



universität
wien

Was tun gegen sexuelle Belästigung im Studium?

LEITFADEN



HINSCHAUEN. ANSPRECHEN. ERNSTNEHMEN.

Mehr auf urespect.univie.ac.at





Gemeinsame Verantwortung

Es liegt in der **Verantwortung aller Universitätsangehörigen**, dass die Universität Wien ein **sicherer Ort** für alle Menschen ist, die an der Universität arbeiten, studieren oder sie besuchen. Das Thema sexuelle Belästigung geht uns alle an.

Die **Universität Wien** positioniert sich ausdrücklich **gegen (sexuelle) Belästigung** und **Diskriminierung** und **toleriert keine Form des Machtmissbrauchs**. Sie steht hinter jenen Menschen, die zu einer **Kultur des gegenseitigen Respekts** beitragen, die bei (sexueller) Belästigung und Diskriminierung eingreifen und vorbeugende Schritte setzen.

Die Universität Wien unterstützt Sie, wenn Sie von Belästigung oder anderer Diskriminierung betroffen sind!

WEITERE INFORMATIONEN:

Leitfaden Sexuelle Belästigung im Arbeitskontext

Checklisten für Betroffene, Zeug*innen, Lehrende und Führungskräfte

Sexuelle Belästigung ist Machtmissbrauch

- Bei sexueller Belästigung geht es nicht primär um missglückte Annäherungsversuche, sondern oft um Machtmissbrauch.
- Sexuelle Belästigung ist eine Form von Diskriminierung.
- Sexuelle Belästigung kann das Arbeitsklima vergiften und zur Folge haben, dass Kolleg*innen das Arbeits-/Studienumfeld verlassen.
- Sexuelle Belästigung ist kein Konflikt zwischen zwei (oder mehreren) Personen, sondern eine Form des Dominierens und der Einschüchterung.

Wo fängt Gewalt an?

Unter sexualisierter Gewalt werden meist erzwungene sexuelle Handlungen wie Nötigung oder Vergewaltigung verstanden, die auch strafrechtlich geahndet werden. Dies entspricht einer **engen Definition von Gewalt**, die sich vor allem auf körperliche Übergriffe bezieht.

Sexualisierte Gewalt beginnt jedoch viel früher. Sie umfasst ein **Spektrum**, das von scheinbar harmlosen Formen von Fehlverhalten bis zu schweren Gewaltformen reichen kann. Es ist deshalb notwendig, eine **breitere Definition von Gewalt** zu verwenden.

GUT ZU WISSEN: Sexualisierte Gewalt kann von verbalen Äußerungen, Gesten, Blicken, psychischen Manipulationsformen bis hin zu unerwünschten Berührungen und körperlicher Nähe reichen.



Rechtliche Rahmenbedingungen

DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Diskriminierung ist ein gesellschaftliches Problem, das auch im Wissenschaftsbetrieb und an Universitäten vorkommt. Als **Diskriminierung** werden Verhaltensweisen bezeichnet, bei denen Personen **aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Weltanschauung oder Religion, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters oder einer Behinderung** nachteilig behandelt werden.

Diese Merkmale weisen auf die Vielfalt unserer Gesellschaft hin und sind nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz¹ und dem Universitätsgesetz² vor Diskriminierung geschützt. Menschen aufgrund dieser Merkmale schlechter zu behandeln, ist im Arbeits- und Studienbereich der Universität Wien verboten.³

Menschen können auch gleichzeitig aufgrund von mehreren Merkmalen diskriminiert werden. In solchen Fällen spricht das Gesetz von **Mehrfachdiskriminierung** (z. B. Benachteiligung muslimischer Frauen oder Frauen mit Behinderung).

