



Ombudsstelle  
für Studierende

hochschulombudsmann.at  
hochschulombudsfrau.at

**Sexualität(en) und  
Geschlechtsidentität(en)  
im österreichischen Hochschulraum**

Materialien

Band 7

Die Ombudsstelle für Studierende hat die Aufgaben, Ombuds- Informations- und Servicetätigkeiten zu leisten (gem §31 Abs 1 und 2 Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz). Die Broschüren-Serie „Materialien“ ist ein Teil davon.

1. Auflage

(Alle Angaben ohne Gewähr. Für Korrekturen schreiben Sie bitte an [cindy.keler@bmbwf.gv.at](mailto:cindy.keler@bmbwf.gv.at))

## **IMPRESSUM und OFFENLEGUNG**

Medieninhaber und Herausgeber: Ombudsstelle für Studierende im  
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung  
Postadresse: Minoritenplatz 5, 1010 Wien, Tel. 01-53120-5544 (Sekretariat)  
info@hochschulombudsfrau.at  
www.hochschulombudsmann.at / www.hochschulombudsfrau.at  
Die „Materialien“ erscheinen anlassbezogen.

Grafische Gestaltung: Melanie Lettl  
Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Josef Leidenfrost, MA

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>3</b>
<b>Einleitung</b> .....	<b>6</b>
<b>Auszug aus dem Tätigkeitsbericht der Ombudsstelle für Studierende 2016/17</b> .....	<b>6</b>
<b>Öffentliche Universitäten (von West nach Ost)</b> .....	<b>7</b>
<b>Universität Innsbruck</b> .....	<b>7</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	7
Büro für Gleichstellung und Gender Studies .....	9
<b>Medizinische Universität Innsbruck</b> .....	<b>10</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	10
Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung.....	11
Referat für Geschlechterforschung und Lehre.....	12
Referat Frauen-Empowerment & Mentoring.....	13
<b>Universität Salzburg</b> .....	<b>13</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen AKG.....	13
Helpline Sexuelle Belästigung .....	14
<b>Mozarteum Salzburg</b> .....	<b>15</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	15
<b>Johannes Kepler Universität Linz</b> .....	<b>16</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	16
Abteilung Gender & Diversity Management .....	17
<b>Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz</b> .....	<b>22</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	22
<b>Alpen-Adria Universität Klagenfurt</b> .....	<b>24</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	24
Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien.....	25
<b>Montanuniversität Leoben</b> .....	<b>26</b>
ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN.....	26
<b>Karl-Franzens-Universität Graz</b> .....	<b>27</b>
<b>Der AKGL</b> .....	<b>27</b>
Wir über uns .....	27
Wer? .....	28
Was macht der AKGL?.....	28
Für wen? .....	28
Wann wende ich mich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen? .....	28
<b>Sexualisierte Belästigung</b> .....	<b>29</b>
<b>Medizinische Universität Graz</b> .....	<b>32</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	32
<b>Universität für Musik und darstellende Kunst Graz</b> .....	<b>33</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) .....	33
<b>Technische Universität Graz</b> .....	<b>33</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	33

Büro für Gleichstellung und Frauenförderung .....	36
Aufgaben der Stabsstelle Büro für Gleichstellung und Frauenförderung .....	36
<b>Donau-Universität Krems (Universität für Weiterbildung).....</b>	<b>39</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	39
<b>Universität Wien.....</b>	<b>41</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	41
Vorsitzteam.....	44
Büro .....	45
Beratungsstelle Sexuelle Belästigung & Mobbing.....	45
<b>Geschlechtergerechte Sprache.....</b>	<b>45</b>
Sensibilisierung/Veranstaltungen .....	46
• Denkmäler für Wissenschaftlerinnen.....	46
• Quiz zur Gleichstellung .....	46
• Kunstprojekt "Der Muse reicht's" .....	46
• Virtuelle Ausstellung "Frauen Leben Wissenschaft" .....	47
Namens- und Personenstandsänderungen für Trans*personen.....	47
<b>Medizinische Universität Wien.....</b>	<b>48</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Univesität Wien .....	48
<b>Büro: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen</b> .....	<b>49</b>
<b>Veterinärmedizinische Universität Wien.....</b>	<b>50</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	50
<b>Universität für angewandte Kunst Wien.....</b>	<b>51</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	51
<b>Universität für Musik und darstellende Kunst Wien .....</b>	<b>52</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	52
<b>Akademie der bildenden Künste Wien .....</b>	<b>59</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	59
<b>Technische Universität Wien.....</b>	<b>60</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien .....	60
AnsprechpartnerInnen bei sexueller Belästigung.....	60
<b>Wirtschaftsuniversität Wien.....</b>	<b>65</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen .....	66
<b>Universität für Bodenkultur Wien.....</b>	<b>68</b>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) .....	68
<b>ÖH- Genderreferate an öffentlichen Universitäten .....</b>	<b>70</b>
<b>Fachhochschulen (von West nach Ost).....</b>	<b>72</b>
<b>Fachhochschule Vorarlberg.....</b>	<b>72</b>
Stelle für Antidiskriminierung .....	72
<b>Fachhochschule des BFI Wien.....</b>	<b>72</b>
Gender Mainstreaming/Diversity Management .....	72
<b>Fachhochschule Campus Wien .....</b>	<b>73</b>
Gender & Diversity.....	73
Dafür setzen wir eine Reihe von Maßnahmen um:.....	73

Diversitätsmanagement-Preis für FH Campus Wien .....	74
Uniability: Arbeitsgemeinschaft zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an Österreichs Universitäten und Hochschulen.....	76
ABAK – Arbeitsassistenz für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung .....	76
Stelle für Gleichbehandlungsfragen .....	76
Ansprechperson.....	76
queer @ FH Campus Wien .....	77
Ziele der Gruppen: .....	77
Wer ist eingeladen? .....	77
queer staff. LGBTIQ-Netzwerkgruppe der Mitarbeitenden und Lehrenden .....	78
queer @ hochschulen .....	78
meritus: lesbisch schwul ausgezeichnet.....	78
Kontakt.....	78
<b>Parlamentarische Anfrage.....</b>	<b>79</b>
<b>Disziplinarerkenntnis 16. Mai 2015.....</b>	<b>83</b>
<b>Bürgerinitiative.....</b>	<b>92</b>
• Nationalrat diskutiert Bürgerinitiativen .....	92
• Wissenschaftsausschuss .....	92
Vorbereitung im Ausschuss unter anderem von .....	92
noch nicht aufgenommen. ....	93
<b>Varia .....</b>	<b>94</b>
<b>Unialltag jenseits der klassischen Geschlechternormen (Der Standard) .....</b>	<b>94</b>
<b>Sexuelle Belästigung wird an der Uni selten gemeldet (Der Standard).....</b>	<b>96</b>
<b>Personenstandsrecht muss weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen .....</b>	<b>97</b>
<b>Policies to combat bullying based on sexual orientation, gender identity/expression or sex characteristics in educational institutions.....</b>	<b>100</b>
<b>Broschüren der Ombudsstelle für Studierende .....</b>	<b>108</b>

## Einleitung

---

Die Ombudsstelle für Studierende im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat gem. § 31 (2) des Hochschul-Qualitätssicherungsgesetzes 2011 die Aufgabe durch Veranstaltungen zu den von ihr behandelten Themen in Informationsaustausch mit Einrichtungen zu treten, die mit Studierendenthemen befasst sind.

Dieses Materialienheft zur Tagung „Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu“ ist eine einschlägige Veröffentlichung zu einer solchen Veranstaltung.

Die in dieser Publikation enthaltenen Dokumente sind im Internet veröffentlicht und allgemein zugänglich. Sie sollen Lesestoff für die verschiedenen Aspekte zu den Tagungsthemen bieten. Die ausgewählten Beispiele sind geographisch von West nach Ost geordnet.

Nach der Tagung wird eine entsprechende Tagungsdokumentation erscheinen.

Dr. Josef Leidenfrost, MA (Mediation)

Leiter der Ombudsstelle für Studierende im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

## Auszug aus dem Tätigkeitsbericht der Ombudsstelle für Studierende 2016/17

---

GZ 2017-00167

- **Sexuelle Belästigung einer studierenden Person durch eine lehrende Person (an einer öffentlichen Universität)**

[keine hochschulrechtliche Norm betreffend]

### Sachverhalt

Eine studierende Person an einer öffentlichen Universität wandte sich mittels Kontakformular an die Ombudsstelle für Studierende und gab darin „sexuelle Belästigung“ als Anliegen-Thema an. Bei einem persönlichen Gespräch schilderte die studierende Person, dass sie von einer sie betreuenden lehrenden Person sowohl während des Unterrichts als auch später im privaten Bereich sexuell belästigt worden sei. Die studierende Person habe mit diesem Anliegen auch verschiedene Stellen vor Ort befasst.

### Maßnahmen der Ombudsstelle

Eine Weiterverfolgung des Geschilderten konnte von der Ombudsstelle für Studierende aufgrund der von der studierenden Person gewollten Wahrung der Identität der lehrenden Person nicht erfolgen. Die Ombudsstelle für Studierende hat in einem Schreiben an die zuständige Rektorsperson auf das Anliegen der studierenden Person hingewiesen und um Stellungnahme ersucht.

### Ergebnis

**Nach Rückkontakt der Ombudsstelle für Studierende mit der hochschulischen Bildungseinrichtung wurden Eventual-Maßnahmen erörtert.**

# Öffentliche Universitäten (von West nach Ost)

## Universität Innsbruck

---

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

*"Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren."*

(Art. 1 der UN-Menschenrechtscharta, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10.12.1948)

#### Mission Statement:

§ 42 Abs 1 UG: *„An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.“*

Wir sind AnsprechpartnerInnen – u.a. bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie bei Problemen mit sexueller oder (geschlechtsbezogener) Belästigung in Zusammenhang mit einer Berufstätigkeit oder einem Studium an der LFU.

Sie können sich jederzeit in Problemsituationen an eine Vertreterin oder einen Vertreter des AKG wenden. Diskretion, Wahrung der Pflicht zur Verschwiegenheit und die Selbstbestimmung der Personen, die sich an uns wenden, haben für uns oberste Priorität. Der AKG setzt bei Beschwerden sämtliche Schritte oder Maßnahmen nur nach ausdrücklicher Absprache mit den Betroffenen.

#### Informationen zum AKG:

##### Wer

Der AKG ist ein gesetzlich (in § 42 UG) vorgesehenes Universitätsorgan, in dem ProfessorInnen, Angehörige des wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personals und Studierende mitwirken. Gemäß der [Satzung](#) gehören dem AKG an der LFU 16 Mitglieder und 16 Ersatzmitglieder an.

##### Was

#### Aufgaben des AKG:

- Wirkt **Diskriminierung** durch Universitätsorgane in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis oder einem Studium an der Universität entgegen  
zB bei
  - diskriminierenden Personalentscheidungen (insbesondere **Stellenbesetzung**)
  - Fällen von (sexueller, geschlechtsbezogener oder sonstiger) **Belästigung**
  - anderen Formen von Diskriminierungen
- Genderspezifische Beratung der Organe der Universität zB in den Bereichen
  - **Frauenförderung**

- **Gender Mainstreaming\_**
- **geschlechtergerechte Sprache\_**
- Berät/vermittelt bei Fällen von **Mobbing** (gegebenenfalls in Kooperation mit den Betriebsräten/Dienststellenausschüssen)
- Überprüft die 50% Frauenquote in universitären Kollegialorganen (insbesondere Universitätsrat, Rektorat, Senat und vom Senat eingesetzte Kollegialorgane, sowie Wahlvorschläge der im Senat vertretenen Gruppen für die Wahl im Senat)

### **Wofür ist der AKG nicht zuständig?**

- Diskriminierungen ohne Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis oder einem Studium an der Universität (z.B. im privaten Bereich oder in der Privatwirtschaft)
- Diskriminierungen aufgrund des Tatbestandes der Behinderung

### **Für wen**

Der AKG ist für **alle Angehörigen der Universität** zuständig:

- für die Studierenden
- für die Forschungsstipendiatinnen und -stipendiaten
- für das wissenschaftliche Universitätspersonal
- für das allgemeine Universitätspersonal

### **Wie**

Der AKG agiert selbständig und unabhängig (verfassungsmäßig garantierte **Weisungsfreiheit** § 42 Abs 3 UG).

Seine Mitglieder unterliegen der **Amtsverschwiegenheit** (§ 48 UG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden (**Behinderungs- und Benachteiligungsverbot** § 42 Abs 3 UG).

**Diskretion**, Wahrung der **Anonymität** und die **Selbstbestimmung** der Personen, die sich an uns wenden, haben für uns oberste Priorität. Der AKG setzt bei Beschwerden sämtliche Schritte oder Maßnahmen nur nach ausdrücklicher Absprache mit den Betroffenen.

### **Kontakt:**

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen  
Leopold-Franzens-Universität Innsbruck  
Innrain 52  
A-6020 Innsbruck

### **Telefon:**

+43/512/507-9045 oder 9046

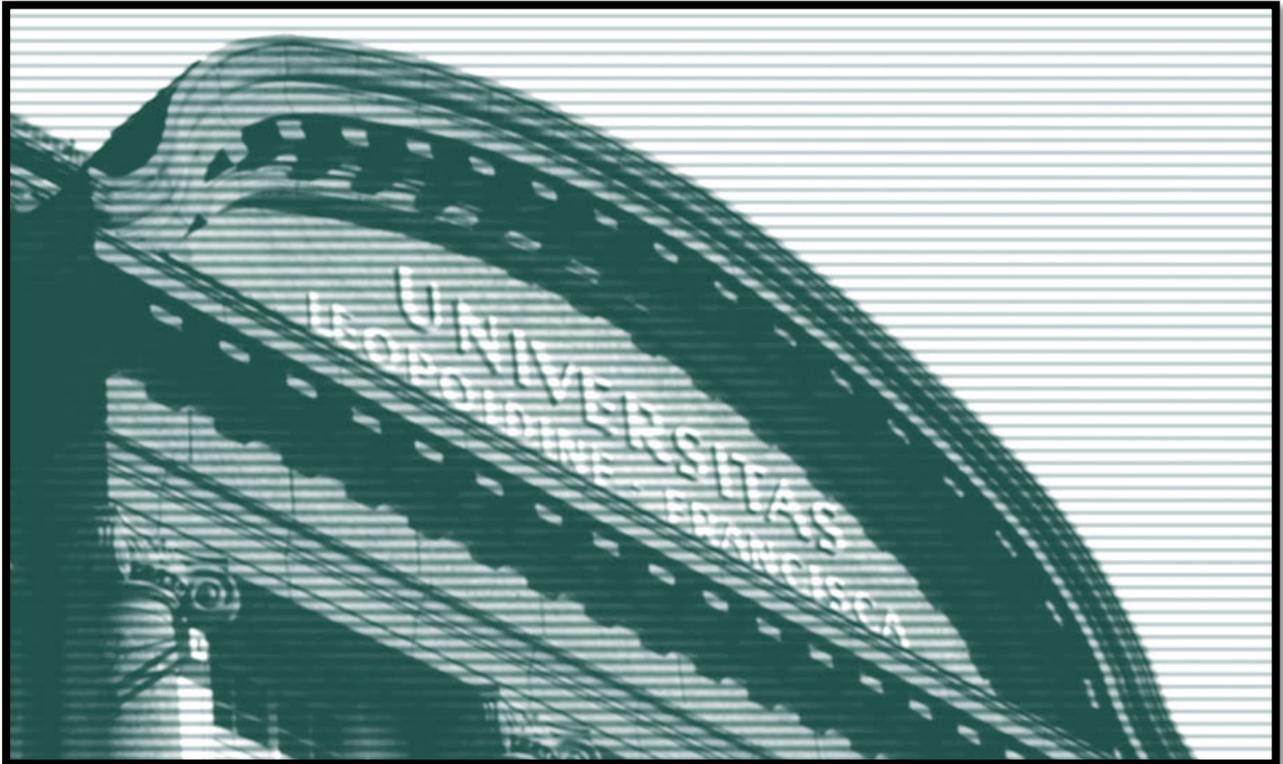
### **Fax:**

+43/512/507-2686

### **E-Mail:**

Gleichbehandlung@uibk.ac.at (Vorsitzendenteam)

Bitte diese Adresse **nicht** für Nachrichten zu **einzelnen Besetzungsverfahren** verwenden -  
Danke!



Als Mitarbeiterinnen des Büros für Gleichstellung und Gender Studies an der Universität Innsbruck setzen wir uns für eine menschengerechte und geschlechterdemokratische Universität und Gesellschaft ein.

### **In unseren jeweiligen Aufgabenbereichen bedeutet das:**

- Hinwirken auf die Realisierung der verfassungsrechtlich garantierten Antidiskriminierung und Gleichstellung an der Universität
- Stärkung der Berufspositionen von Frauen auf allen universitären Ebenen
- Weiterentwicklung und Integration der Frauen- und Geschlechterperspektive in Studium, Lehre und Forschung
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Verpflichtungen für Angehörige der Universität Innsbruck.

Das Büro für Gleichstellung und Gender Studies ist als Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 eingerichtet. Der Bereich "Gleichstellung" nimmt gleichzeitig die Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wahr. Der Bereich "Gender Studies" ist für die Weiterentwicklung der Gender-Lehre und für die Verbreitung von Erkenntnissen der Geschlechterforschung zuständig.

### **Struktur des Büros**

#### **Mitarbeiterinnen:**

Mag. Dr. Sabine Engel Büroleiterin (Gleichstellung)

Mag.a Maria Furtner (Gender Studies)

Nicola Mair (Gleichstellung)

Brigitte Rainer (Gleichstellung)

Dipl.-Päd. Miriam Ruiz-Peyre (Familienservice)

Mag. Jasmin Sailer (Gleichstellung)  
Mag. Dr. Alexandra Weiss (Gender Studies)  
Mag. Helena Wurnitsch (Familienservice)  
Team Spielräume

## Aufgaben

Unsere Aufgabe besteht im Hinwirken auf die Realisierung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichstellung der Geschlechter an der Leopold-Franzens-Universität durch:

- Unterstützung des [Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen](#) in juristischen sowie allen anderen inhaltlichen und administrativen Aufgaben
- Rechtsberatung für Universitätsangehörige, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder Mobbing betroffen sind
- Mitwirkung an einer gendergerechten Personal- und Strukturentwicklung
- Beratung und Unterstützung der Universitätsleitung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Gleichstellung
- Information und Beratung im Bereich des Gender Mainstreaming
- Kommunikation der Anliegen von Frauen an der Universität nach innen und außen
- Umsetzung einschlägiger europäischer Förderprogramme
- u.v.m.

## Struktur des Büros

### Mitarbeiterinnen:

Mag. Dr. Sabine Engel  
Mag. Jasmin Sailer  
Nicola Mair  
Brigitte Rainer

---

## Medizinische Universität Innsbruck

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen



Primäre Aufgabe des AKGI. ist es, Diskriminierungen aufgrund **des Geschlechtes** entgegenzuwirken.

Im selben Maße ist der AKGI. für Diskriminierungsmaßnahmen zuständig, die aufgrund **der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung** oder **des Alters** gesetzt werden.

Widerfährt Ihnen eine solche Diskriminierung, können Sie sich an den AKGI. oder das Büro des Arbeitskreises wenden. Dort wird Ihnen in einem geschützten Bereich Verständnis für Ihre Anliegen entgegengebracht. Wir behandeln Ihr Anliegen selbstverständlich vertraulich. Wir bieten Ihnen aktive Unterstützung und Hilfestellung an. Es werden nur die Schritte gesetzt, die Sie von sich aus bereit sind zu gehen. Im Einvernehmen mit Ihnen werden wir dann aktiv gegen die Diskriminierung vorgehen.

Werden Sie in Zusammenhang mit den genannten Diskriminierungstatbeständen auch Opfer von Mobbinghandlungen, berät und unterstützt Sie der AKGI. auch in diesen Belangen.

Angebot für gleichgeschlechtliche und transidente Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen

### **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:**

Informationen für Führungskräfte und leitende Angestellte  
Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
Informationen für Studierende

### **Vorsitz (Funktionsperiode 2016-2018)**

Vorsitzende: Frau Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Margarethe Hochleitner  
1. Stv. Vorsitzende: Frau Dr.<sup>in</sup> Yasmin Alp-Ganthaler  
2. Stv. Vorsitzende: Frau Ao.Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Maria Rettenbacher

### **Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung**

#### **Leitung:**

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> med. univ. Margarethe Hochleitner  
eMail: margarethe.hochleitner@i-med.ac.at

Professorin für Gender Medizin

Direktorin des Frauengesundheitsbüros

Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Leiterin der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung der Medizinischen Universität Innsbruck



#### **Aufgaben**

Die Aufgaben der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung sind im §19 Abs. 2 Z7 UG 2002, in der Satzung der medizinischen Universität sowie den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben festgelegt. Ihre Ziele sind, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern an der Medizinischen Universität Innsbruck zu fördern, den Aufbau einer geschlechterbezogenen Forschung und Lehre zu forcieren sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Medizinischen Universität Innsbruck zu verbessern.

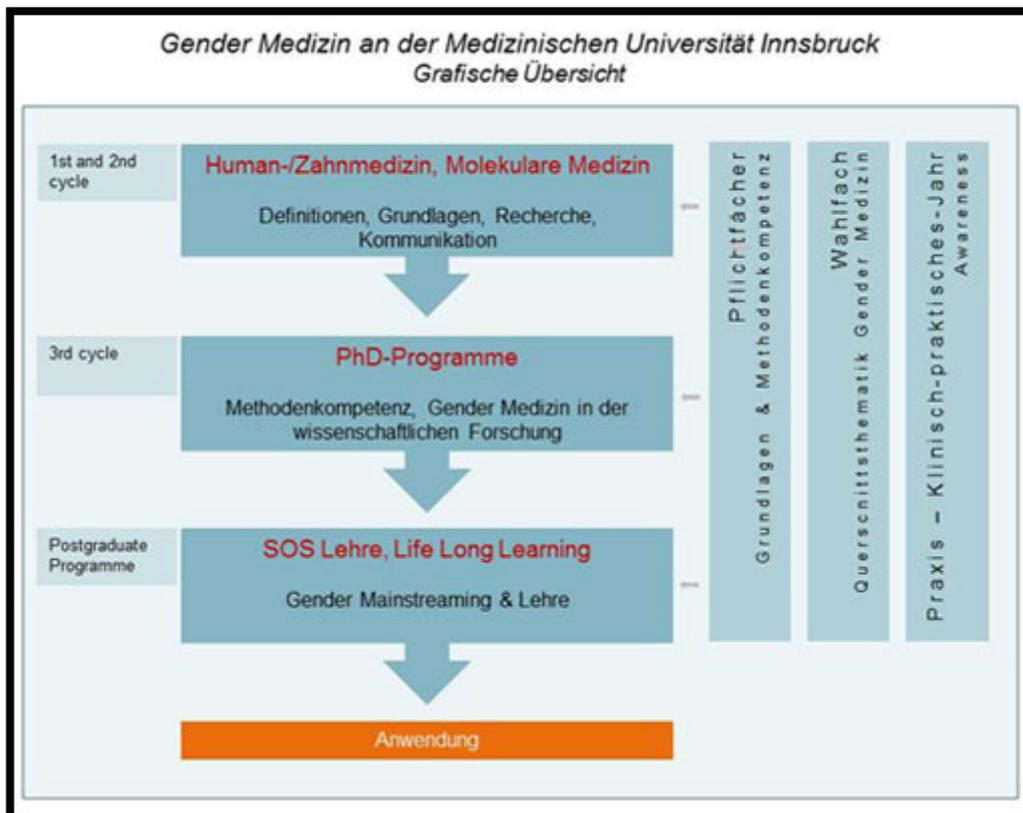
Die Koordinationsstelle betreut neben der öffentlichen Ringvorlesung auch die Pflichtlehre für Gender Medizin und arbeitet an der Curriculumsentwicklung für genderspezifische Medizin.

Medizinspezifische Mentoring-Programme sowie gezielte Weiterbildungsveranstaltungen zur Karriereförderung und Vernetzung unterstützen interessierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei ihrem akademischen Werdegang.

Information über Kinderbetreuungseinrichtungen, Beratung und finanzielle Förderungen sowie die Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen erleichtern und fördern den Wiedereinstieg nach der Karenzzeit in organisatorischer und finanzieller Hinsicht.

## Referat für Geschlechterforschung und Lehre

Geschlecht (sex und gender) wird durch vermehrte wissenschaftliche Aufmerksamkeit zunehmend als wichtiger Einflussfaktor auf Gesundheit und Krankheit sichtbar. Ein bewusster Blick auf Gender Medizin als Querschnittsmaterie, die in allen medizinischen Fächern sichtbar wird, verspricht einen erhöhten Erkenntnisgewinn und in weiterer Folge verbesserte geschlechtsspezifische Angebote.



Das Referat für Geschlechterforschung und Lehre arbeitet an der Umsetzung von frauen- und geschlechtsspezifischer Forschung und Lehre an der Medizinischen Universität Innsbruck. Seit 2006 wird eine interdisziplinäre und mit international ausgewiesenen ExpertInnen besetzte Ringvorlesung „Gender Medizin: Geschlechterforschung in der Medizin“ angeboten. Die Vortragsreihe ist öffentlich zugänglich.

- Die Lehrveranstaltungen der Gender Medizin an der Medizinischen Universität Innsbruck im Überblick.
- Der Aufbau der Lehre und Zusatzangebote zu Gender Medizin und Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung - eine Chronologie

Über die Entwicklung und Implementierung genderspezifischer Lehre hinaus unterstützt das Referat Forschungsteams der Medizinischen Universität, in dem es Methoden und Tools zur Integration einer genderspezifischen Perspektive und der verpflichteten Gender Mainstreaming Strategie in Forschungsanträge und wissenschaftliche Arbeiten bereitstellt.

## Referat Frauen-Empowerment & Mentoring

Auch nach mehr als 100 Jahren Zulassung von Frauen zum Studium an der Universität Innsbruck und über 10 Jahren gesetzlich verordneter Frauenförderung, sind die strukturellen Barrieren für Frauen – Stichwort "gläserne Decke" – immer noch aktuell. Das Phänomen der "leaky pipeline" – also die abnehmende Präsenz von Frauen mit jeder Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter – zeigt sich speziell im Bereich der Medizin besonders deutlich. Die Schere zwischen den mehrheitlich weiblichen Studierenden und dem Anteil an Frauen, die in die wissenschaftliche Nachwuchslaufbahn einsteigen können öffnet sich verstärkt am Weg zur Habilitation und manifestiert sich nachweislich bei der geringen Anzahl an weiblichen Professuren.

Zielsetzung des Referats Frauen-Empowerment & Mentoring mit den Angeboten unter dem Dach des Helene Wastl Medizin Mentoring-Programms ist es daher, diese "Schere" im universitären Karriereverlauf zumindest zu verringern und die akademische Laufbahn von Frauen nachhaltig zu unterstützen und gezielt zu fördern.

- Verbesserung der Karrierechancen von Frauen in der Medizin und Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte an der Medizinischen Universität Innsbruck
- Förderung der akademischen Laufbahn engagierter Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Aufbau von Beziehungssystemen und Zugang zu Netzwerken für Frauen
- Schaffung struktureller Bedingungen, die Frauen darin bestärken, ihr Wissen, ihre Potenziale und Fähigkeiten vermehrt sicht- und nutzbar zu machen

Die angebotenen Leistungen des Referats konzentrieren sich auf drei Stoßrichtungen:

- **Mentoring:** Teilnahme am Helene Wastl Medizin Mentoring-Programm für Mentees
- **Information & Training:** Weiterbildungsangebote zur Karriereförderung
- **Networking:** Angebote mit dem Ziel der horizontalen & vertikalen Vernetzung von Frauen in der Medizin und (Self-) Empowerment

---

## Universität Salzburg

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen AKG

Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** hat die Aufgabe, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts durch Organe der Universität entgegenzuwirken und unterstützt die Universität bei der Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zur Gleichbehandlung.

Entsprechend dem **UG 02** und dem **Frauenförderungsplan** der Universität Salzburg handelt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unabhängig und weisungsfrei und ist zu sämtlichen Personalaufnahmeverfahren der Universität beizuziehen.

