



PARACELSUS
MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT

INFORMATIONEN ZUR
PRÄVENTION VON GEWALT
UND SEXUELLER BELÄSTI-
GUNG
AN DER UNIVERSITÄT

Arbeitskreises für Gleichbehandlung
Stand: Dezember 2022

Helpline: 0699/12420126. Immer Mittwochs 13-14 Uhr erreichbar
Telefonische Beratung durch eine unabhängige Psychotherapeutin

INHALTSVERZEICHNIS

Was ist sexuelle Belästigung?	3
Formen sexueller Belästigung	4
Strategien gegen sexuelle Belästigung.....	4
Rechtliche Situation.....	5
Sexuelle Belästigung an der PMU – Anlaufstellen für Betroffene.....	7
Quellenverweis.....	8

WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn Dienstnehmer*innen im Zusammenhang mit dem eigenen Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

- von Vertreter*innen der*des Dienstgeber*in sexuell belästigt wird.
- durch Vertreter*innen der*des Dienstgeber*in dadurch diskriminiert wird, indem die Person es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
- durch Dritte sexuell belästigt wird.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder die Zurückweisung bzw. Duldung solch unerwünschten Verhaltens Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung u. dgl. hat (vgl. § 6 GIBG).

Sexuelle Belästigung meint nicht ...

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

Sexuelle Belästigung meint ...

- ein sexuell diskriminierendes und entwürdigendes Verhalten, das nicht auf Erwidierung ausgerichtet ist,
- sie ist immer ein Ausdruck von Gewalt und Verletzung der Intimsphäre,
- Gewalt auf struktureller, psychischer und physischer Ebene.

... auch Männer sind betroffen

In der Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung soll es keinesfalls darum gehen, aus Angst vor der Kategorisierung „Mann = Täter“ die Augen vor dem Thema zu verschließen. Es ist gerade deshalb wichtig, dass Männer verantwortlich und informiert handeln, um so zu einer konstruktiven Lösung des Problems „sexuelle Belästigung“ beitragen zu können.

FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Nonverbal

- wiederholtes, sexistisches Anstarren, „Ausziehblicke“, herabwürdigende provozierende Gesten,
- Zeigen oder Aufhängen von sexistischem pornografischem Bildmaterial,
- unerwünschte Geschenke.

Verbal

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

Körperlich

- unerwünschte und unangebrachte körperliche Nähe oder Berührungen,
- das Erzwingen von Küssen und sexuellen Handlungen,
- sexuelle Nötigung bis hin zur Vergewaltigung.

STRATEGIEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Wenn ich selbst betroffen bin:

1. Schritt: Ernst nehmen!

- Die eigenen Gefühle ernst nehmen. Sich selbst und anderen gegenüber klar benennen, dass Grenzen überschritten wurden und eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.

2. Schritt: In der Situation handeln!

- Wenn möglich: in der Situation handeln, selbstbewusst auftreten. Sich in der Belästigungssituation angemessen wehren! 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.
- Belästiger*innen direkt ansprechen und mitteilen, dass Sie dieses Verhalten nicht dulden und mit möglichen Konsequenzen drohen (Beschwerde bei Vorgesetzten, beim Arbeitskreis für Gleichbehandlung oder bei der Universitätsleitung).

3. Schritt: Situation weiten!

- Nicht über das Vorgefallene schweigen. Austausch mit Vertrauenspersonen, Kolleg*innen und/oder Gleichbehandlungsbeauftragten.
- Schriftliches Dokumentieren der Übergriffe: Was hat sich wo, wann, wie, mit welcher Person ereignet, was wurde dabei gesprochen?

Helpline: 0699/12420126. Immer Mittwochs 13-14 Uhr erreichbar
Telefonische Beratung durch eine unabhängige Psychotherapeutin

- Protokoll eines Übergriffes anfertigen; falls möglich auch Zeug*innen unterschreiben lassen.

