

A woman with blonde hair and bangs, wearing a purple polka-dot top and a pearl necklace, looks directly at the camera with a serious expression. Her right hand is held up in a 'stop' gesture, palm facing forward. A semi-transparent yellow rectangular box is overlaid on the left side of the image, containing text.

SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG

Gegenstrategien und
Verhaltensvorschläge



*Koordinationsstelle für Geschlechterstudien
und Gleichstellung der Universität Graz*

IMPRESSUM

*Für den Inhalt verantwortlich: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz,
Beethovenstraße 19, 8010 Graz, koordination-gender.uni-graz.at, e-mail: koordff@uni-graz.at*

Fotos: [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com)

WAS IST SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG?

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

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

SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG UMFASST VERBALE UND NONVERBALE, OFFENE UND VERSTECKTE ÜBERGRIFFE. DAZU GEHÖREN AUCH ÜBERGRIFFE MITTELS ELEKTRONISCHER MEDIEN.

Sexualisierte Belästigungen können unnötiger Körperkontakt, von Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Kommentare oder Scherze über das Äußere von Beschäftigten/Studierenden, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie unwillkommene Aufforderungen zu sexuellen Handlungen sein.

SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG IST EINE FORM DER GEWALT UND DES MISSBRAUCHS.

Sexualisierte Belästigung ist keine Annäherung, die auf Gegenseitigkeit beruht, sondern die gegen den Willen einer der beteiligten Seiten geschieht. Zu sexualisierter 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. Sexualisierte Belästigung ist eine Form von psychischer und/oder physischer Gewalt. Belästigende Personen versuchen, Macht und Überlegenheit zu demonstrieren und verletzen die Würde der Betroffenen.



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

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

Gelegentlich wird versucht, geschlechtliche 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: In der Fachwelt wird inzwischen meist von „sexualisierter Gewalt“ gesprochen, da Motive für sexualisierte Gewalt nicht vorwiegend der Sexualität zuzuordnen sind, sondern überwiegend Demonstrationen von Überlegenheit bzw. Macht sind. Dies trifft gleichermaßen auf sexualisierte Belästigung zu. Sexualisierte Belästigung ist nicht immer heterosexueller Natur. Ebenso sind nicht in allen Fällen Männer der belästigende Part – die Mehrzahl der Fälle von sexualisierter Gewalt aber richtet sich gegen Frauen. Die Verhaltensvorschläge gelten für alle und der Rechtsschutz nach Gleichbehandlungsrecht besteht ebenfalls für alle Geschlechter gleichermaßen.



VERHALTENS
VORSCHLÄGE
FÜR ALLE

NACHDENKEN!

Vorsicht bei gelegentlichen Äußerungen und Handlungen, die Sie als Spaß betrachten oder für charmant halten, die aber von Anderen als Belästigung empfunden werden können. Halten Sie sich vor Augen: Anstarren, taxierende Blicke, anzügliche Bemerkungen und Laute etwa sind Ausdruck der jahrhundertelangen üblen Gepflogenheit von Männern, Frauen als Objekte zu betrachten, sie auf ihren Körper zu reduzieren und sie dadurch abzuqualifizieren. Sie belasten damit das Arbeitsklima.

Besonders im Zusammenhang mit Abhängigkeitsverhältnissen wird der Handlungs- und Entscheidungsspielraum von KollegInnen/StudentInnen durch Übergriffe beeinträchtigt. Ein Student, dessen Diplomarbeit Sie begutachten, oder eine Kollegin, die sich um eine Stelle bewirbt, kann sich gezwungen fühlen, ein Verhalten zu dulden, das

er/sie unter anderen Umständen zurückweisen würde. Vergegenwärtigen Sie sich die Zwangslage, in die Sie StudentInnen/KollegInnen durch unkorrektes Benehmen bringen können, und stimmen Sie Ihr Verhalten darauf ab.

STELLUNG BEZIEHEN!

Sprechen Sie mit KollegInnen, wenn Ihnen diskriminierendes Verhalten auffällt. BelästigerInnen sind oft nicht böswillig, sondern uninformiert beziehungsweise nicht sensibilisiert.

EIN NEIN IST EIN NEIN!

Nehmen Sie es ernst, wenn Sie darauf hingewiesen werden, dass Ihr Verhalten als Belästigung empfunden wird.

KEINE SCHULDGEFÜHLE!

Empirische Erhebungen zeigen, dass die Mehrheit der berufstätigen Frauen Österreichs Formen der sexualisierten Belästigung erlebt hat. Sie sind nicht die einzigen Betroffenen. Auch Transgender Personen, intersexuelle Personen und Männer sind immer wieder Betroffene.

ABWEHREN, NICHT IGNORIEREN!

Defensive Strategien wie Ignorieren, Meiden, Ausweichen sind eher dazu geeignet, Ihre eigene Bewegungsfreiheit einzuschränken, als das Benehmen der belästigenden Person zu ändern. Schweigen wird oft fälschlich als Zustimmung interpretiert. Teilen Sie der belästigenden Person mit, welche Verhaltensweisen Sie als belästigend empfunden haben. Verbitten Sie sich dieses Verhalten und formulieren Sie Ihre Vorstellungen über sein/ihr zukünftiges Verhalten.

DOKUMENTIEREN!

Sexualisierte 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 sexualisierter 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 Referat für feministische Politik und im Queer Referat der Österreichischen HochschülerInnenschaft weitere Anlaufstellen.

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 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

Tel.+43 (0) 316 380 2956

e-mail: frauen@oehunigraz.at

QUEER REFERAT / ÖH

Schubertstraße 6a, A-8010 Graz

e-mail: queer@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

https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/3_Fuer_Betroffene/InfoKarte_Was_tun_nach_sexueller_Gewalt_2014.pdf



