

***Sexuelle Belästigung
an Universitäten:
Thematisieren statt Tabuisieren!***



***Ass.Prof.in Mag.a Dr.in Katharina Beclin
Mag.Mag. Volker Frey
Mag.a Ingrid Löscher-Weninger***

Donnerstag, 03. Dezember 2015 TU the Sky

Selbsthilfe und Rechtsinstrumente gegen sexuelle Belästigung – eine Frage von Definitionen

Ass.-Prof.in Mag.a Dr.in Katharina Beclin

Institut für Strafrecht und Kriminologie

Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Wien

Gliederung des Vortrages:

- ***Wie wehren wir uns gegen Belästigungen?***
- ***Vor- und Nachteile von Straf- und Zivilverfahren***
- ***Was ist „sexuelle Belästigung“ im Sinne des Strafrechts?***
- ***Was ist „Sexuelle Belästigung“ im Gleichbehandlungsrecht?***
- ***Rechtsdurchsetzung und Mediation an Universitäten***
- ***Schlussfolgerungen***

Wie wehren wir uns gegen Belästigungen?

Eine „Waffe“ hilft nur,

- *wenn man bereit ist, sie einzusetzen,*
- *und wenn sie nicht selbst zum Risiko werden kann!*

Wer hat schon einmal einen Anspruch gerichtlich geltend gemacht?

Wer hat schon einmal Strafanzeige erstattet?

Wer hat schon einmal die Polizei zur Hilfe geholt?

Welche **Vorteile bzw. Risiken**

sind mit **Straf- bzw. Zivilverfahren** verbunden?

Was „bringt“ ein Strafverfahren?

Vorteile:

- abschreckend
- bei Officialdelikten grundsätzlich kein Kostenrisiko
- amtswegige Ermittlungen
- Prozessbegleitung und Chance auf „Diversion“

Nachteile:

- psychische Belastung
- erhöhte Beweislast: „in dubio pro reo“
- Einstellung oder Freispruch als Freibrief?
- potentiell lange Dauer
- beschränkte Einflussmöglichkeit

Straftatbestände: Sexuelle Belästigung,
ev. Stalking od. Cybermobbing

Was „bringt“ ein „klassisches“ Zivilverfahren?

Vorteile:

- „normale“ Beweislastregelung ist für das „Opfer“ günstiger als „in dubio pro reo“!
- Bei Einstweiliger Verfügung (§ 381 (allgemein) bzw. § 382g EO (Stalking)) reicht Bescheinigung

Nachteile:

- psychische Belastung
- Kostenrisiko
- Partei muss Verfahren und Vollstreckung „betreiben“

Gegenstand:

- Unterlassungsklage
- Schadenersatzklage (Schmerzensgeld, Therapiekosten)

Zur Definition der sexuellen Belästigung im Strafrecht (geltende Fassung)

§ 218. StGB

(1) **Wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung**

1. **an ihr oder**

2. **vor ihr** unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, **belästigt**, ist, wenn die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) [...]

(3) **Im Falle des Abs. 1** ist der Täter **nur mit Ermächtigung** der belästigten Person zu verfolgen.

Der Begriff „geschlechtliche Handlung“

Die Judikatur legt diesen Begriff sehr eng aus.

Demnach fallen unter geschlechtliche Handlungen:

- Beischlaf und beischlafsähnliche Handlungen
- Massieren der Vulva oder des Kitzlers
- Ablecken oder intensives Betasten der Brüste

Nicht darunter fallen dagegen:

- ein Zungenkuss
- flüchtige Berührungen oberhalb der Unterhose
- tw. nicht einmal die Penetration des Anus mit einem Finger

Ausdehnung des gerichtlichen Straftatbestandes per 1.1.2016

§ 218 (1a) StGB Nach Abs. 1 ist **auch** zu bestrafen, wer eine andere Person „**durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle in ihrer Würde verletzt.**“

Mögliche Auslegungsprobleme:

- „Geschlechtssphäre“ weiter als „geschlechtl. Handlung“?
- „intensive“ Berührung“ mehr als „nicht bloß flüchtige“?
- „Würdeverletzung“ statt Belästigung?

