

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Paris Lodron Universität Salzburg & Universität Mozarteum Salzburg (Hg.):

Grenzen erkennen - benennen - setzen.

Neu bearbeitete, abgeänderte und aktualisierte Neuauflage. Salzburg 2024.



**Rektorin
Universität Mozarteum Salzburg**

Prof.ⁱⁿ Elisabeth Gutjahr

Copyright: Elsa Okazaki

Liebe Mitarbeitende, liebe Studierende!

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“, so die UN-Konvention, die Österreich 2008 beschlossen und ratifiziert hat. Dieser scheinbar so einfache Satz bedeutet tatsächlich eine stetige Herausforderung auch im Alltagsleben einer Universität. Ein respektvoller Umgang, die Fähigkeit der Unterscheidung zwischen amikaler Kollegialität und unangemessenem Verhalten aber auch das Akzeptieren der Privatsphäre wollen stets neu justiert werden. Die Universitäten sind stolz auf ihre Internationalität und Multikulturalität, umso mehr sind Differenzierungsvermögen und die Reflexion des eigenen Selbstverständnisses notwendig. Übergriffigkeiten finden sich in Formulierungen, Gesten und Körpersprache, mehr und mehr auch in den Social Media, in Kommentaren und Postings. Nicht selten lässt sich ein Spannungsverhältnis erkennen zwischen medialer Bilder- und Sprachwelt zum Begriff der Würde eines Individuums. Hier kommt Universitäten als höhere Bildungsinstitutionen eine besondere Verantwortung zu.

Die Kunstuniversität Mozarteum Salzburg bekennt sich ausdrücklich zur UN-Konvention und setzt sich mit ihrem Kunstschaffen und der künstlerischen Forschung explizit auseinander mit Konfliktthemen und Grenzüberschreitungen. In der Zusammenarbeit aller Angehörigen und Gästen an der Universität strebt sie ein wertschätzendes, respektvolles und unterstützendes Miteinander an. Die vorliegende Broschüre bildet einen wertvollen Beitrag zur Reflexion, Informationen und Prävention. Sie bietet einen Leitfaden, um die Universität zu einem sicheren Ort gegenseitiger Wertschätzung zu gestalten.

Ein großer Dank an den AKG für das so wichtige zur Sprache bringen des Themenkomplexes.

Prof.ⁱⁿ Elisabeth Gutjahr

Rektorin der Universität Mozarteum Salzburg, 2023

Zum Geleit



Rektor
Paris Lodron Universität Salzburg
Prof. Dr. Dr. h.c. Hendrik Lehnert

Bild von: Link: <https://www.plus.ac.at/die-universitaet/universitaetsleitung/rektorat/> (Stand: 21.11.2021)

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Studierende,

in einer Welt, die immer vielfältiger wird, ist es umso wichtiger, Diversität in all ihren Formen und Ausprägungen aufgeschlossen und respektvoll zu begegnen. In ihrem Selbstverständnis als moderne Institution, als Teil einer globalisierten Wissensgesellschaft, ist es der Universität Salzburg dabei ein besonderes Anliegen, ihren Mitgliedern ein (Arbeits-)Umfeld zu bieten, welches die Individualität eines*r jeden Einzelnen nicht nur akzeptiert, sondern auch wertschätzt und fördert. Um dies zu gewährleisten, wurden bereits zahlreiche Initiativen ins Leben gerufen, darunter ein Code of Conduct und die Einführung eines Sprachleitfadens. Aber auch die Umsetzung des Frauenförderplans und die Erhöhung der Frauenquote im wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Bereich, stellt für die PLUS ein unverändert wesentliches Vorhaben dar. Trotz aller Bestrebungen ist keine Einrichtung, auch nicht unsere Universität, vor sexueller Belästigung innerhalb der eigenen Reihen gefeit. Doch gegen derartige Verletzungen der Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte wird an der PLUS strikt vorgegangen. Die vorliegende Broschüre „Grenzen. Erkennen. Benennen. Setzen. Eine Initiative gegen sexuelle Belästigung an der Universität Salzburg und der Universität Mozarteum“ bringt dies zum Ausdruck; sie soll gleichermaßen das Bewusstsein für dieses wichtige Thema im täglichen Umgang miteinander schärfen und zur Prävention beitragen, wie auch über die unterschiedlichen Formen sexueller Belästigung informieren und Hilfs- bzw. Unterstützungsangebote für Opfer aufzeigen. Ein schützendes und angenehmes (Arbeits-)Klima für Mitarbeiter*innen aller Bereiche und ebenso für Studierende zu schaffen, hat für die PLUS oberste Priorität.

Prof. Dr. Dr. h.c. Hendrik Lehnert
Rektor der Paris Lodron Universität Salzburg, 2023

Inhalt

Zum Geleit	2 - 3
Inhaltsverzeichnis	4
1. Was ist sexuelle Belästigung?	6 - 9
2. Sexuelle Belästigung an Hochschulen & in höherer Musikausbildung	10 - 15
3. Folgen von sexueller Belästigung & Strategien dagegen	16 - 22
4. Rechtliche Situation und Grundlagen	23 - 55
5. Beratung, Unterstützung und Schiedskommission	56 - 63
6. Quellen & Links	64 - 68
Endnoten	68 - 71

1. Was ist sexuelle Belästigung?

⇒ Aktive sexuelle Belästigung im Betrieb, ebenso wie unterlassene Hilfeleistung der Führungskräfte bei sexueller Belästigung ist eine Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.“¹

Sexuelle Belästigung umfasst jedenfalls...

...ein sexuell diskriminierendes und entwürdigendes Verhalten, das nicht auf Erwidierung ausgerichtet ist.

...einen Ausdruck von Gewalt und Verletzung der Intimsphäre.

...Gewalt auf struktureller, psychischer und physischer Ebene.

Formen Sexueller Belästigung:

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

1. Nonverbale Belästigungen ⇒ Mimik, Gestik und Verhaltensweisen.
2. Verbale Gewalt ⇒ Sprache.
3. Körperliche Gewalt ⇒ körperliche Berührungen bis in zur Misshandlung.

Sie haben das Recht, sich zu wehren!

Haben Sie Mut! - Nehmen Sie Hilfe in Anspruch!

- ⇒ Es steht Ihnen selbstverständlich zu jedem Zeitpunkt zu, sich zu artikulieren und oder aufzuzeigen, wenn Sie oder eine Person in ihrem Umfeld sich mit einer Situation unwohl fühlen.
- ⇒ Eine anonyme Beratung ist jederzeit möglich, keine Frage und kein Anliegen ist zu banal!
- ⇒ Sie haben jederzeit die Kontrolle und bestimmen, welcher Art und in welchem Ausmaß die Hilfe vonstatten zu gehen hat.

Beispiele für Sexuelle Belästigung:

- Anstarren, das als unangemessen und unangenehm empfunden wird.
- Sexuell herabwürdigende Sprache, Gesten und Verhalten.
- Abwertende Namensgebungen und Bezeichnungen.
- Abfällige Bemerkungen mit sexuellem Inhalt.
- Herabwürdigende Äußerungen zur sexuellen Orientierung.
- Herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung und/oder Sexualeben.
- Fragen zu Beziehungen oder zum Sexualeben, die als unangenehm empfunden werden.
- Diskriminierende, sexistische und/oder frauenfeindliche Anekdoten sowie Witze.
- Zweideutige Bemerkungen mit sexuellem Charakter.
- Telefonische Belästigung.
- Annäherung durch (anonyme) Briefe oder E-Mails.
- Unerwünschte Einladungen.
- Ignorieren einer Ablehnung oder eines „Nein“, bspw. in Form wiederholter, unerwünschter Einladungen, E-Mails und Stalking(-ähnlichen) Verhaltens.
- Aufhängen, Verbreiten oder Zeigen von pornographischen Bildern, Pin-up-Darstellungen, Kalendern oder Bildschirmschonern.
- Die Verwendung von Informationsmaterialien, die sexuelle Anspielungen beinhalten.
- Unerwünschte Geschenke.
- Versprechungen oder Drohungen im Rahmen sexueller Belästigung, bspw. in Zusammenhang mit dem Einfordern von unerwünschtem Kontakt und belästigendem Verhalten („Gefälligkeiten“ o.ä.) durch d. Belästigende*n.

