

A woman with blonde hair and bangs, wearing a red polka-dot top and a pearl necklace, holds up her right hand palm facing forward in a 'stop' gesture. The background is white. A yellow semi-transparent box is overlaid on the left side of the image, containing text.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG GEGENSTRATEGIEN

Verhaltensvorschläge
für Frauen und Männer



*Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung
der Karl-Franzens-Universität Graz*

IMPRESSUM

Für den Inhalt verantwortlich: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz, Beethovenstraße 19, 8010 Graz, <http://koordination-gender.uni-graz.at>, e-mail: koordff@uni-graz.at

Fotos: istockphoto.com, Design: modularplus.com

WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST EIN DELIKT, DAS SANKTIONEN NACH SICH ZIEHEN KANN.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz definiert Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als Dienstpflichtverletzung. Sexuelle Belästigung wird explizit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes deklariert.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG UMFASST VERBALE UND NONVERBALE, OFFENE UND VERSTECKTE ÜBERGRIFFE.

Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger Körperkontakt, von Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Kommentare oder Scherze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie unwillkommene Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST EINE FORM DER GEWALT GEGEN UND DES MISSBRAUCHS VON FRAUEN.

Sexuelle Belästigung ist keine Annäherung, die auf Gegenseitigkeit beruht, sondern die gegen den Willen einer der beteiligten Seiten geschieht. Als sexuelle Belästigung zählen auch Handlungen, die mit der Intention gesetzt werden, die Würde einer Person zu beeinträchtigen und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeits-/Studienumwelt zu schaffen. Sexuelle Belästigung ist eine Form von psychischer und/oder physischer Gewalt. Der Belästiger versucht, Macht und Überlegenheit zu demonstrieren und verletzt die Würde der Betroffenen.

DIE HIERARCHIEN UND ABHÄNGIGKEITSVERHÄLTNISSE AM ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLATZ VERSCHÄRFEN DIE PROBLEMATIK DER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG.

Das Thema sexuelle Belästigung bekommt eine besondere Brisanz, wenn aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen und beruflichen Hierarchien ein Machtgefälle zwischen einer belästigenden und einer belästigten Person besteht. Frauen befürchten oft mit Recht berufliche Nachteile, wenn sie sich gegen Belästiger adäquat zur Wehr setzen. Auch – oberflächlich betrachtet – einvernehmliche sexuelle Beziehungen werden im Kontext von Abhängigkeitsverhältnissen problematisch.

Gelegentlich wird versucht, zwischengeschlechtliche Dynamiken für bestimmte Ziele zu instrumentalisieren (z.B. Flirt für positives Prüfungsergebnis). Eine Person, die sich in einer Autoritätsposition befindet, trägt auch in solchen Fällen die Verantwortung dafür, dass die professionellen Grenzen eingehalten werden.

ANMERKUNG:

Sexuelle Belästigung ist nicht immer heterosexueller Natur. Ebenso sind nicht in allen Fällen Männer der belästigende und Frauen der belästigte Part. Wir haben in diesem Info-Falter allerdings nicht durchgehend geschlechtsneutrale Formulierungen gewählt, um darauf hinzuweisen, dass sexuelle Belästigung sich in der Mehrzahl der Fälle gegen Frauen richtet. Die Verhaltensvorschläge gelten jedoch vice versa für Frauen und Männer und der Rechtsschutz nach Gleichbehandlungsrecht besteht ebenfalls für Frauen und Männer gleichermaßen.

VERHALTENS VORSCHLÄGE FÜR MÄNNER



NACHDENKEN!

Männer setzen gelegentlich Äußerungen und Handlungen, die sie als Spaß betrachten oder für besonders charmant halten, die aber von Frauen als Belästigung empfunden werden. Halten Sie sich vor Augen: Anstarren, taxierende Blicke, anzügliche Bemerkungen und Laute... sind Ausdruck der jahrhundertelangen Gepflogenheit, Frauen als Objekte zu betrachten, sie auf ihren Körper zu reduzieren und sie dadurch abzuqualifizieren. Sie vergiften das Arbeitsklima für ihre Kolleginnen.