Verwaltungsstraftatbestände

z.B. § 1 (1) Wiener Landes-Sicherheitsgesetz

Anstandsverletzung und Lärmerregung

- § 1. (1) Wer
1. den öffentlichen Anstand verletzt oder
 2. ungebührlicher Weise störenden Lärm erregt oder
 3. eine Person an einem öffentlichen Ort zu einer *Handlung oder Duldung auffordert, die deren sexuelle Sphäre betrifft* und von dieser Person *unerwünscht* ist, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit Geldstrafe bis zu 700 Euro, im Falle der Uneinbringlichkeit mit einer Ersatzfreiheitsstrafe bis zu einer Woche zu bestrafen.

Nachteile der Verwaltungsstraftatbestände

- weniger „ernst“ als Ladendiebstahl?
- Gleichsetzung mit ungebührlicher Lärmerregung
- schützt nur im öffentlichen Raum
- Landessache (unterschiedliche Strafhöhe)

„Sexuelle Belästigung“ im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Legaldefinition in § 8 Abs 2 B-GIBG

- Der **sexuellen Sphäre** zugehöriges Verhalten,
- das **Würde** beeinträchtigt oder dies bezweckt
- das **subjektiv unerwünscht, unangebracht ... oder anstößig** ist,
- und eine **einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt** schafft oder bezweckt
oder dessen Duldung oder Zurückweisung zur **Grundlage einer Entscheidung** über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird;

„sexuelle Sphäre“

- Das Verhalten muss entweder auf das **biologische Geschlecht** der betroffenen Person, ihre **Intimsphäre** oder auf **Sachverhalte** abzielen, **die die biologische Geschlechtlichkeit betreffen**.
- Tendenz zu geschlechtlicher Interaktion typisch

Zur Auslegung vgl. auch Lit. und Jud. zu § 6 GIBG, *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG – Gleichbehandlung – Antidiskriminierung, Manz, Wien 2009, 320 ff.

„sexuelle Sphäre“ - Beispiele

- Freizügige Witze oder „Komplimente“ zur Figur
- Bemerkungen über sexuelles Verhalten im Privatleben
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Konfrontieren mit pornographischen Bildern
- Zurschaustellung der Genitalien
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit
- Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung
- Erzwungene Umarmungen, Griff auf das Knie
- Grapschen... bis hin zur Vergewaltigung

„*Beeinträchtigung der Würde*“

- *Sozialer Wert- und Achtungsanspruch*
- Auslegung anhand der *persönlichkeitsbezogenen Grund- und Freiheitsrechte*
- Die Beeinträchtigung der Würde liegt in der *Missachtung der Willensfreiheit und sexuellen Selbstbestimmung*,
- wobei ein gewisses *Mindestmaß an Intensität* vorausgesetzt wird.

„Beispiele für Beeinträchtigung der Würde“

- *unerwünschte vorsätzliche Berührungen* fallen *jedenfalls* darunter
- Nachpfeifen und Einladung zum Kaffee *eher nicht*
- anders bei fortgesetztem Verhalten
- bei *Zusammentreffen* mehrerer Handlungen sind diese *in ihrer Gesamtheit zu würdigen*

„*unerwünscht, unangebracht oder anstößig*“

- Sexuelles Interesse wird dann zu sexueller Belästigung, wenn es *fortgesetzt wird, obwohl* die betroffenen Person *deutlich gemacht hat, dass es unerwünscht ist*
- bei *schwerwiegenden Vorfällen* kann es *auch ohne entsprechenden Hinweis erkennbar* sein, dass das Verhalten unerwünscht ist, vgl.
- *unabgebrachte* und *anstößige* Verhaltensweisen;

„ *einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt* “

- Die (eventuell auch bloß einmalige, wenn entsprechend schwerwiegende) Belästigung muss einen **gewissen Dauerzustand** schaffen oder bezwecken, nämlich ein Umfeld, das ganz allgemein **einschüchternd, feindselig oder demütigend** ist.
- **Sexuelle Übergriffe** führen regelmäßig zu einem solcherart belasteten Arbeitsklima (sexuell gefärbte Machtausübung).
- Das Ignorieren der Ablehnung einer Beziehung durch **fortgesetztes Bedrängen** derselben Person kann eine demütigende Arbeitsumwelt darstellen.

„Grundlage einer Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis“

- z.B. betreffend den *Zugang zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Höhe der Entlohnung;*
- Der Schutz greift auch schon in der *Bewerbungsphase!*
- Es ist unerheblich ob die *Zurückweisung oder Duldung* zu nachteiligen Auswirkungen führt.
- Insbesondere bei der Duldung sind *auch ‚positive‘ Auswirkungen* denkbar.