- Unerwünschte (beiläufige) Berührungen, insbesondere solche, die der sexuellen Sphäre zurechenbar sind. Beispiele: ein Nicht-Beachten körperlicher Distanz (Eindringen in die „Wohlfühlzone“); Grapschen; Klapse jeglicher Art; körperliche Übergriffe und Einschüchterungen wie Anrempeln etc.
- Körperliche Zudringlichkeiten bis hin zur Vergewaltigung.



**Es gibt Überschneidungen zwischen sexueller
Belästigung und (anderen) Formen von Mobbing.**



**BETROFFEN SEIN KÖNNEN ALLE
UNABHÄNGIG VOM GESCHLECHT!**

#Sexuelle Belästigung #Männer:

Männer fühlen sich, wenn es um das Thema sexuelle Belästigung geht, oft grundlos als Täter verdächtigt und vorab verurteilt. 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.

- 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 und Freundeskreis mit dem Thema „sexuelle Belästigung“ konfrontiert werden.
- Alle Führungskräfte unabhängig von Geschlecht, auch Männer, können im Umgang mit sexueller Belästigung allen Mitarbeitenden als Vorbild vorangehen.
- Männern ist es möglich, als verantwortungsbewusste Kollegen darauf hinzuwirken, 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.

#Gender & Sexual Diversity/Queer:

Von sexueller Belästigung kann die Diversität sexueller Identitäten in gleicher oder ähnlicher Weise betroffen sein. Darüber hinaus gibt es Erfahrungen von Transgender-Personen mit Varianten der Belästigung, die einerseits als solche auf dieses angebliche „Anderssein“ abzielen, oder die andererseits eher dem Bereich des Mobbing zuzurechnen sind. Es sind direkte oder indirekte Ausgrenzungen zu beobachten und offene oder implizite Hemmnisse in der Entwicklung der Karriere. Es liegen dazu keine Fälle aus Salzburg vor, aber sie sollen hier als unerwünschte Variante nicht unerwähnt bleiben.

2. Sexuelle Belästigung an Hochschulen & in höherer Musikausbildung

Sexuelle Belästigung an Universitäten und Hochschulen ist für viele kaum vorstellbar, was dazu führt, dass nur wenige den Mut finden, diese zu melden. Sexuelle Gewalt und Grenzverletzungen jeglicher Form haben vor allem mit Machtmissbrauch zu tun. Machtmissbrauch wird durch Hierarchien begünstigt. Universitäten und Hochschulen weisen unzweifelhaft stark hierarchische Strukturen mitsamt damit einhergehenden Abhängigkeitsverhältnissen auf.

Grenzverletzungen und Machtmissbrauch kommen auch dort vor, wo der Fokus nicht oder nicht nur auf Körperlichkeit liegt. Darüber zu sprechen ist immer noch ein Tabu. Darüber hinaus blenden viele Verantwortliche die Tatsache, dass sexuelle Gewalt an Hochschulen ausgeübt wird, oft erfolgreich aus ihrer Wahrnehmung aus. Werden einzelne sexuelle Übergriffe bekannt, werden diese immer wieder 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, Forschende und wissenschaftliche sowie nichtwissenschaftliche Bedienstete – sehen sich mit Vorwürfen konfrontiert, sie würden überempfindlich reagieren und die vermeintlichen Belästigungen aufbauschen. In der Regel werden belästigende Personen in Schutz genommen. Nach wie vor übt sich die mehrheitlich männlich dominierte Führungsebene im akademischen Bildungsbereich in falsch verstandener Solidarität und Verschwiegenheit.

Das UG 2002, § 44 Abs 3², verpflichtet alle Beteiligten, insbesondere die Lehrpersonen und die Universitätsleitung, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Problematik „Sexuelle Belästigung“. Als Arbeitgeber*innen haben die Universitäten überdies eine Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden.

Aus der Praxis - Beispiele für sexuelle Belästigung:

- ⇒ An einem Arbeitstreffen mit drei männliche Professoren und einer Lehrenden aus dem Mittelbau werden immer wieder anzügliche und untergriffige Witze seitens der männlichen Professoren gemacht. Die Kollegin fühlt sich äußerst unwohl, sieht sich aber nicht in der Lage, dagegen zu protestieren, da sie in ihrer anstehenden Habilitation vom Wohlwollen dieser Männer abhängig ist.
- ⇒ Ein Professor lädt wiederholt junge Studienbewerberinnen zu Unterrichtszwecken zu sich nach Hause, wo es erst zu sexuell konnotierten Bemerkungen und dann auch Handlungen kommt. Die jungen Betroffenen sind von der Fürsprache des Professors bei der Bewerbung um einen Studienplatz abhängig. Sie trauen sich dadurch nicht, diese Vorfälle öffentlich zu machen. Die meisten denken, sie sind die einzigen, denen dies passiert ist. Erst Jahre später wird bekannt, wie viele Personen wirklich betroffen sind.

#Höhere Musikausbildung und sexuelle Belästigung:

Besonderheiten des musikalischen und künstlerischen Unterrichts:

Künstlerisches Lernen und Arbeiten – sei es instrumental, vokal, darstellend oder bildnerisch - ist per Definition 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 der Künstler*innen, 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 Machtmissbrauch.³

Aus der Praxis - Beispiele für Sexuelle Belästigung:

- ⇒ „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 liebe 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.⁴
- ⇒ „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.⁵
- ⇒ „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.“⁶



**Sexuelle Diskriminierung kann sich auf
unterschiedliche Arten äußern!⁷**

#Grenzüberschreitungen:

Grenzüberschreitungen müssen nicht immer sexueller Natur sein. Es kommt vor, dass Studierende im Übermaß mit psychischen Problemen der Lehrperson belastet werden. Insbesondere, wenn es sich um Probleme mit Kolleg*innen der eigenen Institution handelt, besteht die Gefahr der Instrumentalisierung der Studierenden. Eine persönliche, vielleicht sogar freundschaftliche Beziehung zwischen Lehrpersonen und Studierenden ist durchaus wünschenswert. Sobald eine Person die Situation als belastend empfindet, ist es wichtig und richtig, darauf hinzuweisen und bei Bedarf Unterstützung zu suchen.⁸ Auch muss 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 adäquat sind und gegebenenfalls auch einer Rückmeldung von den Studierenden an die Lehrperson.

Im Fall der Fälle:

> > STOP! < <
sagen

Einhalt gebieten

**Vertrauensperson oder Beratungsstelle⁹
kontaktieren**

Sexuelle Belästigung ist nicht nur ein Problem für die belästigte Person, sondern sie wirkt sich auch negativ auf das Arbeitsklima aus. Die Personen im Umfeld wissen jedoch nicht immer, wie sie auf die problematische Situation reagieren sollen. Manche gehen - bewusst oder unbewusst - mit den Belästigenden eine Koalition ein, indem sie die Übergriffe ignorieren oder die belästigte Person, als scheinbar schwächeres Glied, wird gar aus der Kolleg*innenschaft ausgegrenzt.

Auf jeden Fall schafft eine Situation in einem Betrieb, die von einem Belästigungsgeschehen irritiert ist, Misstrauen und Verunsicherung. Die Zusammenarbeit im Team wird erschwert; Kolleg*innen bemerken, dass etwas nicht stimmt, aber selten findet sich jemand, der bzw. die das Problem proaktiv anspricht.

Unter den tiefgreifendsten Auswirkungen hat die belästigte Person zu leiden. Der Arbeitsalltag d. Betroffenen ist von der Angst geprägt, neuerlich Opfer der gleichen oder einer anderen Person zu werden. Diese Angst und das mit ihr verbundene Schamgefühl löst Misstrauen gegenüber (allen) Kolleg*innen aus. Dazu kommt, dass für viele in dieser Situation keine Hilfe und kein Ausweg in Sicht sind. Damit macht sich ein Gefühl der großen Hilflosigkeit breit, was unmittelbaren Einfluss auf die Motivation und damit auf die Arbeitsleistung einerseits und das gesamte Lebensgefühl andererseits entwickelt.

Wo diese Verläufe beharrlich ignoriert werden, kann die gesamte Institution in der Konsequenz großen Schaden erleiden. Dies reicht vom Verlust einer positiven Reputation bis zu Meidung des gesamten Betriebes bzw. der Bildungseinrichtung.