Belästigung wird vom Gesetz als eine **Form von Diskriminierung** behandelt. Sie liegt vor, wenn die Würde eines Menschen in Hinblick auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung verletzt wird. Zu Belästigung gehört, dass dieses Verhalten für eine Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist.⁴

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigung zählt zu den Diskriminierungstatbeständen „aufgrund des Geschlechts“. Sowohl Mitarbeiter*innen als auch Student*innen unterliegen dem **Belästigungsverbot im Zusammenhang mit einem Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis oder einem Studium**. Das bedeutet, das B-GlBG verbietet, dass Mitarbeitende oder Studierende der Universität jemanden sexuell belästigen. Darüber hinaus muss die Universität ihre Mitarbeiter*innen und Student*innen auch schützen, d. h. sexuelle Belästigung verhindern und gegen sie auftreten, wenn sie davon erfährt.

Dieser **Belästigungsschutz** gilt auch für Szenarien außerhalb des Arbeits- oder Ausbildungsortes (z. B. Exkursion, Konferenz, Forschungsreise, online etc.). Der Schutzbereich gilt, sofern ein inhaltlicher Zusammenhang mit dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis oder dem Studium besteht.

Sexuell unerwünschtes Verhalten findet sich außerdem in verschiedenen Tatbeständen des Strafgesetzbuchs wieder (z. B. intensive Berührungen, Nötigung, Vergewaltigung, Stalking und Hass im Netz).

1 § 8 und § 8a B-GlBG

2 § 44 UG

3 § 44 UG, §§ 41-42 B-GlBG

4 §§ 8 Abs 2, 8a Abs 2, 16 Abs 2 B-GlBG

SEXUELLE BELÄSTIGUNG NACH DEM BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ UND DEM STRAFGESETZBUCH

Zuständigkeit der Universität Wien/der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Zuständigkeit der Polizei/Staatsanwaltschaft/juristische Prozessbegleitung

Verbale sexuelle Belästigung

Berührungen auf Unterarm, Knie ...

Intensive Berührungen der Brust, des Gesäßes, der Oberschenkel ...

Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung ...

Strafbar nach dem StGB ► Geldstrafe/ Freiheitsstrafe

Strafbar nach dem B-GIBG ► Schadenersatz

Quelle: Fact Sheet: Sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Strafgesetzbuch. Gleichbehandlungsanwaltschaft. Anpassung für die Universität Wien durch Abt. Organisationskultur & Gleichstellung.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG GENAUER ERKLÄRT

Sexuelle Belästigung liegt gemäß B-GIBG vor, wenn ein **unerwünschtes Verhalten**:

1. zur sexuellen Sphäre gehört

Dies kann auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden:



verbal: z. B. sexistische Witze, sexuell konnotierte Bemerkungen über Körper und Aussehen, Fragen nach sexuellen Vorlieben, Nachrichten mit sexuellem Inhalt, Liebesbekundungen, herabwürdigende Bemerkungen, Nachpfeifen, Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Abweisung etc.



nonverbal durch Gesten und Blicke: z. B. hartnäckiges Starren auf bestimmte Körperteile, herabwürdigende oder obszöne Gesten, Zeigen oder Aufhängen von sexistischem/pornografischem Bildmaterial, Entblößen von intimen Körperstellen etc.



körperlich durch Nähe und Berührungen: z. B. Nähe oder Berührungen (scheinbar „zufällig“ oder deutlich) von Schulter, Hüfte, Brust, Oberschenkeln, Lippen oder Ähnliches, Küsse, Umarmungen etc.

2. die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt

Wenn das Verhalten entwürdigend oder respektlos ist. Wenn Belästiger*in und Belästigte*r in einem Hierarchie- oder Abhängigkeitsverhältnis zueinander stehen, ist eine respektvolle Kommunikation besonders zu beachten. Verhalten, das privat in Ordnung sein könnte, kann in einem professionellen Umfeld herabwürdigend sein (z. B. die Frage nach dem Liebesleben oder die Verwendung eines Kosenamens).

3. für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist

Wenn das Verhalten persönlich als unangenehm empfunden wird. Hier geht es um die subjektive Wahrnehmung des betroffenen Menschen. Welches Verhalten Menschen als grenzüberschreitend oder in Ordnung empfinden ist individuell. Das handelnde Gegenüber muss sichergehen, dass eine Annäherung auch beidseitig erwünscht ist.

