SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Informationen für Führungskräfte und leitende Angestellte

WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Sexuelle Belästigung liegt laut B-GIBG 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 … eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt …“

Sie liegt vor, wenn dieses Verhalten vom Arbeitgeber, KollegInnen oder einem, einer Dritten (z. B. PatientInnen, Lieferanten, etc.) an den Tag gelegt wird, oder wenn es der Arbeitgeber unterlässt, eine angemessene Abhilfe bei Belästigung zu schaffen. Die Erfahrung zeigt, dass zu den Betroffenen vorwiegend Frauen zählen und die Belästiger eher Männer sind. Meist handelt es sich um einen Missbrauch der persönlichen Machtsituation; sie dient als Instrument der Demütigung der Zielperson und zur eigenen Machtsicherung.

Beispiele sexueller Belästigung:

- Anzügliche Bemerkungen über das Aussehen oder über sexuelles Verhalten im Privatleben, eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- Anzügliche Witze, Hinterherpfeifen, Anstarren, taxierende Blicke, „Ausziehblicke“
- Zweideutige Anspielungen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht, Telefongespräche, Briefe, E-Mails, SMS-Nachrichten mit sexuellen Anspielungen
- Poster von Pin-ups oder pornographische Bilder im Arbeitsbereich
- Versprechen von beruflichem Vorwärtskommen bei sexuellem Entgegenkommen, Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung
- „zufällige“ gezielte körperliche Berührungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen, exhibitionistische Handlungen

Sexuelle Belästigung kann **nonverbal, verbal** oder **körperlich** sein; sie ist **unerwünscht,** der Gesetzgeber sagt klar, sexuelle Belästigung ist, was als solche empfunden wird. **Die betroffene Person alleine hat das Recht, sexuelle Belästigung als solches zu benennen!**

FOLGEN FÜR DIE BETROFFENEN

Sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt führen bei den Betroffenen **zu psychischen wie auch psychosomatischen Problemen,** sofern der Übergriff nicht unmittelbar und erfolgreich abgewehrt werden kann.

Aktive Gegenwehr seitens der Betroffenen ist aus vielen Gründen selten und **schwierig umzusetzen:**

- Der Übergriff trifft die Person unerwartet und führt zu einer momentanen Lähmung der/des Betroffenen.
- Die Belästigung geht von einer hierarchisch übergeordneten Person aus, die betroffene Person ist nicht in der Lage, aus der hierarchisch unterlegenen Position heraus zu agieren.
- Die Situation ist von Angst und Abhängigkeit, z. B. in einer Prüfungssituation, gekennzeichnet.
- Die betroffene Person unterdrückt ihre eigenen Gefühle, weil sie nicht „zickig" erscheinen will.

Häufige Reaktionen sind daher:

- Passive Gegenwehr – sich unauffällig benehmen, potenziellen Belästigungssituationen aus dem Weg gehen
- Verschweigen des Vorgefallenen aus Scham oder Angst vor Konsequenzen
- Ohnmacht, Selbstvorwürfe und das Gefühl, versagt zu haben
- Unsicherheit und Einschränkung des eigenen Bewegungsraumes, Rückzug

Typische Auswirkungen von sexueller Belästigung auf Psyche und Körper:

- Konzentrationsstörungen
- Angstzustände, Depressionen
- körperliche Beschwerden
- Leistungseinbrüche
- Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten

STRATEGIEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Wenn **Sie selbst betroffen sind:**

- **Die eigenen Gefühle ernst nehmen** – sich selbst und anderen gegenüber klar benennen, dass Grenzen überschritten wurden und eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.
- Wenn möglich: **In der Situation handeln, selbstbewusst auftreten!**
- **Nicht über das Vorgefallene schweigen!** Austausch mit Vertrauenspersonen, KollegInnen und/oder Gleichbehandlungsbeauftragten; Ansprechen der eigenen Haltung gegenüber dem/r Belästiger/in bzw. schriftliche Klarstellung.
- **Schriftliches Dokumentieren** der Übergriffe: E-Mails aufbewahren, Protokoll des Übergriffs anfertigen, falls möglich auch eine/n Zeugen/in unterschreiben lassen.
- **Beratung und Hilfe** innerhalb und/oder außerhalb der Universität in Anspruch nehmen.
- Mit professioneller Unterstützung **Sofortmaßnahmen zur Wiederherstellung der psychischen Stabilität** entwickeln und umsetzen.
- **Weitere Vorgangsweise klären!** Dazu gehört v. a. die Frage, ob weitere Interventionen erwünscht sind und wie diese aussehen können.
- **Rechtliche Möglichkeiten** ausloten!