### Aufgaben des AKG

Mitwirkung in sämtlichen **Personalaufnahmeverfahren** an der Universität Salzburg bei

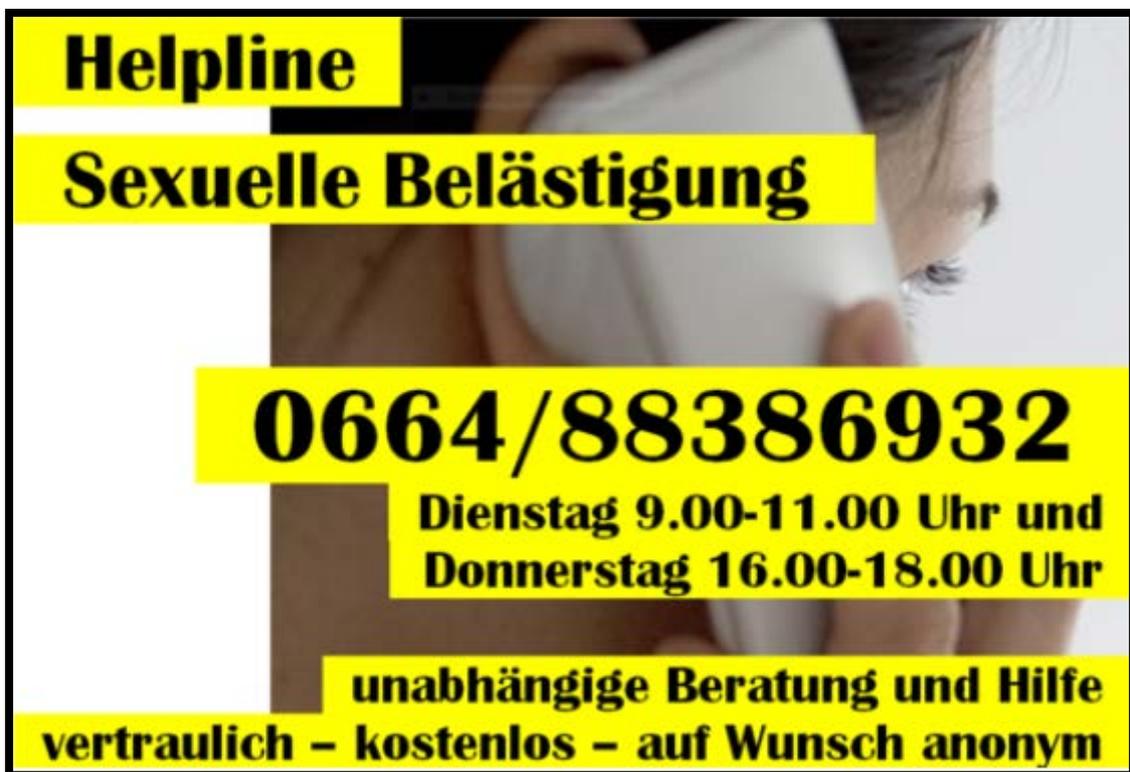
- Ausschreibung

- Auswahl
- Besetzung
- Teilnahme an **Berufungs- und Habilitationskommissionen**
- Überprüfung der Umsetzung des Frauenförderungsplans der Universität Salzburg
- Überprüfung der Einhaltung der **50%Frauenquote** in allen universitären Kollegialorganen
- **Formular zur Erhebung der 50%Frauenquote** in den Kommissionen
- **Beratung** in Gleichbehandlungsfragen
- Zuständigkeit bei Diskriminierungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- Sensibilisierung in geschlechtsspezifischen Fragen
- Gezielte **frauenfördernde Maßnahmen** durch Vergabe von Stipendien

## Helpline Sexuelle Belästigung

*Eine Kooperation der Salzburger Universitäten (PLUS, MOZ & PMU), des Landes Salzburg und der Salzburger Landeskliniken*

Auch Sie können sich wehren!



**Helpline**

**Sexuelle Belästigung**

**0664/88386932**

**Dienstag 9.00-11.00 Uhr und  
Donnerstag 16.00-18.00 Uhr**

**unabhängige Beratung und Hilfe  
vertraulich – kostenlos – auf Wunsch anonym**

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt! Die Betroffenen fühlen sich oft zutiefst verunsichert, verzweifelt, ohnmächtig und gedemütigt.

***Die Formen sexueller Belästigung sind vielfältig! Es gibt keinen Grund, sich nicht beraten zu lassen!***

Betroffene oder die Menschen und FreundInnen, denen sie sich anvertrauen, wissen oft nicht, an wen sie sich ohne Angst vor eventuell auftretenden, negativen Folgen wenden können, um die Möglichkeiten sich zu wehren kennenzulernen.

**Die "Helpline Sexuelle Belästigung" nimmt Ihren Anruf anonym entgegen und geht individuell auf Ihre Situation und Ihre Bedürfnisse ein.**

Auf Wunsch informiert Sie die Rechtsexpertin des Gewaltschutzzentrums Salzburg auch gern über die rechtliche Situation und die Möglichkeit, rechtliche Mittel zu ergreifen.

**Egal, ob es Sie selbst oder eine/n FreundIn betrifft: zögern Sie bitte nicht und rufen Sie einfach an!**

---

## Mozarteum Salzburg

---

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen **AKG** ist ein gemäß Universitätsgesetz 2002 vom Senat eingesetztes Kollegialorgan.

Seine aus den Rechtsgrundlagen des Universitätsgesetzes sowie des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes erwachsenden Aufgaben und Rechte werden durch die einzelnen AKG-Mitglieder oder durch den AKG als Gremium wahrgenommen.

#### Zielsetzungen:

Folgende Zielsetzungen sind zentrale Anliegen:

- Schaffung eines positiven, wertschätzenden und diskriminierungsfreien Arbeitsklimas
- Abwicklung fairer, transparenter Personalaufnahmeverfahren
- Gleichstellung von Frauen und Männern
- Umsetzung des Frauenförderungsplanes in Zusammenarbeit mit dem Institut für Gleichstellung und Gender Studies
- Geschlechtergerechte Sprache

#### Maßnahmen:

Die aus den Zielsetzungen abgeleiteten Maßnahmen bestimmen die Arbeit des Arbeitskreises

- Bewusstseinsarbeit zur Förderung eines menschenfreundlichen Arbeitsklimas.
- Einschreiten gegen diskriminierendes Vorgehen und Verhalten aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung.
- Hinwirken auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch.
- Vertrauliche Beratung bei sexuellen und anderen Belästigungen.
- Vermittlung bei Entgelt-Ungleichbehandlung.
- Ausübung von Informations-, Mitwirkungs- und Kontrollrechten bei Besetzungs-, Aufnahme- und Berufungsverfahren.
- Überprüfung der gesetzlich geforderten geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane.
- Mitarbeit in der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Beteiligung an der Entwicklung neuer Strategien zur Vereinbarkeit von Universitätstätigkeit und Familie.
- Vernetzung mit inner- und interuniversitären Einrichtungen.

- Nutzung von Fortbildungsangeboten zu den wesentlichen Belangen der Verantwortungsbereiche.

## Johannes Kepler Universität Linz

---

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Wir sind ein, vom Gesetz eingerichtetes, unabhängiges und weisungsfreies Gremium.

Uns sind drei große Aufgabenbereiche zugeteilt:

- Wir wirken Diskriminierungen von Universitätsangehörigen aufgrund des Geschlechtes, der Ethnie, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegen.
- Wir tragen Sorge dafür, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität zügig voranschreitet. So setzen wir uns für das unterrepräsentierte Geschlecht ein und achten auf die Einhaltung des Frauenförderungsplanes der JKU und auf die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen.
- Wir engagieren uns für die Anliegen und Bedürfnisse von Mobbing- und Konfliktbetroffenen und beraten Opfer strafbarer Handlungen.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben sind uns umfassende Kontroll- und Beratungsrechte eingeräumt. Im Zuge des Gender Mainstreaming sind wir in die strategische Entwicklung der Universität ebenso eingebunden wie in alle Personalverfahren, sowohl bei der Ausschreibung als auch bei der konkreten Personalauswahl. Ferner sind wir mit Mitwirkungsrechten in Habilitationskommissionen ausgestattet.

### Unser Angebot

Wir beraten und unterstützen Sie in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Frauenförderung sowie in Diskriminierungsfragen im Hinblick auf Ihr Geschlecht, Ihre ethnische Zugehörigkeit, Ihre Religion, Ihre Weltanschauung, Ihr Alter oder Ihre sexuelle Orientierung.

Wenn Sie sich aus oben genannten Gründen diskriminiert oder (sexuell) belästigt fühlen und glauben nicht mehr alleine zurechtzukommen, dann sind wir Ihre AnsprechpartnerInnen.

Wir engagieren uns für die Anliegen und Bedürfnisse von Mobbing- und Konfliktbetroffenen, um konstruktive Lösungen zu finden. Wir sind ein weisungsfreies und unabhängiges Gremium und behandeln Ihr Anliegen vertraulich.

Unser Anliegen ist es, diskriminierende Entscheidungen und Strukturen schon im Ansatz zu erkennen und zu verhindern. Wo das nicht gelingt, haben wir das Recht die Schiedskommission bzw die Bundes-Gleichbehandlungskommission anzurufen.

### Unser Angebot

Wir beraten und unterstützen Sie in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Frauenförderung sowie in Diskriminierungsfragen im Hinblick auf Ihr Geschlecht, Ihre ethnische Zugehörigkeit, Ihre Religion, Ihre Weltanschauung, Ihr Alter oder Ihre sexuelle Orientierung.

Wenn Sie sich aus oben genannten Gründen diskriminiert oder (sexuell) belästigt fühlen und glauben nicht mehr alleine zurechtzukommen, dann sind wir Ihre AnsprechpartnerInnen.

Wir engagieren uns für die Anliegen und Bedürfnisse von Mobbing- und Konfliktbetroffenen, um konstruktive Lösungen zu finden. Wir sind ein weisungsfreies und unabhängiges Gremium und behandeln Ihr Anliegen vertraulich.

Unser Anliegen ist es, diskriminierende Entscheidungen und Strukturen schon im Ansatz zu erkennen und zu verhindern. Wo das nicht gelingt, haben wir das Recht die Schiedskommission bzw die Bundes-Gleichbehandlungskommission anzurufen.

## Abteilung Gender & Diversity Management

Wir beraten das Rektorat in allen Fragestellungen der Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität und koordinieren die interne Kommunikation der universitären Einrichtungen, die sich mit Frauenfragen und gleichstellungspolitischen Anliegen beschäftigen. Zudem werden Strategien und Maßnahmen für die Gleichstellungspolitik zur Umsetzung des Prinzips „Gender Mainstreaming“ konzipiert und verwirklicht.

**Unser Sekretariat ist zu folgenden Zeiten für Dich da:**

<b>Montag</b>	08.30 - 14.00 Uhr
<b>Dienstag</b>	08.30 - 14.00 Uhr
<b>Mittwoch</b>	08.30 - 14.00 Uhr
<b>Donnerstag</b>	08.30 - 12.00 Uhr
<b>Freitag</b>	08.30 - 12.00 Uhr

„Gender & Diversity Management an der JKU bedeutet: Förderung eines Kulturwandels zugunsten von sozialer Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an der Universität (entsprechend Ziel 8 des gö UEP)“

MARGIT WAID  
LEITUNG ABTEILUNG GENDER & DIVERSITY MANAGEMENT



## Leitung

Name	Raum	Durchwahl	E-Mail
<u>Dr.<sup>in</sup> Margit Waid</u>	HF006	3020	margit.waid@jku.at

## Stellvertretende Leitung

Name	Raum	Durchwahl	E-Mail
<u>Mag.<sup>a</sup> Sandra Nuspl, MBA</u>	HF128	3029	sandra.nuspl@jku.at

## Berichtswesen

Name	Raum	Durchwahl	E-Mail
<u>Martina Wallner, BA</u>	HF129	3026	martina.wallner@jku.at

## Referat Gender Competence

### Leitung

Name	Raum	Durchwahl	E-Mail
<u>Mag.<sup>a</sup> Sandra Nuspl, MBA</u>	HF128	3029	sandra.nuspl@jku.at

### MitarbeiterInnen

Name	Raum	Durchwahl	E-Mail
<u>Ing.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Marianne Littringer</u>	HF131	3224	marianne.littringer@jku.at
<u>Mag.<sup>a</sup> Irmgard Wörtl</u>	HF129	3028	irmgard.woertl@jku.at

# Referat Diversity Competence

## Leitung

Name	Raum	Durchwahl	E-Mail
<u>Mag.<sup>a</sup> Susanne Kaufmann (dzt. karenziert)</u>			susanne.kaufmann@jku.at
<u>Dr.<sup>in</sup> Margit Waid</u>	HF006	3020	margit.waid@jku.at

## MitarbeiterInnen

Name	Raum	Durchwahl	E-Mail
<u>Mag.<sup>a</sup> Marietta Hainzer, MBA</u>	HF130	3025	marietta.hainzer@jku.at

## Sekretariat

Name	Raum	Durchwahl	E-Mail
<u>Silvia Weilguni</u>	HF005	3021	silvia.weilguni@jku.at

## Karenzierte Mitarbeiterinnen

Name	Raum	Durchwahl	E-Mail
<u>Mag.<sup>a</sup> Susanne Kaufmann</u>			susanne.kaufmann@jku.at
<u>LAbg. Mag.<sup>a</sup> Maria Buchmayr</u>			gd@jku.at

## Ziele und Aufgaben von Gender & Diversity

### Ziele

- Förderung der geschlechterdemokratischen und diversitätsspezifischen Unternehmenskultur.
- Steigerung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen
- Etablierung von Frauenförderprogrammen mit Breitenwirkung
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Diversität

### Aufgaben

- Berichtslegung und Analyse von gleichstellungsrelevanten sowie diversitätsspezifischen Daten zu allen Universitätsangehörigen
- Konzeption von Strategien zur Umsetzung des Prinzips "Gender Mainstreaming" und "Diversity"
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen der Weiterbildung und Frauenförderung
- Maßnahmen zur Karriereberatung und -planung
- Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

# **Satzungsbestimmung (JKU Linz)**

**gemäß § 19 Abs 2 Z 7 UG 2002**

## **Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik**

Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der  
Gleichstellung und der Frauenförderung

Gemäß § 19 Abs 2 Z 7 UG 2002 ist in der Satzung die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung zu regeln.

Zur Erfüllung der genannten Aufgaben ist an der Johannes Kepler Universität Linz eine Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik eingerichtet, die der Rektorin bzw. dem Rektor der Universität zugeordnet ist. Die Stabsabteilung berät das Rektorat in allen Fragestellungen der Gleichstellung und Frauenförderung und koordiniert die interne Kommunikation der universitären Einrichtungen, die sich mit Frauenfragen und gleichstellungspolitischen Anliegen beschäftigen, insbesondere dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dem Institut für Frauen- und Geschlechterforschung und der Österreichischen HochschülerInnenschaft.

Das Rektorat hat sicherzustellen, dass dieser Organisationseinheit die zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben erforderlichen, personellen und finanziellen Ressourcen zugewiesen werden. Die Leiterin bzw. der Leiter der Abteilung für Gleichstellungspolitik muss über eine abgeschlossene Universitätsausbildung verfügen und eine einschlägige Praxis aufweisen.

Alle Universitätseinrichtungen sind verpflichtet, an der Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung und des Gender Mainstreamings unterstützend mitzuwirken, im Besonderen bei folgenden Aufgaben:

- (1) Kommunikation von gleichstellungsrelevanten Anliegen von Universitätsangehörigen der JKU nach innen und außen
- (2) Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Frauenförderung und Sensibilisierung für die Thematik
- (3) Mitwirkung bei der Umsetzung des Frauenförderplans der JKU
- (4) Frauenspezifische Maßnahmen der Personalentwicklung (z.B. interne Weiterbildung, Supervision, Coaching, Mentoring, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- (5) Veranstaltungen zu Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung
- (6) Koordination von Medienservices, Informationsdiensten und Diskussionsplattformen (etwa im Internet)
- (7) Unterstützung dezentraler Initiativen der Gleichstellung und Frauenförderung, z. B. auf der Ebene von Organisationseinheiten
- (8) Kooperation und Vernetzung mit entsprechenden Organen anderer österreichischer und ausländischer Universitäten sowie mit Organisationen im außeruniversitären Bereich in allen Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung
- (9) Konzeption, Initiierung und Durchführung von Projekten, die dem Ziel der Frauenförderung und Gleichstellung dienen. Bereits laufende Projekte sind weiter zu führen. Für auslaufende Projekte sind nach erfolgter Evaluierung entsprechend adaptierte Folgeanträge zu stellen. Dies betrifft beispielsweise die derzeit laufenden und vom ESF und bm:bwk geförderten Projekte FIT-Frauen in die Technik, Anlaufstelle für Kinderbetreuungsfragen und Karrierelinks: Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming- Prämissen.

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen



### Wofür tritt der akg ein?

- Gleichstellung und Gleichbeteiligung der Geschlechter in Wissenschaft, Bildung, Beruf, Kunst und Gesellschaft
- Steigerung der Frauenanteile, vor allem in Führungspositionen, durch Frauenförderung
- Steigerung des Anteils an Menschen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten und Studierenden der Kunstuniversität Linz
- verstärkte Implementierung von Gender Studies
- Transparente, faire und gesetzeskonforme Personalaufnahmeverfahren
- Verwendung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache

### Wogegen tritt der akg ein?

- gegen Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Gesundheitszustand, Alter oder sexueller Orientierung
- gegen Rassismus und Ausgrenzung von Minderheiten
- gegen sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigung, gegen sexuelle Gewalt
- gegen verbale Entmutigung
- gegen die Verwendung stereotyper Rollenbilder

### Wann wende ich mich an den akg?

- bei Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung
- im Falle von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung
- im Falle von sexueller Belästigung, geschlechtsbezogener Belästigung und sexueller Gewalt
- im Falle von Mobbing aufgrund einer der oben genannten Diskriminierungstatbestände

### Wie wird der akg tätig?

- Eine von Diskriminierung betroffene Person kann sich an den Arbeitskreis wenden und ein beratendes Gespräch entweder mit einem einzelnen Mitglied oder mit dem gesamten Arbeitskreis führen.
- Anfragen und Beschwerden an den Arbeitskreis werden selbstverständlich vertraulich und auf Wunsch anonym behandelt. Alle damit befassten Personen unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

### Weitere Schritte können sein:

- Schlichtungsgespräche mit den beteiligten Personen und/oder mit den Vorgesetzten
- Empfehlung an weitere interne und externe Beratungsstellen
- Einspruch gegen eine Personalentscheidung bei dem entsprechenden Organ
- Anrufung der Schiedskommission
- Antrag auf Erstellung eines Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission (bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zum Bund)

## Mitglieder:

### **Professor\_innen**

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup>art. Brigitte VASICEK (Stellvertretende Vorsitzende)  
brigitte.vasicek@ufg.at

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup>phil. Karin HARRASSER  
karin.harrasser@ufg.at

A.Univ.-Prof. Rainer ZENDRON (Ersatzmitglied)  
rainer.zendron@ufg.at

### **Künstlerisch-wissenschaftliches Personal**

Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup>phil. Angela KOCH (Vorsitzende)  
angela.koch@ufg.at

Univ.-Ass.<sup>in</sup> Nina WENHART M.A.  
nina.wenhardt@ufg.at

Univ.-Ass. Mag.art. Dariusz KOWALSKI (Ersatzmitglied)  
dariusz.kowalski@ufg.at

### **Allgemeines Universitätspersonal**

Mag.<sup>a</sup>iur. Karina KOLLER (Stellvertretende Vorsitzende)  
karina.koller@ufg.at

Kristina HAUSER, MA  
kristina.hauser@ufg.at

Sonja WINTERSBERGER (Ersatzmitglied)  
sonja.wintersberger@ufg.at

### **Studierende**

Lena HOTTNER  
lena.hottner@ufg.at

Verena Mayrhofer  
verena.mayrhofer@ufg.at

Maria FEICHTENBÖCK (Ersatzmitglied)  
maria.feichtenboeck@ufg.at

## Rechtsgrundlagen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist ein, gemäß §42 Universitätsgesetz 2002 eingerichtetes, Kollegialorgan und hat die Aufgabe, Diskriminierungen durch Universitätsorgane entgegenzuwirken und Angehörige und Organe der Universität in Gleichbehandlungsfragen zu beraten.

Er bietet Student\_innen, Mitarbeiter\_innen der Verwaltung sowie des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sowie auf Grund der ethischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der

sexuellen Orientierung, Information, vertrauliche Beratung und Begleitung an (wie z. B. In Fällen von verbale Entmutigung oder sexuelle Belästigung).

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat sich bei einem begründeten Verdacht von Diskriminierung, z. B. im Rahmen einer Personalentscheidung, einzuschalten. Laut Satzung der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung hat der Arbeitskreis 12 Mitglieder (davon 4 Ersatzmitglieder), die vom Senat für die Dauer von drei Jahren entsandt werden. Der Arbeitskreis ist paritätisch besetzt, d.h. Studierende, Mittelbau, Professor\_innen und allgemeines Verwaltungspersonal sind mit jeweils drei (2+1) Mitgliedern vollkommen gleichberechtigt vertreten.

Der Arbeitskreis hat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben das Recht auf Auskunft in allen inneruniversitären Angelegenheiten und kontrolliert alle Personalauswahlverfahren der Universität. Seine Mitglieder agieren weisungsfrei und unabhängig und unterliegen der Amtsverschwiegenheit. Die konkreten Rechte und Pflichten des Arbeitskreises ergeben sich aus §42 UG 2002, dem Frauenförderungsplan (insb. §§52 ff) und der Satzung der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung, sowie dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

## Alpen-Adria Universität Klagenfurt

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

#### Büro für Gleichbehandlungsfragen

Per E-Mail oder telefonisch können Sie jederzeit einen Termin für ein ausführliches persönliches Gespräch mit einer Vertreterin oder einem Vertreter des akGLEICH vereinbaren. Ihr Anliegen wird von uns selbstverständlich vertraulich behandelt, alle damit befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

E-Mail: [akg.buero@aau.at](mailto:akg.buero@aau.at)  
Telefon: +43 463 2700 8609

#### Kurzprofil und Aufgaben

An jeder österreichischen Universität ist gemäß § 42 Abs 1 UG vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten. Aufgabe dieses Kollegialorgans ist es, **Diskriminierungen durch Universitätsorgane** auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung **entgegenzuwirken** und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten **zu beraten und zu unterstützen**. Weiters ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mit Fragen der Frauenförderung befasst (§ 42 Abs 1 UG iVm § 41 Abs 2 B-GIBG). Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weitgehende Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte eingeräumt.

Vorsitz

...



Univ.-Prof. Dr. Holger Roschk  
Vorsitzender



Assoc. Prof. Dr. Eva-Maria Graf  
1. Stellvertretende Vorsitzende



Jennifer Havalec  
2. Stellvertretende Vorsitzende

### Profil

Das Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien (UZFG) ist eine besondere universitäre Einrichtung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Es wurde aus der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung (2001-2006) entwickelt.

Das UZFG umfasst folgende **Aufgabengebiete**:

- Förderung und Koordination von Geschlechterdemokratischer Lehre, sowie Konzeption und Durchführung von Frauen- und Geschlechterstudien
- Förderung und Koordination von Geschlechterdemokratischer Forschung, sowie Konzeption und Durchführung von Frauen- und Geschlechterforschung
- StudentInnenförderung durch Angebote im Bereich der geschlechterdemokratischen Bildung
- Frauenförderung und Gleichstellung
- Nationale und Internationale Kooperation und Vernetzung mit Frauen- und Gendereinrichtungen

Das Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien ist eine Organisationseinrichtung gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002.

### Frauenförderung und Gleichstellung an der AAU

Seit Anfang 2017 ist das UZFG um das Aufgabengebiet der Frauenförderung und Gleichstellung erweitert worden. Derzeit gehören zu den wesentlichsten Tätigkeiten:

- Erhebung und Aufbereitung von gleichstellungsrelevanten Daten der AAU
- Initiierung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Hinblick auf Karriereperspektiven (z.B. Workshops für Prae- und Post Docs)
- Maßnahmen zur Förderung von Gender- und Diversitätskompetenzen für Universitätsangehörige in Zusammenarbeit mit der Internen Weiterbildung (z.B. Gendersensible Didaktik)
- Mitarbeit bei der Konzeption des Gleichstellungsplans
- Nationale und internationale Kooperation und Vernetzung mit Frauen- und Gendereinrichtungen (z.B. mit akGLEICH, ÖH-Frauen- und Queerreferat, Genderplattform Österreich, etc.)
- Öffentlichkeitsarbeit (Erstellung von Informationsfolder, Leitfäden, Checklisten etc.)
- Sensibilisierungsveranstaltungen

### Kontakt

Sterneckstraße 15  
9020 Klagenfurt am Wörthersee  
T + 43 463 2700 1022  
F + 43 463 2700 6199  
E-Mail: [gender.zentrum \[at\] aau.at](mailto:gender.zentrum[at]aau.at)

### Öffnungszeiten

Montag bis Donnerstag  
09:00-12:00 Uhr

## Leitung



Sen. Scientist Mag. Dr. Kirstin

Mertlitsch

Leiterin

+43 463 2700 1020

[Kirstin.Mertlitsch \[at\] aau.at](mailto:Kirstin.Mertlitsch[at]aau.at)

S.2.03

[→ Zur Person](#)



Mag. Maria Mucke

Stellvertretende Leiterin, Akademische

Fachkraft für Frauenförderung &

Gleichstellung

+43 463 2700 1028

[Maria.Mucke \[at\] aau.at](mailto:Maria.Mucke[at]aau.at)

S.2.08

[→ Zur Person](#)

---

## Montanuniversität Leoben

### ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

#### Aufgaben

Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen basieren auf dem Universitätsgesetz, dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Frauenförderungsplan der Montanuniversität.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wurde vom Senat der Montanuniversität eingerichtet und hat die Aufgabe Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Der Arbeitskreis hat das Recht auf Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan.

Zu den gesetzlich vorgegebenen Aufgabenbereichen des Arbeitskreises zählen das Informations-, Mitwirkungs- und Kontrollrechte in Gleichbehandlungsfragen bzw. Personalangelegenheiten und die Mitwirkung und Kontrolle in Berufungs- und Habilitationsverfahren. Der Arbeitskreis setzt sich für den Schutz vor Diskriminierung und die Vermeidung von Benachteiligung ein.

## Karl-Franzens-Universität Graz

---

### Der AKGL

Wir über uns



Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat die Aufgaben

- **Diskriminierungen** durch Universitätsorgane
  - auf Grund des Geschlechts
  - sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung**entgegenzuwirken**
- und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten **zu beraten und zu unterstützen** (§ 42 Abs 1 UG).

Ferner ist der AKGL mit Fragen der **Frauenförderung** befasst (§ 42 Abs 1 UG iVm § 41 Abs 2 B-GIBG).

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weitgehende **Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte** eingeräumt.

**SELBSTVERSTÄNDLICH BEHANDELN WIR IHR ANLIEGEN VERTRAULICH - DIE MITGLIEDER DES AKGL UNTERLIEGEN DER AMTSVERSCHWIEGENHEIT!**

## Kontakt

Vorsitz

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner

## Wer?

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) ist ein gesetzlich eingerichtetes Universitätsorgan (vgl § 42 Abs 1 UG), in dem Angehörige des wissenschaftlichen und des allgemeinen Personals sowie Studierende mitwirken. Gemäß Satzungsteil Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gehören diesem an der KFU 24 Mitglieder und 12 Ersatzmitglieder an. Zuständig für die Fakultäten/Organisationseinheiten sind die Koordinationsbeauftragten.

## Was macht der AKGL?

Aufgabe des AKGL ist es, Diskriminierungen durch Universitätsangehörige entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichbehandlung sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG). Ferner ist der AKGL mit Fragen der Frauenförderung befasst (§ 42 Abs 1 UG iVm § 41 Abs 2 B-GIBG). Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben sind dem AKGL weitgehende Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte eingeräumt.

## Für wen?

Der AKGL ist für alle Angehörigen der Karl-Franzens-Universität Graz zuständig: Sowohl Angehörige des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals als auch Studierende können sich in Fragen der Gleichbehandlung beziehungsweise [Diskriminierung](#), [Frauenförderung](#), [sexueller Belästigung](#) oder [Mobbing](#) an den AKGL wenden.

Die Mitglieder des AKGL sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (vgl Art 81c B-VG, § 42 Abs 3 UG). Seine Mitglieder unterliegen der Amtsverschwiegenheit (vgl Art 20 Abs 3 B-VG, § 48 UG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden (vgl § 42 Abs 3 UG).

Diskretion, Wahrung der Anonymität und die Selbstbestimmung der Personen, die sich an uns wenden, haben für uns oberste Priorität. Der AKGL setzt grundsätzlich Schritte oder Maßnahmen nur nach ausdrücklicher Absprache mit den Betroffenen.

## Wann wende ich mich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen?

- bei Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung
- im Falle von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- im Falle von sexueller Belästigung, geschlechtsbezogener Belästigung/Mobbing und sexueller Gewalt
- im Falle von Belästigungen/Mobbing im Zusammenhang mit einem der oben genannten Diskriminierungstatbestände
- bei Fragen zu Personalverfahren an der Karl-Franzens-Universität Graz

- bei Fragen in Hinblick auf die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kommissionen

## Sexualisierte Belästigung



Zu den Aufgaben des AKGL gehört die Beratung und Unterstützung von Universitätsangehörigen (also Studierenden, WissenschaftlerInnen und allgemeinem Universitätspersonal der Universität Graz), z.B. bei Fragestellungen in Zusammenhang mit sexualisierter Belästigung, Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und sonstiger Diskriminierung. Mit der folgenden Zusammenstellung von Informationen können Sie sich einen ersten Einblick in diesen Themenbereich verschaffen.

!!!

**Sollten Sie von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung oder Mobbing bzw. Belästigung betroffen sein, können Sie gerne einen persönlichen Termin für ein vertrauliches Beratungsgespräch vereinbaren.**

**Sie können sich auch anonym an uns wenden.**

**Wir behandeln Ihr Anliegen selbstverständlich vertraulich.**

## FAQ Sexualisierte Belästigung:

### **Wann kann von sexueller bzw. sexualisierter Belästigung\* gesprochen werden?**

Sexuelle bzw. sexualisierte Belästigung ist eine Form der **Gewalt** und des **Missbrauchs**. Es ist keine Annäherung, die auf Gegenseitigkeit beruht, sondern die **Gegen den Willen** einer der beteiligten Seiten geschieht. Sexuelle Belästigung ist eine Form psychischer und/oder physischer Gewalt. Belästigende Personen versuchen, Macht und Überlegenheit zu demonstrieren und **verletzen die Würde der Betroffenen**.