Aus der Praxis:

Allgemeines:

Die Opfer und die Täter*innen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung können grundsätzlich aus allen Gruppen der Universitätsangehörigen stammen. Belästigung ist zwischen Studierenden, im Bereich der Verwaltung, in der Kolleg*innenschaft im künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich und zwischen den genannten Gruppen zu beobachten bzw. dokumentiert. Zumeist spielt dabei die hierarchische Position von Täter*in und Opfer eine wesentliche Rolle. Als klassische Konstellation wird ein Vorfall zwischen Professor und Studentin erwartet, was zwar vielfach zutrifft, aber nicht die einzige Variante ist.

Was als Belästigung empfunden wird, und damit auch als solche anzusprechen/ ernst zu nehmen ist, sind anzügliche Witze, eine unerwartete (manchmal angeblich zufällige) körperliche Annäherung oder bewusste Übergriffe, die im Extremfall bis zu tatsächlicher Vergewaltigung gehen können.

Belästigung kann freilich auch über elektronische Medien geschehen. Abgesehen vom elektronischen Missbrauch via Dark Net u.ä. sind hier persönlich und inhaltlich unerwünschte Kontaktaufnahmen und Mitteilungen in den sozialen Medien etc. zu nennen. Es sind in jedem Fall Grenzüberschreitungen, die bei den Adressierten Verunsicherung, Angst, Schamgefühl und Hilflosigkeit auslösen.

Konkretes Beispiel:

Eine Studentin aus Osteuropa verbringt ein Gastsemester an der Universität Salzburg. Für sie, auf Grund ihrer Sozialisation bezüglich des Verständnisses von Hierarchie, ist dem Wunsch und der Anweisung eines Professors nicht zuwider zu handeln. Damit wird sie zum idealen Opfer. Der Professor kann sie erfolgreich häufig zu seiner Sprechstunde einladen. Die Studentin fühlt sich vielleicht zunächst sogar geschmeichelt, dass ihr der Professor besondere Aufmerksamkeit zukommen lässt. Diese „Besprechungen“ sind aber zusehends von gar nicht mehr erwünschten körperlichen Annäherungen geprägt, vom Massieren des kleinen Fingers bis zum Griff unter Rock und Bluse. Aus genannten Gründen ist die junge Frau nicht in der Lage, sich diesen Attacken explizit und rechtzeitig zu entziehen. Außerdem ist der Täter in Sicherheit; er muss keine aktuelle Beschwerde befürchten, denn im nächsten Semester ist diese Studentin nicht mehr hier, aber eine andere...

- ⇒ Wenn sexuelle Belästigungen abgewehrt werden können, kann es in der Folge aufgrund einer Strategieänderung d. Täter*in dennoch zu verschiedenen Formen des Mobbings kommen. Im konkreten Fall wurde die Studentin auf andere Weise klein und ihre Arbeit schlecht gemacht, ihre Kompetenzen wortgewaltig und tötlich in Zweifel gezogen.
- ⇒ Zum Glück ist dieser Fall viele Jahre her. Nachdem mehr als eine Geschädigte wagte, einen Bericht über ihre Erlebnisse an geeigneter Stelle bekannt zu geben, wurde dieser Professor zumindest frühzeitig in Pension geschickt.

3. Folgen sexueller Belästigung & Strategien dagegen

Opfer reagieren auf sexuelle Übergriffe individuell verschieden. Die Belästigung geschieht für die meisten Personen in unvorbereiteten Momenten. Daher können sie in der Belästigungssituation häufig nicht sofort reagieren und sich umgehend wehren. Die belästigende Person nützt dies aus.

#Prävention:

Möglichkeiten der Vorbeugung gegen Sexuelle Belästigung...

...durch die Organisation/Institution:

- Gehen Sie davon aus, dass sexuelle Belästigung in allen gesellschaftlichen Bereichen und Schichten stattfindet, also auch an Universitäten. Tabuisieren Sie dieses Thema nicht!
- Öffentlichkeit schaffen durch:
 - Sichtbarmachung/Aushang/Auflegen von entsprechenden Info-Materialien am Fachbereich/in der Organisationseinheit/Abteilung. Dadurch werden Zuständigkeiten und Anlaufstellen für Betroffene bekannt gemacht.
 - Skandalisierungen in Medien nach öffentlich werden eines Falles. Versicherung, dass ein Bewusstsein für dieses Problem besteht, schnell und mit den entsprechenden Mitteln reagiert wird.
 - Hinweis auf Beratungsstellen bei Veranstaltungen für Erstsemestrige und bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen.
- Kollegiales, diskriminierungsfreies Arbeitsklima schaffen: Vorgesetzte, Führungskräfte und Beschäftigte können und müssen zu einem kollegialen Arbeitsklima ohne Diskriminierung beitragen: jede*r wahrt die persönliche Integrität und Selbstachtung aller und bekämpft jede Form der Diskriminierung.
 - Vorgesetzte haben eine Vorbildfunktion. Von ihnen wird erwartet, dass sie sexuelle Belästigung erkennen, ernst nehmen und die klare Haltung vertreten, dass dies nicht geduldet wird.

- Vorgesetzte müssen bei Vorfällen aktiv intervenieren, Hinweisen auf sexuelle Belästigung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgehen und die entsprechenden Maßnahmen einleiten.
- Die Organisation gibt sich einen Verhaltenskodex, welche Verhaltensweisen keinesfalls geduldet werden, veröffentlicht diesen und lässt ihn als Teil des Dienstvertrages von den Angestellten unterschreiben.

... durch einzelne Personen:

- Machtstrukturen und persönliche Abhängigkeitsverhältnisse können sexualisierte Gewalt begünstigen.
- Klären Sie für Sich die Frage: Wer ist von mir abhängig und mir untergeordnet? Von wem bin ich abhängig? Was unterscheidet Kollegialität von Freundschaft? Welche (verbalen und nonverbalen) Grenzen sind zu setzen und einzuhalten?
- Schauen Sie nicht weg und zeigen Sie Zivilcourage.
- Bieten Sie als Kolleg*in Hilfe an, wenn Ihnen übergriffiges Verhalten auffällt.
- Jegliche Verhaltensweisen, die andere verletzen oder in ihrem Ansehen herabsetzen können, werden unterlassen.
- Nehmen Sie Ihr eigenes Unwohlsein in scheinbar harmlosen Situationen ernst und artikulieren Sie es, wenn möglich. Belästigung baut sich mit der Zeit auf. Vertrauen Sie Ihrer Wahrnehmung.
- Wenn Sie einer Aktivität zugestimmt haben, müssen Sie nicht auch einer anderen zustimmen.
- Sie dürfen Ihre Meinung jederzeit ändern und/oder Ihre Zustimmung zurückziehen, wenn Ihre Grenzen erreicht sind. Wenn Sie sich unsicher sind, suchen Sie sich Unterstützung und Beratung bei einer Person Ihres Vertrauens oder bei den dafür zuständigen Stellen.

Psychische und psychosomatische Folgen:

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.“¹⁰

(Ache/Pich 2004, 10)

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 Kolleginn*en 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 d. belästigenden Person teilen müssen, können sich nicht mehr konzentrieren, fühlen sich verunsichert und angespannt, reagieren manchmal sogar gereizt. Viele Belästigungsoffer 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!
- Stellen Sie auch verbal Öffentlichkeit her, lenken Sie die Aufmerksamkeit Dritter auf die Situation!
- Lassen Sie sich von der belästigenden Person 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. Wegschieben) müssen Belästigungsoffer 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. (§ 3 StGB¹¹). Eine nachträgliche Gegenwehr, die nicht spontan in der Belästigungssituation erfolgt, kann als „tätliche Beleidigung“ strafrechtlich verfolgt werden. (§ 115 Abs 3 StGB¹²).

- Sprechen Sie die belästigende Person direkt an und teilen Sie ihr mit, dass Sie solcherlei Verhalten nicht dulden!
- Fordern Sie die belästigende Person auf, die sexuelle Belästigung zu unterlassen und drohen Sie ihr mit möglichen Konsequenzen (Dienstbeschwerde, gerichtliche Klage)!
- Informieren Sie die belästigende Person, dass Sie in Erwägung ziehen, die Tat bekannt zu machen!

3. Schritt: Umfeld alarmieren und miteinbeziehen!

Sie sind nicht allein!

