexuelle Belästigung an der Hochschule, Tübingen 1999.

Sonnenmoser, Marion: Unangenehm berührt, in: Psychologie Heute 01/2003.

Tschan, Werner: Missbrauchtes Vertrauen - Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen 2001.

Smutny/Hopf, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing. Verlag Manz 2003.

Zentrale Frauenbeauftragte der Technischen Universität Berlin (Hrsg.): Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Gegenstrategien - Verhaltensvorschläge für Frauen und Männer, Berlin.

Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

Gleichstellungsrahmen-Richtlinie 2000/78/EG zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf durch Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Änderungs-Richtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG durch Ausweitung auf die beiden Diskriminierungstatbestände der geschlechtsbezogenen und der sexuellen Belästigung.

Diese drei Richtlinien wurden in Österreich mit der Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Juli 2004 in nationales Recht umgesetzt (mit Ausnahme des Diskriminierungstatbestandes aufgrund einer Behinderung - gesonderte Umsetzung in einem eigenen Behindertengleichstellungs-Gesetz 2006).

Verwendete Homepages

Bericht 2001 der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen an das Parlament:
<http://www.bmfg.gv.at/cms/>

Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 2000, 42:
www.bmfg.gv.at/cms/site/attachments/

www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de
www.frauennotrufe.de/uebergewalt05.html
www.tu-berlin.de/~zenfrau/NFA-Sex-Bel.html

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 dF der Novelle 2004:

<http://www.bmfg.gv.at/>

Überblick über die wesentlichen Änderungen (durch die Novellierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 2004):

Hopf Herbert: Neuer Belästigungsschutz im Bundesdienst und für Angehörige von Universitäten: <http://gerda.univie.ac.at/personal/>

20. Wichtige Links zum Thema

www.help.gv.at

Offizieller Amtshelfer für Österreich des Bundeskanzleramtes

www.univie.ac.at/women

Referat für Frauenförderung und Gleichstellung Universität Wien

www.aoef.at

Österreichische Frauenhäuser

http://frauen-gegen-vergewaltigung.at

Innsbruck. Eine feministische, autonome Fraueneinrichtung, die zum Thema sexualisierte Gewalt gegen Frauen und Mädchen arbeitet.

Beratungen kostenlos und anonym

www.frauenweb.at

Beratung für vergewaltigte Frauen und Mädchen (Wien)

www.service4u.at/ninlil

Verein wider die sexuelle Gewalt gegen Frauen, die als geistig oder mehrfach behindert klassifiziert werden

www.frauenzentrum.at

Frauenzentrum Linz

www.taraweb.at

Graz. BeratungsstelleTARA: Beratung, Therapie und Prävention bei sexueller Gewalt gegen Frauen und Mädchen

■ Impressum

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung
Universität Salzburg
In Kooperation mit den Betriebsräten I und II der Universität
Salzburg, der Schiedskommission, Frauenreferat ÖH Mozarteum
und AKG Mozarteum
Für den Inhalt verantwortlich: Mag.^a Karoline Bankosegger,
Dr.ⁱⁿ Daniela Werndl, Marietta Bauernberger
Herstellung: Printcenter Universität Salzburg