Sexuelle Belästigung ist ein **Delikt**, das Rechtsfolgen nach sich ziehen kann. Das Bundesgleichbehandlungsgesetz legt fest, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eine Dienstpflichtverletzung darstellt. Sexuelle Belästigung wird explizit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes deklariert.

Oft kann es schwierig erscheinen, das Erlebte einzuordnen. Die Grenze zwischen sexueller Annäherung und sexualisierter Machtausübung kann manchmal verschwimmen. Es kann hilfreich sein, die Situation zu reflektieren und dabei gut auf sich selbst zu hören.

Sexualität beruht auf Gegenseitigkeit. Handlungen, die ohne das Einverständnis einer Seite zustande kommen, können zu sexualisierter Belästigung zählen. Die Ablehnung der Handlung zum Ausdruck zu bringen, ist ein wichtiger Schritt.

\* 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 (siehe Broschüre der Beratungsstelle Tara bzw. gewaltinfo.at). Dies trifft gleichermaßen auf sexualisierte Belästigung zu."

### **Was zählt zu sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz?**

Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz kann visuell, verbal oder körperlich sein. Beispiele dafür sind:

- Pornografische Bilder oder Poster von Pin-ups im Arbeitsbereich (auch am PC)
- Anstarren, taxierende Blicke
- anzügliche Witze, Hinterherpfeifen, anzügliche Bemerkungen
- eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht
- Telefongespräche, Briefe, E-Mails oder SMS-Nachrichten mit sexuellen Anspielungen
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung
- zufällige/gezielte körperliche Berührungen (z.B. Po-Kneifen und -Klapsen)
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- exhibitionistische Handlungen

### **Welche Folgen kann sexualisierte Belästigung haben?**

Sexualisierte Belästigung kann sich unterschiedlich auswirken. Es kann zu psychischen Beeinträchtigungen wie z.B. zu Angstzuständen, Nervosität, Ess- und Schlafstörungen, Alpträumen, einer Beeinträchtigung der Wahrnehmung, Konzentrations- und Leistungsstörungen oder auch zu einer Depression kommen. Außerdem sind körperliche Folgen wie Kopfschmerzen, Verdauungsschwierigkeiten, Kreislaufbeschwerden usw. möglich. Scham und Peinlichkeit spielen oft eine Rolle. Sich Hilfe von außen zu holen kann in dieser belastenden Situation dabei helfen, psychische und körperliche Reaktionen zu bewältigen.

### **Wie kann ich mich wehren?**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Unrecht, gegen das sich jede betroffene Person wehren sollte. Ignorieren, aus dem Weg gehen oder Verändern von Gewohnheiten führt grundsätzlich nicht zum Ziel. Die Situation ändert sich meist nicht und wird auf Dauer unerträglich. Folgende Möglichkeiten können in Betracht gezogen werden:

- **Keine Schuldgefühle haben:** Nehmen Sie die eigenen Gefühle und Wahrnehmungen ernst. Es kommt auf Ihr subjektives Empfinden an.
- **Abwehren, statt ignorieren!** Bringen Sie Ihren Unmut über unerwünschte Berührungen oder andere Zudringlichkeiten deutlich zum Ausdruck! Weisen Sie die Belästigung energisch und direkt zurück.

- Sichern Sie **Beweise!** Dokumentieren Sie die Vorfälle schriftlich.
- Fordern Sie, dass ein derartiges Verhalten Ihnen gegenüber künftig zu unterlassen ist.
- **Ansprechen!** Sprechen Sie mit Personen Ihres Vertrauens, aber achten Sie darauf, dass die Informationen vertraulich behandelt werden. Wenn die Belästigerin/der Belästiger ihr/sein Verhalten nicht ändert, melden Sie die Vorfälle Ihrer Vorgesetzten/Ihrem Vorgesetzten.
- Wenn Sie das Verhalten der Belästigerin/des Belästigers öffentlich machen, ist es wichtig, rechtzeitig eine geeignete Strategie für den Fall zu entwerfen, dass diese/dieser die Vorwürfe von sich weist.
- Personen, die mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung konfrontiert werden, neigen dazu, zurückzuschlagen. Klagen wegen übler Nachrede können folgen. Suchen Sie daher Verbündete, kompetente Unterstützerinnen/Unterstützer (AKGL/Betriebsrat/ÖH usw).
- **Lassen** Sie sich von kompetenter Seite **beraten**. Sie können sich jederzeit mit der Bitte um ein vertrauliches Gespräch an uns wenden.

### Was kann ich als Führungskraft tun?

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung durch KollegInnen bzw. Dritte zu schützen. Es zählt daher zu den Aufgaben von Führungskräften, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sexuelle Belästigung keinen Platz hat. Zu den Pflichten der ArbeitgeberInnen gehören beispielsweise der Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung und der Intimsphäre durch konkrete und präventive Abhilfe, das unverzügliche Einschreiten und die Klärung des Sachverhalts (vgl. § 8 Abs 1 Z 2 B-GIBG). Führungskräfte müssen angemessene Abhilfemaßnahmen schaffen, um die Betroffenen zu schützen. Gerne können Sie sich bei Fragen vertraulich an uns wenden.

### Wo finde ich noch weitere Informationen zu diesem Thema? (Erste Hilfe-Maßnahmen)

Weitere Informationen finden Sie z.B. in der Broschüre "**Sexualisierte Belästigung: Gegenstrategien und Verhaltensvorschläge**" der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz und in der Broschüre "**Sexualisierte Gewalt und Trauma**" der Beratungsstelle Tara.

Weitere hilfreiche Informationen finden Sie auch auf der Webseite des Bundeskanzleramtes. Zusätzlich können Sie unter dem Punkt "weiterführende Informationen" links oben sowie im Menüpunkt "Links und weitere Infomaterialien" weitere hilfreiche Informationen finden.

### An wen kann ich mich wenden, wenn ich ein persönliches Gespräch führen möchte?

Die Mitglieder des AKGL stehen gerne für ein vertrauliches (wenn gewünscht auch anonymes) Gespräch zur Verfügung. Alle Mitglieder des AKGL unterliegen der Amtsverschwiegenheit. Ihr Anliegen wird absolut vertraulich behandelt und weitere Maßnahmen werden nur auf Ihren ausdrücklichen Wunsch gesetzt. Es ist daher möglich, ein Gespräch zu führen, in dem Sie Ihr Anliegen für sich klären können, ohne dass danach weitere Schritte gesetzt werden - über das Setzen weiterer Maßnahmen entscheiden Sie selbst. Einen Beratungstermin können Sie per E-Mail unter [akgl\(at\)uni-graz.at](mailto:akgl(at)uni-graz.at) oder per Anruf unter 0316/380-1028 vereinbaren.

In erster Linie stehen für Gespräche die Vorsitzende des AKGL, Frau Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner, Pastoralpsychologin und Lebens- und Sozialberaterin, sowie Frau Mag.

Ulrike Schustaczek, Juristin, Mediatorin und Coach, zur Verfügung. Weiters aber auch unsere Koordinationsbeauftragten und Mitglieder des AKGL.



## Medizinische Universität Graz

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen



Aufgabe des AKGL ist es, Diskriminierungen durch Universitätsangehörige entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichbehandlung sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs. 1 UG). Ferner ist der AKGL mit Fragen der Frauenförderung befasst (§ 42 Abs. 1 UG iVm § 41 Abs. 2 B-GIBG). Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben sind dem AKGL weitgehende Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte eingeräumt.

Die Mitglieder des AKGL beraten und unterstützen Sie in:

- Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Fragen der Frauenförderung

- Diskriminierungsfragen in Hinblick auf
  - Geschlecht
  - ethnische Zugehörigkeit
  - Religion
  - Weltanschauung
  - Alter
  - sexuelle Orientierung

Zu den Zielen unserer Arbeit gehören:

- Schutz vor Diskriminierungen
- Vermeidung von Benachteiligungen
- Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten, insbesondere in Führungspositionen

---

## **Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)**

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist ein vom Senat eingerichtetes Kollegialorgan und steht gleichermaßen Studierenden und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz zur Verfügung. Seine Aufgabe ist es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

---

## **Technische Universität Graz**

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wirkt Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion bzw. Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung an der Universität entgegen.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bietet Information und Unterstützung für alle Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Bewerberinnen und Bewerber der TU Graz. Sie alle können sich im Falle von Diskriminierung an Mitglieder des Arbeitskreises wenden. Personen können persönlich, auf Wunsch auch anonym, jedenfalls vertraulich, beraten werden.

Die Mitglieder des Arbeitskreises sind weisungsfrei und unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Bei Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen können sich Angehörige der TU Graz an die [Behindertenvertrauensperson der TU Graz](#) wenden.

## Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

### **Personalaufnahmeverfahren**

Die Mitwirkung bei Personalaufnahmeverfahren von der Ausschreibung bis zur Aufnahme gehört zu den Hauptaufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

### **Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing**

Sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Der Arbeitskreis bietet vertrauliche Beratung und Unterstützung.

### **Beratung und Unterstützung der Universität**

Die Mitglieder des Arbeitskreises beraten und unterstützen das Rektorat, den Senat und andere Organisationseinheiten der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung.

### **Weitere Aufgaben**

- Durchführung von präventiven Maßnahmen, um Diskriminierung zu verhindern
- Erhebung von Beschwerden an die [Schiedskommission](#) einbringen
- Ausarbeitung eines jährlichen Tätigkeitsberichts für den Universitätsrat und das Rektorat
- Unterstützung der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Gender- und Diversität in Technik und Naturwissenschaften durch den [Preis für Gender und Diversität](#)

### **Ziele**

- Gleichstellung und Frauenförderung
- Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) gemäß B-GIBG

## Vorsitzende



Vorsitzende

Barbara HERZ

MSc Ing.

Tel.: +43 316 873 6099/6110

[herz@tugraz.at](mailto:herz@tugraz.at) 



1. Stellvertreterin

Gudrun HAAGE

Dipl.-Ing.

Tel.: +43 316 873 6078

[gudrun.haage@tugraz.at](mailto:gudrun.haage@tugraz.at) 



2. Stellvertreterin

Daniela FUCHS-HANUSCH

Assoc.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn.

Tel.: +43 316 873 8378

[fuchs-hanusch@tugraz.at](mailto:fuchs-hanusch@tugraz.at) 



## Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen



Information, Koordination und Beratung

Alexandra FRANTHALL

Tel.: +43 316 873 6094

[alexandra.franthall@tugraz.at](mailto:alexandra.franthall@tugraz.at) 



Information, Koordination und Beratung

Michaela KRENN

Tel.: +43 316 873 6093

[michaela.krenn@tugraz.at](mailto:michaela.krenn@tugraz.at) 



## Büro für Gleichstellung und Frauenförderung

Diversität aufzeigen und ermöglichen, Frauen und Männern Chancengleichheit bieten, Mädchen und junge Frauen für Technik und Naturwissenschaften begeistern, Partnerschaft, Familie und Beruf bzw. Studium gut vereinbaren – so unterschiedlich diese Themen sind, haben sie doch etwas gemeinsam: Die TU Graz nimmt diese gesellschaftspolitischen Ziele der Gleichstellung ernst und schafft die notwendigen Strukturen.

Das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung unterstützt das Rektorat bei der Umsetzung dieser gesellschaftspolitischen Ziele.

Die Mitarbeiterinnen des Büros

- beschäftigen sich mit der Vielfalt von Lebensentwürfen und Lebensphasen sowie möglichen Barrieren, die aus dieser Unterschiedlichkeit im universitären Leben entstehen.
- initiieren Prozesse an der TU Graz, die dazu beitragen, individuelle Unterschiede wie Alter, Religion und Weltanschauung, ethnische Herkunft, etc. als Potenzial zu erkennen und zu nutzen.
- setzen Impulse, um junge Menschen unabhängig von gängigen Rollenzuschreibungen für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern.
- verstehen sich als Anlauf-, Service- und Beratungsstelle.

## Aufgaben der Stabsstelle Büro für Gleichstellung und Frauenförderung

- Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung in Abstimmung mit dem Rektorat, dem [Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen](#) und weiteren Interessensgruppen
- Koordination der Umsetzung der Gleichstellung, der Frauenförderung und der Geschlechterforschung in Zusammenarbeit mit dem [Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen](#)
- Durchführung von strategischen Projekten zu Diversitätsmanagement und Gender Mainstreaming.

Beispiele:

- Checkliste für ein diversitätsbewusstes Forschungsdesign
- Entwicklung der Begriffssammlung zu Diversität verbunden mit einem Studierendenwettbewerb zur bildlichen Gestaltung
- Entwicklung eines Leitfadens zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch
- Mitarbeit am Aufbau eines Gender Controllings
- Initiierung der Serviceeinrichtung Barrierefrei Studieren

## Das Team



Barbara HERZ  
MSc Ing.  
Tel.: +43 316 873 6099/6110  
[herz@tugraz.at](mailto:herz@tugraz.at) ✉

### AUFGABENGEBIETE

- Leitung der Stabsstelle Büro für Gleichstellung und Frauenförderung
- [Leading Women >](#)



Armanda PILINGER  
Tel.: +43 316 873 6090  
[a.pilinger@tugraz.at](mailto:a.pilinger@tugraz.at) ✉

### AUFGABENGEBIETE:

- Stellvertretende Leitung der Stabsstelle Büro für Gleichstellung und Frauenförderung
- [Dual Career Services der TU Graz >](#) und [Dual Career Service der fünf Steirischen Universitäten](#) ✉
- [Diversity Management & Gender Mainstreaming >](#)
- [Beratung bei Integration von Diversitäts- und Genderaspekten in Forschungsanträgen >](#)





Gudrun HAAGE  
Dipl.-Ing.  
Tel.: +43 316 873 6078  
[gudrun.haage@tugraz.at](mailto:gudrun.haage@tugraz.at)

AUFGABENGEBIETE:

- [Frauenförderung in der Wissenschaft](#) >
- [Nachwuchsförderung für Kinder und Jugendliche](#) >
- [Beratung zur Studienwahl](#) >
- [Schulführungen](#) >
- [Berufsinformationsmessen](#) >
- [Gender & Diversity in der Lehre](#)



Lissa REITHOFER  
Tel.: +43 316 873 6095  
[l.reithofer@tugraz.at](mailto:l.reithofer@tugraz.at)

AUFGABENGEBIETE:

- [Vereinbarkeitsbeauftragte der TU Graz](#) >
- [Willkommenspakete für frischgebackene Eltern](#)
- [Väterkarenz](#)
- [Betreuung und Pflege von Angehörigen](#)
- [KinderUniGraz-Beauftragte der TU Graz](#)



Andrea MAREK  
BA  
Tel.: +43 316 873 6092  
[andrea.marek@tugraz.at](mailto:andrea.marek@tugraz.at)

AUFGABENGEBIETE:

- [Studieninformationsmessen](#) >
- [Finanzverwaltung](#)



Florian UNGERBÖCK  
BSc MSc  
Tel.: +43 316 873 6096  
[f.ungerboeck@tugraz.at](mailto:f.ungerboeck@tugraz.at)

AUFGABENGEBIETE:

- [Nachwuchsförderung für Kinder und Jugendliche](#) >
- [Koordination FIT – Frauen in die Technik Steiermark](#)
- [T<sup>3</sup>UG – Teens treffen Technik](#) > – [Ferialjobs](#)
- [CoMaed – Computer und Mädchen](#) – [Sommercomputerkurse](#)
- [Schulkooperationen](#)
- [Technikerinnen Talk](#) >
- [Beratung zur Studienwahl](#) >
- [Gender & Diversity in der Lehre](#)

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Gemäß § 42 UG 2002 ist an der Universität für Weiterbildung Krems ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) einzurichten. Seine Aufgabe ist es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

Seine aus den Rechtsgrundlagen erwachsenden Aufgaben und Rechte werden durch die Mitglieder einzeln, zu zweit oder durch den AKGL als Gremium wahrgenommen.

## Wofür ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuständig?

### 1. Ungleichbehandlung und Diskriminierung

Der AKGL wirkt Ungleichbehandlung und Diskriminierung entgegen und setzt dies vor allem durch die Begleitung von Personalaufnahmeverfahren um. Darüber hinaus übt der Arbeitskreis Kontrollrechte in sonstigen Personalangelegenheiten (z.B. Beförderung, Weiterbildung, Verleihung von Ehrentiteln) aus und begleitet Berufungsverfahren. Bei Verdacht auf Diskriminierung kann der AKGL die Schiedskommission der Donau-Universität Krems anrufen oder einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens über das Vorliegen von Ungleichbehandlung an die Bundes-Gleichbehandlungskommission stellen.

### 2. Beratung

Der AKGL bietet Beratung in Gleichbehandlungsfragen sowie betreffend Mobbing und (sexuelle) Belästigung. Diese Beratungsleistungen beziehen sich sowohl auf die Beratung und Unterstützung von Universitätsangehörigen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Gleichbehandlung gemäß B-GIBG sowie der Frauenförderung als auch auf die Beratung von Kollegialorganen. Die Abwehr von Diskriminierung bzw. Kontrolle von Gleichbehandlung betrifft die Beratung und Begleitung hinsichtlich geschlechterspezifischer Diskriminierung sowie der Beratung hinsichtlich Antidiskriminierung, d.h. Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Der Arbeitskreis als universitäres Kollegialorgan zur Beratung und Kontrolle von Gleichbehandlung begleitet daher die Umsetzung des Frauenförderplans. Wenn erforderlich, werden Stellungnahmen über universitäre Verordnungen erarbeitet und Verbesserungsvorschläge unterbreitet.

### 3. Vernetzung

Der AKGL nimmt an inner- und interuniversitären (ARGE Universitätsfrauen) Arbeitsgruppen bzw. Vernetzungen teil und informiert über sprachliche Gleichbehandlung, Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Frauenförderung.

Die Ausarbeitung eines jährlichen Tätigkeitsberichts für den Universitätsrat und das Rektorat dokumentieren die Aktivitäten des AKGL.

## Für wen ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuständig?

Der AKGL vertritt im Bedarfsfall wissenschaftliche MitarbeiterInnen (auch Drittmittelbeschäftigte), administratives Personal, ProfessorInnen und Studierende als Angehörige der Universität.

## Welche Rechte hat der AKGL zur Durchsetzung seines Auftrags?

Der AKGL verfügt über folgende Rechte:

- Einsichtsrecht in alle Unterlagen und Daten, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist.
- Recht auf Anrufung der Schiedskommission.
- Anhörung der Vorsitzenden des Arbeitskreises in den Sitzungen des Universitätsrates zu Tagesordnungspunkten, die den AKGL-Aufgabenbereich betreffen.
- Recht auf Erstellung eines Vorschlages für den Frauenförderungsplan der Universität.
- Recht auf Auskunft in allen inneruniversitären Angelegenheiten, soweit dies für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags erforderlich ist.
- Stellungnahmerecht zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen im Bereich Universitätsrecht, Gleichbehandlung und naheliegenden Feldern.
- Weisungsfreiheit und Unabhängigkeit der Mitglieder.
- Keine Behinderung der Mitglieder des Arbeitskreises bei der Ausübung ihrer Befugnisse und keine Benachteiligung wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen.

## Was ist für die Betroffenen von Ungleichbehandlung oder Diskriminierung gewährleistet?

Die Mitglieder des Arbeitskreises agieren weisungsfrei und unabhängig.

- Sie unterliegen der Amtsverschwiegenheit, betreuen die an sie herangetragenen Problemstellungen unter Wahrung von Diskretion und Vertraulichkeit (Beratung, Information und Begleitung).
- Auf Wunsch der Betroffenen wird der konkrete Fall an die entsprechenden Organe der Universität herangetragen.

## Welche formellen Sanktionsmöglichkeiten gibt es?

- Hat der Arbeitskreis Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Diese entscheidet endgültig mit Bescheid.
- Wichtig: Betrifft die Beschwerde des Arbeitskreises eine Entscheidung über die Begründung, wesentliche Veränderung oder Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, so ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig bzw. unwirksam.

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

### Beratung und Unterstützung

Wir unterstützen und beraten Sie bei Übergriffen, z. B. wenn Sie

- von Universitätsangehörigen **diskriminiert** wurden,
- **gemobbt** wurden,
- **sexuell belästigt** wurden.

### Personalangelegenheiten

Die begleitende Kontrolle der Einhaltung der gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bei Neueinstellungen bewirkt, dass objektive, sachlich nachvollziehbare und transparente Entscheidungen getroffen werden.

### Allgemeine Aufgaben

- Mitwirkung und Kontrolle der Habilitationsverfahren durch Teilnahme an den Habilitationskommissionen mit beratender Stimme.
- Beratung aller Universitätsangehörigen in Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung.
- Erhebung von Beschwerden an die Schiedskommission.
- Erstellung eines jährlichen Tätigkeitsberichtes für den Universitätsrat und das Rektorat.

### Aufgaben und Wirkungsbereich des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

#### **Für wen ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuständig?**

Für alle Universitätsangehörigen im Sinne des § 94 UG 2002, das sind:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Studierende
- Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten
- das wissenschaftliche und das künstlerische Universitätspersonal
- das allgemeine Universitätspersonal
- Privatdozentinnen und Privatdozenten
- emeritierte Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren
- Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Ruhestand

sowie für Bewerberinnen und Bewerber:

- um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis mit der Universität Wien
- oder um Aufnahme als Studierende.

## Welche Rechte hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen?

Die Rechtsgrundlagen finden Sie [hier](#).

- Einsicht in alle Unterlagen, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erforderlich sind, dabei gilt, dass eine Einsicht in die Personalakten nur mit Zustimmung der Betroffenen zulässig ist.
- Recht auf Einrede der unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans an die Schiedskommission, bis zur Entscheidung der Schiedskommission ist eine Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans unzulässig.
- Recht auf Beschwerde wegen Diskriminierung an die Schiedskommission
- Recht auf Vorschlag des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplanes an das Rektorat
- Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind in der Ausübung ihrer Funktion weisungsfrei und unabhängig.
- Die Mitglieder des Arbeitskreises dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert werden und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

## Wofür ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen NICHT zuständig?

- Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist kein Entscheidungsorgan, sondern übt begleitende Kontrolle aus.

## Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Belästigung Beispiele und Definitionen

### Diskriminierung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat zu verhindern, dass Personen diskriminiert werden auf Grund

- ihres Geschlechts,
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion,
- der Weltanschauung,
- des Alters,
- der sexuellen Orientierung

Eine **unmittelbare** Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer der obengenannten Merkmale in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.

Eine **mittelbare** Diskriminierung liegt vor, wenn Vorschriften, die neutral erscheinen, aus Gründen der obengenannten Merkmale für jemanden benachteiligend wirken.

### Sexuelle Belästigung

nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Späre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das für die betroffene Person

unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist, entscheidend ist hierbei das Empfinden der betroffenen Person:

- körperliche Verhaltensweisen (unerwünschte und unangebrachte Berührungen oder Nähe, sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung).
- verbale Verhaltensweisen (sexistische Witze, Witze oder Anekdoten mit diskriminierenden Inhalten, zweideutige Anspielungen, anzügliche Bemerkungen, Bemerkungen zu körperlichen Merkmalen, Aussehen oder Kleidung, Bemerkungen zum Sexualleben).
- nicht verbale Verhaltensweisen (Ausziehblicke, Aufhängen von sexistischem oder pornografischem Bildmaterial).

## **Belästigung**

Verhaltensweisen, die die Würde einer Person beeinträchtigen oder dies bezwecken, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig sind und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Die Belästigungen sind auf Grund der Tatbestände

- Geschlecht
- Alter
- Religion
- Weltanschauung
- ethnische Herkunft
- sexuelle Orientierung geschützt.

Belästigungen auf Grund einer Behinderung verbietet das [Behinderteneinstellungsgesetz](#).

## **Wie können Betroffene reagieren?**

- Holen Sie sich Hilfe und wenden Sie sich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder jede andere [Beratungsstelle](#) der Universität Wien.
- Haben Sie keine Schuldgefühle und ignorieren Sie nicht das Benehmen der belästigenden Person.
- Dokumentieren Sie den Vorfall (zB Gesprächsprotokoll mit Eckdaten wie Zeit, Ort, Situationsbeschreibung).

## **Wie sollen Zeuginnen und Zeugen reagieren?**

- Übernehmen Sie Verantwortung und unterstützen Sie nach Möglichkeit in der Situation die betroffene Person.
- Bestärken Sie die betroffene Person, Hilfe in Anspruch zu nehmen.
- Dokumentieren Sie den Vorfall (zB Gesprächsprotokoll mit Eckdaten wie Zeit, Ort, Situationsbeschreibung).
- Leisten Sie durch Ihr eigenes Verhalten einen Beitrag zur Beendigung der Diskriminierung.

## **Möglichkeiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Verdacht von Diskriminierungen in Personalentscheidungen**

- Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, innerhalb von **drei Wochen** ab Kenntnis die **Schiedskommission** anzurufen.
- **Wichtig:** Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

## Mobbing

### Begriffsdefinition

Es gibt keine einheitliche Begriffsdefinition. Wesentliche Merkmale einer Mobbingsituation sind:

- ein systematisches, ausgrenzendes und prozesshaftes Geschehen durch Worte, Gesten oder Gesprächsverweigerung,
- welches über einen längeren Zeitraum anhält und regelmäßig stattfindet,
- bei der eine Person deutlich unterlegen ist.

Beispiele: Isolation von Personen, Ausgrenzen von Personen, Rufschädigung, Vorenthalten von Informationen, Verweigerung von Unterstützung, Dauerkontrolle, Kompetenzbeschneidung, Behaupten von Fehlverhalten, Lächerlichmachen.

### Prävention

Falls Sie oder Personen in Ihrem Umfeld von Mobbing betroffen sein könnten, dann:

- sprechen Sie Konflikte und Probleme an, wenn Sie befürchten, dass diese zu einer Mobbingsituation führen könnten
- bieten Sie der betroffenen Person Unterstützung an
- nehmen Sie Hilfe oder Beratungen in Anspruch
- als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter sorgen Sie für ein gutes Arbeitsklima und suchen Sie das Gespräch bei auftretenden Mobbing-Situationen.

## Vorsitzteam

Ao. Univ.-Prof. Dr. Richard Gamauf (Vorsitzender)  
 Institut für Römisches Recht und Antike Rechtsgeschichte  
 Tel.: +43-1-4277-34411 oder 0664-60277 20500  
 E-Mail: richard.gamauf@univie.ac.at

Ass.-Prof. Dr. Ursula Kastner-Koller (1. Stellvertreterin des Vorsitzenden)  
 Institut für Angewandte Psychologie: Gesundheit, Entwicklung und Förderung  
 Tel.: +43-1-4277-47261  
 E-Mail: ursula.kastner-koller@univie.ac.at

AR Marianne Ertl (2. Stellvertreterin des Vorsitzenden)  
 Institut für Zeitgeschichte  
 Tel.: +43-1-4277-41202  
 E-Mail: marianne.ertl@univie.ac.at

## Büro

Mag. Barbara Schaffer (Juristin)  
Universitätsring 1, 1010 Wien  
Tel.: +43-1-4277-20502  
E-Mail: barbara.schaffer@univie.ac.at

Silvia Wieser, BA  
Universitätsring 1, 1010 Wien  
Tel.: +43-1-4277-20501  
E-Mail: gleichbehandlung@univie.ac.at

## Beratungsstelle Sexuelle Belästigung & Mobbing

Die Universität Wien gründete im Februar 2001 die erste universitäre Einrichtung, die Beratung bei sexueller Belästigung und Mobbing anbietet.

*"Alle Angehörigen der Universität – Studierende wie MitarbeiterInnen – haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben. Gegenseitige Achtung und Respekt sind die Grundlage für Chancengleichheit und für ein positives, motivierendes Arbeits- und Studenumfeld, in dem sich jede und jeder Einzelne beruflich und wissenschaftlich weiterentwickeln kann."*

*(Quelle: Broschüre "Sexuelle Belästigung an der Universität Wien", S. 3)*

■ Die Beratungsstelle steht **MitarbeiterInnen und Studierenden** offen.

■ Das Beratungsangebot ist **kostenlos, anonym und vertraulich**.

■ Die Beratungsstelle selbst hat **keine Interventions- oder Sanktionsbefugnis**.

## Kontakt

Helga Treichl  
T: +43-1-4277-18484  
helga.treichl@univie.ac.at

Telefonische Terminvereinbarung:  
Dienstag und Donnerstag  
jeweils 16:00 - 17:00 Uhr

## Geschlechtergerechte Sprache

Die Universität Wien bekennt sich zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch.

*"Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Universität Wien bedienen sich in Reden, Aussendungen, Formularen und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen, wie zum Beispiel im Internet, einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind die weibliche und männliche Form oder*

*geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden."*  
(Quelle: *Frauenförderungsplan*, § 11 )

## **Praxis**

Es gibt an der Universität Wien keine Vorgabe, welche Form der geschlechtergerechten Sprache verwendet werden soll. Grundsatz des geschlechtergerechten Formulierens ist, dass die Geschlechter genannt werden, die gemeint sind. In manchen Fällen können der Einfachheit halber auch geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. Studierende, Lehrende) gewählt werden.

**Verschiedene Versionen**, wie geschlechtergerechte Personenbezeichnungen aussehen könnten, haben sich entwickelt:

- Doppelform: Leser und Leserinnen
- Schrägstrich: Leser/innen
- Unterstrich: Leser\_innen
- Binnen-I: LeserInnen

**Nicht ausreichend** ist es, am Beginn oder am Schluss eines Textes darauf hinzuweisen, dass die männliche Form verwendet wird, Frauen aber mitgemeint seien.