- Dokumentieren Sie die Vorfälle sexueller Belästigung 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, Personen aus ihrem Freundeskreis, Kolleg*innen oder Vorgesetzte sein.
- Tauschen Sie Ihre Erfahrungen mit Kolleg*innen aus. Möglicherweise werden nicht nur Sie in Ihrem engeren Arbeitsumfeld sexuell belästigt. Gemeinsame Gegenwehr kann sehr wirkungsvoll sein.
- Wenden Sie sich an Beratungseinrichtungen¹³. Ansprechpersonen wären beispielsweise Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, Angehörige des Betriebsrats, psychologisches Fachpersonal, zum Beispiel die Salzburger Hochschulhelpline gegen sexuelle Belästigung¹⁴. Hier werden Sie professionell und fachlich fundiert beraten und erfahren, wie Sie sich gegen sexuelle Belästigung und Übergriffe schützen und wehren können beziehungsweise, wer Ihnen in Folge weiterhelfen kann.

4. Schritt: Grenzen wieder herstellen!

- Ein wichtiger Schritt ist, sich durch Beratungsgespräche zu stärken.
- Entscheiden Sie gemeinsam mit Beratungsprofis, was Ihnen gut tut und finden Sie heraus, was verändert werden muss, damit es Ihnen wieder besser geht.
- Durch die Sie beratenden Person(en) werden Ihnen mögliche Wege aufgezeigt, wie Sie mit der Belästigung umgehen können.
- 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 Einschreiben verschickt werden. Dieser kann mit einer eidesstattlichen Erklärung bei einer Rechtsvertretung 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 zuständiges oder professionelles Fachpersonal (Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Angehörige des Betriebsrats, Vorgesetzte, Angehörige der Schiedskommission, Mitarbeitende der Gleichbehandlungsanwaltschaft, 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.
- Betriebsräte oder Mitglieder des AKG sollten spätestens dann beigezogen werden, wenn die Belästigungen wiederholt erfolgen und/oder d. Täter*in die Belästigungen auch nach einer schriftlichen Klarstellung nicht einstellt.
- Aktuelle Informationen zum Thema unabhängige Beratungsstelle finden Sie auf den **Homepages der jeweiligen Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKG)**¹⁵.

5. Schritt: Rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen!

Lassen Sie sich von fachkundigen Mitarbeitenden der zuständigen Institutionen (Anwaltschaft, gewerkschaftliche Rechtsschutzstellen, Betriebsräte, Personalvertretungen, unabhängige Frauenberatungsstellen, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)

über Rechtsgrundlagen und rechtliche Handlungsmöglichkeiten beraten.

Was können Einzelpersonen tun?

- Respektieren Sie die Grenzen Ihrer Kolleginn*en.
- Überdenken Sie den eigenen Umgang mit Ihren Kolleginn*en.
- Schauen Sie nicht weg und schweigen Sie nicht, wenn Sie eine sexuelle Belästigung beobachten und bezeugen können.
- Glauben Sie Betroffenen, bieten Sie ihnen Ihre Unterstützung an!
- Machen Sie Opfern von sexueller Belästigung Mut, sich zu wehren!
- Sprechen Sie mit Kolleginn*en, 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!

4. Rechtliche Situation und Grundlagen

Vorbemerkungen:

Die Erläuterungen in diesem Kapitel dienen lediglich der **Erstinformation**. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Überdies sind sie nicht juristisch verbindlich!

Detailliertere, verbindliche Rechtsauskünfte kann ausschließlich juristisches Fachpersonal erteilen!

Es besteht keine Verbindlichkeit und kein Anspruch auf Vollständigkeit (ohne Gewähr)!

Brauchen Sie rechtsverbindliche Informationen zur Gesetzeslage, ist dringend anzuraten, juristisches Fachpersonal hinzuzuziehen!

Dies ist möglich durch:

- (1) direkte Kontaktaufnahme oder
- (2) mithilfe der zuständigen Stellen und Gremien¹⁶

Ad (2):

Einholung von juristischem Rat oder Unterstützung bei der Kontaktaufnahme durch die Gremien (auf Wunsch).

Zur Zitierweise:

Bei wörtlichen Zitaten aus dem Gesetz werden aufgrund der dort vorgegebenen Textgestalt die grammatikalischen Geschlechtsmarkierungen wie im Gesetzestext vorgegeben übernommen, ebenso verhält es sich bei anderen direkten Zitaten.

Bei sinngemäßen Zitaten des Gesetzes wird wie im vorliegenden, allgemeinen Fließtext „gedendert“.

Rechtliche Grundlagen:

Allgemeines:

Allgemeine Empfehlung zur Recherche rechtlicher Grundlagen im Internet:

RIS - Rechtsinformation des Bundes¹⁷

Haupt-Grundlagen^{18 & 19}

1. BIBG - Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 (idF vom 25.06.2021)²⁰

2. UG - Universitätsgesetz 2002 (idF vom 25.06.2021)²¹

3. Satzungen

- **der Universität Salzburg** (= **PLUS**)²²

- **der Universität Mozarteum Salzburg** (= **MOZ**)²³

4. Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984²⁴ zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen und Beamte (Stand: 03.08.2021). - Dienst- und disziplinarrechtliche Vorschriften. *Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren in Dienstrechtsangelegenheiten (Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 (=DVG).*

Laut BGIBG ist jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und jede sexuelle Belästigung zu vermeiden.

Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)

Diskriminierungsformen

Laut BGIBG ist jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und jede sexuelle Belästigung zu vermeiden.

⇒ **Sexuelle Belästigung ist als eine Art der Diskriminierung anzusehen!**

Unmittelbare Diskriminierung

§ 4a Abs 1 (und § 13a Abs 1):

„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

§ 4a Abs 3:

„Eine 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 Geschlechtes benachteiligen können....“

(...)

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 9:

„Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 4, 5, 6 und 7 bis 8a durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.“

Universitätsgesetz 2002 (UG 2002)

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.

Definitionen - Sexuelle Belästigung

...laut Richtlinie der Europäischen Union 2006/54/EG²⁵

„Sexuelle Belästigung: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

... laut B-GlBG - Bundesgleichbehandlungsgesetz, §8

Sexuelle Belästigung und Belästigung²⁶

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt u.a. vor,

...wenn jemand im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis...

- selbst sexuell belästigt wird (von der Dienstgeber*in),
- durch Dritte sexuell belästigt wird, oder
- schuldhaft unterlassen wird, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen (durch d. Dienstgeber*in),

...wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, dass...

- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist,
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt, oder

...wenn...

- von d. Betroffene*n berufliche o.ä. Nachteile befürchtet werden müssen, wenn diese*r ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten nicht duldet, oder

- eine Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vorliegt.

Sonderfall Mobbing

„Da es derzeit keine gesetzliche Mobbing-Definition gibt, sind Gerichte gefragt. Die aktuelle Mobbing-Definition des OGH >>Bei Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet. Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch... Die große Bandbreite möglicher Mobbinghandlungen entzieht sich einer vollständigen Aufzählung<< (9 ObA 131/11x)“²⁷

„Mobbing ist ein Verhalten unter Arbeitnehmern, das darauf abzielt, eine Person zu verletzen, einzuschüchtern, zu entmutigen, auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Mobbing kann auch von Vorgesetzten ausgehen oder sich gegen solche richten.

Doch nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist Mobbing. Damit von Mobbing gesprochen werden kann, müssen solche Handlungen häufiger, über einen längeren Zeitraum und systematisch erfolgen sowie eine erhebliche Stärke erreichen. Der Gemobbte ist meist unterlegen und sieht sich außerstande, sich zu wehren oder der Situation zu entkommen.

Eine gesetzliche Definition von Mobbing gibt es in Österreich nicht. Ob Mobbing vorliegt kann immer nur anhand des konkreten Einzelfalls beurteilt werden. In einigen Fällen kann Mobbing den Tatbestand geschlechtlicher Diskriminierung erfüllen und Grund für einen berechtigten Austritt des gemobbten Mitarbeiters oder aber Anlass für eine Schadenersatzforderung wegen Diskriminierung bilden.

Erfolgt das Mobbing durch den Vorgesetzten, wird auch von >Bossing< gesprochen.“²⁸

Mobbing kann beispielsweise aus...