Weitere Judikatur

- Zwar ***muss*** für die belästigende Person ***erkennbar sein, dass das Verhalten unerwünscht ist***, es dürfen ***aber keine zu hohen Ansprüche*** an das ablehnende Verhalten gestellt werden.
- Die Ablehnung kann auch ***schlüssig*** erfolgen.
(OLG Wien, 19.1.2005, 9 Ra 163/04p)
- Eine ***wissentliche Falschbeschuldigung*** stellt einen Kündigungs- bzw. Entlassungsgrund dar. Der ***Beweis***, dass es sich tatsächlich um eine ***Falschbeschuldigung*** handelt, ist aber ***vom Dienstgeber zu erbringen***. Nicht bloß für den Umstand der Beschuldigung selbst, wie dies bei anderen ehrverletzenden Behauptungen der Fall ist.
(OGH, 26.5.2014, 8ObA55/13s)

„Durchsetzung“ gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Geltendmachung: innerhalb von 3 Jahren

bei Dienstbehörde bzw. Gericht

Vorteile: **Beweislastumkehr** (glaubhaft machen – Gegenbeweis)

Schadenersatzanspruch auch ggü Arbeitgeber (hier Bund)

Unterstützung durch Gleichbehandlungsbeauftragte

Nachteile: gilt nur für **Arbeits- und Dienstleistungsverhältnisse**

tw. Vorgehen **„gegen“ eigenen Dienstgeber** erforderlich

bzw. Probleme am Arbeitsplatz

letztlich auch Klage notwendig (Kosten und Dauer)

Universitätsinterne Schritte zur Rechtsdurchsetzung am Beispiel der TU

Anlaufstellen: ***Arbeitskreis*** für Gleichbehandlungsfragen,
***Betriebsrat, Abteilung Gender Kompetenz, Hochschülerinnen- und
Hochschülerschaft***

1. Schritt: ***Interventionspflichten des/der Dienstvorgesetzten***

Reaktionspflicht, klärende Gespräche, geeignete Maßnahmen
(Belehrung, Ermahnung, räumliche Trennung,
externe Mediation)

2. Schritt: ***Runder Tisch***, wenn binnen zwei Monaten keine Lösung;

3. Schritt: ***Meldung an Rektorin (Rektor)*** , wenn binnen festgelegter
Frist nicht gelöst; dieser entscheidet über dienst- und
arbeitsrechtliche Maßnahmen;

Parallel zu dem in der Betriebsvereinbarung festgeschriebenen Verfahren...

- ... steht der Weg zur **Schiedskommission** gemäß § 43 UG offen:
 - weisungsfreies universitäres Kollegialorgan
 - vermittelt in Streitfällen von Angehörigen der Universität
 - 6 Mitglieder, von Senat, Universitätsrat und AKG zu nominieren
 - soll möglichst auf **Einvernehmen** hinwirken
- ... sowie die Anrufung der **Bundes-Gleichbehandlungskommission**, die durch den zuständigen Senat auf Antrag oder von Amts wegen ein **Gutachten** zu erstatten und ggf. auch eine **Vorschlag** zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu erstatten hat.

Vorteile der universitätsinternen Rechtsdurchsetzung

Vertrauenspersonen: Beide „Parteien“ können ein oder zwei ***Vertrauenspersonen*** zu den Gesprächen ***auf allen Ebenen*** hinzuziehen (vgl. Punkt 7 der Betriebsvereinbarung).

Vertraulichkeit: Alle Beteiligten müssen ***Stillschweigen*** gegenüber Außenstehenden bewahren.

Viktimisierungsschutz: Das Vorbringen oder Unterstützen einer Beschwerde darf keine Benachteiligung zur Folge haben.

Kostenvermeidung: Gelingt eine universitätsinterne Lösung, so ersparen sich die Betroffenen den Prozessweg und somit das Kostenrisiko.

Schlussfolgerungen:

Abhilfe gegen sexuelle Belästigung erfordert

- **neben geeigneten Rechtsgrundlagen** und **Bewusstseinsbildung**
- vor allem **Zivilcourage** und **Ressourcen** der Betroffenen.