## **Sensibilisierung/Veranstaltungen**

Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für gleichstellungsrelevante Themen gehört zu den Kernaufgaben im Bereich der Gleichstellung. Daher werden immer wieder [Projekte](#) initiiert, die permanent sichtbar bleiben und somit einen nachhaltigen Effekt haben oder themenspezifische [Veranstaltungen](#) organisiert.

### **Permanente Projekte**

- Denkmäler für Wissenschaftlerinnen

Im Arkadenhof der Universität Wien befinden sich 154 Büsten und zahlreiche Gedenktafeln, jedoch nur eine einzige Inschrift ist einer Frau – [Marie von Ebner-Eschenbach](#) – gewidmet. Die Universität Wien nahm das Jubiläumsjahr 2015 zum Anlass, dies zu verändern. So wurden Denkmäler für sieben Wissenschaftlerinnen realisiert – darunter die erste Professorin der Universität Wien, die Physikerin Berta Karlik.

- Quiz zur Gleichstellung

Im Zuge des 15-Jahr-Jubiläums der Abteilung Gleichstellung und Diversität wurde 2015 ein [Online-Quiz](#) entwickelt, in dem auf spielerische Art und Weise das Wissen zur Geschichte von Frauen an der Universität Wien sowie zum Thema Gleichstellung getestet werden kann.

- Kunstprojekt "Der Muse reicht's"

Den Umstand, dass in der universitären Ehrungspolitik jahrzehntelang aus unterschiedlichen Gründen Ehrungen von Wissenschaftlerinnen nicht stattgefunden haben, machte die Universität Wien gemeinsam mit der BIG 2009 zum Gegenstand des Kunstwettbewerbs BIG ART. Aus den Einreichungen ausgewählt wurde das Projekt "[Der Muse reicht's](#)" der Künstlerin Iris Andraschek. Inmitten von mehr als 100 Ehrenbüsten und –tafeln für männliche Wissenschaftler und einer einzigen Ehrentafel für eine Frau im Arkadenhof ist nun die in Granit gefertigte Intervention deutlich sichtbar.

- Virtuelle Ausstellung "Frauen Leben Wissenschaft"

Die virtuelle Ausstellung "[Frauen Leben Wissenschaft](#)" im Jahr 2007 verfolgte zum Ziel, die Arbeit von Wissenschaftlerinnen an der Universität Wien sichtbar zu machen und Frauen – Wissenschaftlerinnen und Studentinnen – über ihre Arbeitsrealitäten und Perspektiven berichten zu lassen.

## Namens- und Personenstandsänderungen für Trans\*personen

Im Zuge einer Namens- und Personenstandsänderung wird auch eine Änderung der Stammdaten und Unterlagen bei öffentlichen und privaten Stellen notwendig.

Die Universität Wien stellt für ihren Bereich sicher, dass alle verwaltungstechnisch erforderlichen Schritte mit der erforderlichen **Sensibilität und Vertraulichkeit** erfolgen:

- in den Prozess involvierte Personen sind zur absoluten Vertraulichkeit verpflichtet
- die Änderungen der Daten im System sind nur von diesen Personen nachvollziehbar
- eine Ansprechperson übernimmt die Koordination der notwendigen Schritte
- die involvierten MitarbeiterInnen sind im sensiblen Umgang mit Betroffenen geschult

Die **Ansprechperson im Referat Studienzulassung** informiert die betroffene Person über die notwendigen Schritte und übernimmt die Koordination (z.B. notwendigen Unterlagen, Vorinformation der universitären Einrichtungen, Terminvereinbarung, etc.).

Ein persönlicher Termin ist nach Vereinbarung möglich: [leitung.zulassung@univie.ac.at](mailto:leitung.zulassung@univie.ac.at)

## Änderungen im universitären Verwaltungssystem /Ausstellung

### Studierendenausweis

Geschlechts- und Namensänderungen werden von der **Studienzulassung** im universitären Datensystem erfasst. Im Zuge dessen werden ein neuer Studierendenausweis und neue Studienunterlagen ausgestellt. Die oben genannte Ansprechperson koordiniert alle erforderlichen Schritte.

**Bitte beachten Sie:** Auf Grund der datentechnischen Verknüpfung von Matrikel- und Sozialversicherungsnummer ist es nicht möglich, eine neue Matrikelnummer zu erhalten.

### Ausstellung neuer Studien-/Abschlussdokumente

Erst nachdem die Änderungen im Datensystem durch die Studienzulassung erfasst wurden, ist eine Ausstellung neuer Studien- bzw. Abschlussdokumente durch das **StudienServiceCenter** möglich.

### Ausstellung neuer Studienunterlagen

Nachdem die Änderungen im System eingetragen wurden, stehen die Unterlagen, die Studierende in U:SPACE selbst ausdrucken können (Studienblatt, Studienbestätigung, Sammelzeugnis, etc.), mit den aktuellen Daten zur Verfügung.

**Detaillierte Informationen finden Sie unter:**

<http://slw.univie.ac.at/studieren/studienorganisation/aenderung-persoenerlicher-daten/>

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Wien

Gemäß Universitätsgesetz 2002 (in der derzeit geltenden Fassung) hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Aufgabe Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 (1) UG 2002).

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ist somit Anlaufstelle für alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien.

In Problemsituationen kann sich jede/r Bedienstete/r bzw. jede/r Studierende an eine Vertreterin oder einen Vertreter des AKG wenden. Diskretion und Wahrung der Verschwiegenheit sind die Pflicht der Mitglieder und haben oberste Priorität. Der AKG ist weisungsfrei und unabhängig. Der AKG setzt bei Beschwerden sämtliche Schritte und Maßnahmen nur nach Absprache und Genehmigung mit den Betroffenen. Bei begründetem Verdacht einer Ungleichbehandlung besteht das Recht, Einspruch gegen die Entscheidung bei der Schiedskommission zu erheben. Der AKG legt Wert darauf, dass Gleichstellung und Frauenförderung ihren adäquaten Niederschlag in strukturbezogenen Entscheidungsprozessen, Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in den Zielvereinbarungen finden. Zur Umsetzung dieses Gesetzesauftrages wurde der Frauenförderplan erstellt und überarbeitet, welcher vom Senat der Medizinischen Universität approbiert wurde und somit Teil der Satzung ist.

Die Mitglieder des Arbeitskreises kommen den im Frauenförderplan festgelegten Aufgaben in Kooperation mit dem Rektorat (hier insbesondere mit dem Vizerektorat für Lehre, Gender & Diversity) sowie den Stabstellen und Einrichtungen der zentralen Verwaltung nach.

Nur die zwei vom Arbeitskreis nominierten Mitglieder der Schiedskommission der Medizinischen Universität haben das Recht, gegen den ein Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Verwaltungsgerichtshof Beschwerde zu führen.

"Gemeinsam engagieren wir uns für die Anerkennung der Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und gegen Diskriminierung. Erfolge machen uns stark, Herausforderungen nehmen wir an, bis die gleiche Behandlung uns nicht mehr braucht."

Alexandra Kautzky-Willer  
Vorsitzende

## Kontakte



### Univ. Prof. Dr.in Alexandra Kautzky-Willer Vorsitzende

**Universitätsklinik für Innere Medizin III**

T: +43 (0)1 40400-43100, -43120

F: +43 (0)1 40400-43090

[alexandra.kautzky-willer@meduniwien.ac.at](mailto:alexandra.kautzky-willer@meduniwien.ac.at)



### Ao. Univ. Prof.in Mag.a Dr.in MBA Ulrike Willinger Erste stellvertretende Vorsitzende

**Universitätsklinik für Neurologie**

T: +43 (0)1 40400-31060

F: +43 (0)1 40400-31410

[ulrike.willinger@meduniwien.ac.at](mailto:ulrike.willinger@meduniwien.ac.at)



### ADir.in Irene Bednar Zweite stellvertretende Vorsitzende

**Zentrum für Pathophysiologie, Infektiologie u. Immunologie**

T: +43 (0)1 40160-33101

F: +43 (0)1 40160-0933100

[irene.bednar@meduniwien.ac.at](mailto:irene.bednar@meduniwien.ac.at)



### Johanna Wetel-Rypar Assistenz

T: +43 (0)1 40160-10013

F: +43 (0)1 40160-910013

[johanna.wetel-rypar@meduniwien.ac.at](mailto:johanna.wetel-rypar@meduniwien.ac.at)

### **Öffnungszeiten**

Montag - Freitag von 09:00 - 17:00 Uhr

Bei Beratungswünschen ersuchen wir um eine Terminvereinbarung per Telefon oder per E-Mail

**Büro: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

[gleichbehandlung@meduniwien.ac.at](mailto:gleichbehandlung@meduniwien.ac.at)

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

"Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren."

(Art. 1 der UN-Menschenrechtscharta, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10.12.1948)

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Vetmeduni Vienna bietet Information und Unterstützung für Angehörige und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung.

## Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

Dazu gehört:

- Begleitende Kontrolle bei Aufnahmeverfahren und Berufungsverfahren
- Entgegenwirken bei Diskriminierungen innerhalb der Universität
- Kontrolle der geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane
- Beratung bei Mobbing sowie bei Problemen mit sexueller oder (geschlechtsbezogener) Belästigung in Zusammenhang mit einer Berufstätigkeit oder einem Studium

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist kein Entscheidungsorgan sondern ein Kontrollorgan. Für die Mitglieder des Arbeitskreises besteht Amtsverschwiegenheit.

Vorsitzende:

**Ao.Univ.-Prof. Dr.med.vet. Christine Iben Dipl.ECVCN**

Telefon: +43 1 25077-3213

E-Mail: Christine.Iben@vetmeduni.ac.at

Stellvertretende Vorsitzende

**Dr.med.vet. Gabriele Flekna**

Telefon: +43 1 25077-3317; 6955

E-Mail: Gabriele.Flekna@vetmeduni.ac.at

Büro

**Winfriede Winkler**

Telefon: +43 1 25077-1108

E-Mail: Winfriede.Winkler@vetmeduni.ac.at

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

### Leitungsteam

ao. Univ.-Prof. Mag. art. Dr. phil. Marion Elias, VAss. Mag. phil. Veronika Schnell  
Büro: FOI Eva Hinterbuchinger Sprechzeiten: Di - Do 10:00 - 12:00

### Aufgaben

Tätigkeitsbereiche des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität für angewandte Kunst aufgrund seines gesetzlichen Auftrags (UG 2002 § 42 Abs 1 und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 100/1993 idF BGBl I 65/2004 §41 Abs 2):

"An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG 2002). Außerdem ist der AfG für Agenden der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zuständig (§ 41 Abs 2 B-GIBG) [Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 100/1993 idF BGBl I 65/2004]."

- Beratung und Unterstützung aller an der Universität arbeitenden, lehrenden, forschenden, studierenden Personen und BewerberInnen zu Fragen der Gleichstellung, der Frauenförderung und des Diskriminierungsschutzes.
- Begleitung von Personalangelegenheiten der Universität, z. B. Bewerbungs- und Anstellungsverfahren, Habilitations- oder Berufungsverfahren.
- Vertretung in beratender Funktion im Universitätsrat sowie im Senat und in von diesem bestellten Gremien.
- Entscheidungsfindung: Besteht der begründete Verdacht einer Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Entscheid eines Universitätsorganes, kann diese Entscheidung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen beeinträchtigt werden.
- Anlaufstelle für Fälle von Mobbing und sexueller bzw. Belästigung aufgrund des Geschlechts. Vertrauliche Beratung und/oder Vermittlung zu professioneller Unterstützung. Darüberhinaus versucht der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, über Stellungnahmen oder in persönlichen Gesprächen mit den leitenden Universitätsangehörigen auf eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationspolitik hinzuwirken. Gleichbehandlung und Gleichstellung soll - vor allem im universitären Bereich - schlichtweg selbstverständlich sein. Als weisungsungebundenes Gremium wird der AfG sich weiterhin für die Etablierung und Realisierung dieser Selbstverständlichkeit einsetzen.

Die Mitglieder sind über das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlung an der Universität für angewandte Kunst Wien erreichbar.

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist ein Kollegialorgan der Universität, das aus 12 Hauptmitgliedern und 8 Ersatzmitgliedern aus allen im Senat vertretenen Gruppen der Universitätsangehörigen besteht.

Die **Aufgabe** des Arbeitskreises ist es, **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und/oder Behinderung sowie **sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung** entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

In Diskriminierungsfällen bietet der Arbeitskreis allen Angehörigen der mdw **Informationen, Beratung und Begleitung** an.

Wenn Sie selbst Diskriminierung erfahren oder die Diskriminierung Dritter wahrnehmen, wenden Sie sich an ein **Mitglied des Arbeitskreises** oder nehmen Sie über das **Büro** Kontakt auf.

Im Rahmen von Beratungsgesprächen können Strategien und weitere Schritte (z.B. Schlichtungsgespräche mit allen Beteiligten, Anrufung der Schiedskommission, Einspruch bei Personalentscheidungen, Einschalten der Bundesgleichbehandlungskommission) besprochen werden. Sämtliche Anfragen Informationen werden dabei **vertraulich** und auf Wunsch anonym behandelt und alle Mitglieder des Arbeitskreises sind gesetzlich zu **Verschwiegenheit verpflichtet**. Die Opfer von Diskriminierung entscheiden selber darüber, wer von ihrer Beschwerde in Kenntnis gesetzt wird. Der Arbeitskreis handelt dabei rasch und diskret.

Darüber hinaus ist der Arbeitskreis in **Berufungs- und Habilitationskommissionen** in beratender Funktion vertreten und hat das Recht in Zulassungs- und Diplomprüfungen anwesend zu sein. Der AKG hat die die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen **Frauenquote** in Kollegialorganen (50%) zu überprüfen. Außerdem trägt der AKG zur Umsetzung von **gendergerechter und antidiskriminatorischer Sprache** wesentlich bei, fördert den Auf- und Ausbau von **Gender und Diversity Studies** und bietet Sensibilisierungsmaßnahmen für Universitätsangehörige an.

## Sexuelle Belästigung

**Nein heißt Nein!**

**Sexuelle Belästigung ist kein Missverständnis!**

**Sexuelle Belästigung ist keine Schuld des Opfers!**

**Sexuelle Belästigung ist sexualisierte Gewalt und Diskriminierung!**

**Sexuelle Belästigung hat Rechtsfolgen und wird dienst- und/oder disziplinarrechtlich geahndet!**

**Sexuelle Belästigung an der mdw ist nicht nur unerwünscht, sondern verboten!**

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn von Universitätsangehörigen oder Dritten gegenüber anderen Universitätsangehörigen oder Bewerber\_innen 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 ein einschüchterndes, feindseliges, demütigendes oder zu Nachteilen führendes Arbeits- oder Studenumfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt betrifft alle Geschlechter; Frauen, Lesben, Bi- und Homosexuelle, Trans\* und Inter\* Personen sind aber öfters betroffen.

**Die betroffene Person allein hat das Recht, sexuelle Belästigung als solche zu benennen und zu definieren, ob ein Verhalten unerwünscht, grenzüberschreitend und sexuell belästigend ist.**

**Sexuelle Belästigung** und **sexualisierte Gewalt** kann sich zum Beispiel in folgenden Handlungen zeigen:

- unerwünschte, entwürdigende und/oder anzügliche Bemerkungen über das Aussehen, den Körper, das (sexuelle) Privatleben, Beziehungen und/oder die sexuelle Orientierung einer Person
- eindeutige sexualisierte Äußerungen, Witze und zweideutige Anspielungen, anzügliche und/oder sexistische Witze
- „Ausziehblicke“, Hinterherpfeifen, Anstarren und/oder herabwürdigende, provozierende (sexualisierte) Gesten
- exhibitionistisches Verhalten
- „zufällige“, gezielte körperliche Berührungen
- unerwünschte Einladungen und/oder Geschenke
- Verfassen, Verbreiten und/oder Zeigen von sexualisierten und/oder pornographischen Bildern oder Texten, Poster von Pin-ups am Arbeits- oder Studienplatz
- „Stalking“, Nachstellen, Verfolgen und/oder Überwachen einer Person, andauernde unerwünschte Versuche mit einer Person in Kontakt zu treten, Eindringen in den Privatraum einer Person
- Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen in Bezug auf die Arbeit oder das Studium verbunden sind
- Aufforderung zu körperlichen Annäherungen und sexuellen Handlungen
- Sexuelle und körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt ergibt sich **nicht** aus **fachlichen oder pädagogischen Gründen!**

**Bitte wenden Sie sich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, wenn Sie sexuell belästigt werden, wir helfen Ihnen!** Wir empfehlen außerdem, zeitnah ein **Gedächtnisprotokoll** zu erstellen; dies kann im weiteren Verlauf sehr hilfreich sein!

**Schauen Sie nicht weg, wenn Sie Zeug\_in sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt werden! Unterstützen Sie die Betroffenen und verweisen Sie diese an den AKG.**

Wir handeln **rasch** und **diskret!**

Wir sind zur **Verschwiegenheit** verpflichtet!

## Geschlechtsbezogene Belästigung

**Geschlechtsbezogene Belästigung ist Diskriminierung und an der mdw nicht nur unerwünscht, sondern verboten!**

### Was ist eine geschlechtsbezogene Belästigung?

Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist.

Geschlechtsbezogene Belästigung kann sich zum Beispiel in folgenden Handlungen zeigen:

- verbale Äußerungen oder Gesten zu oder über eine Person oder eine Personengruppe, die auf stereotypen Vorannahmen über Geschlechter beruht z.B. hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, ihrer Kleidung, ihres Aussehens oder ihres Verhaltens
- Zuteilung von Arbeitsaufgaben ausgehend von Geschlechterstereotypen z.B. die Zuteilung von reproduktiven Arbeiten an weibliche Mitarbeiter\_innen
- Frauen- bzw. männerfeindliche sowie homo-, bi-, trans\*- oder inter\*feindliche „Witze“ im Unterricht oder am Arbeitsplatz
- Verfassen, Verbreiten oder Zeigen von geschlechterstereotypen, frauen- bzw. männerfeindlichen, homo-, bi-, trans\*- oder inter\*feindlichen Texten oder Bildern
- invasive und unerwünschte Fragen zu Familienstand und Familienplanung
- unerwünschte, entwürdigende Äußerungen, Beleidigungen und vermeintliche „Witze“ in Bezug auf Familienstand, Familienplanung und/oder Vereinbarkeit

Weitere spezifische Tatbestände der geschlechterbezogenen Belästigung von [Inter\\*-, Trans\\*- und nicht-binären Personen](#) finden sich [hier](#).

Geschlechtsbezogene Belästigung ergibt sich nicht aus dem Unterrichts- bzw. Arbeitsprofil!

**Bitte wenden Sie sich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, wenn Sie in Bezug auf ihr Geschlecht belästigt werden, wir helfen Ihnen!**

**Schauen Sie nicht weg, wenn Sie Zeug\_in von Belästigung werden! Unterstützen Sie die Betroffenen und verweisen Sie diese an den AKG.**

Wir handeln **rasch** und **diskret**!

## Mobbing

Unter Mobbing werden negative (kommunikative) Verhaltensweisen und Handlungen am Arbeits- oder Studienplatz verstanden, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Abständen wiederholen.

Mobbing kann sich zum Beispiel in folgenden Handlungen zeigen:

- systematische und zielgerichtete Ausgrenzung von Einzelpersonen aus Teams und Arbeitsgruppen
- Angriffe auf das soziale Ansehen von Angehörigen der Universität z.B. durch das Verbreiten von Gerüchten

- systematisches und zielgerichtetes Vorenthalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen und Ressourcen
- Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten und Ausschluss aus Gesprächen
- unwürdige, schikanierende, beleidigende und kränkende Behandlung durch Angehörige der Universität z.B. durch Zuteilung von Arbeitsaufträgen

Alle Angehörigen der mdw haben Mobbing zu unterlassen. Dies umfasst auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiter\_innen gegenüber Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

Mobbing stellt eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar und ist daher dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden.

Anlaufstellen im Fall von Mobbing sind der [AKG](#), der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. das allgemeine Personal, die jeweiligen Dienstvorgesetzten, die Abteilung für Personalmanagement und für Studierende zudem die hmdw.

Wir handeln **rasch** und **diskret**!

Wir sind zur **Verschwiegenheit** verpflichtet!

### **Ratgeber und Checkliste**

Arbeiterkammer Wien: [Mobbing-Checkliste](#)

Haben, Gabriele / Harms-Böttcher, Anette (2000): Das Hamsterrad. Mobbing - Frauen steigen aus. Frauenverlag

Kolodej, Christa (2005): Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Mit zahlreichen Fallbeispielen und Tipps für Betroffene, Führungskräfte und BeraterInnen. WUV-Universitätsverlag

Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2003): Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing. Manz

### **Geschlechtergerechte und anti-diskriminatorische Sprache**

*[...] in unserer Sprache gilt die Regel: 99 Sängern und 1 Sänger sind zusammen 100 Sänger. Futsch sind die 99 Frauen, nicht mehr auffindbar, verschwunden in der Männerschublade (Luise F. Pusch 1990)*

Sprache ist kein neutrales, objektives Medium, das gesellschaftliche Verhältnisse einfach nur „abbildet“. Stattdessen werden durch Sprache, gewählte Formulierungen, aber auch durch das, was nicht benannt und verschwiegen wird, Wirklichkeitsvorstellungen aktiv hergestellt. Kurz: Sprache produziert Wirklichkeit. Sprache ist immer auch Handlung und sie gestaltet unseren Alltag an der Universität.

## Geschlechtergerechte Sprache

Geschlechtergerechte Sprache setzt an diesem Punkt an und hinterfragt die scheinbare Neutralität des sogenannten generischen Maskulinums, also einer verallgemeinert verwendeten männlichen Sprachform. Frauen (und andere Geschlechtsidentitäten) werden durch das generische Maskulinum nicht repräsentiert und Studien haben bewiesen, dass sie durch diese Sprachform auch seltener gedanklich mit einbezogen werden.

Geschlechtergerechte Sprache zielt dementsprechend darauf ab, Frauen (und andere Geschlechtsidentitäten jenseits von der Kategorie „Mann“) sprachlich sichtbar zu machen und trägt so zur Gleichstellung der Geschlechter bei.

Geschlechtergerechte Sprache kann durch unterschiedliche Strategien umgesetzt werden. Dabei gibt es Versionen, die vor allem Frauen und Männer sichtbar machen z.B. durch die Paarform (*Musikerinnen und Musiker*) oder das Binnen-I (*ProfessorInnen*). Andere Versionen sind nicht auf Zweigeschlechtlichkeit beschränkt und machen sprachlich Raum für eine Vielfalt geschlechtlicher Identitäten z.B. durch den Gender-Gap (*Student\_innen*) oder das Sternchen (*Mitarbeiter\*innen*). Im Leitfaden „Fair in Wort und Bild“ finden sich weitere Beispiele und Anregungen zu geschlechtergerechten Formulierungen.

Alle Angehörigen der mdw sind dazu angehalten, in allen Aussendungen, Formularen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden (Frauenförderplan 2011, § 1). Geschlechtergerechte Sprache ist außerdem in Artikel 7 der österreichischen Verfassung und § 10a des Bundesgleichbehandlungsgesetzes verankert. **Eine Generalklausel, dass Frauen „mitgemeint“ seien, ist unzulässig!**

Der teils vehement geäußerte Widerstand gegen geschlechtergerechte Sprache zeigt, wie stark Sprache mit unseren Denkvorstellungen verknüpft ist und diese durch Sprache herausgefordert werden können.

## Anti-Diskriminatorische Sprache

Das Sprache darüber hinaus diskriminierend sein kann und ist, beschränkt sich nicht nur auf die Verwendung von Schimpfwörtern. Sprachliche Diskriminierung kann direkt und explizit, aber auch indirekt und implizit stattfinden.

Sprache orientiert sich an gesellschaftlichen Normen und Vorstellungen, von dem, was „normal“ ist. Dadurch werden über Sprache Normen und Machtverhältnisse (re)produziert. Sprache ruft diskriminierende Machtverhältnisse ab, wiederholt sie und verfestigt sie dadurch. Darum ist es wichtig, sich mit Sprache und ihren diskriminierenden Effekten auseinanderzusetzen.

Diskriminatorische Sprache zeigt sich zum Beispiel, wenn „Behinderung“ als Metapher für Schwäche oder Unwissenheit verwendet wird oder „Schwarz“ mit Gefahr oder Illegalität verknüpft wird. Viele Begriffe, die alltäglich verwendet werden, haben zudem ihren Ursprung in kolonial-rassistischen oder medizinisch-pathologisierenden Wissensproduktionen und reproduzieren Gewalt und Verletzung. Sie sind also weder „neutral“ noch „unschuldig“.

Aber auch die Nicht-Benennung (oder „Ent-Nennung“) von vermeintlicher „Normalität“ ist eine aktive Handlung, die diskriminierende Effekte haben kann. Werden also Normen wie Weißsein,

Heterosexualität, Nicht-Behinderung, christlich, europäisch, etc. nicht benannt und im Gegenzug nur auf die „Abweichungen“ von diesen Normen sprachlich Bezug genommen, lässt dies einerseits die Normen als „neutral“ und universell erscheinen und macht die damit verbundenen Privilegien unsichtbar. Andererseits findet dadurch häufige eine Trennung zwischen den „Eigenen“ und den „Anderen“ statt, die letztere auf ihre Unterschiede festschreibt.

### **Literaturhinweise**

AG Feministisch Sprachhandeln (Hg., 2014): [Was tun? Sprachhandeln - aber wie? W\\_Ortungen statt Tatenlosigkeit](#). 2. Auflage

AK Feministische Sprachpraxis (Hg., 2011 ): Feminismus schreiben lernen. Brandes & Apsel

Susan Arndt (Hg., 2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutscher Sprache. Unrast

Leitfaden „[Fair in Wort und Bild](#)“ der Stabstelle für Gleichstellung, Gender Studies & Diversität der mdw

Adibeli Nduka-Agwu / Lann Hornscheidt (Hg., 2010): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Brandes & Apsel

Luise F. Pusch (1990): Alle Menschen werden Schwestern. Suhrkamp

Luise F. Pusch (2014): Gerecht und Geschlecht. Neue sprachkritische Glossen. Wallstein

TriQ (2015): [Inter\\* & Sprache](#)

UNESCO (1999): [Guidelines on Gender-Neutral Language](#)

## Gender und Diversity

### **Was ist Gender?**

Der Begriff „Gender“ verweist darauf, dass Geschlechtsidentität, geschlechtliche Rollenbilder und Erwartungen **sozial und kulturell konstruiert** sind und werden. Häufig ist in diesem Zusammenhang von einer Unterscheidung von „Sex“ als dem biologischen Geschlecht und „Gender“ als dem sozialen Geschlecht die Rede, wobei dekonstruktivistische Forschungsansätze aufgezeigt haben, dass auch das vermeintlich „biologische“ und „natürliche“ Geschlecht sozial hergestellt wird (vgl. Butler 1990; Voß 2010).

Die Vorstellung, dass es ausschließlich zwei, klar voneinander abgrenzbare Geschlechter gibt und dass innerhalb dieser binären Anordnung von Geschlecht der Geschlechtskörper automatisch mit der Geschlechtsidentität übereinstimmt, wird als „**Heteronormativität**“ bezeichnet.

Geschlecht existiert nicht getrennt von anderen Identitätskategorien und Machtverhältnissen (→ **Intersektionalität**) und ist kulturell und historisch spezifisch; das bedeutet, dass Gender so wie wir es kennen, nicht zwangsläufig zu jedem Zeitpunkt und an jedem Ort gleich organisiert ist und/oder existiert.

## Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt die **Zusammenwirkung** und die **gegenseitigen Bedingungen** unterschiedlicher Differenzkategorien wie Geschlecht, „Rasse“, Klasse, Sexualität und Behinderung.

Intersektionalität hat ihren Ursprung in den politischen, aktivistischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzungen und Kritiken **Schwarzer Feminist\_innen**. So hat die ehemalige Sklavin Sojourner Truth bereits 1851 mit ihrer Frage „Ain't I a woman?“ Kritik an den Ausschlüssen der weißen Frauenbewegung geübt und für eine **Verwobenheit der Kämpfe** gegen Rassismus, Sexismus und andere Dimensionen von Dominanz und Unterdrückung plädiert.

Der Begriff „Intersektionalität“ wurde Ende der 1980er Jahre von Kimberlé Crenshaw geprägt. Mit der Metapher der Straßenkreuzung (*intersection*) macht Crenshaw darauf aufmerksam, dass das US-amerikanische Antidiskriminierungsrecht auf einem eindimensionalen Verständnis von Differenz beruht, das Ausschlüsse produziert, da es die spezifischen Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Frauen nicht erfassen kann. Crenshaw beschreibt dieses Paradox mit dem Bild der Straßenkreuzung, an der unterschiedliche Machtdimensionen aufeinander treffen und sich das Risiko eines „Unfalls“ – also einer Diskriminierung – erhöht. Die spezifische Situation, die sich aus dieser Gleichzeitigkeit ergibt, kann durch das Recht jedoch nicht erfasst werden, da der rechtliche Diskriminierungsschutz von isoliert existierenden Machtdimensionen ausgeht. In den von Crenshaw diskutierten Beispielen werden so die Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Frauen unsichtbar gemacht und der Diskriminierungsschutz greift nicht, da das Zusammenwirken von Sexismus und Rassismus nicht anerkannt wird (vgl. Crenshaw 1989).

## Frauenforschung und Gender Studies

**Gender Studies** als eigenständiger Forschungsbereich haben sich aus der feministischen Frauenforschung der 1970er Jahre entwickelt und sind oft inter- oder transdisziplinär ausgerichtet. Gender Studies verstehen Geschlecht als zentrale Struktur- und Erkenntniskategorie gesellschaftlicher Verhältnisse und beschäftigen sich mit Erforschung der Konstruktion und Wirkmächtigkeit von Geschlecht im Zusammenspiel mit anderen Differenzen.