- Beschimpfungen,
- Schikanen,
- Unterlassen von Information,
- Verbreiten von Gerüchten,
- Lustigmachen,
- „wie Luft behandeln“ oder auch
- systematisches Zuteilen unangenehmer oder sinnloser Aufgaben

...bestehen.“²⁹

Beispiel für ein konkretes Urteil des Obersten Gerichtshofs:

OGH 9ObA292/99b, 05.04.2000³⁰:

„Ob die sexuellen Übergriffe des Klägers im vorliegenden Fall auch den Tatbestand der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes infolge sexueller Belästigung durch (vom Arbeitgeber verschiedene) Dritte gemäß § 2 Abs 1a Z 2 und Abs 1b GIBG verwirklichten, braucht hier nicht im Einzelnen geprüft zu werden. Verfehlt ist aber in diesem Zusammenhang und auch im Hinblick auf die Bewertung der Schwere der vom Kläger gesetzten Handlungen die Ansicht des Revisionswerbers, es handle sich nur bei einem Berühren der Geschlechtsteile oder einem Küssen um ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten. Es geht im Zusammenhang mit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern es ist auch die psychische Verletzbarkeit gemeint. Letztlich geht es um Beeinträchtigungen der menschlichen Würde, also um Persönlichkeitsverletzungen. Körperliche Kontakte gegen den Willen der betroffenen Person (Begrapschen) überschreiten im Allgemeinen die Toleranzgrenze (735 BlgNR 18. GP 33; Eichinger, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz: Mittelbare Diskriminierung - Sexuelle Belästigung - Beweislastverteilung 102 f mwN). Dass unter jene körperlichen Kontakte, die die Toleranzgrenze überschreiten, auch das Berühren des Gesäßes, begleitet von

den bereits genannten Äußerungen, fällt, kann keinem Zweifel unterliegen.“³¹

Jede sexuelle Belästigung durch Bedienstete verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen, d.h. ein solches Verhalten hat neben allen anderen möglichen rechtlichen Konsequenzen (je nach Schwere des Vergehens) auch dienstrechtliche Konsequenzen für d. Belästigende*n. Konsequenzen (vgl. BGIBG § 19 Abs 1).

Eine sexuelle Belästigung liegt auch dann vor, wenn e. Dienstnehmende*r durch Dritte belästigt wird, ohne dass zugleich ein Verschulden d. Dienstgebenden vorliegen muss. Die Haftung der unmittelbar belästigenden Person ist verschuldensunabhängig, vor allem die Motivation für die Belästigung ist unerheblich. (Sexuelle Belästigung lt Gesetz - vgl. BGIBG § 8a Abs 1 & 3).

Tatbestand der „Geschlechtsbezogenen Belästigung“

Als Diskriminierungstatbestand gilt auch die geschlechtsbezogene Belästigung, die aufgrund des Geschlechts, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. (vgl. BGIBG § 8)

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.

Verfahrensrechtliche Schritte und rechtliche Folgen:

Mögliche rechtliche Schritte der belästigten Person können sein:

- Anzeige bei der Dienstbehörde
- Schadenersatzanspruch gegen die belästigende Person.
(vgl. BGIBG § 19 Abs 1)
- Schadenersatzanspruch unter Umständen gegen untätige Dienstvorgesetzte

- Strafrechtliche Anzeige

Mögliche Rechtliche Folgen³²/ Sexuelle Belästigung und Belästigung/ Diskriminierungen:

Schadenersatz: (vgl. BGIBG § 19)

Wird durch eine Dienstgebenden-Vertretung schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe gegen eine sexuelle Belästigung durch Dritte gegenüber e. Dienstnehmenden zu schaffen, so besteht auch gegen d.s. Anspruch auf Schadenersatz (vgl. BGIBG § 8 Abs. 2).

BGIBG § 19

Abs 1

„Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a oder 16 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.“

Abs 2

„Im Fall einer Belästigung nach §§ 8 Abs. 1 Z 2 und 8a Abs. 1 Z 2 oder 16 Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund.“

Abs 3

„Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 1000 Euro.“

Mehrfachdiskriminierung

§ 19a

„Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus in § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

§ 19b

„Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.“

Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen (vgl. BGIBG § 20)

„Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs 1 bis 4 bis zur Entscheidung der Bundes-Gleichbehandlungskommission. Die Zustellung des Gutachtens der Kommission oder einer schriftlichen Verständigung, wonach die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht oder nicht mehr vorliegen, beendet die Hemmung der Fristen.“

§ 20 Abs 1

„Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 17 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. (...) Eine Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung eines Probendienstverhältnisses der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers (...) hat binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht zu erfolgen. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder vertraglichen Dienstnehmern nach § 18c Abs. 3 sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses oder der Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.“

§ 20 Abs 3

„Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach § 18a sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen, die die Bewerbung oder Beförderung abgelehnt hat. (...)“

§ 20 Abs 6

„Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 4 bis zur Entscheidung der Bundes-Gleichbehandlungskommission. (...)“

„Beweislast“

BGIBG § 20a

„Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, hat sie Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“

In einem Verfahren, in dem eine Anschuldigung wegen sexueller Belästigung erhoben wird, steht meist Aussage gegen Aussage. Stichhaltige Beweise sind ohne Aussage von Zeuginn*en 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 Personen jeglichen Geschlechts gleichermaßen im beruflichen Alltag so verhalten, dass die ihnen angelasteten Verfehlungen unwahrscheinlich erscheinen.

Pflichten von Dienstvorgesetzten

Es ist deren unmittelbare Dienstpflicht, wenn 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 zu unternehmen, um sexuelle Belästigung abzustellen sowie Meldung an d. Rektor*in
- Unterlässt d. Dienstvorgesetzte schuldhaft, angemessene Abhilfe zu schaffen, besteht ein Schadenersatzanspruch der belästigten Person oder gegenüber d. dienstvorgesetzten Person 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 bei Beamt*innen eine Disziplinaranzeige bei der zuständigen Dienstbehörde zu erstatten.

Vorschläge zur Prävention:

Offenes, vertrauensvolles und wertschätzendes Gesprächsklima

- ⇒ Vorbildwirkung von Führungskräften und Kolleg*innen
- ⇒ Stärkung von Betroffenen und deren Umfeld
- ⇒ Allgemeines, entschlossenes Eintreten gegen Belästigung jeglicher Art
- ⇒ Information über Vertrauensperson/en, Kontaktstellen (b.B. Einführung selbiger)
- ⇒ Sensibilisierung der Angehörigen des Betriebs/ der Universität durch Schulungen, Beratungen, Workshops etc.

Konsequenzen für die belästigende Person

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

Welche Rechtsvorschriften herangezogen werden, ist abhängig von:

- dem Tatbestand,
- der anklagenden Person - Verhältnis, zur Institution (Obsorgepflicht d. Dienstgebenden o.ä.)
- belästigenden Person - rechtlicher Status innerhalb der Organisation (unterschiedliche Rechtsgrundlagen bei Beamt*innen und Vertragsbediensteten, Art des Arbeitsvertrags etc.).

Möglich sind neben (privatrechtlicher) Schadenersatzzahlung, (disziplinarrechtliche) Verweise, eine Disziplinar-Geldstrafe, die Kündigung bis hin zur Entlassung.

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

Belästigung im Zusammenhang mit einem Dienst- und Ausbildungsverhältnis/Studium sowie Sonderbedingungen Studium

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

Die diversen gesetzlichen Regelungen gegen Diskriminierung und Belästigung gelten demnach für alle Angehörigen von Universitäten (vgl. § 8 und 8a B-GlBG sowie UG 2002 § 4).

Novelle des B-GlBG 2005 (Belästigungstatbestände)

Im Zuge der Novellierung des B-GlBG 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 e. Dienstnehmenden auf Grund eines Diskriminierungsgrundes der AntirassismusRL³³ und der GleichstellungsrahmenRL³⁴ liegt demnach vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach (Vgl. §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 feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

Rechtsfolgen³⁵

Als Rechtsfolge ordnet das B-GIBG an, dass Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens der belästigten Person durch die belästigende Person entsteht, wenn die Belästigung im Zusammenhang eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses der belästigten Person erfolgt ist. - Und zwar sexuell, geschlechtlich oder auf Grund des Diskriminierungsgrundes der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung.

Wenn die den Dienstgeber vertretende Person es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen, besteht der Anspruch e. Dienstnehmenden auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund (vgl. § 19 Abs 2 B-GIBG), im Fall von Angehörigen von Universitäten gegenüber der Universität.

Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße (z.B. Behandlungskosten, Verdienstentgang) besteht, hat d. Dienstnehmede zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von EUR 1000.- (BGIBG § 19 Abs 3).