Oft entschuldigen Belästiger*innen ihr Verhalten damit, dass sie es „nicht so gemeint“ hätten. Die Absicht ist jedoch nicht ausschlaggebend. Rechtlich gesehen ist sexuelle Belästigung „verschuldensunabhängig“, d. h. es zählt nicht, dass die belästigende Person meint, ihr Verhalten wäre harmlos, sondern es kommt darauf an, ob die belästigte Person das Verhalten als unerwünscht und unangebracht empfindet.

Aktive Ablehnung kann für Betroffene aus verschiedenen Gründen schwer umzusetzen sein. Erstarren, Überrumpelt-Sein oder Angst vor Konsequenzen machen es oft schwierig oder nicht möglich, in der Situation auszudrücken, dass das Verhalten des Gegenübers unerwünscht ist. Die belästigte Person muss sich nicht aktiv wehren. Vielmehr muss die handelnde Person sicherstellen, ob ihr Verhalten erwünscht und angebracht ist.

4. das Studiumfeld beeinträchtigt

Wenn durch das Verhalten ein feindseliges, einschüchterndes oder demütigendes Umfeld entstanden ist oder entstehen soll. Negative Folgen können sein, dass Betroffene bestimmte Personen oder Orte meiden, sich von Kolleg*innen isoliert fühlen, weniger konzentrations- oder leistungsfähig sind. Ein beeinträchtigtes Studiumfeld kann zu Unzufriedenheit mit dem Studium führen und Angstzustände, Depressionen und körperliche Beschwerden zur Folge haben. Betroffene brechen oftmals die Lehrveranstaltung bzw. das Studium ab oder sind in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt.

GESCHLECHTSBEZOGENE BELÄSTIGUNG GENAUER ERKLÄRT

Sexuelle Belästigung ist laut Gesetz etwas anderes als geschlechtsbezogene Belästigung. Auch diese stellt eine Form von Diskriminierung dar, bezieht sich aber nicht auf die sexuelle Sphäre, sondern auf belästigendes Verhalten, das auf **Geschlechterstereotype** oder den **Familienstand** Bezug nimmt.

BEISPIELE FÜR GESCHLECHTSBEZOGENE BELÄSTIGUNG:

- Abwertende Äußerungen oder Gesten, die auf Geschlechterstereotypen beruhen, z. B. hinsichtlich Fähigkeiten, Kleidung, Aussehen oder Verhalten
- Beleidigungen und vermeintliche Witze über Frauen, Männer, trans*-, inter*- oder nicht-binäre Personen sowie über Familienstand, Familienplanung und/oder Vereinbarkeit
- Unerwünschte Fragen zu Beziehungsleben, Familienstand und Familienplanung sowie das Unterstellen eines Zusammenhangs von Familienstand und Arbeitsleistung
- Zuteilung von Arbeitsaufgaben ausgehend von Geschlechterrollen
- Verfassen, Verbreiten, Zeigen oder zur Schau stellen von Texten, Bildern, Objekten, die Frauen bzw. Männer sowie trans*-, inter*- oder nicht-binäre Personen abwertend darstellen
- Fragen nach dem Körper und der Anatomie von Personen und/oder medizinischen Eingriffen und Behandlungen sowie das Nicht-Anerkennen des Rechts auf körperliche Selbstbestimmung
- Wiederholtes Anreden und/oder Kommentieren einer Person mit dem falschen – d. h. der Selbstdefinition der Person entgegenlaufenden – Pronomen und/oder Namen sowie wiederholtes Fragen nach dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht und/oder Namen einer Person

WAS IST **KEINE** SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

- Sympathie oder sexuelle Anziehung, die auf Gegenseitigkeit beruht
- Flirten oder Liebesbeziehung im beiderseitigen Einverständnis
- Freundschaftliches, vertrautes Arbeitsklima oder Berührungen, mit denen beide einverstanden sind
- Lockerer Umgangston unter Universitätsangehörigen, der von allen Beteiligten als akzeptabel und angebracht empfunden wird



Vertrauliche Beratung

An der Universität Wien stehen verschiedene Anlauf- und Beratungsstellen für Student*innen zur Verfügung. Vertrauliche Beratung kann informieren, unterstützen und entlasten. Sie kann zu jedem Zeitpunkt vor, während und nach einer formellen Beschwerde über Belästigung und Diskriminierung in Anspruch genommen werden. Die Anlaufstellen beraten sowohl Betroffene als auch Lehrende und Zeug*innen. Auch Personen, die ihr eigenes Verhalten reflektieren wollen, können die Beratungsstellen in Anspruch nehmen.