Die mdw bekennt sich in ihrer Satzung zur Förderung des Auf- und Ausbaus von Frauenforschung und Gender Studies (Frauenförderplan 2011 §11).

Eine Übersicht über Lehrveranstaltungen aus diesem Bereich feministischer Theorien, Gender und Queer Studies an den verschiedenen Universitäten in Wien finden sich in der [aktuellen Frauen\\*forscherin](#) (WiSe 2017/2018). Eine Übersicht von Gender- und gendersensiblen Lehrveranstaltungen an der mdw findet sich [hier](#).

## Anti-Genderismus

Anti-Genderismus bezeichnet eine „eine ‚Anti‘-Haltung, eine Abwehr gegen Gender beziehungsweise das, was diesem Begriff unterstellt wird“ (Hark / Villa 2015: 7). Anti-Genderismus ist ein teils gewaltvoll geführter Kampf gegen Gender und die Menschen und Institutionen, die mit diesem Begriff arbeiten, denen im Zuge dessen gerne ein „Genderwahn“ zugeschrieben wird. Anti-Genderismus zeigt sich in der fortlaufenden **Diskreditierungen** der Gender Studies als „Ideologie“ oder „Pseudowissenschaft“, aber auch in **Diffamierungen**,

**Hassbotschaften und Gewaltandrohungen** gegen einzelne Wissenschaftler\_innen. Anti-Genderismus ist dabei häufig eng verknüpft mit rechtspopulistischen Diskursen und Rhetoriken.

## Literaturhinweise

Butler, Judith (1990): Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity. New York: Routledge. (dt.: *Das Unbehagen der Geschlechter*, 1991)

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum, Jg. 1989, Nr. 1, 139-167.

Davis, Angela (1983) Women, Race & Class. New York: Vintage.

Hark, Sabine / Villa, Paula-Irene (Hg., 2015): Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen. Bielefeld: transcript.

hooks, bell (1981): Ain't I a Woman. Black Women and Feminism. London: Pluto.

Portal Intersektionalität. Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen: <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/>

Voß, Heinz-Jürgen (2010): Making Sex Revisited. Dekonstruktion des Geschlechts aus biologisch-medizinischer Perspektive. Bielefeld: transcript.

---

## Akademie der bildenden Künste Wien

---

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

#### Aufgaben und Tätigkeitsfelder

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat laut Universitätsgesetz die Aufgabe "Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen." Zusätzlich wurde an der Akademie der bildenden Künste Wien eine [Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung](#) abgeschlossen.

In Fällen von Diskriminierung, was auch verbale Entmutigung oder sexuelle Belästigung einschließt, bietet der Arbeitskreis Student\_innen, Mitarbeiter\_innen der Verwaltung sowie des Lehrpersonals Information, vertrauliche Beratung und Begleitung an. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat sich bei einem begründeten Verdacht von Diskriminierung z. B. im Rahmen einer Personalentscheidung einzuschalten. Darüber hinaus organisiert er Vorträge und Workshops und entwickelt Strategien zur Durchsetzung von antidiskriminatorischen Praxen und zur Bewusstseinsbildung der Kolleg\_innen.

## Vorsitzende des Arbeitskreises

Anna Lena Janowiak  
T +43 (1) 58816-3400  
a.janowiak@akbild.ac.at

## Stv. Vorsitzende des Arbeitskreises

Petja Dimitrova  
T +43(1)58816-6613  
p.dimitrova@akbild.ac.at

## Technische Universität Wien

---

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU-Wien bietet Information und Unterstützung für Angehörige und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, und der Frauenförderung.

- Begleitende Kontrolle von Besetzungsverfahren, Aufnahmeverfahren und Berufungsverfahren.
- Entgegenwirken bei Diskriminierungen innerhalb der Universität.
- Beratung und Unterstützung bei Mobbing oder sexueller Belästigung.
- Information über sprachliche Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming.

Dem Arbeitskreis sind bei der Durchführung seiner Aufgaben besondere Rechte eingeräumt; die Mitglieder sind bei der Ausübung ihrer Funktion **unabhängig und weisungsfrei** und unterliegen der **Amtsverschwiegenheit**.

### Wer ist meine Ansprechperson?

Bitte wenden Sie sich **je nach zugehöriger Fakultät bzw. Organisation** an ein Hauptmitglied (siehe [Kontakt](#)). Beachten Sie bitte eventuelle Abwesenheiten in den Ferienmonaten. Sie können sich auch gerne an das **AKG-Büro** wenden, um eine Erstinformation zu erhalten! Wählen Sie hierfür: +43 1 58801 49410 oder +43 1 58801 49411

### AnsprechpartnerInnen bei sexueller Belästigung



**AnsprechpartnerInnen bei sexueller Belästigung**

Erst-AnsprechpartnerInnen an der TU Wien

- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen AKG: [tuwien.ac.at/akgleich](http://tuwien.ac.at/akgleich)
- Abteilung Genderkompetenz: [tuwien.ac.at/die/genderkompetenz](http://tuwien.ac.at/die/genderkompetenz)
- Betriebsrat: [betriebsrat.tuwien.ac.at](http://betriebsrat.tuwien.ac.at)
- Speziell für Studierende: [htu.at](http://htu.at)

Anlaufstellen in Wien

- Frauennotruf Wien: 01 523 22 22, [frauenberatung.at](http://frauenberatung.at)
- Männerberatung Wien: [maenner.at](http://maenner.at)
- [wien.gv.at/sozialinfo](http://wien.gv.at/sozialinfo) > sexualisierte Gewalt

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

## Wie können sich Betroffene und Personen im Umfeld am besten verhalten?

Als **vorgesetzte Person besteht** grundsätzlich die Pflicht, vor Übergriffen zu schützen und Maßnahmen gegen Belästigung zu ergreifen, wenn Prävention zu spät kommt.

Als **betroffene Person** gelten die Regeln des Selbstschutzes, der allfälligen Dokumentation und mitunter die Erfordernis, sich angemessene Unterstützung zu holen.

Als **nahestehende Person zur/zum Betroffenen** als Kollegin/Kollege, Vertrauensperson außerhalb des engsten Umfeldes kann Unterstützung gegeben werden, in dem ein vertrauenswürdiges Gesprächsklima und Begleitung an/geboren werden, allenfalls die Bereitschaft und Möglichkeit, als Zeugin/Zeuge zu agieren.

Betroffene UND Zeuginnen/Zeugen, Auskunftspersonen sowie Vertrauenspersonen in Verfahren wegen sexueller Belästigung / Gewalt stehen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unter dem spezifischen Schutz, dass sie deswegen bzw. aufgrund ihrer Solidarität nicht diskriminiert werden dürfen: Benachteiligungsverbot des [§20b B-GIBG](#).

## Anti-Mobbing

Was ist Mobbing?

Mobbing ist ein ungelöster Konflikt am Arbeitsplatz, bei dem eine Person über einen längeren Zeitraum gezielt und regelmäßig schikaniert wird. Ein Mobbing-Prozess muss aber nicht notwendigerweise einen sich verschlechternden Verlauf nehmen. Bei zeitgerechtem Eingreifen kann eine Eskalation verhindert und der Prozess gestoppt werden.

### **Definition:**

*„Mobbing ist ein komplexer krisenhafter/konfliktgeladener Prozess am Arbeitsplatz, bei der eine Person durch eine oder mehrere Personen über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch und regelmäßig Verhaltensweisen ausgesetzt wird, die als Angriff und Diskriminierung erlebt werden und die betroffene Person in die unterlegene Position bringen soll. Bei ungehindertem Fortlaufen eines solchen Prozesses kommt es zu massiven Schädigungen des Arbeitsklimas und negativen Folgen für die Betroffenen.“*

**Werde ich gemobbt? [AK-Selbst-Test zu Mobbing](#)**

## Was kann ich gegen Mobbing tun - als Betroffene/r?

Wenn Sie sich in einer solchen, anhaltend konflikthaften Arbeitsplatz-Situation befinden, sollten Sie sich Unterstützung holen, um die Situation schrittweise zu entschärfen. Wichtig ist, nicht zu resignieren oder unbedachte Schritte zu setzen.

### **Selbsthilfe – Wege bei Mobbing**

1. Problem anerkennen
2. sich orientieren
3. Rat und Hilfe in Anspruch nehmen
  - a. Interne Ansprechstellen
  - b. Externe Ansprechstellen

4. Professionelle Begleitung finden
5. Wohlbefinden stärken, Ziele setzen

Wenn Sie diese 5 Punkte genauer durcharbeiten wollen, so finden Sie noch weitere Informationen unter folgendem Link:

### [5 Punkte zur Selbsthilfe](#)

## Was kann ich gegen Mobbing tun - als Kollegin/Kollege?

Wie für alle Außenstehenden gilt besonders für KollegInnen von gemobbten Personen: Sie können Zivilcourage zeigen, indem Sie beim Mobben nicht mitmachen und das Arbeitsklima in eine kooperative Richtung beeinflussen. Jede/r ist ein Teil des Teams, jede/r stärkt oder schwächt ein negatives Arbeitsklima durch das alltägliche Verhalten.

### **Unterstützung als KollegInnen gegen Mobbing**

1. Problemverhalten nicht ignorieren
2. Unterstützung geben
3. Rat und Tipps weiterleiten
  - a. Interne Ansprechstellen
  - b. Externe Ansprechstellen
4. Begleitung: Professionelles Vorgehen

Wenn Sie diese 4 Punkte genauer durcharbeiten wollen, so finden Sie noch weitere Informationen unter folgendem Link:

### [4 Punkte zur Unterstützung](#)

## Was kann ich gegen Mobbing tun - als Vorgesetzte/r?

Vorgesetzte haben aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gegenüber MitarbeiterInnen (vgl. § 1157 (1) ABGB) eine erhöhte Verantwortung. Lassen Sie sich daher als Vorgesetzte/r nicht davon abhalten, rasch und wirkungsvoll gegen Mobbing vorzugehen.

### **Maßnahmen von Vorgesetzten gegen Mobbing**

1. Orientierung
  - a. Interne Ansprechstellen
  - b. Externe Ansprechstellen
2. Prävention
3. Bei Mobbing-Prozessen frühzeitig eingreifen

Wenn Sie diese 3 Punkte genauer durcharbeiten wollen, so finden Sie noch weitere Informationen unter folgendem Link:

### [3 Punkte zu Gegenmaßnahmen](#)

Wie ist die Rechtslage?

Das Ausüben von Belästigung oder Mobbing, das Dulden oder gar Anweisen zu Belästigung und Mobbing durch Vorgesetzte stellt eine massive Dienstpflichtverletzung dar und kann darüber hinaus auch (straf)rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Die entsprechenden Paragraphen des

- B-VG (Bundes-Verfassungsgesetzes),
- BDG (Beamten dienstrechtsgesetzes),
- UG 02 (Universitätsgesetzes 2002),
- Arb VG (Arbeitsverfassungsgesetzes),
- AngG (Angestelltengesetzes),
- VBG (Vertragsbedienstetengesetzes),
- ABGB (Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches) sowie des
- B-GIBG (Bundesgleichbehandlungsgesetzes)

gelten auch für die Universitäten.

Gemäß der Beweislastrichtlinie der EU liegt das Schwergewicht der Beweisführung *nicht bei* den von

*Mobbing Betroffenen.*

Hier wie in anderen Fällen von Konfliktstrukturen ist daher Prävention und umfassende Aufklärung durch Dienst-/Vorgesetzte empfehlenswert.

Einen Überblick bzw. eine Beschreibung der Rechtslage in Österreich gibt die Zusammenstellung von Dr. Hopf.

**Universitätskanzlei der TU Wien** (die Rechtsabteilung der TU Wien wurde mit 1. Jänner 2013 aufgelöst und die neue Organisationseinheit Universitätskanzlei geschaffen)

Wenn eine formelle Beschwerde angestrebt wird, kann die Universitätskanzlei der TU Wien als Vertreterin der Dienstgeberin TU kontaktiert werden.

Sie kann

- Rechtsauskünfte erteilen,
- an Mediationsfachleute verweisen,
- ein Beschwerdeverfahren durchführen.

## Interne Ansprechstellen

- **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

Der Handlungsauftrag des AKG leitet sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ab. Damit ist der AKG für Studierende und Beschäftigte gleichermaßen zuständig. Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist zugleich Gleichbehandlungsbeauftragte der Universität.

In dieser Funktion ist sie Ansprechpartner bei Problemen aufgrund von Mobbing, (sexueller) Belästigung und Diskriminierung, auch die Fachbereichs- und Fakultätsbeauftragten stehen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Wenn zusätzlich zum Verdacht auf Mobbing eine Ungleichbehandlung im Zuge einer Personalentscheidung vorliegt, so kann der Arbeitskreis dagegen nach dem UG 02 vorgehen.

Wenn Sie in dieser Hinsicht Unterstützung suchen, können Sie sich daher an das AKG-Mitglied Ihrer Fakultät bzw. Ihres Fachbereichs wenden (siehe [Kontakt](#)).

Die VertreterInnen des Arbeitskreises können Ihnen Folgendes bieten: Erstberatung, Informationen über mögliche Vorgangsweise sowie Information über professionelle Beratungsstellen.

- **Abteilung Genderkompetenz**

Der Handlungsauftrag der Abteilung Genderkompetenz leitet sich aus der Satzung der TU Wien ab: Sie kann Ihnen Erstinformation, Information über mögliche Vorgangsweisen und Information über professionelle Beratungsstellen zur Verfügung stellen.

- **Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. das allgemeine Personal**

Der Handlungsauftrag der beiden Betriebsräte leitet sich aus den Bestimmungen für die arbeitsrechtliche Vertretung von Beschäftigten ab:

Sie bieten Erstinformation, arbeitsrechtsbezogene Beratung, Information über professionelle Beratungsstellen. Weiters können sie die Beschäftigten gegenüber der Dienstgeberin TU vertreten und Begleitung in Arbeitsrechts-Prozessen bieten.

## Externe Ansprechstellen

Die AK unterstützt Mobbing-Beratungsstelle „Work&People“, die daher von allen Angestellten und Vertragsbediensteten der TU Wien in Anspruch genommen werden kann. „Work&People, Zentrum für Mobbingberatung & Konfliktlösung am Arbeitsplatz“, bietet Beratung von Mobbingbetroffenen, Krisenintervention, Konfliktberatung für Probleme am Arbeitsplatz, Anleitung von Selbsthilfegruppen, Mediation in Betrieben, Schulungen, Trainingsangebote Hilfe bei der Suche nach erfahrenen ExpertInnen zum Thema Mobbing aus dem Bereich Medizin, Recht, Psychologie und Psychotherapie.

### **Work & People - Zentrum für Mobbingberatung & Konfliktlösung am Arbeitsplatz**

Telefonhotline: 0699/10 12 8625, 0676/74 94 194

jeden ersten Donnerstag im Monat zw. 16.00 - 20.00 Uhr, alle übrigen Donnerstage 17.00 - 20.00 Uhr

### **Beratungsangebote für Gewerkschaftsmitglieder:**

Bitte beachten Sie: Eine persönliche Beratung für Mobbingbetroffene ist nur nach telefonischer Terminvereinbarung möglich.

### **Zentrales Beratungszentrum des ÖGB, Mobbingberatung**

Mag.a Ilse Reichart  
Tel. 01/534 44-39105, Fax 01/534 44-100611  
e-Mail: [ilse.reichart@oegb.at](mailto:ilse.reichart@oegb.at)  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

### **Beratung für Universitätsangehörige in der GÖD (Gewerkschaft öffentlicher Dienst)**

Dir.in Christine Gubitzer  
Tel: 01/534 54 270 oder 01/534 54 273  
E-Mail: [christine\\_gubitzer@goed.or.at](mailto:christine_gubitzer@goed.or.at)  
1010 Wien, Teinfaltstraße 7

### **Beratungsstelle für Bundesbedienstete Wien:**

Dr.in Eveline List  
Tel: 01/532 25 55  
1010 Wien, Judenplatz 6

Weitere Anlaufstellen:

### **ibos - Institut für Burnout und Stressmanagement**

Diagnostik (Schulmedizin, Alternativmedizin), Beratung, Neuorientierung, Psychotherapie  
Tel.: 406 57 16  
1050, Gerstnerstraße 3

### **Frauen beraten Frauen**

Beratung, Coaching, Psychotherapie zu einem breiten Themenspektrum:

Beziehung, Trennung, Gewalt, Psychosomatik, Alter, Essstörungen, Angst, Depression, Schwangerschaft, Sexualität, Selbstwertproblemen, Kindern, Berufs- und Karriereplanung, Wiedereinstieg, Konflikte am Arbeitsplatz (Mobbing), Arbeitslosigkeit, Lebensplanung, Krisen aller Art.

Telefonische Beratung und Terminvereinbarung: 01 587 67 50

Anonyme Onlineberatung

---

## **Wirtschaftsuniversität Wien**



## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

An der WU (Wirtschaftsuniversität Wien) gibt es **seit 1991** einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des **Geschlechts** sowie auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, des **Alters** oder der **sexuellen Orientierung** entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen  
an der WU (Wirtschaftsuniversität Wien)  
Equal Opportunities Committee  
Campus WU Wien  
Welthandelsplatz 1, A-1020 Wien  
Gebäude D1, 2. Stock  
Tel.: +43/1/31336/5799; 5116 Fax: +43/1/31336/905799  
E-Mail: [ak-gleich@wu.ac.at](mailto:ak-gleich@wu.ac.at)

### Mobbing, sexuelle Belästigung



Broschüre NEIN zu Belästigung!



Unterstützung für Betroffene von Konflikten, Mobbing oder sexueller Belästigung

**Broschüre NEIN zu Belästigung!**

### **Sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung an der Universität: Information - Gegenstrategien - Beratung**

**Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt** Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung bzw. Mobbing.

Betroffene Personen haben Anspruch auf **kostenlose Beratung** durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Darüber hinaus stellt die WU Beratungs- und Betreuungsangebote zur Verfügung.

### Mobbing- und Konflikt-Beratung

Wie überall, wo Menschen zusammentreffen bzw. zusammenarbeiten gibt es auch an der WU immer wieder **Konflikte**. In einzelnen, extremen Fällen können diese bis hin zu **Mobbing** eskalieren.

Solche Vorkommnisse sind für jede/n Betroffene/n sehr belastend und nicht zuletzt auch für die Organisation als Ganze mit Blick auf die Zusammenarbeit und das Arbeitsklima äußerst unerfreulich. Die WU ist sich ihrer **Verantwortung und Fürsorgepflicht als Dienstgeberin** gegenüber ihren Mitarbeiter/inne/n bewusst und stellt Universitätsangehörigen, die sich durch Konflikte belastet oder von Mobbing betroffen fühlen, **kostenfreie Unterstützung** durch **professionelle externe Ansprechpartner/innen** zur Verfügung.

Im Krisenfall können Sie jederzeit selbst mit der Beraterin bzw. dem Berater Ihrer Wahl aus der unten stehenden Liste Kontakt aufnehmen. Die WU rechnet mit diesen Berater/inne/n auf Vertrauensbasis ab, das heißt, sie erhält von den Berater/inne/n selbstverständlich keinerlei Daten über die Beratung suchenden Personen. Die Kosten für **maximal fünf Beratungsstunden** übernimmt die WU, weitere Beratungsstunden müssten ggf. von Ihnen selbst bezahlt werden.

#### Der Konflikt- und Mobbingberater/innen-Pool

<b>Bernhard Hubacek</b>	<a href="http://www.bhc.at">www.bhc.at</a>
<b>Dr. Christa Kolodej</b>	<a href="http://www.kolodej.at">www.kolodej.at</a>
<b>Birgit Palmstorfer, MSc</b>	<a href="http://palmstorfer.at">http://palmstorfer.at</a>
<b>Dr. Nina Petrik</b>	<a href="http://kbt-wien.at/">http://kbt-wien.at/</a>
<b>Edwin Spraider</b>	<a href="http://www.spraider.at">www.spraider.at</a>

## Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung iSd § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) und Mobbing stellen eine **Verletzung von Persönlichkeitsrechten** dar. Die Wirtschaftsuniversität Wien duldet weder sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten noch Mobbing.

**Alle Angehörigen der Wirtschaftsuniversität**, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung **sind** in ihrem Arbeitsbereich dafür **verantwortlich**, dass sexuell belästigendes Verhalten und Mobbing unterbleiben.

### Auszug aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)

#### 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.

**§ 19.** (1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a oder 16 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach den §§ 8 Abs. 1 Z 2 und 8a Abs. 1 Z 2 oder 16 Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 1 000 Euro.

---

## Universität für Bodenkultur Wien

---

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)

#### Vorsitz



**Vorsitzende, Mitglied**

Univ.Prof. Dipl.-Chem. Dr.  
**Cornelia Kasper**

Telefon: +43 1 47654-79030; E-Mail: [cornelia.kasper@boku.ac.at](mailto:cornelia.kasper@boku.ac.at)



**Stellvertreterin, Mitglied**

Dipl.-Ing. Dr.  
**Manuela Larcher**

Telefon: +43 1 47654-73123; E-Mail: [manuela.larcher@boku.ac.at](mailto:manuela.larcher@boku.ac.at)



## Stellvertreterin, Mitglied

Dipl.-Ing. Dr.  
**Sonja Schiehser**

Telefon: +43 1 47654-77472; E-Mail: sonja.schiehser@boku.ac.at

## Rechte und Aufgaben des Arbeitskreises

- <http://www.boku.ac.at/besondere-organe-und-einrichtungen/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen-akgl/rechte-und-aufgaben-des-arbeitskreises/>
- <http://short.boku.ac.at/q8vqd6>

## Rechte und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) im Überblick:

Die Rechte und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz, insbesondere aus den §§ 42 ff und dem Frauenförderungsplan der Universität für Bodenkultur Wien.

- Einschaltung des Arbeitskreises bei begründetem Verdacht von **Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (inkl. Fälle von sexueller Belästigung), auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters sowie der sexuellen Orientierung**
- Begleitung von **Personalaufnahmeverfahren, Berufungs- und Habilitationsverfahren**
- Recht auf Anrufung der **Schiedskommission**
- **Recht auf Anhörung** der oder des Vorsitzenden des Arbeitskreises in den Sitzungen des **Universitätsrates** zu Tagesordnungspunkten, die ihren oder seinen Aufgabenbereich betreffen
- Erstellung eines **Vorschlages** für den **BOKU Frauenförderungsplan** und für den **BOKU Gleichstellungsplan**
- Recht auf **Auskunft** in allen inneruniversitären Angelegenheiten
- **Einsichtsrecht** in alle Unterlagen und Daten über das Personal der Universität, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist
- **Beratung, Bewusstseins- und Überzeugungsarbeit sowie Entwicklung neuer Strategien** in Fragen von Diskriminierung, der Gleichbehandlung, der Frauenförderung sowie bei Problemen mit sexueller Belästigung
- **Weisungsfreiheit und Amtsverschwiegenheit** der Mitglieder und Ersatzmitglieder
- **Keine Behinderung** der Mitglieder/Ersatzmitglieder des Arbeitskreises bei der Ausübung ihrer Befugnisse und **keine Benachteiligung** wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen

Sollten Sie als BOKU-Angehörige/r Interesse an einer aktiven Mitarbeit als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen haben, bitte wenden Sie sich telefonisch (Tel. Nr.: 01-47654-19301) oder per Email (akglboku@boku.ac.at) direkt an den Arbeitskreis.

# ÖH- Genderreferate an öffentlichen Universitäten

Universität	ÖH	Referat	Referent(in)	E-Mail	Weitere Informationen
Akademie der bildenden Künste Wien	ÖH Akbild	Queer*feministisches Referat	Elis Eder	<a href="mailto:oebqueerfem@akbild.ac.at">oebqueerfem@akbild.ac.at</a>	Studienbedingungen von hetero- und cis-, trans-, inter*- und/oder nicht-binären Personen, Frauen sowie LGBTIQA* Personen verbessern
		Div. Beratungsstellen	-	-	AKGI, Psychosoziale Beratung, Angebote der Türkis-Rosa-Lila Villa, Courage, WAST, VIMÖ, Regenbogenfamilienzentrum Wien
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	ÖH Klagenfurt	Referat für Queer und alternative Lebensbeziehungen	Annina Kandutsch	<a href="mailto:oeb.queer@aanu.at">oeb.queer@aanu.at</a>	Sensibilisierung von LSBT*-Themen um Diskriminierungen zu verhindern
Donau-Universität Krems	ÖH Donau Uni Krems	Referat für Sozialpolitik	Christian Sapetschnig	<a href="mailto:christian.sapetschnig@oeht-dk.ac.at">christian.sapetschnig@oeht-dk.ac.at</a>	Nichts explizit erwähnt von Transgender*-Themen oder dergleichen
Johannes-Kepler-Universität Linz	ÖH JKU	Referat für Frauen, Gender und Gleichbehandlungsfragen	Christina Geisler	<a href="mailto:christina.geisler@oeht-ku.at">christina.geisler@oeht-ku.at</a>	Stärken und Fähigkeiten von jungen Frauen zu fördern
		Diversity	-	-	Individuelle Einstellungen, Ansichten und Meinungen
		Queerstudent	Marcus Zauner	<a href="mailto:marcus.zauner@meduni-graz.at">marcus.zauner@meduni-graz.at</a>	Mitglieder: ÖH Uni Graz - HTU Graz - ÖH MedUni Graz
Medizinische Universität Graz	ÖH Med Graz	Referat für Frauen und Gleichbehandlung	Johanna Brehmer	<a href="mailto:oeht-bender@meduni-graz.at">oeht-bender@meduni-graz.at</a>	Frauenförderung, Gleichbehandlung und Diskriminierungsfälle
Medizinische Universität Innsbruck	ÖH Med Innsbruck	Sozialreferat - AKGI	Katharina Bertschler / Eva-Maria Bürstmayr	<a href="mailto:eva-maria.buerstmayr@student.inmed.ac.at">eva-maria.buerstmayr@student.inmed.ac.at</a>	Katharina Bertschler in der Liste des AKGI nicht aber auf ÖH Med Webseite!
Medizinische Universität Wien	ÖH Med Wien	-	-	-	-
Montanuniversität Leoben	ÖH Leoben	Referat für soziale Angelegenheiten	Sophie Perktold	<a href="mailto:soziales@oeht.unileoben.ac.at">soziales@oeht.unileoben.ac.at</a>	Psychologische Beratung, Ansprechstelle bei sexueller Belästigung
		Psychologische Beratung	Aufgeklärteste PsychologInnen kontaktieren mit Hinweis auf psychologische Beratung für Studierende der ÖH Leoben	-	Laut Studierendensozialerhebung 2016 gibt fast die Hälfte der befragten Studierenden an, im Rahmen ihres Studiums unter psychischem Druck, Stress oder anderen Beeinträchtigungen zu leiden.
Technische Universität Graz	htu Graz	Queer-Referat / Queerstudentat	Philipp Rouschal	<a href="mailto:queer@htu.tugraz.at">queer@htu.tugraz.at</a>	Mitglieder: ÖH Uni Graz - HTU Graz - ÖH MedUni Graz
		Referat für Frauennpolitik - Hilfsstellen bei Übergriffen	Marianne Kräuter	<a href="mailto:philipp.rouschal@htu.tugraz.at">philipp.rouschal@htu.tugraz.at</a>	Bericht "Gegenstrategien zu sexueller Belästigung"
Technische Universität Wien	htu Wien	LBST Referat	Manuel Eibl	<a href="mailto:lbst@htu.at">lbst@htu.at</a>	LBST = Lesbisch/Trans Gender-Referat
Universität für angewandte Kunst Wien	hufak - ÖH Angewandte	LBST Referat	-	<a href="mailto:lebtqa@hufak.net">lebtqa@hufak.net</a>	Trans*-inter*-Folder/Bericht der hufak
		Psychosoziale Beratung	DDR. Susanne Jajka & Mag. Alexandra Parte	<a href="mailto:jajka@konfliktkultur.at">jajka@konfliktkultur.at</a> <a href="mailto:ap@alexanderparte.com">ap@alexanderparte.com</a>	Problemen, Konflikten und Krisen bezogen auf Arbeit und persönliche Themen
Universität für Bodenkultur	ÖH BOKU	Queerreferat	Anja Helene Erlacher	<a href="mailto:queer@oehtoku.at">queer@oehtoku.at</a>	Angelegenheiten & Vernetzung von LGBTIQA = Lesbian, Gay Bisexual, Trans*, Inter*, Queer, Asexual
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	hi - ÖH Kunstuniversität Linz	Referat für Gleichbehandlung	Theresa Böck	<a href="mailto:oeht.gleichbehandlungsreferat@ufg.ac.at">oeht.gleichbehandlungsreferat@ufg.ac.at</a>	Betreuung von Studierenden mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen; queere/gendertheoretische Veranstaltungen
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	ÖH KUG	Referat für Gesellschafts- und Gleichbehandlungsfragen	Nina Wöhrny	<a href="mailto:oeht-render@kug.ac.at">oeht-render@kug.ac.at</a>	Betreuung von Studierenden mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen

Universität	ÖH	Referat	Referent(in)	E-Mail	Weitere Informationen
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	hmdw - ÖH a.d. Universität f. Musik & darstellende Kunst Wien	Referat für Frauenpolitik, HomoBiTrans und Gleichbehandlung	Tilly Cernitori	<a href="mailto:hmdw-frauen@mdw.ac.at">hmdw-frauen@mdw.ac.at</a>	Bericht "Schöner schreiben über Lesben und Schwule" (2013) Tätigkeitsberichte jedes Monat
Universität Graz	ÖH Uni Graz	Queerstudent	Philipp R. Schmidt	<a href="mailto:philipp.schmidt@oeh.unigraz.at">philipp.schmidt@oeh.unigraz.at</a>	Mitglieder: ÖH Uni Graz - HTU Graz - ÖH MedUni Graz
Universität Innsbruck	ÖH Innsbruck	Referat für Frauen, Gleichbehandlung und Queer	Katrin Thanei	<a href="mailto:queer@oeh.cc">queer@oeh.cc</a>	Unterstützung, Beratung und Vertretung Studierender in Diskriminierungsfällen
Universität Mozarteum Salzburg	ÖH Mozarteum	Referat für Frauen-, Gleichbehandlungs- und Familienfragen	Johanna Reidel-Mathias	<a href="mailto:johanna.reidel-mathias@oeh-mozarteum.at">johanna.reidel-mathias@oeh-mozarteum.at</a>	Diskriminierung oder Behinderungen wegen Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität
Universität Salzburg	ÖH Salzburg	Referat für Frauen*, LGBTQIA* und Genderpolitik	Alexandra Katzian	<a href="mailto:frauen@oeh-salzburg.at">frauen@oeh-salzburg.at</a>	Frauen*förderung, queer-feministischen Diskursen, Genderpolitik und genderechterer Sprache
Universität Wien	ÖH Uni Wien	Referat für HomoBiTrans*	-	<a href="mailto:homoBITrans@oeh.univie.ac.at">homoBITrans@oeh.univie.ac.at</a>	Bedürfnisse und Probleme von LGBTQI*-Studierenden
Veterinärmedizinische Universität Wien	huv - ÖH Vetmeduni Wien	Das Kollektiv Frauen*Referat	Beri // Dani // Ezgi // Dominique // Sophie	<a href="mailto:frauenreferat@oeh.univie.ac.at">frauenreferat@oeh.univie.ac.at</a>	Anlaufstelle für alle Cis-Frauen, Lesben, Trans- und Interpersonen
Wirtschaftsuniversität Wien	ÖH WU	Referat für Gleichbehandlungsfragen	Radmila Macekova	<a href="mailto:radmila.macekova@oeh-wu.at">radmila.macekova@oeh-wu.at</a>	Anlaufstelle für ungleiche Behandlung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung

# Fachhochschulen (von West nach Ost)

## Fachhochschule Vorarlberg

---

### Stelle für Antidiskriminierung

Die Stelle für Antidiskriminierung ist eine externe, unabhängige Meldestelle für Personen, die an der FH Vorarlberg Diskriminierung erfahren oder erfahren haben.