Wenn **Sie Zeuge/Zeugin von sexueller Belästigung werden oder davon erzählt wird:**

- Nicht wegsehen!
- Mit der/m Betroffenen besprechen, welche Unterstützung sie/er sich wünscht.
- Nichts gegen den Willen der/des Betroffenen unternehmen!
- Sich selbst an Beratungsstellen wenden und informieren.
- Prinzipiell nicht an der Glaubwürdigkeit des Geschilderten zweifeln!

RECHTLICHE SITUATION UND GESETZLICHE GRUNDLAGEN

„Sexuelle Belästigung" zählt zu den Diskriminierungstatbeständen „aufgrund des Geschlechts" im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und ist eine Dienstpflichtverletzung. Rechtliche Grundlagen finden sich:

- Bundesgesetz für die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GlBG)
- Strafgesetzbuch (§ 218 StGB)
- Universitätsgesetz 2002 (§ 44 UG)
- Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Innsbruck, 2004

Sexuelle Belästigung, § 8 B-GlBG (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz)

(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.

Rechtsfolgen, Fristen und Beweislast (§ 19, § 20 und § 20a B-GlBG)

- Anspruch auf **Schadenersatz** gegenüber der Belästigerin, dem Belästiger, **gegebenenfalls** aber auch gegenüber dem Bund
- **Frist** zur Geltendmachung: 3 Jahre
- **Beweislast:** Die/der Betroffene hat Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

WAS TUN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG?

Als Vorgesetzte, als Vorgesetzter unterliegen Sie nach dem B-GlBG sowie § 18 AngG der Fürsorgepflicht gegenüber Ihren MitarbeiterInnen und machen sich mitschuldig, wenn Sie gegen den Belästiger, die Belästigerin – seien es KollegInnen, anderes Klinikpersonal, aber auch PatientInnen – nicht vorgehen.

Wie können Sie betroffene MitarbeiterInnen unterstützen?

- Nehmen Sie Beschwerden ernst und behandeln Sie sie absolut vertraulich!
- Achten Sie auf das Gesprächsklima in Ihrer Abteilung, Ihrer Sektion.
- Schenken Sie Betroffenen Glauben, nehmen Sie sie ernst!
- Klären Sie den Sachverhalt so sensibel wie möglich auf, vermeiden Sie jede direkte Konfrontation zwischen Betroffener/m und Täter.
- Lassen Sie keinen Zweifel aufkommen, dass sexuelle Belästigung eine Straftat ist, die auch als solche verstanden wird. Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt!
- Schützen Sie auch ArbeitnehmerInnen, die als ZeugInnen ausgesagt haben. Stellen Sie klar, dass es sich dabei nicht um „verpetzen“ handelt!
- Weisen Sie Betroffene auf die Unterstützung durch den **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** hin, informieren Sie sie, dass zur persönlichen Reflexion und Klärung eine Auswahl an psychologischen und/oder therapeutischen ExpertInnen zur Verfügung steht.
- Holen Sie selbst Rat von ExpertInnen ein. Zur Aufarbeitung in der Abteilung stehen ausgebildete MediatorInnen zur Verfügung.

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN - AKGL

- Beratung und Information
- Rechtliche Informationen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- Vermittlung von psychologischer Unterstützung
- Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen der Universität bzw. der Bundes-Gleichbehandlungskommission.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Innrain 98 / 8, AZW-Gebäude, 6020 Innsbruck
Tel.: **+43 (0)512 / 9003-70015**, E-Mail: **ak-med@i-med.ac.at**

WEITERE UNIVERSITÄRE STELLEN

Allgemeiner (BR2) und wissenschaftlicher (BR1) Betriebsrat:

- Arbeitsrechtliche Informationen

Schiedskommission der Medizinischen Universität Innsbruck:

- Behördenfunktion in Diskriminierungsfragen
- Allgemeine Schlichtungskompetenz

ÖH, Sozialreferat:

- Alle Angebote des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen stehen auch für Studierende zur Verfügung.

Bundes-Gleichbehandlungskommission:

- Erstellen eines Gutachtens durch die Kommission
- Entscheidung über das Vorliegen sexueller Belästigung
- Entsprechende Information an sowie Aufforderung zur Beendigung der Diskriminierung durch die Universitätsleitung

Impressum
Herausgeber: Rektorat der Medizinischen Universität Innsbruck
Text: Mag.ª Ulrike Nachtschatt, Dr.in Yasmin Alp, in Anlehnung an die Broschüre der Universität Wien, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, 2011, Mag.ª Waltraud Schlögl

Layout: VOLLPENSION (büro für gestaltung)

Erscheinungsjahr: 2014

MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT
INNSBRUCK