4. Schritt: Grenzen wiederherstellen!

- Beratung und Hilfe innerhalb und/oder außerhalb der Universität in Anspruch nehmen.
- Mit professioneller Unterstützung Maßnahmen zur Wiederherstellung der psychischen Stabilität entwickeln und umsetzen.
- Weitere Vorgangsweise klären. Sind weitere Interventionen erwünscht und wie können diese aussehen?
- Rechtliche Möglichkeiten abklären.

Wenn ich Zeuge oder Zeugin von sexueller Belästigung werde oder mir davon erzählt wird:

- Nicht wegsehen!
- Mit Betroffenen besprechen, welche Unterstützung sie wünschen. Nichts gegen den Willen der Betroffenen unternehmen.
- Unter Umständen sich selbst an Beratungsstellen wenden.
- Prinzipiell nicht an der Glaubwürdigkeit des Geschilderten zweifeln.

RECHTLICHE SITUATION

Mögliche rechtliche Schritte der belästigten Personen können sein

- Meldung an die Personalabteilung/Universitätsleitung,
- Schadenersatzanspruch gegen Belästiger*innen,
- Schadenersatzanspruch unter Umständen gegen untätige Vorgesetzte,
- strafrechtliche Anzeige.

Pflichten der Vorgesetzten

Es ist ihre unmittelbare Dienstpflicht, wenn sie von derartigen Vorfällen Kenntnis erlangen, umgehend aktiv zu werden und zwar durch

- Sachverhaltserhebungen,
- bei Vorliegen eines begründeten Verdachts bzw. Eingeständnisses: Schaffen angemessener Abhilfe, d. h. alles Mögliche und Zumutbare unternehmen, um sexuelle Belästigung abzustellen sowie Meldung an die Universitätsleitung,
- Unterlassen Vorgesetzte schuldhaft angemessene Abhilfe zu schaffen, besteht ein Schadenersatzanspruch der belästigten Person oder gegenüber den Vorgesetzten selbst.

Angemessene Abhilfe

Wie angemessene Abhilfe im konkreten Fall aussehen kann, kann unterschiedlich sein: vertrauliche Einzelgespräche mit den beteiligten Personen; Eingehen auf Vorkommnisse in anonymer Form im Rahmen von Teambesprechungen mit dem klaren Hinweis, dass solches Verhalten generell nicht geduldet wird und im Fall von derartigen Vorkommnissen klare Richtlinien für Sanktionen bestehen. Jedenfalls hat eine genaue Erhebung des Sachverhalts zu erfolgen und bei begründetem Verdacht ist eine Meldung des Sachverhalts bei der Personalabteilung zu erstatten.

Helpline: 0699/12420126. Immer Mittwochs 13-14 Uhr erreichbar
Telefonische Beratung durch eine unabhängige Psychotherapeutin

Konsequenzen für Belästiger*innen

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden auf unterschiedlicher Rechtsgrundlage sanktioniert. Welche Rechtsvorschriften herangezogen werden, ist abhängig von

- dem Tatbestand,
- der Position der anklagenden Person und
- dem rechtlichen Status der belästigenden Person.

Möglich sind neben privatrechtlicher Schadenersatzzahlung ein schriftlicher Verweis, Kündigung bis hin zu Entlassung.

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

Belästigung im Zusammenhang mit einem Studium

Die gesetzlichen Regelungen gelten auch für Studierende. Auf die gesetzlichen Bestimmungen sind die §§ 6, 7 und 21 GIBG mit der Maßgabe anzuwenden, dass 1. an die Stelle des Ausdrucks „Arbeitgeber*in“ Vertreter*innen der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität (PMU), 2. an die Stelle des Ausdrucks „Arbeitsumwelt“ der Ausdruck „Studienumwelt“ und 3. an die Stelle „zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt“ der Ausdruck „zum Studium, auf den Studienerfolg oder den Studienfortgang an der Universität“ tritt.

Auswirkungen auf das Arbeitsklima und was jede*r Einzelne tun kann!

Sexuelle Belästigung ist nicht nur das Problem der belästigten Person, sondern wirkt sich meist negativ auf das Arbeitsklima aus.