Eine Diskriminierung kann beispielsweise vorliegen im Fall einer mittelbaren oder unmittelbaren Benachteiligung bzw. Belästigung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der „ethnischen“ Herkunft, der Religion, Weltanschauung, der sexuellen Orientierung sowie einer Behinderung oder chronischen Krankheit.

Die Anlaufstelle bei Diskriminierung unterstützt Sie mit folgenden Leistungen:

- Information und Beratung betroffener Personen
- Vermittlung zwischen Parteien
- Wahrung der Anonymität und Verschwiegenheit

Wir helfen Ihnen gern weiter. Nutzen Sie das Beratungsangebot unter folgendem Kontakt:

### Kontaktperson Antidiskriminierung



**Dr. Michael Sprenger**

Arbeits- und Organisationspsychologe  
Externe Antidiskriminierungsstelle  
+43 660 3646809  
michael.sprenger@am-aop.at

Sie können den Kontakt zur Anlaufstelle bei Diskriminierung auch über die Diversitätsbeauftragten der FH Vorarlberg herstellen.

## Fachhochschule des BFI Wien

---

### Gender Mainstreaming/Diversity Management

#### Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bezeichnet eine Strategie, um die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Beide Geschlechter sollen die gleichen Chancen für ihre berufliche, kulturelle, materielle und psychosoziale Entwicklung vorfinden.

Als Ausbildungseinrichtung übernimmt die Fachhochschule des BFI Wien eine besondere Verantwortung auch für die Umsetzung gesellschaftlicher Veränderungen und hat sie sich daher die Förderung von Gleichstellung als wichtiges Ziel gesetzt. Gender Mainstreaming ist als Querschnittsmaterie in den gesamten Betrieb der FH des BFI Wien eingebettet. Gender Know-how, Gender Kompetenz und Gender Sensibilität werden stets ausgeweitet.

## Diversity Management

Diversity bedeutet wörtlich übersetzt Vielfalt und bezieht sich auf die vielen Merkmale, die eine Person oder auch Personengruppen innerhalb einer Organisation kennzeichnen. Das Verständnis der Fachhochschule des BFI Wien von Diversity umfasst nicht nur die grundlegenden, dem gesetzlichen Diskriminierungsschutz unterworfenen Merkmale (Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten, Religion). Im Sinne einer Vielfalt der Vielfalt umfasst Diversity für die FH des BFI Wien auch andere Merkmale wie z.B. Familienstand, sozialer Hintergrund, Organisationsform des Studiums, etc.

Seit Jahresbeginn 2013 arbeitet neben der GM/DM-Beauftragten die Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming und Diversity Management“ an der weiteren Verankerung, Verbreitung und der Identifikation neuer Themen und Aufgaben. Die Zusammensetzung dieser Steuerungsgruppe ist interkulturell und interdisziplinär. Es sind MitarbeiterInnen unterschiedlicher Hierarchieebenen und Funktionsbereiche involviert.

## Kontaktaufnahme

Jeder Fall wird vertraulich behandelt. Für persönliche Gespräche zu den Themen Gender und Diversity können folgende **Vertrauenspersonen** kontaktiert werden:

- **Mag.<sup>a</sup> (FH) Barbara Waldhauser, MA**, Leiterin der Steuerungsgruppe, GM und Diversity Beauftragte, Beauftragte für studentische Frauenfragen, Lektorin  
barbara.waldhauser@fh-vie.ac.at
- **Sabine Gössl, BA**, Personalentwicklung und Recruiting  
sabine.goessl@fh-vie.ac.at
- **Prof. (FH) Dr. habil. Michael Thöndl**, Lektor  
michael.thoendl@fh-vie.ac.at

---

## Fachhochschule Campus Wien

### Gender & Diversity

Wir achten sehr bewusst darauf, die Gleichstellung aller Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern und Bewusstsein für die Relevanz der Kategorien "Gender/Geschlecht" und "Diversität" an der FH und in der Lehre zu schaffen.

Dafür setzen wir eine Reihe von Maßnahmen um:

- Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz bei allen Lehrenden und Mitarbeitenden, Fort- und Weiterbildungsangebote (LogIn-Bereich des Intranets der FH Campus Wien)
- Anlaufstelle Code of Conduct
- Durchführung des Audits hochschuleundfamilie - Anlaufstelle Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben
- Anlaufstelle für Studierende und Bewerber innen mit Behinderung, chronischen Erkrankungen und Einschränkungen
- queer @ FH Campus Wien: LGBTIQ-Netzwerkgruppen
- Frauenförderung in den technischen Studiengängen
- FiT-Vorqualifizierung
- Brückenkurse für Studienanfänger innen
- Buddy Netzwerk in technischen Bachelor- und Masterstudiengängen
- Deutsch- und Inklusionskurs für geflüchtete Menschen
- Technik-Workshops für Schüler\_innen
- Beratung zu Gender- und Diversitätsaspekten in Projekten, Projektanträgen und Abschlussarbeiten
- Durchführung von Gleichstellungs-Projekten
- Unterstützung bei der Verankerung von Gender Mainstreaming und Diversity Management in Projekten
- Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitätsfragen in Studiengängen, Betreuung Masterarbeiten
- Gründungsmitglied und laufende Mitarbeit in der FHK-AG „Gender Mainstreaming und Diversity Management“, dem Netzwerk der Gleichstellungs-Beauftragten österreichischer Fachhochschulen

## Diversitätsmanagement-Preis für FH Campus Wien

Im Dezember 2016 wurde die FH vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft mit dem erstmals ausgelobten „Diversitas“-Preis ausgezeichnet. Das Preisgeld wird für die Umsetzung von Projektmaßnahmen eingesetzt - mit dem Ziel, barrierefreies Studieren und eine offene und unterstützende Hochschulkultur gegenüber Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu fördern.



## Code of Conduct für ein verantwortungsvolles Miteinander

Die Hochschulleitung der FH Campus Wien entschloss sich 2012 einen Code of Conduct für die Fachhochschule in Kraft zu setzen. Dieser umfasst auch ein Bekenntnis zu Chancengleichheit und Vielfalt:

Die FH Campus Wien erkennt die Vielfalt und Unterschiedlichkeiten der mit ihr assoziierten Personen in Bezug auf Geschlecht/Gender, Alter, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten/Behinderungen sowie ethnischer Herkunft als besondere Werte an. Internationalität und kulturelle Vielfalt sind strategische Ziele der Institution. Gleichstellungs- und Diversity-Grundsätze stehen an prominenter Stelle im Code of Conduct und sind auch im Leitbild sowie der strategischen Ausrichtung der FH Campus Wien verankert.

## Veranstaltungen

Sie haben Interesse bei unseren Veranstaltungen dabei zu sein und möchten von uns per E-Mail eingeladen werden? Dann kontaktieren Sie uns unter [gm@fh-campuswien.ac.at](mailto:gm@fh-campuswien.ac.at). Wir nehmen Sie gern in unseren Veranstaltungsverteiler auf.

### Gender Salons

#### **Expert\_innen-Vorträge zu Gender- und Diversity-Themen**

Bei den Vortragsabenden der Abteilung Gender & Diversity Management werden Themen aus den Bereichen Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diversity Management, Trans- bzw. Interkulturalität von Expert\_innen thematisiert. Ziel ist es, aktuelle Stellungnahmen zu gesellschaftlichen Herausforderungen zur Diskussion zu stellen und zu einem Austausch von Personen in Lehre, Forschung und Praxis beizutragen.

Die Gender Salons stehen allen Mitarbeitenden, Studierenden und Lehrenden der FH Campus Wien sowie allen Interessierten offen. Sie sind kostenfrei und nach Anmeldung öffentlich zugänglich.

### Fachveranstaltungen und Tagungen

Die Abteilung organisiert auch Tagungen - z. T. in Kooperation mit externen Einrichtungen - zu relevanten inhaltlichen Schwerpunkten wie z. B. Gender Mainstreaming und Frauenförderung, Bubenarbeit sowie Männerforschung, Diversity Management.

Rückblick veranstaltete Tagungen (Auswahl):

[Tagungen - Stand 04/2018 \(pdf\)](#)

### Filmabende

Soziale Vielfalt und gesellschaftliche Teilhabe stehen bei den Filmabenden im FH-Festsaal sowie bei Kooperationen mit den Filmfestivals [TRANSITION: international queer minorities film festival](#) und [this human world: international human rights film festival](#) im Vordergrund. Expert\_innen-Gespräche im Anschluss an die Filme ermöglichen die Diskussion mit den Zuschauenden über den Film, gesellschaftliche und rechtliche Fragen usw. Infos zu den Preisen der Filmfestival-Kinokarten finden sich auf den Festival-Websites.

Die Filmabende stehen allen Mitarbeitenden, Studierenden und Lehrenden der FH Campus Wien sowie allen Interessierten offen. Sie sind nach Anmeldung kostenfrei zugänglich.

### Die Technik ist weiblich!

Für Studentinnen und Absolventinnen technischer Studienrichtungen werden Vortragsabende und Seminare angeboten, deren Inhalte darauf abzielen, Frauen den Berufseinstieg zu erleichtern und sie beim beruflichen Fortkommen zu unterstützen.

Ziel ist es außerdem, im Rahmen dieser Veranstaltungen eine Plattform für die Vernetzung von Frauen in der Technik zu bieten.

## Uniability: Arbeitsgemeinschaft zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an Österreichs Universitäten und Hochschulen



Die FH Campus Wien ist Mitglied bei Uniability. Im diesem Verein sind die Behindertenbeauftragten der Universitäten, einer Pädagogischen Hochschule, die Betreuer\_innen der Blindenleseplätze dreier Universitätsbibliotheken sowie mehrere Diversity Management-

Beauftragte von Fachhochschulen für Erfahrungsaustausch, Stellungnahmen und auch Studieninformation (z. B. bei der BeSt) vernetzt.

Uniability veröffentlicht auch die Broschüre „sowieso“, einen Ratgeber für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (<http://www.uniability.org/de/>)

## ABak – Arbeitsassistenz für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung

ABak unterstützt Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen nach Abschluss ihres Studiums bei der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Auch Akademiker\_innen mit Berufserfahrung können sich an ABak wenden. Die Abteilung Gender & Diversity Management steht im Austausch mit der Arbeitsassistenz (<http://www.abak.at>)

## Stelle für Gleichbehandlungsfragen

Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit sind an der FH Campus Wien zentrale Werte. Um diese zu fördern, wurde die Stelle für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet.

Sie ist Anlaufstelle bei Diskriminierungsproblemen an der FH Campus Wien z. B. in Bezug auf Geschlecht, Behinderung, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung.

Die Stelle für Gleichbehandlungsfragen bietet juristische Auskunft und Beratung zur

- Gleichbehandlung von BewerberInnen vor Studienbeginn (z. B. Aufnahmeverfahren)
- Gleichbehandlung von Studierenden
- Gleichbehandlung bei Personalfragen sowie
- bei rechtlichen Fragen der Studiengänge und der FH-Verwaltung.

Sie wurde eingerichtet, um die Chancengleichheit aller mit der FH Campus Wien assoziierten Menschen voranzutreiben und Diskriminierungen entgegenzuwirken.

## Ansprechperson



Mag.ª Lilian Levai

T: +43 676 840 348 240

[gleichbehandlung@fh-campuswien.ac.at](mailto:gleichbehandlung@fh-campuswien.ac.at)

Frau Mag.<sup>a</sup> Levai ist telefonisch

**mittwochs, von 17.00 Uhr bis 18.00 Uhr**

(Ausnahme Urlaubs- und Feiertage) erreichbar.

Sie kann von

- Studien-Bewerber\_innen
- Studierenden
- hauptamtlichen und nebenberuflich Lehrenden und Forschenden
- angestellten und freien Mitarbeitenden (auch der Tochtergesellschaften)
- und allen Führungskräften

der FH Campus Wien kontaktiert werden.

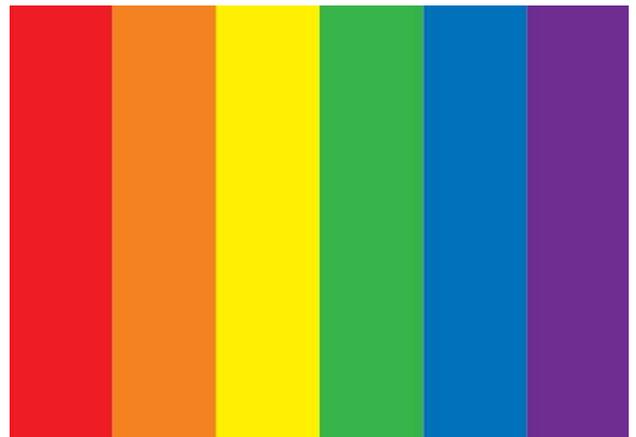
**Anliegen werden vertraulich behandelt. Frau Mag.<sup>a</sup> Levai ist in ihrer Funktion unabhängig und weisungsfrei.**

Frau Mag.<sup>a</sup> Lilian Levai ist juristische Beraterin im Bereich Antidiskriminierung und zertifizierte Mediatorin. Seit Mai 2013 ist sie in der Beratungsstelle für von Rassismus betroffene Personen beim Verein ZARA tätig, wo sie u. a. für die Rechtsberatung und die Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung zuständig ist. Außerdem hält sie Workshops mit den Schwerpunktthemen Sensibilisierung, Zivilcourage und Antidiskriminierungsrecht.

## queer @ FH Campus Wien

Die Chancengleichheit aller Menschen und ein diskriminierungsfreies Miteinander sind an der FH Campus Wien zentrale Werte.

Seit November 2014 gibt es an der FH zwei Netzwerkgruppen für Mitarbeitende, Lehrende und Studierende unterschiedlicher sexueller Orientierungen, Identitäten und Lebensentwürfe, die zur Schaffung FH-interner Plattformen für Austausch, Information und Unterstützung beitragen.



### Ziele der Gruppen:

- Austausch und Information fördern
- Sichtbarkeit und Akzeptanz fördern
- Ansprech-/Anlaufstelle sein
- Veranstaltungen organisieren
- Kontakte knüpfen/Vernetzung
- Aufzeigen von Diskriminierungen
- Unterstützend wirken
- Regelmäßige Treffen
- „mehr werden“

### Wer ist eingeladen?

- Personen unterschiedlicher sexueller Orientierungen, Geschlechtsidentitäten und Lebensentwürfe

- Unterstützer\_innen und Freund\_innen, deren Anliegen eine offene und wertschätzende Organisationskultur an der FH ist, sind willkommen!

**Mitmachen ist jederzeit möglich!**

queer staff. LGBTIQ-Netzwerkgruppe der Mitarbeitenden und Lehrenden

**Kontakt, Anmeldung zum Treffen und Infos**

Mag.<sup>a</sup> Corina Exenberger

regenbogengruppe@fh-campuswien.ac.at

Erklärung LGBTIQ (PDF)

"Q-RIOUS–More Than a Rainbow" – Netzwerkgruppe der FH-Studierenden

**Kontakt, Anmeldung zum Treffen und Infos**

Mag.<sup>a</sup> Corina Exenberger

regenbogengruppe@fh-campuswien.ac.at

queer @ hochschulen



Gemeinsam mit LGBTIQ\*-Gruppen bzw. Queer-Referaten der ÖH zahlreicher Wiener Universitäten haben wir das Hochschul-Netzwerk queer @ hochschulen ins Leben gerufen. Die LGBTIQ\*-Koordinator\*innen der Hochschulen stehen in laufendem Kontakt miteinander, tauschen sich aus, organisieren die gemeinsame Teilnahme an der Regenbogenparade in Wien usw.

meritus: lesbisch schwul ausgezeichnet



Die FH Campus Wien wurde im Oktober 2015 mit dem meritus in der Kategorie "Großorganisationen mit über 250 Mitarbeitenden" prämiert. Queer Business Women und agro – austrian gay professionals zeichnen mit diesem Preise alle zwei Jahre Unternehmen und Organisationen aus, die sich besonders in der Diversity-Dimension sexuelle Orientierung engagieren.

Mehr Infos: meritus

**Kontakt**



FH-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Ulrike Alker, MA

Leiterin Gender & Diversity Management, Betriebsrätin

T: +43 1 606 68 77-6141

ulrike.alker@fh-campuswien.ac.at

# Parlamentarische Anfrage

3194/J XXIV. GP - Anfrage gesamt

1 von 2

XXIV. GP.-NR

3194 /J

12. Okt. 2009

## ANFRAGE

der Abgeordneten Schwentner, Freundinnen und Freunde

an den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung

betreffend sexuelle Belästigung an Universitäten

Das Nachrichtenmagazin Profil vom 5. Oktober 2009 enthält einen Artikel mit dem Titel „Altherrenschwitze“, in dem es um sexuelle Übergriffe von Professoren auf Studentinnen an der Universität Salzburg sowie an der Salzburger Musik-Uni Mozarteum geht. Diesem Artikel ist zu entnehmen, dass es in den letzten 15 Jahren immer wieder Gerüchte über sexuelle Übergriffe an der Universität Salzburg gegeben hat. Obwohl der Rektor der Universität Salzburg, Heinrich Schmidinger, von zumindest drei konkreten Vorkommnissen wusste, hat er keine Anzeige gegen die betreffenden Personen erstattet. Abgesehen von einem mehr oder weniger freiwilligen frühzeitigen Pensionsantritt scheint es für die Belästiger keinerlei Konsequenzen zu geben.

Dem Artikel ist auch zu entnehmen, dass bereits über die Landesgrenzen hinaus bekannt ist, dass an der Universität Salzburg sexuelle Übergriffe auf Studentinnen stattfinden. So würden Austauschstudentinnen in ihren Heimatländern sogar schon davor gewarnt, an die Universität Salzburg zu gehen. Hier hatte die Strategie des konsequenten Wegschauens bei sexueller Belästigung also bereits eine internationale Rufschädigung des österreichischen Universitätssystems zur Folge.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

### ANFRAGE:

1. Was werden Sie als Minister unternehmen, um diesen Vorwürfen der sexuellen Übergriffe zu untersuchen?
2. Wird es dienstrechtliche Konsequenzen für jene Personen an der Universität Salzburg und am Mozarteum geben, die von den sexuellen Übergriffen wussten und trotz ihrer Pflicht zu einer Anzeige, nicht handelten?
3. Werden die Belästiger zur Verantwortung gezogen werden? Falls ja, von wem und in welcher Form?

4. Was wird getan, um derartige Vorfälle von sexueller Belästigung in Zukunft zu unterbinden und den Ruf und das Ansehen des österreichischen Universitätssystems nicht zu gefährden?
5. Ist die Einrichtung von Beratungsstellen für „Sexuelle Belästigung und Mobbing“ an allen Universitäten geplant?
6. Was wird für Betroffene von sexueller Belästigung darüber hinaus unternommen?



The image contains four handwritten signatures or initials. At the top left is a vertical signature. To its right is a signature with the number '21' written next to it. Below these are two more signatures, one on the left and one on the right, both appearing to be cursive and somewhat illegible.

BMW-F-10.000/0301-III/FV/2009

Frau Präsidentin  
des Nationalrates  
Mag. Barbara Prammer  
Parlament  
1017 Wien

Wien, 10. Dezember 2009

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 3194/J-NR/2009 betreffend sexuelle Belästigung an Universitäten, die die Abgeordneten Mag. Judith Schwentner, Kolleginnen und Kollegen am 12. Oktober 2009 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Da die Rektoren als oberste Dienstvorgesetzte des gesamten Universitätspersonals fungieren, hat das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung Stellungnahmen der Rektoren der Universität Salzburg und der Universität Mozarteum Salzburg eingeholt.

Zu Frage 2:

Konkreten Anschuldigungen wurde nachgegangen und gegebenenfalls Konsequenzen gezogen. Gerüchte und anonyme Anschuldigungen konnten jedoch nicht automatisch Grund für weitere Veranlassungen sein.

Zu Frage 3:

Sexuelle Belästigung ist ein gesetzlich verankerter Diskriminierungstatbestand (§ 8 B-GIBG). In Erweiterung dazu enthalten die universitätsspezifischen Frauenförderpläne eine spezifische Bestimmung zur sexuellen Belästigung, verbunden mit der Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zur Prävention umzusetzen. Um dieses rechtliche Mittel im Anlassfall ausschöpfen zu können, bedarf es der Zustimmung der von sexueller Belästigung betroffenen Person.

Mit einer Beschwerde der betroffenen Person z.B. beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission kann der Rechtsweg beschritten werden. Ein Schadensersatz ist in der Bestimmung des § 19 B-GIBG geregelt.

Zu Frage 4:

Die Einhaltung der Rechtsvorschriften ist sicherzustellen. Darüber hinaus ist es wichtig, auch an Universitäten ein sexistisierendes Klima zu schaffen. Zweckmäßig ist eine dahingehend formulierte Leitlinie der Universität (z.B. Mozarteum) oder ein entsprechender Passus in der Betriebsvereinbarung (z.B. Akademie der bildenden Künste). Eine fundierte Beratung und sachgerechte Begleitung der Betroffenen ist ebenso wichtig wie der Zugang zu einer

unabhängigen Beratungsstelle für Betroffene, wie sie etwa an der Universität Wien bereits besteht.

Zu Frage 5:

Für Angehörige der Universitäten sind die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen mögliche AnsprechpartnerInnen, die sich in den letzten Jahren auf diesem Gebiet Sachkompetenz angeeignet haben. Nicht zweckmäßig ist die verpflichtende Errichtung einer Beratungsstelle für sexuelle Belästigung und Mobbing an jeder Universität. Vielmehr sollten die Universitäten bestehende Einrichtungen beanspruchen bzw. kooperativ auf- bzw. ausbauen.

Folgende Einrichtungen sind für Betroffene zugänglich:

*Anwältin für Gleichbehandlung/Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt*

Beratung im Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch die Gleichbehandlungsanwältin beim Bundeskanzleramt (Erstanlaufstelle für ganz Österreich und regional zuständig für Wien, Burgenland und Niederösterreich) sowie die Regionalanwältinnen (für Tirol, Salzburg und Vorarlberg, Steiermark, Kärnten, Oberösterreich).

*Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing*

Anlauf- und Vermittlungsstelle für von sexueller Belästigung und Mobbing Betroffene an der Universität Wien. Mit der Medizinischen Universität Wien besteht ein Kooperationsvertrag.

Zu Frage 6:

Es wurde die Broschüre „Grenzen – Erkennen – Benennen – Setzen. Eine Initiative gegen sexuelle Belästigung der Universität Salzburg und der Universität Mozarteum“ herausgegeben (siehe: <http://www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/460042.PDF>), in eigenen Veranstaltungen präsentiert und verteilt.

An der Universität Salzburg wurde eine eigene Internetadresse ([www.uni-salzburg.at/akg](http://www.uni-salzburg.at/akg)) eingerichtet. Weiters haben Betroffene an der Universität Salzburg die Möglichkeit, sich anonym an eine universitätsunabhängige Psychotherapeutin zu wenden, wobei die entstehenden Kosten von der Universität übernommen werden.

An der Universität Mozarteum Salzburg ist mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Erarbeitung einer Richtlinie für das richtige Vorgehen in derartigen Fällen (im Sinne der Wahrung der Rechte aller Betroffenen) vereinbart.

Der Bundesminister:  
Dr. Johannes Hahn e.h.