Besonders im Zusammenhang mit Abhängigkeitsverhältnissen wird der Handlungs- und Entscheidungsspielraum einer Kollegin/Studentin im Hinblick auf Übergriffe beeinträchtigt. Eine Studentin, deren Diplomarbeit Sie begutachten, oder eine Kollegin, die sich um eine Stelle bewirbt, kann sich gezwungen

fühlen, ein Verhalten zu dulden, das sie unter anderen Umständen zurückweisen würde. Vergegenwärtigen Sie sich die Zwangslage, in die Sie eine Studentin/Kollegin durch unkorrektes Benehmen bringen können, und stimmen Sie Ihr Verhalten darauf ab.

STELLUNG BEZIEHEN!

Sprechen Sie mit Kollegen, wenn Ihnen frauendiskriminierendes Verhalten auffällt. Belästiger sind oft nicht böswillig, sondern uninformiert beziehungsweise nicht sensibilisiert.

EIN NEIN IST EIN NEIN!

Nehmen Sie es ernst, wenn eine Kollegin Sie darauf hinweist, dass sie Ihr Verhalten als Belästigung empfindet.



VERHALTENS
VORSCHLÄGE
FÜR FRAUEN

KEINE SCHULDGEFÜHLE!

Empirische Erhebungen zeigen, dass die Mehrheit der berufstätigen Frauen Österreichs Formen der sexuellen Belästigung erlebt hat. Sie sind nicht die einzige Betroffene.

ABWEHREN, NICHT IGNORIEREN!

Defensive Strategien wie Ignorieren, Meiden, Ausweichen sind eher dazu geeignet, Ihre Bewegungsfreiheit einzuschränken, als das Benehmen des Belästigers zu ändern. Schweigen wird oft fälschlich als Zustimmung interpretiert. Teilen Sie dem Belästiger mit, welche Verhaltensweisen Sie als belästigend empfunden haben. Verbitten Sie sich sein Benehmen und formulieren Sie Ihre Vorstellungen über sein zukünftiges Verhalten.

DOKUMENTIEREN!

Sexuelle Belästigungen geschehen meist nicht vor Zeuginnen oder Zeugen; dokumentieren Sie handschriftlich Zeit, Ort und Umstände des Vorfalls, um eine Beschwerde zu untermauern.

BESCHWERDE FÜHREN!

Durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind die DienstgeberInnen bzw. deren VertreterInnen verpflichtet, in Fällen von sexueller Belästigung eine angemessene Abhilfe zu schaffen. Es ist also durchaus sinnvoll, sich zu beschweren. Sie können dabei die Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. der Betriebsräte in Anspruch nehmen. Studierende finden im Frauenreferat der ÖH eine weitere Anlaufstelle.

AUSZUG AUS DEM BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ:

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

- §8. (1) EINE DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DES GESCHLECHTES liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
 2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
 3. durch Dritte sexuell belästigt wird.
- (2) SEXUELLE BELÄSTIGUNG liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

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.

§ 42. (2) 1. Satz B-GIBG Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen, Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium belästigt werden.

UNTERSTÜTZUNG UND WEITERE INFORMATION:

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Harrachgasse 34, A-8010 Graz

Tel.: +43 (0) 316 380 1028

e-mail: akgl@uni-graz.at

REFERAT FÜR FEMINISTISCHE POLITIK / ÖH

Schubertstraße 6a, A-8010 Graz

Tel.: +43 (0) 316 380 2956

e-mail: frauen@oehunigraz.at

BETRIEBSRAT FÜR DAS

ALLGEMEINE UNIVERSITÄTSPERSONAL

Halbärthgasse 2, A-8010 Graz

Tel.: +43 (0) 316 380 2108

e-mail: betriebsrat.aup@uni-graz.at

BETRIEBSRAT FÜR DAS

WISSENSCHAFTLICHE UNIVERSITÄTSPERSONAL

Heinrichstraße 18/1, A-8010 Graz

Tel.: +43 (0) 316 380 2110

e-mail: brwiss@uni-graz.at



ZUM THEMA
SEXUELLE GEWALT/
VERGEWALTIGUNG SIEHE
[http://akgl.uni-graz.at/
de/fuer-betroffene/
sexuelle-belaestigung/](http://akgl.uni-graz.at/de/fuer-betroffene/sexuelle-belaestigung/)