- Respektieren Sie die Grenzen der Kolleg*innen.
- Überdenken Sie den eigenen Umgang mit Ihren Kolleg*innen.
- Schauen Sie nicht weg und schweigen Sie nicht, wenn Sie sexuelle Belästigung beobachten.
- Glauben Sie Betroffenen, bieten Sie Ihre Unterstützung an.
- Machen Sie Opfern von sexueller Belästigung Mut, sich zu wehren.
- Sprechen Sie mit Kolleg*innen, 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.

Helpline: 0699/12420126. Immer Mittwochs 13-14 Uhr erreichbar
Telefonische Beratung durch eine unabhängige Psychotherapeutin

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AN DER PMU – ANLAUFSTELLEN FÜR BETROFFENE

Beratungsstellen an der PMU

Die Helpline 0699/12420126 bietet telefonische Beratung durch eine unabhängige Psychotherapeutin und ist immer Mittwochs 13-14 Uhr erreichbar. Sie ist vertraulich, kostenlos und auf Wunsch anonym.

Die Helpline ist eine Kooperation zwischen Universität Salzburg und PMU.

Erstberatung durch den **Arbeitskreis für Gleichbehandlung**. Ansprechpersonen:
Mag.^a Simone Ehn; Tel. +43 662 2420-80356; E-Mail: simone.ehn@pmu.ac.at
Mag. Dr. Herbert Tempfer; Tel: +43 662 2420 80862; herbert.tempfer@pmu.ac.at

Außeruniversitäre Beratungsstellen in Salzburg

Gleichbehandlungsanwaltschaft Regionalbüro für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Leipziger Platz 2

6020 Innsbruck

Tel.: +43 512/343 032

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

Frauenbüro der Stadt Salzburg

Mirabellplatz 4, 5024 Salzburg

Tel.: +43 662/8072-2043

frauenbuero@stadt-salzburg.at

Land Salzburg - Referat 2/05: Frauen, Diversität, Chancengleichheit

Michael-Pacher-Straße 28, 5020 Salzburg

Tel.: +43 662/8042-4042

frauen@salzburg.gv.at

<https://www.salzburg.gv.at/themen/gesellschaft/chancengleichheit>

Referat für Frauenpolitik

Arbeiterkammer Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg

Tel.: +43 662/8687-236

kontakt@ak-salzburg.at

Helpline: 0699/12420126. Immer Mittwochs 13-14 Uhr erreichbar
Telefonische Beratung durch eine unabhängige Psychotherapeutin

Frauennotruf Salzburg

Paracelsusstraße 12, 5020 Salzburg

Tel.: +43 662/881 100

E-Mail: beratungsstelle@frauennotruf-salzburg.at

Jugend am Werk Salzburg GmbH – Beratungsstelle Männerwelten

Alpenstraße 48a / Galerie Top 12AG

5020 Salzburg

Tel.: +43 662/883 464

E-Mail: office@maennerwelten.at

<https://jaw-salzburg.at/beratungsstelle-maennerwelten.html>

HOSI Salzburg

Gabelsbergerstrasse 26, A-5020 Salzburg

Tel.: +43 662/435927

E-Mail: office@hosi.or.at

www.hosi.or.at

QUELLENVERWEIS

Literaturvorlage/Grundlage für diese Infobroschüre vgl.

BANKOSEGGER, K., WERNDL, K. & BAUMBERGER, M. 2009. *Grenzen erkennen, benennen, setzen: eine Initiative gegen sexuelle Belästigung*. [Online]. Salzburg: Universität Salzburg. Online abrufbar unter:

https://unisalzburg.at/fileadmin/multimedia/Arbeitskreis%20fuer%20Gleichbehandlungsfragen/documents/Grenzen_2014.pdf [Stand 12.01. 2018].

SCHLÖGL, W. 2016. *Sexuelle Belästigung an der Universität Wien: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen*. [Online]. Wien: Universität Wien. Online abrufbar unter:

http://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Broschuere_sexuelleBelaestigung052016.pdf [Stand 12.01.2018].

Abkürzungen

GIBG.....Bundesgesetz für die Gleichbehandlung