# Disziplinarerkenntnis 16. Mai 2015

BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Entscheidungsdatum 18.05.2015

Geschäftszahl BMWFW-900.000/0017-WF/DK/2014

## Text

**Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft**

**Minoritenplatz 5**

**1010 Wien**

**Disziplinarsenat IX**

**Senatsvorsitzender Univ. Prof. Dr. Stefan GRILLER**

**Senatsmitglied Ao. Univ. Prof. DI Dr. techn. Ingrid STEINER**

**Senatsmitglied Ass. Prof. Mag. Dr. Barbara WEICHSELBAUM**

**Ao. Univ. Prof. Dr. X.X.**

p.A. **Mag. Y.Y.**

Rechtsanwalt XXX

1010 Wien

Wien, 18. Mai 2015

**Disziplinarverfahren, GZ BMWFW-900.000/0017-WF/DK/2014**

**Disziplinarerkenntnis**

## I. Schuldspruch

Sie haben schuldhaft Ihre Dienstpflichten im Sinne des § 91 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) verletzt, die sich aus §§ 43 Abs. 1 und 2, 43a sowie §§ 155 und 172 BDG 1979, in Verbindung mit § 44 Universitätsgesetz 2002 (UG) sowie §§ 8, 8a und 9 Bundes- Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) ergeben. Daher wird gegen Sie auf Grund des § 92 Abs. 1 Ziffer 3 in Verbindung mit § 93 BDG 1979 eine Geldstrafe in der Höhe von vier Monatsbezügen verhängt. Auf der Grundlage von § 127 Abs 2 BDG 1979 wird die Abstattung der Geldstrafe in 36 Monatsraten bewilligt. Vom Ersatz der Kosten wird gemäß § 117 Abs 2 BDG 1979 abgesehen. Im Einzelnen haben Sie Ihre Dienstpflichten folgendermaßen verletzt:

1. Frau AA, Studentin an der Universität XXX , haben Sie während der Prüfungseinsicht für die am 11.4.2014 abgehaltene Abschlussprüfung zum XXX Grundkurs – XXX, am 20.5.2014, dadurch sexuell belästigt, dass Sie sich knapp neben Frau AA zwischen diese und ihre Handtasche auf die Couch gesetzt und aufgefordert haben, sich über Sie zu beugen, um einen Stift aus der Tasche zu nehmen. Dadurch haben Sie § 8 B-GlBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

2. Frau AA haben Sie ferner dadurch sexuell belästigt, dass Sie bei der besagten Einsichtnahme am 20.5.2014 mit der Bemerkung, dass sie hübsch und attraktiv sei, und schließlich mit der Begründung, dass sie so ein hübsches Sommerkleid trage, die Note auf ein „Gut“ korrigiert haben. Dadurch haben Sie § 8 B-GlBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

3. Frau BB, wissenschaftliche post-doc Mitarbeiterin am Institut für XXX an der Universität XX, und gemeinsam mit Ihnen Mitglied der Departmentkonferenz, haben Sie dadurch sexuell belästigt, dass Sie ihr im Verlauf des Jahres 2010 – unter anderem auch am 25.11.2010 – „eindeutige Angebote“ gemacht und sie aufgefordert haben, mit Ihnen zu „schmusen“. Dadurch haben Sie § 8 B-GlBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

4. Frau CC, externe Lektorin und Gastforscherin am Institut für XXX und XXX an der XXX Universität, haben Sie im Verlauf des Wintersemesters 2011/12, nämlich am 15., 20., 22. und 30.11.2011, ferner am 9. und 29.2.2012, jeweils 9 – ca 11 Uhr, und des Sommersemesters 2012, nämlich am 21.3., 8.5.2012, und des Wintersemesters 2012, nämlich am 26.11.2012, 9 – ca 11 Uhr, im Zuge der Arbeit an einem gemeinsamen wissenschaftlichen Artikel dadurch sexuell belästigt, dass Sie wiederholt Körperkontakt gesucht und versucht haben, Frau CC zu berühren. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

5. Frau CC haben Sie ferner am Vormittag des 8.5.2012 zwischen 10 und 12 Uhr in Ihrem Büro im Zuge der Arbeiten an dem gemeinsamen Artikel dadurch sexuell belästigt, dass Sie ihren BH-Träger sowie ihren Tanga mit der Begründung angefasst haben, sehen zu wollen, ob BH und Tanga zusammenpassen. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

6. Frau DD, im WS 2013/2014 Teilnehmerin an Ihrem Grundkurs XXX, haben Sie dadurch sexuell belästigt, dass Sie ihr am 14.11.2013, eine Woche vor dem Prüfungstermin, und nach der Abgabe einer Hausübung in Ihrem Büro, von Ihrem privaten E-Mail-Account (gmail-Adresse) eine Nachricht mit folgender Bemerkung gesendet haben: „hübsche Bluse im übrigen ... ich mag transparente Sachen :)“. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

7. Frau EE, Studentin an der XXX Universität (Bachelorstudium XXX), im Sommersemester 2013 Teilnehmerin Ihres Grundkurses der XXX XXX, haben Sie dadurch sexuell belästigt, dass Sie sie in unangemessene und unangenehme E-Mail-Korrespondenzen verwickelt und in unangenehme Situationen gebracht haben, etwa durch die – vor der Grundkurs-Prüfung geäußerte – Frage (18.3.2013), ob Frau EE spontan sei, sie den Film Matrix kenne, welche Filme ihr gefallen, und ob sie mit Ihnen gemeinsam Filme anschauen wolle; ferner durch die Bemerkung vor allen Lehrveranstaltungsteilnehmer/innen: „Ach, sind wir jetzt schon per Sie“, als Frau EE entgegen Ihrem Wunsch das „Sie“ statt das „Du“ benützte; ferner durch eine E-Mail nach einer Lehrveranstaltung (25.4.2013), dass sie schon wie der Frühling ausgesehen und gestrahlt habe - eine Freude. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

8. Frau FF, von Oktober 2010 bis September 2012 Projektmitarbeiterin an der XXX Universität (Dissertantin bei Ihnen im Rahmen eines FWF-Projekts, dessen Leiter Sie waren, zuvor schon Diplomandin bei Ihnen) haben Sie dadurch sexuell belästigt,

dass Sie:

a) als für eine Untersuchung/Experiment im Frühjahr 2012 zu wenig Probanden vorhanden waren, gegenüber Herrn MM und dem restlichen Projektteam (Herr NN und OO) gesagt haben, dass dann einfach Frau FF mit einem kurzen Rock vor die XXX-Universität gestellt werde, um Probanden zu finden;

b) als am 10.12.2010 der Rechner in einem Seminarraum nicht hochfuhr, in Anwesenheit anderer Personen (Herr NN und Herr OO sowie Herr PP) gesagt haben, dass sich Frau FF darum kümmern solle, „sie schafft schon, dass er hoch kommt“;

c) in das Büro von Frau FF, Herrn OO und Herrn NN eintraten und Frau FF fragten, ob sie für Sie Ihre schmutzige Sportwäsche waschen würde. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt. Ferner haben Sie

d) als Sie Frau FF und Frau EE am 18.6.2010 zu einem Meeting vom Büro abholten, durch die Bemerkung, „Mädels legt den Lippenstift weg, es geht los“, obwohl beide Frauen gerade gearbeitet haben, den Eindruck vermittelt, Frauen seien Sexualobjekte und würden von Ihnen nicht ernst genommen. Dadurch haben Sie eine Belästigung begangen und § 8a B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

Ferner haben Sie,

e) als Sie mit Frau FF ihr Literatur-Review durchgegangen sind, ihr das TShirt beim Ausschnitt weggezogen, um zu schauen, welche Unterwäsche sie trage (10.6.2011);

f) Frau FF zumindest einmal am Busen begripscht (Herbst 2010), indem Sie von hinten auf sie zu gekommen sind und sie mit einem Griff auf ihre Brüste „umarmt“ haben;

g) Frau FF über eine externe Kollegin namens LL befragt, wie die denn „riechen“ würde (erste Jahreshälfte 2010);

h) mit Frau FF im Mai 2012 in Ihrem Büro den Geschlechtsverkehr vollzogen. Dadurch haben Sie Ihre Allgemeine Dienstpflicht gem § 43 Abs 2 BDG verletzt.

9. Frau GG, Studentin der XXX Universität, im Wintersemester 2013/14 (9.10.2013 bis 20.11.2013) Teilnehmerin Ihres Grundkurses der XXX XXX, haben Sie durch folgendes zusammenhängendes Verhalten sexuell belästigt:

a) Sie haben am Beginn der Lehrveranstaltung „festgelegt“, dass sich alle zu duzen hätten, wenn jemandem das „Sie“ rausrutsche, müsse er/sie mit Ihnen ein Bier trinken gehen; als Frau GG als einzige Studentin das „Sie“ in dieser Lehrveranstaltung benutzte, haben Sie darauf bestanden, dass sie allein mit Ihnen etwas trinken gehen sollte. Bei diesem Anlass haben Sie sehr viel getrunken und sind zudringlich geworden, nämlich dadurch, dass Sie Körperkontakt gesucht und mehrmals Ihre Hand auf den Oberschenkel von Frau GG gelegt haben; dies wiederholt, bis Frau GG mehrmals und sehr energisch sagte, dass sie dies nicht wolle, und trotzdem ihr das sehr unangenehm war. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

Ferner haben Sie

b) während dieser Lehrveranstaltung anrühige, nämlich abfällige Bemerkungen über die mathematischen Fähigkeiten von Frauen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Rechnen an der Tafel, gemacht. Dadurch haben Sie eine geschlechtsbezogene Diskriminierung begangen und § 8a B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

10. Frau HH im Wintersemester 2012/13 Teilnehmerin Ihres Grundkurses der XXX XXX (12.10.2012 bis 16.11.2012, Abschlussprüfung am 16.11.2012, mit den fünf Blockterminen: 12. 10., 19. 10., 2. 11., 9. 11., 16. 11.), haben Sie dadurch sexuell belästigt, dass Sie:

a) Frau HH am 31.10.2012 am Abend in Ihrem Büro gebeten haben, die Hände zu erheben, und dann über die Schweißflecken unter ihren Armen gelacht haben, verbunden mit der Bemerkung, Sie hätten extra ihretwegen die Temperatur hochgeschaltet hat und gehofft, dass sie sich ausziehen würde; ferner dadurch, dass Sie im Laufe des Gesprächs gefragt haben, ob ihre Brüste echt seien; ferner sie am Ende des Gesprächs gefragt haben, ob sie mit Ihnen noch etwas trinken gehen wolle (Oktober 2012).

b) bei einem 2. Termin (zwischen 1. – 11.11.2012) eine Woche nach dem ersten Termin im Oktober 2012) im Anschluss an die Bemerkungen, dass Frau HH eine hübsche Frau sei, und was Sie da tun sollten und ob Sie mit Ihnen etwas trinken gehen wolle, beim Hinausgehen unerwartet geküsst haben. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt. Ferner haben Sie Ihre Allgemeinen Dienstpflichten gemäß § 43 Abs 2 BDG 1979 dadurch verletzt, dass Sie

c) Frau HH in den Pausen der Lehrveranstaltungen des Grundkurses unangemessene SMS sendeten, u.a., dass sie ihretwegen unter dem Netzpullover kein T-Shirt hätte tragen müssen; ferner durch Bemerkungen wie, dass sie ein fescher Hase oder sexy gekleidet sei.

d) SMS und Mails gesendet haben sowie Fotos (November 2012 und Folgemonate),

auf denen ein/Ihr Penis zu sehen war, nicht aber Ihr Gesicht, begleitet durch den SMS-Text: „Wo hast du Platz für mich, wo ich ihn reinrammen kann?“

e) Frau HH während eines Kaffeehausbesuchs in der Zeit des Grundkurses (Oktober/ November 2012) wiederholt und gegen ihren Willen aufs Knie gegriffen haben; ferner nach der Zurechtweisung, dass das Wegziehen des Knies bedeute, dass sie es nicht wolle, dadurch, dass Sie ihre Hand nahmen und diese mit der Bemerkung auf Ihren Penis legten, dass Sie das schon möchten.

f) Frau HH während der Abschlussprüfung am 16.11.2012 über den Rücken gestrichen haben, was Frau HH als sehr unpassend und unangenehm empfand.

g) Frau HH bei der Housewarming Party der Universitätseinrichtung XXX am 15.11.2013 mit der Hand auf das Gesäß geschlagen haben.

11. Frau II, im Sommersemester 2014 Teilnehmerin Ihres Grundkurses XXX XXX, haben Sie durch die Bemerkung während der Abschlussprüfung (11.4.2014) sexuell belästigt, dass Ihnen ihre Rocklänge gefalle, wonach sich Frau II nicht mehr auf die Prüfung konzentrieren konnte. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

12. Frau JJ, seit 2013 Mitarbeiterin am Institut für XXX an der XXX Universität, haben Sie dadurch sexuell belästigt, dass Sie ihr am 17.7.2014 nach einer Begegnung am Gang ein E-Mail folgenden Inhalts sandten: „sehr fesches Sommerkleid, was du heute trägst :)“ und auf das Antwortmail von Frau JJ: „bitte gerne :) und du hast (das darfst jetzt nur lesen, wenn du es auch verkräftest und als Kompliment nimmst): einen knackigen Hintern :)“, was Frau JJ als unverschämte empfunden hat. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

13. Frau KK, Studentin der XXX Universität und im Wintersemester 2013/14 Teilnehmerin Ihres Grundkurses-XXX (9.10.2013 bis 20.11.2013) haben Sie dadurch sexuell belästigt, dass Sie sie zu sich ins Büro gebeten haben, um über die schriftliche Prüfung zu sprechen, stattdessen aber Snacks und einen Film vorbereitet hatten, und über Themen wie Familie und offene Beziehung sprechen und mit ihr wiederholt „kuscheln“ wollten und sich dazu zu ihr aufs Sofa gesetzt haben, bis Frau KK, die Ihnen wiederholt Grenzen aufzeigen wollte, weggegangen ist, als ihr klar

war, dass Sie gar nicht über die Prüfung sprechen wollten. Dadurch haben Sie § 8 B-GIBG in Verbindung mit § 43 Abs 2 BDG 1979 verletzt.

## **II. Freispruch**

Vom Vorwurf der Verletzung von Dienstpflichten werden Sie hinsichtlich folgender, im Einleitungsbeschluss für dieses Disziplinarverfahren vom 20. Dezember 2014 enthaltener Verdachtsmomente gemäß § 126 BDG 1979 freigesprochen:

1. Sie hätten zu einer Studentin während der Abschlussprüfung zum XXX Grundkurs – XXX am 11.4.2014 geäußert, dass sie eine „scharfe Rocklänge“ trage.
2. Sie hätten Frau CC in der Zeit zwischen 2011-2012 dadurch sexuell belästigt, dass Sie im Zuge der Projektbesprechungen nachdrücklich „Begrüßungsbussis“ eingefordert haben, die aber als unangenehm empfunden wurden.
3. Sie hätten Frau EE dadurch sexuell belästigt, dass sie sich während der Prüfung am 2.5.2013 direkt über die Unterlagen von Frau EE zu einer Studienkollegin gebeugt haben, was Frau EE als unangenehme, aufgezwungene körperliche Nähe empfand.
4. Sie hätten mit Frau FF etwas Fachliches besprochen und sie dann aus dem Nichts heraus auf ihren Nagellack angesprochen (Ende 2010/Anfang 2011).
5. Sie hätten Frau HH, nachdem Sie am oder unmittelbar nach dem 10.3.2014 erfuhren, dass diese ihre Bachelorarbeit nicht bei Ihnen, sondern bei Mag. S. B., einem Mitarbeiter eines anderen XXX-Instituts, schreiben wollte, als „blöde Schlampe“ beschimpft.

## **Begründung**

### **A. Feststellung des Sachverhalts**

(1.) Sie sind an der XXX Universität als Universitätslehrer am Institut XXX tätig. Sie stehen als Beamter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund (Republik Österreich) und sind der XXX Universität gemäß § 125 Abs 2 UG zur Dienstleistung zugewiesen.

(2.) Am 20. Oktober 2014 wurden Sie vom Amt der XXX Universität vorläufig suspendiert. Am 20. November 2014 wurden Sie von der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Senat IX suspendiert. Am 11. Dezember 2014 hat die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Senat IX, den Einleitungsbeschluss für das Disziplinarverfahren gefasst, der diesem Disziplinarerkenntnis zu Grunde legt.

(3.) Dem Schuldspruch und dem Freispruch liegen folgende Sachverhaltsfeststellungen zu Grunde, die der Senat als Ergebnis des Ermittlungsverfahrens getroffen hat (wobei die folgenden Ordnungsnummern, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, der Untergliederung des Schuldspruchs oben unter I. entsprechen):

1. Der Senat würdigt die Zeugenaussage von Frau AA zum Sachverhalt als präzise und glaubwürdig. Der nicht bestrittene Sachverhalt, auf dem Sofa zwischen Frau AA und ihrer Tasche Platz zu nehmen, wird nach der Lebenserfahrung als hinreichendes Indiz dafür gewertet, unangemessene Nähe in einer prüfungsähnlichen Situation hergestellt zu haben.

Die im Zusammenhang zur Anzeige gebrachte Äußerung über die „scharfe Rocklänge“ wird im Zweifel als nicht nachgewiesen beurteilt, weshalb diesbezüglich der Freispruch erfolgt (Spruch II.1.), so dass in die detaillierte rechtliche Beurteilung nicht eingetreten werden muss.

2. Der Senat würdigt die Aussage von Frau AA als präzise und glaubwürdig, einschließlich der überprüfbaren Angaben zum heißen Sommerwetter an dem Tag. Die zur Verteidigung vorgetragene Behauptung, Frau AA sei „overdressed“ gewesen, um dadurch eine bessere Note zu erwirken, wird als nicht erwiesen gewertet. Überdies könnte dies das Verhalten nicht exkulpieren. Dieses geht im Gesamtkontext über eine geschlechtsbezogene Diskriminierung hinaus und ist als sexuelle Belästigung einzuordnen.

3. Der Senat würdigt die Zeugenaussage von Frau BB als glaubwürdig, nicht zuletzt auch deshalb, weil sie diese trotz der Angabe, mit Ihnen befreundet zu sein, ausdrücklich aufrechterhalten hat. Die im Spruch angeführte Wortwahl wurde von Frau BB als unangemessen empfunden.

4. Die niederschriftliche Aussage von Frau CC wird als glaubwürdig qualifiziert. Der Vorwurf, Sie hätten im Zuge der Projektbesprechungen nachdrücklich „Begrüßungsbussis“ eingefordert, die als unangenehm empfunden wurden, wird im Zweifel als nicht nachgewiesen beurteilt, weshalb diesbezüglich der Freispruch erfolgt (Spruch II.2.), so dass in die detaillierte rechtliche Beurteilung nicht eingetreten werden muss.

5. Die Aussage von Frau CC wird als glaubwürdig qualifiziert. Sie hat die Berührung auch ohne zu zögern in der Befragung bestätigt. Ihre Rechtfertigung, sie könnten sich nicht erinnern, es könne sich aber höchstens um eine verbale Bemerkung gehandelt haben, und gegebenenfalls wäre dies ein „normales Thema“ zwischen Ihnen und Frau CC gewesen, wird als widersprüchlich und lebensfremd qualifiziert.

6. Der Sachverhalt ist durch den vorgelegten E-Mail-Verkehr unstrittig. Inhaltlich und nach der Reaktion von Frau DD überschreitet die Bemerkung den Charakter eines Kompliments.

7. Der Sachverhalt ist, soweit durch E-Mails dokumentiert, unstrittig. Der Senat würdigt ihn als Ausnutzen eines durch die Prüfungssituation gegebenen Abhängigkeitsverhältnisses. Die Einladung zum gemeinsamen Ansehen eines Films im Büro am Abend war auch objektiv geeignet, Frau EE darüber hinaus reichende sexuelle Absichten zu signalisieren. Die verbalen Äußerungen sind im Gesamtkontext als der sexuellen Sphäre zugehörig zu betrachten und mindestens unangebracht. Hingegen qualifiziert der Senat Ihr Verhalten während der Prüfung am 2.5.2013, dass sie sich nämlich direkt über die Unterlagen von Frau EE zu einer Studienkollegin gebeugt haben, um eine Frage zu beantworten, zwar als erwiesen, aber im Zweifel als situationsbedingte Unachtsamkeit, welche die Schwelle zur sexuellen Belästigung oder zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht überschreitet. Daher erfolgt diesbezüglich der Freispruch (Spruch II.3.).

8. Der Senat würdigt die Sachverhalte im Spruch I.8.a-c als nachgewiesen, einerseits (lit

a) als hinreichend durch Zeugenaussagen bestätigt, andererseits (lit b und c) nicht nur durch die glaubwürdige Aussage von Frau FF, sondern auch durch die von Ihnen zugestandene Möglichkeit, dass es sich so abgespielt haben könnte. Wegen der Zugehörigkeit zur sexuellen Sphäre und dadurch, dass sich die Sachverhalte vor mehreren Personen ereignet haben, gehen diese Bemerkungen über eine „lockere Sprache“ hinaus und sind objektiv als demütigend zu qualifizieren. Den Sachverhalt gemäß Spruch I.8.d wertet der Senat insgesamt als nachgewiesen, einerseits wegen der Spezifität, so dass eine „Erfindung“ der Lebenserfahrung widerspricht, andererseits wegen der Einschätzung durch mehrere Zeugen und Sie selbst als möglich. Die Sachverhalte gemäß Spruch I.8.e-h wertet der Senat als nachgewiesen, einerseits durch die glaubwürdige Aussage von Frau FF, andererseits angesichts Ihrer Rechtfertigung, es sei alles einvernehmlich gewesen, und fehlender expliziter Bestreitung. Der Senat geht insoweit davon aus, dass diese Vorfälle während des Zeitraums einer grundsätzlich einvernehmlichen intimen Beziehung stattgefunden haben. Insoweit sind die in der Anzeige und im Einleitungsbeschluss erhobenen Vorwürfe im Licht der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens zu modifizieren. Vom Vorwurf, Sie hätten mit Frau FF etwas Fachliches besprochen und sie dann aus dem Nichts heraus auf ihren Nagellack angesprochen (Ende 2010/Anfang 2011), waren Sie deshalb freizusprechen (Spruch II.4.), weil der Senat im Zweifel die Verwirklichung des Sachverhalts als nicht gegeben erachtet, so dass nicht mehr geprüft werden musste, ob eine solche Bemerkung für sich genommen oder innerhalb einer Beziehung unterhalb der Schwelle der disziplinarischen Relevanz liegt.

9. Der Senat erachtet den Sachverhalt im Spruch I.9.a als nachgewiesen, er ist hinsichtlich

des Du-Worts und der „Sanktion“ bei Verwendung des „Sie“ unbestritten, ebenso hinsichtlich der unerwünschten Berührungen. Diesbezüglich hat das Beweisverfahren ergeben, dass diese Berührungen nach energischen Zurückweisungen durch Frau GG eingestellt wurden. Für sich genommen erachtet der Senat die Einführung des Du-Worts als unbedenklichen Sachverhalt, die „Sanktion“ als kritikwürdig, aber unterhalb der disziplinarrechtlichen Aufgriffsschwelle. Im Gesamtzusammenhang handelt es sich jedoch um Anbahnungshandlungen, die zu der nachfolgenden sexuellen Belästigung hinführen und mit dieser gemeinsamen zu sehen sind. Die Handlungen müssen daher gemeinsam beurteilt werden. Der Senat erachtet es ferner als erwiesen, dass die Anbahnungshandlungen während des Zeitraums der Lehrveranstaltung und somit bei aufrechtem Abhängigkeitsverhältnis stattgefunden haben, und dass die „Einlösung“ des Versprechens unmittelbar nach Abschluss der Lehrveranstaltung als zusammengehörig und nicht als ein davon vollkommen getrenntes Ereignis gesehen werden muss. Ebenso erachtet der Senat den Sachverhalt gemäß Spruch I.9.b durch die glaubwürdige Zeugenaussage der Frau GG als nachgewiesen.

10. Der Senat erachtet den Sachverhalt im Spruch I.10.a-b als nachgewiesen. Insbesondere erscheint die (unbestrittene) Aussage von Frau HH als glaubwürdig, dass die Kontaktaufnahme aus sachlichen Gründen (Nachhilfe) erfolgt ist und zu diesem Zeitpunkt keine einvernehmliche Beziehung bestand. Die Sachverhalte im Spruch I.10.c – g erachtet der Senat ebenfalls als nachgewiesen, hinsichtlich von lit b, e und f durch die glaubwürdige Aussage von Frau HH, hinsichtlich von lit c und d darüber hinaus durch den vorliegenden E-Mail-Verkehr. Der Senat geht im Einklang mit der Zeugenaussage und Ihrer Rechtfertigung davon aus, dass diese Vorkommnisse im Rahmen einer grundsätzlich einvernehmlichen, im Einzelnen jedoch konfliktreichen intimen Beziehung stattgefunden haben. Insoweit waren die in der Anzeige und im Einleitungsbeschluss erhobenen Vorwürfe im Licht der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens zu modifizieren. Die im Zusammenhang zur Anzeige gebrachte angebliche Beschimpfung von Frau HH als „blöde Schlampe“ wird im Zweifel als nicht nachgewiesen beurteilt, weshalb diesbezüglich der Freispruch erfolgt (Spruch II.5.)

11. Der Sachverhalt ist dem Grunde nach unstrittig und auch von Ihnen zugestanden. Den Nachweis der Behauptung, Frau II hätte sich gar nicht belästigt gefühlt, erachtet der Senat als nicht erbracht. Insbesondere erscheint wieder die zu diesem Zweck aufgestellte Behauptung erhärtet, Frau II habe trotz Alternativen einen erheblichen Aufwand betrieben, um sich für eine nachfolgende Lehrveranstaltung anzumelden, noch würde dies ausschließen, dass sich Frau II in der Prüfungssituation belästigt fühlte.

12. Der durch E-Mails belegte Sachverhalt ist unstrittig. Die glaubwürdige Zeugenaussage hat bestätigt, dass Frau JJ die Bemerkung über ihren „knackigen Hintern“ als unverschämt und belästigend empfunden hat.

13. Der Senat erachtet den Sachverhalt als durch die glaubwürdige Aussage von Frau KK erwiesen. Der zur Verteidigung vorgetragene – und von der Zeugin nicht bestrittene – Einwand, dass es zu keinen körperlichen

Übergriffen gekommen sei, ändert, wie die Beweisaufnahme ergeben hat, nichts daran, dass sich Frau KK dazu genötigt gefühlt hat, die Einladung anzunehmen, gemeinsam einen Film anzusehen, und sich ferner durch die im Zuge dessen wiederholten Bemerkungen über die angebliche Unbedenklichkeit außerehelicher sexueller Handlungen, die sie überdies mindestens als unangebracht und anstößig empfunden hat, belästigt gefühlt hat.

## **B. Rechtliche Beurteilung**

(1.) Gemäß § 43 BDG 1979 (Allgemeine Dienstpflichten) ist der Beamte verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen (Abs. 1). Außerdem hat der Beamte in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt (Abs. 2). Gemäß § 155 in Verbindung mit § 172 BDG 1979 gehören zu diesen Aufgaben für Universitätslehrer im Speziellen die Vertretung des wissenschaftlichen Faches in Forschung und Lehre, die Beteiligung an den Forschungsaufgaben der Organisationseinheit, die Durchführung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen, die Betreuung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses, sowie die Mitwirkung an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen. Gemäß § 43a BDG 1979 [Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)] haben Beamtinnen und Beamte einander mit Achtung zu begegnen und zum guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Gemäß § 9 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) verletzt jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den Dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. Jede sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG ist gleichzeitig eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 9 B-GIBG. Gemäß § 8 Abs. 2 B-GIBG liegt eine sexuelle Belästigung unter anderem (und hier relevant) dann 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. Diese Bestimmungen sind gemäß § 44 UG auf alle Angehörigen der Universität (§ 94 UG) anzuwenden.

(2.) In den im Schuldspruch (Teil I. des Spruchs) unter Z. 1, 2, 6, 7, 9, 10 lit a und b, 11 sowie 13 auf Grund des Ermittlungsverfahrens festgestellten Sachverhalten haben Sie jeweils einzeln und darüber hinaus in fortgesetzter Weise Studentinnen, die zu Ihnen in einem Ausbildungsverhältnis und darüber hinaus, soweit sie Prüfungen bei Ihnen abzulegen hatten, in einem Abhängigkeitsverhältnis standen oder gestanden hatten, sexuell belästigt. Genauer formuliert haben Sie verbal und durch tatsächliche Handlungen, die als unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig empfunden wurden, die Würde der betroffenen Frauen beeinträchtigt und eine einschüchternde und demütigende Atmosphäre in Ihrem Umfeld geschaffen. In den im Schuldspruch (Teil I. des Spruchs) unter Z. 3, 4, 5, 8 lit a – c, und 12 festgestellten Sachverhalten haben Sie ein solches Verhalten auch gegenüber Kolleginnen gesetzt, teilweise auch solchen, die zu Ihnen dadurch in einem Abhängigkeitsverhältnis standen, dass sie auf die Beurteilung von Arbeiten (Projektarbeiten oder Dissertationen) angewiesen waren. Durch jeden dieser verwirklichten Sachverhalte, jedenfalls aber durch alle gemeinsam haben Sie durch fortgesetzte sexuelle Belästigung in Ihrem Umfeld für Studentinnen und Kolleginnen eine einschüchternde und demütigende Atmosphäre geschaffen. Soweit es um Frauen geht, die in der beschriebenen Weise in einem Abhängigkeitsverhältnis zu Ihren Beurteilungen standen, besteht der erschwerende Umstand, dass Sie diese Position dazu ausnützten, um die Erfolgsaussichten der sexuellen Belästigungen zu erhöhen.

(3.) Einige der in Teil I. des Spruchs festgestellten Sachverhalte (nämlich in Z. 3, teilweise in Z. 4 sowie in Z. 8 lit b und lit d - g, möglicherweise auch in Z. 8 lit c) betreffen Vorkommnisse, die länger als drei Jahre zurückliegen. Diese Handlungen könnten daher auf den ersten Blick verjährt sein. § 94 Abs. 1 Z. 2 BDG 1979 bestimmt nämlich, dass eine Dienstpflichtverletzung unter anderem dann nicht mehr bestraft werden darf, wenn innerhalb von drei Jahren, gerechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung, noch kein Disziplinarverfahren vor der Disziplinarkommission eingeleitet wurde. Jedoch handelt es sich bei den im Spruch angeführten Vorwürfen, für die dies zutrifft, um Fälle fortgesetzter Delikte im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs (VwGH). Darunter versteht der VwGH eine Reihe von gesetzwidrigen Einzelhandlungen, die vermöge der Gleichartigkeit der Begehungsform sowie der äußeren Begleitumstände im Rahmen eines (noch erkennbaren) zeitlichen Zusammenhanges sowie eines diesbezüglichen Gesamtkonzepts des Täters zu einer Einheit zusammentreten (VwGH 3.4.2008, 2007/09/0183). In solchen Fällen beginnt die Verjährungsfrist auch für länger zurückliegende Vorkommnisse erst mit Beendigung der *letzten* Tathandlung zu laufen. Was den zeitlichen Rahmen betrifft, ist auf den inhaltlichen Zusammenhang zwischen § 94 Abs. 1 Z. 2 BDG 1979 und § 58 Abs. 2 Strafgesetzbuch (StGB) hinzuweisen. Nach der letzteren Bestimmung tritt die Verjährung nicht ein, wenn der Täter während der Verjährungsfrist neuerlich eine mit Strafe bedrohte Handlung begeht, die auf der gleichen schädlichen Neigung beruht. Diesfalls tritt die Verjährung erst ein, wenn auch für diese Tat die Verjährungsfrist abgelaufen ist. In Ihrem Fall beruhen alle im Spruch festgestellten Handlungen auf der gleichen schädlichen Neigung und lassen ein durchgehendes Muster erkennen. Insoweit sind auch die länger als 3 Jahre zurückliegenden Handlungen nicht verjährt, weil innerhalb der Verjährungsfrist weitere Handlungen gesetzt wurden, die auf der gleichen schädlichen Neigung beruhen. Ungeachtet dieser Qualifikation für die erwähnten, länger als 3 Jahre zurückliegenden

Einzelhandlungen ist die Verjährung für alle anderen im Spruch angeführten Handlungen, die sämtlich innerhalb der 3-Jahres-Frist liegen, keinesfalls eingetreten. Das im Spruch inkriminierte Verhalten innerhalb dieses Zeitraums gebietet für sich genommen den Schuldspruch, auch ohne den Zusammenhang zu den weiter zurück liegenden Handlungen.