GUT ZU WISSEN: Nehmen Sie Beratung so früh wie möglich und so oft, wie für Sie hilfreich, in Anspruch.



VORTEILE DER VERTRAULICHEN BERATUNG:

- Zeit für all Ihre Belange und Fragen
- Klärung Ihrer Bedürfnisse sowie möglicher Perspektiven und weiterer Vorgehensweisen

- Keine Schritte ohne Ihr Einverständnis
- Ihr Anliegen wird strikt vertraulich behandelt
- Wenn gewünscht: Weitervermittlung zu universitäts-internen und externen Beratungsstellen



HIER ZU FINDEN:

Alle Anlaufstellen auf einen Blick



Formelle Beschwerde

Betroffene können eine formelle Beschwerde bei der Personalleitung machen, wenn Belästigung/Diskriminierung von einem*einer Mitarbeiter*in ausgeht. Wenn die Belästigung/Diskriminierung von einem*einer Studierenden ausgeht, unterstützt die Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing bei der Vorbereitung einer Beschwerde. Im Rahmen der Fürsorgepflicht ist die Universität Wien dazu verpflichtet, Abhilfe zu schaffen und Schritte gegen die Belästigung oder Diskriminierung zu setzen.



HIER ZU FINDEN:

Mehr Information zur Beschwerde

SANKTIONIERUNG VON BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG

Mögliche Maßnahmen von Seiten der Universität werden nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit ergriffen.

Bei Studierenden, die andere belästigen/diskriminieren:

- Mahnendes Gespräch
- Hausverbot (temporär)
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen (temporär, auf konkrete Örtlichkeiten bezogen)
- Exmatrikulation (§ 68 (1) Z 8 UG; § 20a Satzung der Universität Wien)

SCHRITTE EINER FORMELLEN BESCHWERDE

Wie eine Beschwerde aussieht und welche Konsequenzen sie nach sich zieht, ist situationsabhängig und kommt auf die Schwere des Vorfalls/Vorwurfs an. Zur Orientierung soll hier dargestellt werden, welches Vorgehen möglich ist.

Exemplarisches Vorgehen, **wenn ein*e Student*in gegen das Belästigungsverbot verstößt:**

Sofern klärende Gespräche der Lehrperson das belästigende oder diskriminierende Verhalten nicht beenden und weiteres unangebrachtes Verhalten der*des Studierenden verhindern können, ist folgendes Prozedere möglich:

- Betroffene können sich an die Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing wenden. In der Beratungsstelle kann von einer*einem psychosozialen Berater*in eine vertrauliche Beratung in Anspruch genommen werden. Sollte man sich entscheiden, eine Beschwerde einzubringen, zieht die Beratungsstelle eine*n Jurist*in hinzu, der*die bei der Aufbereitung der Beschwerde begleitet. Er*sie erstellt eine Sachverhaltsdarstellung für die jeweilige Fakultät/das jeweilige Zentrum und übermittelt diese an die Leitung (Vizedekan*in für Lehre/stellvertretende Zentrumsleitung).
- Auf Basis dieser Sachverhaltsdarstellung führt der*die Vizedekan*in für Lehre/stellvertretende Zentrumsleitung gegebenenfalls Gespräche mit der betroffenen und der beschuldigten Person und entscheidet, ob/welche Schritte notwendig sind.
- Je nach Schwere des Vorfalls/Vorwurfs sind folgende Schritte möglich:
 - Aufklärungs- bzw. Normverdeutlichungsgespräch im Sinne einer Verwarnung
 - Temporäres Hausverbot
 - In schwerwiegenden Fällen, wenn eine dauerhafte oder schwerwiegende Gefährdung vorliegt, kann es zu einem Studienausschluss kommen. Dieser wird vom Rektorat entschieden und eingeleitet (§ 68 (1) Z 8 UG; § 20a Satzung der Universität Wien).
- Parallel zur Beschwerde gilt es, allen involvierten Studierenden zu ermöglichen, ihr Studium fortsetzen zu können. Je nach Schwere des Vorfalls/Vorwurfs wird die Studienprogrammleitung während des Verfahrens einen situationsabhängigen Weg erarbeiten, wie das Weiterstudieren sowohl für die belästigte als auch beschuldigte Person ermöglicht werden kann.
- Zudem können sowohl Studierende als auch Mitarbeiter*innen ein Gutachten bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission beauftragen.