Rechtsschutz

In Umsetzung der **Art 9 bzw. 11 („Viktimisierung“) der Antirassismus-Richtlinie³⁶** bzw. der Gleichstellungsrahmen-Richtlinie³⁷ 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. Es dürfen daher Dienstnehmende durch die Dienstgebenden-Vertretenden als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Dies gilt auch für andere Dienstnehmende, die als Zeuginn*en oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde e. Dienstnehmenden unterstützen.

**Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt,
sondern verletzt die Würde einer Person!**

Überblickstabelle Rechtliche Grundlagen in Österreich (B-GIBG, UG 2002, Satzungen der Universitäten)³⁸

Seite 1a

B-GIBG - Bundesgleichbehandlungsgesetz

1v2

Teil	Stück/ Kapitel	Abschnitt	Name
I. Teil Gleich- behandlung	1. Hauptstück		Gleichstellung und Gleich- behandlung von Frauen und Männern
			Sexuelle Belästigung
			Belästigung
			Diskriminierung als Dienst- pflichtverletzung
	2. Hauptstück		Belästigung
			Diskriminierung als Dienst- pflichtverletzung

§	Abs.	Inhalt § / <i>Anm.</i>	Inhalt Abs. & <i>Anm.</i>
2		Begriffsbestimmungen	
	4		<i>Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers</i>
	5		<i>Dienstnehmerin oder Dienstnehmer</i>
3			<i>Gleichstellung</i> <i>Ziel dieses Hauptstücks ist die Gleichstellung von Frauen und Männern</i>
8		Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Kriterien und Definition	
8a			
9		Allgemein	
16			
16a			

B-GIBG - Bundesgleichbehandlungsgesetz

2v2

Teil	Stück/ Kapitel	Abschnitt	Name	
	2. Hauptstück		Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)	
			Begriffsbestimmungen	
			Ausnahmebestimmungen	
	3. Hauptstück			Gemeinsame Bestimmungen für das 1. und 2. Hauptstück
		1		Rechtsfolgen der Verletzung eines Gleichbehandlungsgebots
		2		Geltendmachung von Ansprüchen und Fristen
II. Teil Institutionen und Verfahren	2. Hauptstück		Verfahren	
III. Teil Sonderbestimmungen		2	Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten	

§	Abs.	Inhalt § / Anm.	Inhalt Abs. & Anm.
13		Im Zusammenhang mit Dienst- und Ausbildungsverhältnis	
13a	1,2		
13b	2		<i>Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung</i>
19		Ansprüche Fristen Beweislast Benachteiligungsverbot	
20			
20a			
20b			
38		Verschwiegenheitspflicht (u.a. d. AKG)	
42		Diskriminierungsverbot	

UG - Universitätsgesetz 2002

1v1

Teil	Stück/ Kapitel	Abschnitt	Name
I. Teil Organisationsrecht		2	Leitung und innerer Aufbau der Universität
		1. Unterabschnitt	Bestimmungen für alle Universitäten
		4. Unterabschnitt	Verfahren
		3	Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung

§	Abs.	Inhalt § / Anm.	Inhalt Abs. & Anm.
20b		Frauenförderungsplan (FFPL) und Gleichstellungsplan (GST-PL) / siehe auch Satzungen der Universitäten	
		Verschwiegenheitspflicht	
42		Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)	
	1		<i>AKG- Einrichtung, Anti-Diskriminierung;</i> (1) „An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.“

Satzungen der Universitäten

Gesetzliche Grundlagen: BGIBG & UG 2002

I. Universität Salzburg 1v2

Teil / Quelle	Stück / Kapitel	Ab- schnitt	Name
3. Abschnitt Gleichbehandlungs- plan (PLUS)	1. Haupt- stück		Antidiskriminierung
		A	Gleichbehandlung ohne Unterschied des Ge- schlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religi- on oder der Weltanschau- ung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) gemäß B-GIBG

§	Abs.	Inhalt § / Anm.	Inhalt Abs. & Anm.
10		Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung	
	1		<i>Definition, Gültigkeitsbereich, Grundlagen, Richtlinien MOZ & PLUS</i>
	2		<i>Definition „Sexuelle Belästigung“</i>
	3		<i>Definition „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“</i>

I. Universität Salzburg 2v2

Teil / Quelle	Stück / Kapitel	Ab- schnitt	Name	
IV. Frauenförderung und Antidiskriminie- rung (PLUS)		1. Ab- schnitt	Frauenförderungsplan (FFPI) Ziele des FFPI	
			2. Ab- schnitt	Gleichstellungsplan
				Präambel

§	Abs.	Inhalt § / Anm.	Inhalt & Anm.
55			
	8		<i>Verbesserungen im Arbeitsumfeld durch Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familiären Verpflichtungen sowie Schutz der Würde am Arbeitsplatz insbesondere durch präventives Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und universitärem Umfeld und Mobbing.</i>
70	1-4	Sexuelle Belästigung	
78		Sexuelle Belästigung	
	1-4		
80		Umsetzung	

II. Universität Mozarteum Salzburg 1v4

Teil / Quelle	Stück / Kapitel	Ab- schnitt	Name
Satzungsteil Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (Mozarteum)	Prä- ambel		Arbeitskreis für Gleich- behandlungsfragen
Satzungsteil Gleichstellungsplan (Mozarteum)			Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezo- gene Belästigung

§	Abs.	Inhalt § / Anm.	Inhalt Abs. & Anm.
1		Präambel	<i>Aufgabe des AKG. ⇒ Diskriminierungen lt. B-GIBHG entgegenzuwirken. Beratung und Unterstützung.</i>
10		Sexuelle & geschlechtsbezogene Belästigung	
	1		<i>Definition, Gültigkeitsbereich, Grundlagen, Richtlinien MOZ & PLUS</i>
	2		<i>Definition „Sexuelle Belästigung“</i>
	3		<i>Definition „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“</i>

II. Universität Mozarteum Salzburg 2v4

Teil / Quelle	Stück / Kapitel	Ab- schnitt	Name
Satzungsteil Gleichstellungsplan (Mozarteum / Fortsetzung 1)			Mobbing
			Umsetzung

§	Abs.	Inhalt § / Anm.	Inhalt Abs. & Anm.
11		Mobbing	
11	3		<i>Recht auf eine die Würde respektierende Behandlung, insbes. Schutz vor sexueller Belästigung aller Angehörigen und Bewerbenden an der Universität Mozarteum Salzburg.</i>
12			<i>Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes; Geeignete Aufklärungs- und Präventivmaßnahmen, u.a. für Betroffene von sexueller Belästigung. Nennung von internen Beratungs- und Informationsstellen.</i>

II. Universität Mozarteum Salzburg 3v4

Teil / Quelle	Stück / Kapitel	Ab- schnitt	Name
Satzungsteil Gleichstellungsplan (Mozarteum / Fortsetzung 2)			Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexu- elle Belästigung, Belä- stigung und Mobbing
			Anlauf- und Beschwer- destellen

§	Abs.	Inhalt § / Anm.	Inhalt Abs. & Anm.
13			
	1		<i>Keine Duldung sexueller Belästigung, sexistischen Verhaltens, Belästigung und/ oder Mobbings.</i>
14	2		<i>Mögliche Ahndung sexueller Belästigungen und Belästigungen; Meldungs- und Anzeigepflicht, Verschwiegenheitspflicht.</i>
	3		<i>Verantwortlichkeit aller Universitätsangehörigen: keine Duldung von diskriminierenden, (sexuell) belästigendem oder sexistischen Verhaltens und/ oder Mobbings.</i>
	4-6		<i>Information über Beratung, Aufklärungs- und Präventiv-Maßnahmen.</i>
	1		<i>Inneruniversitär zuständige Anlaufstellen.</i>
	2		<i>Jeweilige Zuständigkeiten der interuniversitären Anlaufstellen bzgl. Diskriminierung - incl. (sexueller) Belästigung; Mobbing und Diskriminierung aufgrund von Behinderung/en.</i>

II. Universität Mozarteum Salzburg 4v4

Teil / Quelle	Stück / Kapitel	Ab- schnitt	Name
Satzungsteil Frauenförderungsplan (Mozarteum / Fortsetzung 3)		A	Allgemeine Bestim- mungen
		H	Allgemeine und Schutz der Würde am Arbeits- platz
			Schutz der Würde am Arbeitsplatz und im Studium