Wichtig, um Betroffene auch zu rechtlichen Schritten **bei aufrechtem Dienstverhältnis zu ermutigen:**

- keine Benachteiligung aufgrund der Einleitung eines Verfahrens
- Keine Schritte (etwa Strafanzeige) ohne Abstimmung mit Opfern / Betroffenen!

stattdessen: Solidarität und **Rechtsberatung!**

Prävention und Verhalten bei Verdachtsfällen von sexueller Belästigung

Volker Frey

Themen

- Verantwortung für ein respektvolles Klima
- Prävention
- Wenn es mir passiert
- Wenn es meiner KollegIn passiert
- Wenn Vorgesetzte etwas erfahren
- Dokumentation

Respektvolles Klima

- angstfrei arbeiten und studieren können
- hinsehen
- Notfälle erkennen
- Verantwortung übernehmen
- Vorbild sein

Respektvolles Klima

Orientierungspunkte:

- Strafrecht und B-GIBG
- Empathie und Rollentausch
- NEIN akzeptieren
- Selbstbestimmung: Wer beginnt?

Prävention

- Vorbild sein – eigenes Verhalten reflektieren
- Stellung beziehen
- Offenheit für Beschwerden klarstellen

Wenn es mir passiert...

- Wehret den Anfängen: STOPP sagen!
- Lernen: Auftreten und verbaler 3-Schritt
- persönliche Hilfe holen
- dokumentieren
- Verantwortliche involvieren

Dokumentation...

Tagebuch

- wer, wie was, wann
- Wie geht es mir?

persönliche Entlastung

- mit unbeteiligter Person darüber sprechen

Wenn es meiner KollegIn passiert...

- Mitgestaltung eines respektvolles Klimas
- ansprechen, was ich sinnlich wahrgenommen habe
- Hilfe anbieten
- Entscheidung bleibt bei Betroffenen (Ausnahme: Strafrecht)

Als VorgesetzteR reagieren...

Fürsorgepflicht wahrnehmen

- Beschwerden ernst nehmen
- gelindestes effektives Mittel
- zuerst beim Belästiger ansetzen
- soviel wie nötig, sowenig wie möglich kommunizieren

Zusammenfassung

- Haltungen bewusst machen und reflektieren
- achtsam sein
- Notfälle erkennen
- persönliche Verantwortung übernehmen
- Wissen erwerben
- Handlungskompetenz

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

www.volkerfrey.net

Mag. Mag. Volker Frey
Schraubenfabrik,
Lilienbrunnengasse 18/2/45,
1020 Wien,
T: +43 699 11216149,
E: info@volkerfrey.net

Sexuelle Belästigung ist **KEIN** Kavaliersdelikt

Fälle aus der Praxis des Senates I
der Bundes-Gleichbehandlungskommission

- Mag.a Ingrid Löscher-Weninger

Aufbau

- **Gesetzliche Grundlage – Sonderbestimmungen für Universitäten**
- **Institution – Bundes-Gleichbehandlungskommission**
- **Definition „Sexuelle Belästigung“ im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**
- **Fälle aus der Praxis des Senates I der Bundes-Gleichbehandlungskommission**

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - 1993 Gilt auch für Universitäten



- Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- Besonderen Fördermaßnahmen von Frauen
- Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sex. Orientierung

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

- **Geltungsbereich**
- **Sonderbestimmungen für alle Angehörigen von Universitäten**
- **Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium**

Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten

Anwendungsbereich:

Das B-GIBG gilt

- für alle Angehörigen der Universität
- für alle BewerberInnen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis
- oder ein anderes für eine Funktion bestimmtes Rechtsverhältnis
- für die Aufnahme als Studierende

Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit dem Studium

Für StudienwerberInnen und Studierende gilt, dass sie im Zusammenhang mit ihrem Studium, insbesondere bei

- der Zulassung zum Studium
- dem Zugang zu Lehrveranstaltungen mit einer beschränkten TeilnehmerInnenzahl
- der Anmeldung zu Prüfungen
- der Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen
- der Beurteilung des Studienerfolges
- der Festlegung des Themas und der Betreuung der Bakkalaureats-, (künstlerischen) Magister- oder Diplomarbeit oder Dissertation und
- der Einräumung der Möglichkeit zur Benützung der facheinschlägigen Einrichtungen der Universität

nicht unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden dürfen.

Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit dem Studium

**Eine Diskriminierung auf Grund des
Geschlechtes liegt auch dann vor,
wenn StudienwerberInnen oder Studierende
im Zusammenhang mit ihrem Studium
sexuell belästigt werden**

Sexuelle Belästigung

Definition im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

§ 8 B-GIBG

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt vor, wenn die/der DienstnehmerIn im Zusammenhang mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin / dem Vertreter des DG selbst sexuell belästigt wird
2. durch die Vertreterin /den Vertreter des DG dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Fall einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird

Sexuelle Belästigung

Definition im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

(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 betroffenen Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist UND

- 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt (Studienumwelt) für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder**
- 2. bei dem Umstand, dass die betroffenen Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin/eines Vertreters des DG oder einer Kollegin /eines Kollegen zurückweist....**

Sexuelle Belästigung

Definition im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

.... 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 über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Für Studierende:

- statt DienstnehmerIn -> *StudienwerberInnen oder Studierende*
- statt im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis -> **Studium**

Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK)

Eingerichtet im

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Arbeitet in 2 Senaten

- **Senat I: zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Mehrfachdiskriminierungen**
- **Senat II: zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung**

Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Die Aufgaben sind ganz klar im B-GIBG festgelegt.

- Die Senate der Kommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen. Also sehr weit gefasst.
- Kernaufgabe der Kommission ist aber Gutachten zu erstellen und zwar auf Antrag oder von Amts wegen
- Die Kommission ist aber nicht zur Erlassung von Bescheiden oder zur Setzung sonstiger hoheitlicher Verwaltungsakte befugt und daher weder Gericht noch Verwaltungsbehörde.

Verfahrensablauf

- **Antragseinbringung: Frist: 6 Monate ab Kenntnis der Diskriminierung bzw 3 Jahre (bei sexueller Belästigung)**
- **DienstgeberIn bzw BelästigerIn werden zur Stellungnahme aufgefordert**
- **Mündliche Verhandlung gemeinsam bzw. getrennt in Fällen von sexueller Belästigung**
- **Gutachtenserstellung – und –zustellung**
- **Anonymisierte Veröffentlichung**
- **Bericht an den Nationalrat**

Rechtsfolgen

- **Gutachten der B-GBK: Beweismittel für ev. geführte Verfahren vor der Dienstbehörde und/oder Gericht**
- **Dienstbehörde / Gericht hat sich mit Gutachten im Einzelfall zu befassen und ein davon abweichendes Ergebnis zu begründen**
- **Bei sexueller Belästigung: Anspruch gegenüber der/dem BelästigerIn auf Ersatz des erlittenen Schadens**
- **Gegenüber dem/der VertreterIn des Dienstgebers: Ersatz des erlittenen Schadens – wenn er/sie es schuldhaft unterlässt angemessene Abhilfe zu schaffen**

▪

Fälle aus der Praxis der B-GBK - Senat I

- **Verbale Belästigungen**
- **Visuelle Belästigungen**
- **Körperliche Belästigungen**

Sexuelle Belästigungen

- „Witze“ bei Kaffeerunden – Blondinenwitze, Frauen gehören an den Herd, ...
- Emails mit sexistischem / pornografischem Inhalt
- Bemerkungen wie: „darf ich dich an deiner Brust berühren“, „du hast aber einen geilen Arsch“, „San`s im Wechsel weil`s so spinnen?“ ...
- Fragen mit sexistischem Inhalt, z.B. zu sexuellen Vorlieben von Kolleginnen, ...
- Bildschirmschoner – Frau zieht sich aus (Vorgesetzter bei Dienstbesprechungen mit Mitarbeiterinnen),

Sexuelle Belästigung während der Ausbildung

Ausbildung bei der Zollwache:

- Beim Üben des „Verzollens“ wurden vom Vortragenden und Leiter der damaligen Zollwachestelle hauptsächlich Sexartikel herangezogen, vor allem dann wenn Frauen in der Klasse waren, und die Frauen mussten dann immer erklären, wozu diese Sexartikel „dienen“ – das fanden dann irgendwann auch die männlichen Kollegen nicht mehr lustig.
- Frauen haben sich „gemeinsam“ an die B-GBK gewandt.
- Nach unserem Gutachten wurde der Leiter / Vortragende von der Dienstbehörde letztlich an eine Dienststelle versetzt, an der es damals nur männliche Mitarbeiter gab

Sexuelle Belästigung

Fall Exekutive:

- Kuss auf einer Rolltreppe eines Vorgesetzten im Zuge einer Polizeistreife.
- Vorgesetzter hat sich immer mit der Kollegin eingeteilt
- Sexistisches Verhalten war von der Einteilung der „Dienstpaare“ bis zum tatsächlichen Dienstgang davon geprägt – „Kuscheln“, „kennt ein Hotel“ bis zur Nachfrage nach der Unterwäsche,.. obwohl die Kollegin ihr Missfallen deutlich zum Ausdruck brachte – aber auch danach kein Verständnis hinsichtlich eines Fehlverhaltens

Sexuelle Belästigung

Exekutive:

4 Polizistinnen an einer Dienststelle; alle Teilzeit

- Vorgesetzter hat sie so eingeteilt, dass sie nicht miteinander Dienst versehen haben
- Verschiedenste Übergriffe: Sektorstreife – Hand am Oberschenkel bis zum Intimbereich
- Gratulation bei einem dienstl. Erfolg: Kuss auf den Mund
- Frauenkalender (nackte Frauen) – versus Männerkalender (nackte Männer) – an einer Polizeidienststelle!!!
- Fleck auf der Bluse – Grapschen am Busen

Sexuelle Belästigung

..... Fortsetzung Fall Exekutive:

- **Dienstanweisungen an die Kolleginnen während des Umziehens in der Umkleidekabine**
- **Ab dem Zeitpunkt der Abwehr: Verschlechterung beim Dienst**
- **Männliche Kollegen haben geschwiegen - Angst vor Repressalien, wenn sie sich für die Frauen einsetzen**
- **Trotz Meldung an die Dienstbehörde – kein Einschreiten – erst nach GBB-Antrag bei uns reagiert die Dienstbehörde und schickt ihn in Pension (ohne Disziplinarverfahren!!!)**

Sexuelle Belästigung

Justizwache:

Eine Justizwachebeamtin ist von einem Vorgesetzten massiv sexuell belästigt worden – pornografische Bilder.

- Meldung der Belästigung beim Anstaltsleiter, in Folge hat der Belästiger – immer noch Vorgesetzter (und Personalvertreter) – sie im Dienst übersehen oder schikaniert, bei Diensterteilungen schlechter gestellt,...
- Seitens des Anstaltsleiters wurde eine Disziplinaranzeige erstattet; diese ist aber verjährt!!!

Sexuelle Belästigung

....Fortsetzung Fall Justizwache:

- Nach Disziplinaranzeige ist Mobbing erst recht losgegangen.
- Kollegin wurde der weitere berufliche Aufstieg verwehrt - keine Zulassung zum Grundausbildungslehrgang, ...
- Aufgrund des Gutachtens ist es immerhin gelungen, dass die Kollegin den Test für die Aufnahme zur Grundausbildung nochmals machen kann – “Glück“, dass die Anstaltsleitung gewechselt hat.

Sexuelle Belästigung

Wer mehr Beispiele nachlesen möchte möge auf der
Homepage des BMBF nachlesen

http://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/bgbk/gutachten_senat_i.xml

Eigene RIS-Applikation mit allen GA und Einzelfallprüfungen
aller 5 Senate ab 1.1.2014:
=> Gleichbehandlungskommissionen

Sexuelle Belästigung



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag.a Ingrid Löscher-Weninger

**Leiterin der Abteilung Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst
Bundesministerium für Bildung und Frauen**

Abteilung IV/3

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Tel.: (1) 53115/2430

Email: ingrid.loescher-weninger@bmbf.gv.at

Vorsitzende des Senates I der B-GBK

Stv. Vorsitzende des Senates II der B-GBK

DANKE für Ihre (auch fortgesetzte) Aufmerksamkeit!

AnsprechpartnerInnen bei sexueller Belästigung

Erst-AnsprechpartnerInnen an der TU Wien

- **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen AKG:** tuwien.ac.at/akgleich
- **Abteilung Genderkompetenz:** tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz
- **Betriebsrat:** betriebsrat.tuwien.ac.at
- **Speziell für Studierende:** htu.at

Anlaufstellen in Wien

- **Frauennotruf Wien:** 01 523 22 22, frauenberatung.at
- **Männerberatung Wien:** maenner.at
- **wien.gv.at/sozialinfo** > sexualisierte Gewalt

Im Notfall

24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien: 01 71 71 9