Vorgehen, **wenn** ein*e **Lehrperson/Mitarbeiter*in** gegen das **Belästigungsverbot** verstößt:

Betroffene Studierende können sich entweder an den*die Vizedekan*in für Lehre/stellvertretende Zentrumsleitung oder an die Personalleitung wenden (siehe **Leitfaden Sexuelle Belästigung im Arbeitskontext**).



Externe Beschwerdemöglichkeiten

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die **Bundes-Gleichbehandlungskommission** (B-GBK) ist eine uniexterne, beim Bundeskanzleramt eingerichtete Stelle, die Fälle von (sexueller) Belästigung und anderen Diskriminierungen prüft und ein Gutachten erstellt. Sowohl Einzelpersonen als auch bestimmte Funktionsträger*innen (z. B. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) können sich an die B-GBK wenden.

GERICHTLICHE GELTENDMACHUNG

- Privatrechtliche Schadensersatzansprüche: mindestens 1.000 Euro
- Frist zur Geltendmachung/Verjährungszeit: drei Jahre (bei geschlechtsbezogener Belästigung ein Jahr)
- Beweislast: Die sexuelle Belästigung muss nicht bewiesen, sondern nur glaubhaft gemacht werden. Die mutmaßlich belästigende Person muss beweisen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.

(Weiterführende) Quellen

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. (Stand: 21.06.2024)

Gleichbehandlungsanwaltschaft. (2023). **Abhilfe gegen sexuelle Belästigung. Leitfaden für Arbeitgeber:innen.** (Stand: 21.06.2024)

Gleichbehandlungsanwaltschaft. (2023). **Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung. Das können Sie dagegen tun!** (Stand: 10.07.2024)

Gleichbehandlungsanwaltschaft. (o.J.). **Fact Sheet: Sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Strafgesetzbuch.** (Stand: 10.07.2024)

Hassan, S., Sanchez-Lambert, J. (2020). **Grauzonen gibt es nicht. Muster sexueller Belästigung mit dem Red-Flag-System erkennen.** (Stand: 24.06.2024)

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). **Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022.** (Stand: 24.06.2024)

Österreichischer Wissenschaftsfonds. (2024). **Leitfaden für eine sichere und vielfältige Forschungskultur.** (Stand: 24.06.2024)

Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. (o.J.). **Geschlechtsbezogene Belästigung.** (Stand: 10.07.2024)

Universität Innsbruck. (o.J.). **Belästigungsschutz an Universitäten. Informationen des AKG.** (Stand: 03.07.2024)

Universitätsgesetz 2002. (Stand: 20.09.2024)

Impressum

Herausgeberin:

Universität Wien

Redaktion:

Abteilung Organisationskultur & Gleichstellung

Für Unterstützung und Feedback Dank an:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal

Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal

Fachliche Beratung:

Lege Artis, www.lege-artis.site

Korrektorat und englische Übersetzung:

Katherine Bodner

Grafische Gestaltung und Layout:

Marion Wotruba – Graphic and Art Design, www.m-wotruba.at

Jakob Würzl, www.jakwuerzl.com

Förderung:

Die Kampagne u:respect wurde durch den

Wiener Wissenschafts- und Technologiefonds (WWTF)

im Rahmen des Projekts EI-VRG21-002 mitfinanziert.

W|W|T|F

Wien, November 2024

© 2024 alle Rechte vorbehalten