§	Abs.	Inhalt § / Anm.	Inhalt Abs. & Anm.
5			
	1-3		<i>Auflage eines Informationspakets über die Gremien und Anlaufstellen, die zuständig sind für Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming und (sexueller) Belästigung und Diskriminierung.</i>
31			
	1		<i>Maßnahmen zur Prävention und Ablehnung von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing durch die Universität Mozarteum Salzburg.</i>
	2		„Alle Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben (...) haben in ihrem Verantwortungsbereich dafür zu sorgen, dass sexuell und geschlechtsbezogen belästigendes Verhalten und Mobbing unterbleiben.“
	3		<i>AKG: dbzgl. Beratung von Personen und Gremien</i>

5. Beratung, Unterstützung und Schiedskommission

...an der Universität Mozarteum Salzburg:

AKG Universität Mozarteum

Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg

Mobil (Sekretariat): + 43 (0)676/ 88122-436

Mobil (Vorsitzend*e/r): + 43 (0)676/ 88122-368

E-Mail: akg@moz.ac.at

Zuständige Personen finden Sie tagesaktuell unter

www.moz.ac.at/de/akg

Betriebsrat I und Betriebsrat II*:

Universität Mozarteum

Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg

E-Mail BR I: br1@moz.ac.at

E-Mail BR II: br2@moz.ac.at

*Vermittlung Universität Mozarteum: Telefon: +43 (0)676/ 88122-523

ÖH Mozarteum

Sekretariat und Koordinationsreferat

Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)676/ 88122-385

E-Mail ÖH-Vorsitz: vorsitz@oeh-mozarteum.at

www.oeh-mozarteum.at

www.moz.ac.at/de/studium/service-support/oeh-mozarteum

Institut für Gleichstellung und Genderstudies

Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg

www.moz.ac.at/de/gleichstellung-und-gender-studies

Schiedskommission Mozarteum Salzburg

www.moz.ac.at/de/ueber-uns/organisation/schiedskommission

Disability & Diversity

www.moz.ac.at/de/studium/service-support/disability-diversity

Verhaltenskodex - Code of Conduct der Universität Mozarteum Salzburg³⁹

Link: <https://www.moz.ac.at/de/ueber-uns/die-universitaet/code-of-conduct>

(Stand: 28.02.2024)

E-Mail: compliance@moz.ac.at

...an der Paris Lodron Universität Salzburg (PLUS):

VERTRAULICH & KOSTENFREI!

PLUS Respekt:

www.plus.ac.at/plus-gegen-diskriminierung

Übersicht möglicher Anlaufstellen im Fall von Diskriminierung.

Salzburger Hochschulhelpline gegen Sexuelle Belästigung

...für alle Angehörigen der PLUS und der PMU Salzburg

Mittwoch, 13 - 14 Uhr

Telefon: +43 (0)699/ 1242 0126

www.plus.ac.at/akg/gegen-sexuelle-belaestigung/helpline

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

...für alle Angehörigen der PLUS

Kaigasse 17/2, 5020 Salzburg

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

E-Mail: akg@plus.ac.at

www.plus.ac.at/akg

Betriebsräte I und II der Universität Salzburg

...für Mitarbeitende der PLUS

Sigmund-Haffner-Gasse 16/1/2, 5010 Salzburg

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

E-Mail: betriebsraete@plus.ac.at

www.plus.ac.at/betriebsraete-der-universitaet-salzburg

ÖH Universität Salzburg

...für Studierende

ÖH Referate für...

...Genderfragen und LGBTQIA*/LGBTQIA+/für queere Angelegenheiten

...Feministische Politik

...Internationale Angelegenheiten und Diversity

ÖH Sekretariat

Telefon: +43 (0)662/ 8044-6000

E-Mail: sekretariat@oeh-salzburg.at

www.oeh-salzburg.at

Psychologische Studierendenberatung

...für Studierende

Mirabellplatz 9/1, 5020 Salzburg

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

E-Mail1: psb.sbg@sbg.ac.at

E-Mail 2: psbsbg@plus.ac.at

Schiedskommission der Universität Salzburg

E-Mail: schiedskommission@plus.ac.at

www.plus.ac.at/fuer-mitarbeiterinnen/schiedskommission

Family, Gender, Disability & Diversity (FGD&D)

Disability&Diversity (d&d) & Frauenförderung/Genderforschung (gendup)

Kaigasse 17, 5020 Salzburg

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

E-Mail FGDD: fgdd@plus.ac.at

E-Mail d&d: disability@plus.ac.at

E-Mail gendup: gendup@plus.ac.at

<https://www.plus.ac.at/fgdd>

Außeruniversitäre Beratung & Unterstützung:

⇒ Auswahl ohne Anspruch auf Vollständigkeit!

...im Bundesland Salzburg:

Frauennotruf Salzburg

Wolf-Dietrich-Straße 14, 5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)662/ 8811 00

E-Mail: beratungsstelle@frauennotruf-salzburg.at

Arbeiterkammer (AK) Salzburg

Referat für Frauenpolitik, Arbeiter*innenkammer Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)662/ 8687-411

E-Mail: frauenpolitik@ak-salzburg.at

AK Telefonberatung & Informationsbroschüren zum Thema Sexuelle Belästigung:

www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsklima/Sexuelle_Belaestigung.html (Stand: 04.03.2024)

Gewaltschutzzentrum (GSZ) Salzburg

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

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

E-Mail: office.salzburg@gewaltschutzzentrum.at

www.gewaltschutzzentrum.at/salzburg

Frauenbüro der Stadt Salzburg

Mirabellplatz 4, 5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)662/ 8072-2045

E-Mail: frauenbuero@stadt-salzburg.at

Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit (Land Salzburg)

Michael-Pacher-Straße 28, 5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)662/ 8042-4042

E-Mail: frauen@salzburg.gv.at

www.salzburg.gv.at/dienststellen/abteilungen/202/20205

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

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Regionalbüro für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Leipziger Platz 2, 6020 Innsbruck

Telefon: +43 (0)512/ 343032

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

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

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

...weiterführende Beratung...

...österreichweit:

Autonome Österreichische Frauenhäuser

www.a oef.at

Beratungen-Prävention-Öffentlichkeitsarbeit

www.frauen-gegen-vergewaltigung.at

...im Bundesland Salzburg:

Verein Frauentreffpunkt Salzburg

Frauenberatung Salzburg

Strubergasse 26/5.Stock, 5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)662/ 8754 98

E-Mail: office@frauentreffpunkt.at

www.frauentreffpunkt.at

HOSI Salzburg

Homosexuelle Initiative Salzburg

(Inklusion von LGBTIQ*)

Franz-Josef-Straße 22, 5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)662/ 4359 27

E-Mail: office@hosi.or.at

www.hosi.or.at

Beratungsstelle Männerwelten

(Ein Angebot von Jugend am Werk Salzburg GmbH)

Beratungsstelle Männerwelten Salzburg:

Bergstraße 22, 5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)662/ 8834 64

E-Mail: office@maennerwelten.at

www.maennerwelten.at

Männerbüro Salzburg

Kapitelplatz 6, 5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)662/ 8047 7552

E-Mail: post@maennerbuero-salzburg.at

www.maennerbuero-salzburg.at

Selbstverteidigung & Selbsthilfe Salzburg:

Selbsthilfegruppe „Überlebt“

Für Frauen und Mädchen mit sexuellen Missbrauchserfahrungen

FrauenGesundheitsZentrum Salzburg

Ferdinand-Hanusch-Platz 1 (AVA-Hof, Stiege 1 - Zugang Griebgasse, 2. Stock),
5020 Salzburg

Telefon: +43 (0)664/ 8284 263

E-Mail: shg.ueberlebt@cablelink.at

www.salzburg.gv.at/gesellschaft_/Seiten/shg-ueberlebt.aspx

Universität-Sport-Institut Salzburg (USI) - Kampfsportkurse

Hartmannweg 4, 5400 Rif

Telefon: +43 (0)662/ 8044-6650

Email: usi@plus.ac.at

www.plus.ac.at/usi

Frauenbüro der Stadt Salzburg - Kursangebot

Mirabellplatz 4, 5024 Salzburg

Telefon: +43 (0)662/ 8072-2045

Nähere Informationen: +43 (0)662/ 8072-2046

E-Mail: frauenbuero@stadt-salzburg.at

www.stadt-salzburg.at/frauen/selbstverteidigung

**Informieren Sie sich auch über diverse Kampfsportvereine und Anbieter*innen
von Selbstverteidigungskursen in Salzburg!**

6. Quellen und Links

Textgrundlage:

Grenzen. Erkennen - Benennen - Setzen, hg. v. Mag.^a K. Bankosegger, Dr.ⁱⁿ D. Werndl, M. Bauernberger, MA. In Kooperation von folgenden Abteilungen: der Universität Mozarteum: AKG, ÖH. Der Universität Salzburg: AKG, Betriebsräte I und II, gendup - Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung, Schiedskommission. Salzburg 2009⁴⁰.

Literatur & Links:

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

Bergermann, Ulrike/Heidenreich, Nanna: >Intimacy Expectations<. Wissenslust, sexuelle Gewalt, universitäre Lehre. In: Zeitschrift für Medienwissenschaft. Heft 20: Was uns angeht, Jg. 11 (2019), Nr. 1, S. 25–37. DOI: <https://doi.org/10.25969/mediarep/3721>
(Abrufdatum: 05.02.2024).

Gisler, Priska: Sexuelle Belästigung an Hochschulen und in der Öffentlichkeit: Ikone 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, S. 50-69.

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

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

Kocher, Eva/Porsche, Stefanie: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext. - Schutzlücken und Empfehlungen. Frankfurt. Online Publikation.

Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile&v=3

(Abrufdatum: 05.02.2024).

Sexuelle Belästigung im Musikunterricht – Rahmenbedingungen und Prävention. Informationen zusammengestellt durch das Büro für Chancengleichheit: Dr. Marion Magg-Schwarzbäcker, Corinna Pusch. Stand: Dezember 2014.

Handlungsempfehlungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Kunst- und Musikhochschulen. Link: <https://bukof.de/inhalte/veroeffentlichungen/> (Abrufdatum: 05.02.2024).

Schütz, Hannah-Sophie/Pantelmann, Heike/Wälty, Tanja/Lawrenz, Nina: Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. In: Open Gender Journal, Jg. 5, 2021.

Link: https://www.genderopen.de/bitstream/handle/25595/2220/ogj2021schuez_Umgang.pdf?sequence=1

(Abrufdatum: 05.02.2024).

Quellen/Rechtliches:

(Zusammenfassung. Siehe auch [Endnoten](#), S. 68)

Satzung der Paris Lodron Universität Salzburg (idF vom 26.02.2021):

Link: https://www.plus.ac.at/wp-content/uploads/2021/03/Satzung_konsolidiert_-_26022021.pdf

Satzung der Universität Mozarteum Salzburg:

<https://www.moz.ac.at/de/ueber-uns/oeffentliche-mitteilungen#satzung>

(Stand: 26.02.2024).

Satzungsteil - Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:

31. Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg vom 06.03.2023.

Link: <https://apps.moz.ac.at/apps/fe/mbl/pdf.php?n=735544>

(Stand: 26.02.2024).

RIS - Rechtsinformationssystem des Bundes:

Link: <https://www.ris.bka.gv.at/default.aspx>

(Stand: 03.08.2022).

Universitätsgesetz 2002 (i.d.F. vom 05.02.2024):

Link: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>

Bundesgesetz für Gleichbehandlung (i.d.F. vom 05.02.2024):

Link: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

Dienstrechtsverfahrensgesetz (idF v. 1.12.1984):

Link: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470&FassungVom=1984-12-31>

Richtlinien:

(Abrufdatum: 28.02.2024).

AntirassismusRL 200/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29.06.2000.

Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

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 vom 27.11.2000.

Link: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:de:HTML>

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23-36) vom 05.06.2006.

Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

Endnoten

(Stand/Abrufdatum: 05.02.2024)

1 s. B-GlBG, §8 Abs 1. S. Anm. 20 sowie Kapitel 4 „[Rechtliche Situation und Grundlagen](#)“, S. 23ff

2 UG 2002 (idF vom 25.06.2021). Link: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128> (Stand: 03.08.2022).

3 Herold in Hofmann 2006, S. 101 - 116

4 s. Anm.2

5 s. Anm. 2

6 Hofmann 2006, S. 11 - 16

7 s.a. Kapitel 1: „[Was ist Sexuelle Belästigung](#)“, S. 6f

8 s. Kapitel 5: „[Beratung, Unterstützung und Schiedskommission](#)“, S. 56ff

9 s. Anm. 7

10 Ache/Pich 2004, S. 8

11 <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296&Artikel=&Paragraf=3&Anlage=&Uebergangsrecht=> (Abrufdatum: 16.06.2023)

12 <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296&FassungVom=2015-12-31&Artikel=&Paragraf=115&Anlage=&Uebergangsrecht=> (Abrufdatum: 16.06.2023)

13 s. Kapitel 5: „[Beratung, Unterstützung & Schiedskommission](#)“, S. 56ff

14 ebd.

15 ebd.

16 siehe Kapitel 5 - „[Beratung und Unterstützung & Schiedskommission](#)“, S. 56ff

17 RIS - Rechtsinformation des Bundes. Link: <https://ris.bka.gv.at/default.aspx> (Stand: 03.08.2022).

18 ausgenommen EU-Richtlinien sowie Urteile des Verfassungsgerichtshofes (VGH) und des Obersten Gerichtshofs. Die im Text verwendeten Passagen sind beispielhaft sowie exemplarisch, es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit!

19 siehe auch [Überblickstabelle](#) des Kapitels 4, S. 38ff

20 **BIBG - Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993** (idF vom 25.06.2021). Link: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=1000885> (Stand: 03.08.2022).

21 **UG - Universitätsgesetz 2002 (idF vom 25.06.2021)**. Link: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128> (Stand: 03.08.2022).

22 **Satzung der Universität Salzburg (idF vom 26.02.2021)**. Link: https://www.plus.ac.at/wp-content/uploads/2021/03/Satzung_konsolidiert_-_26022021.pdf (Stand: 03.08.2022).

23 **Satzung der Universität Mozarteum Salzburg**. <https://www.moz.ac.at/de/ueber-uns/oeffentliche-mitteilungen#satzung> (Stand: 26.02.2024).

24 **Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984**. Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren in Dienstrechtsangelegenheiten - DVG. StF: BGBl. Nr. 29/1984 (WV). Link: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008550> (Stand: 03.08.2021).

25 **Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments** und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung). ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23-36. Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/LSU/?uri=CELEX%3A32006L0054> (Stand: 29.10.2015).

26 BGIBG, § 8 Abs 1ff

27 Von: <https://www.hrweb.at/2020/01/mobbing-definition-arbeitsrecht/#:~:text=Im%20%C3%B6sterreichischen%20Arbeitsrecht%20ist,oder%20sonst%20diskriminierend%20sind.&text=Im%20%C3%B6sterreichischen,diskriminierend%20sind.&text=Arbeitsrecht%20ist,oder%20sonst> (Stand: 20.02.2024)

28 Aus: <https://www.wko.at/arbeitsrecht/mobbing-am-arbeitsplatz#:~:text=Pflichten%20des%20Arbeitgebers-,Begriff,Konflikt%20am%20Arbeitsplatz%20ist%20Mobbing> (Stand: 20.02.2024)

29 Aus: https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Mobbing_am_Arbeitsplatz.html (Stand: 01.01.2022)

30 Aus: https://360.lexisnexis.at/d/u_zivil_OGH_2000_JJT_20000405_OGH0002_0_668c3d513f?origin=gs&searchid=20220811101136038 (Stand: 04.03.2024)

31 ebd.

32 siehe: BGIBG sowie https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/sexuelle_belaestigung_am_arbeitsplatz/Seite.2550003.html (Stand: 11.08.2022)

33 **AntirassismusRL 2000/43/EG** zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft. Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

34 **Gleichstellungsrahmen-Richtlinie RL 2000/43/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. Link: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:de:HTML>

35 siehe auch „[Mögliche rechtliche Folgen](#)“, S.28

36 s. Anm. 13

37 s. Anm. 14

38 s. Anm. 20

39 **Verhaltenskodex - Code of Conduct der Universität Mozarteum Salzburg**. Link: <https://www.moz.ac.at/de/ueber-uns/die-universitaet/code-of-conduct> (Stand: 28.02.2024). Anm.: E-Mail: compliance@moz.ac.at

40 Konzept und Text dienen als Grundlage der vorliegenden neu bearbeiteten, abgeänderten und aktualisierten Neuauflage.