(4.) Zum Vorliegen sexueller Belästigung im Detail: in Ihrer Stellungnahme vom 31. März 2015 zu den gegen Sie erhobenen Vorwürfen betonen Sie, Studentinnen niemals sexuell belästigt zu haben. Soweit es zu sexuellen Handlungen oder zu der sexuellen Sphäre zugehörigem Verhalten gekommen sei, sei dies immer einverständlich gewesen. Unter Hinweis auf das Wiener Gleichbehandlungsgesetz und auf § 7 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGIBG) führen Sie aus, Voraussetzung für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung sei, dass das Verhalten von der betroffenen Person auch tatsächlich als Belästigung empfunden wird. Dies sei niemals der Fall gewesen. Sexuelle Belästigung liegt gem § 8 Abs 2 Z 1 B-GIBG idgF – dies ist die hier allein maßgebliche Vorschrift – dann 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 ...“. Es trifft zu, dass der Tatbestand nur dann erfüllt ist, wenn das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist – und auch die beiden anderen Tatbestandselemente (Beeinträchtigung oder Beabsichtigung der Beeinträchtigung der Würde einer Person sowie Beeinträchtigung oder Beabsichtigung der Beeinträchtigung der Arbeitsumwelt) verwirklicht sind. Die verschiedentlich im Verfahren vorgetragene Rechtfertigung, Sie hätten von Ihrem Verhalten abgesehen, sobald die betroffenen Frauen Ihnen hinreichend deutlich entgegengetreten wären, verfängt hingegen nicht. Sexuelle Belästigung liegt nicht erst nach erfolgloser „Abmahnung“ vor. Das gilt insbesondere bei der sexuellen Sphäre zugehörigen Berührungen (wie zum Beispiel oben im Schuldspruch I.9.a), kann aber auch bei verbalen Belästigungen der Fall sein (etwa Schuldspruch I.13). Der Senat kommt aufgrund des Ermittlungsverfahrens zum Ergebnis, dass in etlichen der im Schuldspruch genannten Fälle (Z. 1 – 7, 8 lit a – c, 9, 10 lit a und b, sowie 11 – 13) kein Einvernehmen bestand, und auch die beiden anderen Tatbestandselemente verwirklicht waren. Es ist Ihnen dabei zugute zu halten, dass es Ihnen auf die Beeinträchtigung der Würde der betroffenen Frauen sowie auf die Beeinträchtigung der Arbeitsumwelt nicht geradezu ankam. Eine diesbezügliche Absicht wurde nicht nachgewiesen. Das ändert aber nichts daran, dass es zu 12 dieser Beeinträchtigungen tatsächlich kam und diese (ebenfalls) vom Gesetz sanktioniert sind.

(5.) Der Senat betont, dass die im Schuldspruch festgestellten Handlungen, nämlich die soeben näher präzisierten sexuellen Belästigungen, aber auch die Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, wie auch einvernehmliche sexuelle Handlungen zwischen Universitätslehrern und diesen anvertrauten Studierenden – dazu genauer sogleich unter (6.) – geeignet sind, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die sachliche und korrekte Wahrnehmung der Aufgaben an der Universität zu beeinträchtigen. Solches Verhalten ungeahndet zu lassen würde die Glaubwürdigkeit der Universitäten, nämlich das Vertrauen der Allgemeinheit in deren professionelle Aufgabenwahrnehmung, erschüttern. Die Öffentlichkeit muss sich darauf verlassen können, dass an den Universitäten frei von sexueller Belästigung, aber darüber hinaus in einem Arbeitsumfeld, in dem Unterricht, Beurteilung und Zusammenarbeit nicht durch sexuelles Verhalten und sexuelle Beziehungen beeinflusst sind, einem Studium nachgegangen und gearbeitet werden kann. Dies gilt in besonderer Weise bezüglich Abhängigkeitsverhältnissen, die sich aus Beurteilungssituationen ergeben. Denn in einer Atmosphäre wie der beschriebenen kann keine sachorientierte und unbefangene Ausbildung erfolgen. Ferner erscheint durch ein solches Verhalten, was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität betrifft, der Betriebsfriede in unerträglicher Weise beeinträchtigt. Insofern haben die §§ 43 Abs. 1 und 2, 43a BDG 1979 (Allgemeine Dienstpflichten inklusive Wahrung des Vertrauens der Allgemeinheit in die unparteiische und sachliche Aufgabenwahrnehmung, achtungsvoller Umgang) sowie die §§ 8, 8a und 9 Bundes- Gleichbehandlungsgesetz (Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung auf Grund des Geschlechts) einen überlappenden Schutzbereich. Darüber hinaus konkretisieren die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz den Prüfungsmaßstab der allgemeinen Dienstpflichten.

(6.) Zu einvernehmlichen sexuellen Handlungen: Gemäß § 43 BDG 1979 ist der Beamte, wie bereits ausgeführt, verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen (Abs. 1). Außerdem hat der Beamte in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt (Abs. 2). Gemäß § 43a BDG 1979 haben Beamtinnen und Beamte einander mit Achtung zu begegnen und zum guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Diese Bestimmungen sind, wie bereits oben ausgeführt, auch auf das Verhalten von Universitätslehrern gegenüber Studierenden und Kolleginnen anzuwenden. Die sich aus diesen Bestimmungen ergebenden Verpflichtungen, unter anderem das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben, und die Vermeidung von Arbeitsbedingungen, welche die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken, oder sonst diskriminierend sind, gehen über das Verbot der sexuellen Belästigung gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hinaus. Sie sind nämlich unabhängig davon, wie die konkret betroffene Person das Verhalten qualifiziert, und stellen auf die für die Allgemeinheit erkennbare Sachlichkeit der Aufgabenwahrnehmung bzw. auf das Arbeitsumfeld ab. Der Senat ist der

Auffassung, dass im Anwendungsbereich dieser Normen auch einvernehmliche sexuelle Handlungen sowie sexuelle Beziehungen zwischen Universitätslehrern und den diesen anvertrauten Studierenden in ihrer Zulässigkeit beschränkt sind. Zwar mag es eine unterhalb der Aufgriffsschwelle des Disziplinarrechts liegende Ordnungswidrigkeit darstellen, wenn einvernehmliche sexuelle Handlungen hin und wieder vorkommen. Sicherlich oberhalb dieser Aufgriffsschwelle liegt aber ein Verhaltensmuster, in dem die Stellung als akademischer Lehrer dazu benützt wird, regelmäßig sexuelle Kontakte zu Studierenden anzubahnen. Der Senat ist der Auffassung, dass die im Schuldspruch aufgeführten Sachverhalte allesamt auf dieser schädlichen Neigung beruhen und Ausdruck eines solchen Verhaltensmusters sind. Insoweit kommt es im Anwendungsbereich der §§ 43 und 43a BDG 1979 nicht darauf an, ob einzelne der inkriminierten Verhaltensweisen mit dem Einverständnis der betroffenen Frauen stattgefunden haben. Das gilt selbst in jenen Fällen, in denen einzelne oder auch eine Vielzahl dieser Vorkommnisse unstrittig als Teil einer länger andauernden intimen Beziehung betrachtet werden können. Die Verletzung der disziplinarrechtlich bewehrten Dienstpflicht ist insoweit nicht nur das Anbahnen, sondern auch das Eingehen und das Aufrechterhalten einer intimen Beziehung zu Studierenden, die sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden oder im Verlauf ihres Studiums mit einiger Wahrscheinlichkeit (wieder) in ein solches geraten können. Gleiches gilt für in einem Abhängigkeitsverhältnis stehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ereignisse innerhalb einer solchen Beziehung sind unter Berücksichtigung dieses Umstands zu beurteilen. Der Senat würdigt in diesem Sinne einige der im Schuldspruch angeführten Sachverhalte – nämlich vor allem jene unter I.8.e-h sowie I.10.c-g – als Einzelereignisse innerhalb einer intimen Beziehung, die ohne diesen Gesamtzusammenhang rechtlich möglicherweise anders, nämlich mindestens teilweise als sexuelle Belästigung, zu beurteilen wären. Nicht alle im Verfahren hervorgekommen Einzelheiten waren zur Anzeige gebracht worden. Sie sind daher nicht gesonderter Gegenstand des Schuldspruchs – und sie hätten nach Auffassung des Senats weder am Schuldspruch noch am Strafausmaß etwas geändert. Dennoch sieht sich der Senat zur Präzisierung des soeben Ausgeführten veranlasst festzuhalten, dass etwa die Übernahme einer Diplomarbeitsbetreuung einer Studierenden, mit der eine (einvernehmliche) intime Beziehung besteht, bzw. umgekehrt das Eingehen einer intimen Beziehung während der Dauer der Diplomarbeitsbetreuung, gegen § 43 Abs 2 BDG 1979 verstößt. Im Hinblick auf die gebotene grundrechtskonforme, nämlich insbesondere im Einklang mit dem Grundrecht auf Privatleben (Art. 8 Europäische Menschenrechtskonvention) vorzunehmende Interpretation der gesetzlichen Bestimmungen sei hinzugefügt: eine Universitätslehrerin oder ein Universitätslehrer mag sich verlieben, erotische Gefühle haben oder sich sexuell angezogen fühlen. Aber wenn sie oder er das ausleben will, muss sie oder er dafür sorgen oder abwarten, dass die Lehrer-Schüler-Beziehung vorher endet. Denn diese Relation schließt ein wichtiges Allgemeininteresse daran ein, dass die Ausbildung an den Universitäten und das dortige Arbeitsumfeld frei von sexuellen Elementen oder gar sexueller Belästigung und deren Verzerrungsgefahren sind (dazu bereits oben 5.). Insofern schlägt die verschiedentlich im Verfahren vorgetragene Rechtfertigung, einvernehmlich erfolgte sexuelle Handlungen seien Teil des Privatlebens und hätten mit den Dienstpflichten nichts zu tun, nicht durch. Soweit solche Handlungen geeignet sind, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zu erschüttern, lässt sich Privates und Berufliches nicht derart holzschnittartig trennen. Das Gesetz schränkt insoweit die sexuelle Dimension des Privatlebens von Universitätslehrern ein und bewirkt eine Grundrechtsbeschränkung im Allgemeininteresse, nämlich im Interesse der sachlichen Wahrnehmung der Aufgaben als Universitätslehrer. Diese Beschränkung umfasst auch die prekäre Qualität der Einvernehmlichkeit auf Seiten der abhängigen Person, hier: der Studierenden, und beugt damit Missverständnissen und Missbräuchen vor. Typischerweise besteht in solchen Abhängigkeitsverhältnissen nämlich die Gefahr, dass der geschlechtlichen Sphäre zugehörigen Handlungen von den abhängigen Personen – sei es aus Sorge vor Nachteilen, sei es aus Scheu vor der Autorität des Lehrers, oder aus anderen Gründen – nicht entgegengetreten wird, was aber ein Über-sich-ergehen-Lassen und keine Einvernehmlichkeit darstellt. Nur unter Außerachtlassung dieses Kontextes kann ein solches Verhalten als einvernehmlich missverstanden werden. Indem das Gesetz die Handlungsfreiheit von Universitätslehrern in der sexuellen Sphäre beschränkt schützt es zugleich das Interesse der Allgemeinheit an einer sachlichen Aufgabenwahrnehmung, und abhängige Studierende sowie abhängige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Übergriffen. (7.) Im Einleitungsbeschluss wurde Ihnen sexuelle Belästigung zur Last gelegt. Dieser Vorwurf schließt auch den weniger gravierenden Vorwurf der Belästigung ein, wie auch jenen, Sie hätten einvernehmliche sexuelle Handlungen mit Studierenden und Kolleginnen vorgenommen bzw. einvernehmliche sexuelle Beziehungen gehabt. Dies entspricht der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (insbesondere VwGH, 15.12.2011, GZ 2009/09/0156, wo der Gerichtshof davon ausgeht, „dass der im ergänzenden Einleitungsbeschluss vom 20. Mai 2008 formulierte Vorwurf gegen den Beschwerdeführer, er habe mit G. ‚eine liebesähnliche Beziehung ... geführt‘, auch den – weniger gravierenden – Vorwurf, er habe mit G. ‚privaten Umgang ... gepflegt‘ umfasst“). Daher ist der Schuldspruch auch hinsichtlich jener Sachverhalte durch den Einleitungsbeschluss gedeckt, in denen der Senat im Sinne der Begründung oben (6.) von einvernehmlichen Handlungen ausgeht.

(8.) Zur Strafbemessung: Gemäß § 92 Abs 1 BDG 1979 sind Disziplinarstrafen

1. der Verweis,
2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges,
3. die Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen,
4. die Entlassung.

Bei Geldbußen und Geldstrafen ist von dem Monatsbezug auszugehen, der dem Beamten auf Grund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses

beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen. Gemäß § 93 Abs 1 BDG 1979 ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung das Maß für die Höhe der Strafe. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch (StGB) für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen. Was die allgemeinen Grundsätze der Strafbemessung anbelangt, ist insoweit vor allem auf § 32 Abs 2 und 3 StGB hinzuweisen. Danach sind insbesondere vorhandene Erschwerungs- und Milderungsgründe gegeneinander abzuwägen, und auch auf die Auswirkungen der Strafe und anderer zu erwartender Folgen der Tat auf das künftige Leben des Täters in der Gesellschaft Bedacht zu nehmen. Der Senat hat erwogen, dass sexuelle Belästigung von anvertrauten Studierenden durch den unterrichtenden Universitätslehrer, wie auch von abhängigen Mitarbeiterinnen, und die dadurch entstehende Enttäuschung des Vertrauens der Allgemeinheit in die unparteiische und sachliche Aufgabenwahrnehmung die Basis seriöser akademischer Ausbildung treffen. Die Taten sind insoweit im Sinne von § 32 Abs 2 StGB auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten mindestens gleichgültige Einstellung des Täters zurückzuführen. Daher liegt eine schwere Dienstpflichtverletzung vor. Sowohl spezial- als auch generalpräventive Überlegungen erfordern deshalb eine empfindliche Strafe. Dazu kommt konkret der besondere Erschwerungsgrund, dass Sie mehrere, ja eine ganze Serie an strafbaren Handlungen derselben Art begangen und diese durch längere Zeit fortgesetzt haben (§ 33 Abs 1 Z 1 StGB). Dem stehen besondere Milderungsgründe im Sinne von § 34 Abs 1 StGB gegenüber, nämlich dass Sie bislang Ihre dienstlichen Pflichten in Lehre und Forschung ordentlich erfüllt haben, wozu die Taten in auffallendem Widerspruch stehen (§ 34 Abs 1 Z 2 StGB), sowie dass Sie zwar kein vollumfängliches reumütiges Geständnis abgelegt, aber doch Reue gezeigt und wesentlich zur Wahrheitsfindung beigetragen haben (§ 34 Abs 1 Z 17 StGB). Hingegen kann es kein Milderungsgrund sein, dass es so lange bis zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens gedauert hat. Es sind die angeführten Milderungsgründe, die den Senat dazu bewogen haben, trotz der Gravität der Taten weder die Entlassung noch die höchste mögliche Geldstrafe von fünf Monatsgehältern als Strafe auszusprechen. Der Senat sieht sich aber veranlasst darauf hinzuweisen, dass im Wiederholungsfall im Hinblick auf den dadurch entstehenden Erschwerungsgrund der Wiederholungstat die Entlassung droht.

(9.) Die Bewilligung der Ratenzahlung gründet sich auf den gestellten Antrag. Das Absehen vom Kostenersatz erfolgt mit Rücksicht auf das Bemühen, das Verfahren nicht unnötig zu verlängern, und auf die Zurückziehung von als unnötig erkannten Beweisanträgen, welche zusätzliche Kosten verursacht hätten.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gemäß Art. 130 Abs. 1, Z. 1 B-VG (Bundesverfassungsgesetz) i. V. m. §§ 1 und 3 VwGVG (Bundesgesetz über das Verfahren der Verwaltungsgerichte) steht dem Beschuldigten und dem Disziplinaranwalt gegen diesen Bescheid das Rechtsmittel der Beschwerde zu. Die Beschwerde ist gemäß § 7 Abs. 4 VwGVG binnen **vier Wochen** nach Zustellung des Bescheides schriftlich bei der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Senat IX, 1014 Wien, Minoritenplatz 5, zu Handen Herrn Dr. B. V., einzubringen.

Die Beschwerde hat gemäß § 9 VwGVG zu enthalten:

- die Bezeichnung des angefochtenen Bescheides,
- die Bezeichnung der belangten Behörde,
- die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt,
- das Begehren und
- die Angaben, die erforderlich sind, um zu beurteilen, ob die Beschwerde rechtzeitig eingebracht ist.

Gemäß § 13 Abs. 1 VwGVG hat eine rechtzeitig eingebrachte Beschwerde gemäß Art 130 Abs. 1, Z. 1 B-VG aufschiebende Wirkung. Über die Beschwerde entscheidet das Bundesverwaltungsgericht. Ergeht an den Beschuldigten, den Disziplinaranwalt Herrn Ao. Univ.-Prof. Dr. G. M., Institut für XXX, und die Dienstbehörde.

Für die Disziplinarkommission, Senat IX

Univ. Prof. Dr. S. G.

# Bürgerinitiative

## Bürgerinitiative Nr. 98/BI vom 17.03.2016 (XXV.GP)

### Selbstbestimmt statt fremdbeherrscht! Gegen sexuelle Belästigung und Ungleichbehandlung von Frauen an Österreichischen Hochschulen (17/BI)

In der 11. Sitzung des Nationalrates am 1. März 2018 wurde als erster Tagesordnungspunkt der Sammelbericht des Ausschusses für Petitionen und Bürgerinitiativen über die Bürgerinitiativen Nr. 1 bis 19, 21, 23 und 24, 26 bis 29 sowie 31 und 32 (22 d.B.) (Berichtersteller: Abg. [Ing. Manfred Hofinger](#)) behandelt.

Parlamentskorrespondenz Nr. 173 vom 01.03.2018

Themenfelder: Bildung/Frauen/Gesundheit/Gleichbehandlung/Soziales/Umwelt  
Stichworte: Nationalrat/Petitionen/Bürgerinitiativen

- Nationalrat diskutiert Bürgerinitiativen

Fachausschüsse bekommen zahlreiche Bürgeranliegen zugewiesen

Wien (PK) – Zum Thema Petitionen und Bürgerinitiativen fand im heutigen Nationalrat eine umfassende Diskussion statt, in der die unterschiedlichsten Themengebiete angesprochen wurden. Zahlreiche Materien wurden den jeweiligen Fachausschüssen zugewiesen. Der Sammelbericht gibt Aufschluss über all jene Verhandlungsgegenstände, die zur Kenntnis genommen wurden.

Bürgerinitiativen bieten BürgerInnen die Möglichkeit, persönliche Anliegen ans Parlament heranzutragen, unterstrich ÖVP-Abgeordneter Manfred Hofinger. Petitionen sind das demokratische Recht der MitbürgerInnen, meinte auch Wolfgang Knes von der SPÖ und warb dafür, künftig Petitionen elektronisch einbringen zu können. Einige Abgeordnete sprachen sich dafür aus, den InitiatorInnen eines Bürgeranliegens ein Rederecht im Ausschuss zukommen zu lassen.

Kritik an den Vorgangsweisen im Petitionsausschuss kam von der Opposition. So meinte etwa Wolfgang Zinggl (PILZ), dass Anliegen durch die Kenntnisnahme im Petitionsausschuss "entsorgt" würden. Größter Erfolg einer Initiative sei, dem jeweiligen Fachausschuss zugewiesen zu werden, sagte er und wollte dies zum Automatismus werden lassen.

..... Mit der sexuellen Belästigung und Ungleichbehandlung von Frauen an Hochschulen beschäftigt sich künftig der Wissenschaftsausschuss (17).....

- Wissenschaftsausschuss

Vorbereitung im Ausschuss unter anderem von **Veröffentlichungen / Berichte**

- **Verhandlungsgegenstände**
- **Sitzungsüberblick**
- **Beschlüsse**
- **Mehr**

## Übersicht

*Im Wissenschaftsausschuss werden alle Gesetzesvorlagen und Anträge, die sich auf die Hochschulpolitik beziehen, behandelt. Das umfasst Universitäten und Fachhochschulen, Personal und Studierende, Lehre und Forschung, Zugang, Qualität und Finanzierung. Oft wird im Ausschuss über Abkommen über wissenschaftliche Zusammenarbeit beraten. Auch Tierversuche fallen in die Zuständigkeit des Wissenschaftsausschusses.*

**Obmann:**

**MMMag. Dr. Axel Kassegger**

**Obmannstellvertreter/-in: Mag. Andrea Kuntzl, Mag. Dr. Rudolf Taschner, Dipl.-Ing. Gerhard Deimek**

-  **Mitgliederliste (aktueller Stand) / HTML**

### **Zuletzt zugewiesene Verhandlungsgegenstände**

- › **Tätigkeitsbericht des Österreichischen Wissenschaftsrates über die Jahre 2015, 2016 und 2017 (III-123 d.B.)**
- › **Universitätsgesetz 2002, Änderung (109/A)**
- › **Alle Verhandlungsgegenstände in Vorberatung**

### **Letzte/Nächste Tagesordnung**

-  **Tagesordnung der 2. Sitzung vom 26.02.2018 / PDF**  **HTML** › **Alle Tagesordnungen**

### **Letzte Veröffentlichungen/Berichte**

- › **Bericht vom 26.02.2018 betreffend Universitätsgesetz 2002 (21 d.B.)**
- › **Alle Veröffentlichungen/Berichte**

### **Meldungen der Parlamentskorrespondenz**

- › **26.02.2018 - Wissenschaftsminister Faßmann will mehr Kooperation zwischen Hochschulen (Nr. 153/2018)**
- › **26.02.2018 - Neues Modell der Universitätsfinanzierung soll Transparenz und Effizienz der Mittelvergabe sichern (Nr. 157/2018)**

### **Veröffentlichungen/Berichte**

#### **Ausschussberichte**

- › **Bericht vom 26.02.2018 betreffend Universitätsgesetz 2002 (21 d.B.)**
- › **Bericht vom 26.02.2018 betreffend Universitätsgesetz 2002 (20 d.B.)**

#### **Kommuniqués**

- › **Kommuniqué vom 26.02.2018 betreffend Universitätsbericht 2017 (4/KOMM)**
- › **Kommuniqué vom 26.02.2018 betreffend Tätigkeitsbericht der Ombudsstelle für Studierende (3/KOMM)**

### **Verhandlungsgegenstände**

› **Selbstbestimmt statt fremdbeherrscht! Gegen sexuelle Belästigung und Ungleichbehandlung von Frauen an Österreichischen Hochschulen (17/BI)**  
noch nicht aufgenommen.

## Unialltag jenseits der klassischen Geschlechternormen (Der Standard)

Vanessa Gaigg, 22. November 2016, 09:00

<https://derstandard.at/2000047880810/Unialltag-jenseits-der-klassischen-Geschlechternormen>

**Personen, die sich als intergeschlechtlich oder transgender definieren, sehen sich mit Diskriminierungen konfrontiert. Eine Hochschulgruppe verfolgt das Ziel, im universitären Umfeld die klassischen Geschlechternormen zu erweitern**

Wien – Lena, Flo und Njan leben mit einer anderen Geschlechtsidentität als jener, die ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Aus diesem Grund Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen, versuchen sie zwar zu vermeiden – im universitären Alltag ist das allerdings nicht immer möglich. Sie berichten von "Zwangsoutings" in Seminaren und bei Servicestellen.



foto: nageh

Daher engagieren sie sich bei der Hochschulgruppe Nageh, die Abkürzung steht für "Mein Name, mein Geschlecht, meine Hochschule". Die seit Herbst 2015 aktive Gruppe setzt sich österreichweit an Unis für die Sichtbarmachung von transgender, intergeschlechtlichen und nichtbinären Studierenden ein und gegen die "strukturelle Gewalt an den Hochschulen" gegen diese Personen.

Studierende, die mit einer anderen Geschlechtsidentität als jener, die ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, leben, ziehen im universitären Alltag oft ungewollt Aufmerksamkeit auf sich.

Rund 25 Studierende engagieren sich in der Gruppe, die von der Bundesvertretung der Österreichischen Hochschülerschaft (ÖH) unterstützt wird. ÖH-Vorsitzende Lucia Grabetz, die im Impressum der Nageh-Website als Vertretungsbefugte angeführt ist, spricht von einer "Kooperation von Nageh und ÖH". Die Gruppe werde sowohl durch zur Verfügung gestellte Infrastruktur als auch finanziell unterstützt. Obwohl sich einige Personen aus dem feministischen Referat und dem Queer-Referat der Bundesvertretung bei Nageh engagieren, arbeitet die Gruppe eigenständig und erreicht laut eigenen Angaben auch Personen abseits der Universitäten.



foto: nageh

Worum geht es? Während sich die Bezeichnungen Homo- und Bisexualität auf die sexuelle Orientierung beziehen, bezeichnen Transgender und Intergeschlechtlichkeit die Geschlechteridentität.

Nageh fordert, dass man unter dem selbstgewählten Namen, dem „Identitätsnamen“, an der Universität studieren oder arbeiten kann – auch wenn er nicht im Reisepass steht.

Intergeschlechtliche Menschen entsprechen durch angeborene genetische, anatomische oder hormonelle Geschlechtsmerkmale nicht den Geschlechternormen von Mann und Frau. Eine Transgender-Person identifiziert sich nicht mit dem ihr bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Manchmal unterziehen sich

Transgender-Personen auch körperlichen Veränderungen durch die Einnahme von Hormonen oder durch operative Eingriffe. Für beide Begriffe existieren die Pendanten "intersexuell" sowie "transsexuell", die jedoch als veraltet gelten. Sie suggerieren einen – im Deutschen – irreführenden Zusammenhang von Identität mit Sexualität. "Nichtbinär" fungiert als Sammelbegriff für all jene, deren Identität nicht eindeutig einem der beiden von der Gesellschaft angebotenen Geschlechter entspricht.

### **Selbstgewählter Name**

Generell ist das universitäre Umfeld zwar eines, das gegenüber verschiedenen Geschlechteridentitäten aufgeschlossener ist als andere Bereiche, dennoch sieht Nageh Handlungsbedarf. Wie sich die Geschlechteridentität auf den Studierendenalltag auswirkt, wird an den Erzählungen der Betroffenen klar. Flo studiert Psychologie, Njan Japanologie und Gender-Studies an der Universität Wien. Vor jedem Kurs schreiben die beiden dem Lehrveranstaltungsleiter ein Mail, dass der Name im Onlinesystem der Uni nicht der richtige sei und welche Pronomen sie verwenden. "Für den Rest des Semesters bist du dann die Trans-Person", sagt Njan.

Als ersten Schritt fordert Nageh daher, dass man unter dem selbstgewählten Namen, dem "Identitätsnamen", an der Universität studieren oder arbeiten kann – auch wenn er nicht im Reisepass steht. Der Name vom Dokument soll lediglich dort aufscheinen, wo es unbedingt nötig ist. Bisher konnte diese Forderung nicht durchgesetzt werden: "Seit einem Jahr sind wir im Gespräch mit der Zulassungsstelle an der Universität Wien. Aber es passiert nichts", sagt Njan. "Wir werden immer vertröstet, und es heißt: Es geht nicht so schnell." Aus dem Rektorat der Uni zeigt man sich auf Anfrage des UniSTANDARD aufgeschlossen: "Wir wollen den administrativen Umgang so leicht als möglich gestalten." Man werde prüfen, was im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten umsetzbar ist.

Durch die gegenwärtige Praxis, bei der Inskription das Geschlecht männlich oder weiblich ankreuzen zu müssen, fühlt sich die Gruppe ebenfalls diskriminiert. Auch dafür will die Universität Wien eine bessere Lösung prüfen.

### **Allianzen schmieden**

Der Außenseiterrolle würden nicht alle standhalten, erzählen Lena, Flo und Njan. Viele würden sich semesterlang nicht mehr trauen, auf die Uni zu gehen. Auch die [Jobsuche](#) erweise sich für transgender, intergeschlechtliche und nichtbinäre Studierende oftmals äußerst schwierig. Lena, die Kultur- und Sozialanthropologie an der Uni Wien studiert, wurde etwa bei einem Vorstellungsgespräch gefragt, welchen medizinischen Eingriffen sie sich unterzogen hätte: "Das war vollkommen irrelevant, weil ich bei einem Bürojob wohl kaum meine Genitalien verwenden werde."

Auch bei Ärzten müsse man sich unpassenden Befragungen unterziehen: Nicht selten komme es vor, dass man nach sexuellen Praktiken gefragt werde, obwohl das keinen Zusammenhang mit der Behandlung hat. Darum wollen sie dorthin gehen, wo Ärzte ausgebildet werden, und Kontakte auf Medizin-Unis knüpfen.

In den vergangenen Jahren gab es auch Erfolge, meint Njan. Es werden Allianzen geschmiedet, selbst wenn alle Diskriminierungserfahrungen haben, unterscheiden sich die Probleme. Wie viele Studierende es gibt, die sich als transgender, intergeschlechtlich oder nichtbinär identifizieren, kann man nicht seriös beantworten. Njan: "Woher sollten auch Zahlen kommen, wenn es uns offiziell gar nicht gibt?" (Vanessa Gaigg, 22.11.2016)

## Sexuelle Belästigung wird an der Uni selten gemeldet (Der Standard)

SELINA THALER 21. November 2017, 09:00

<https://derstandard.at/2000068183630/Sexuelle-Belaestigung-wird-an-der-Uni-selten-gemeldet>

**Unis gelten als fortschrittliche Orte, doch sexuelle Belästigung findet auch dort statt. Nur wenige melden sich – aus Angst vor schlechten Noten oder Unwissen über Beratungsstellen. Die #MeToo-Debatte könnte zu mehr Sensibilisierung und gemeldeten Fällen führen**



illustration: fatih aydogdu

Auch an Unis kommt es zu sexuellen Belästigungen.

Viele trauen sich jedoch nicht, sie zu melden.

Wien – Er schickte Fotos seines Penis an Studentinnen, machte während einer Prüfung Bemerkungen über die Rocklänge einer Studentin, lud seine Kursteilnehmerinnen mehrfach ein, etwas trinken zu gehen, oder wollte, dass man bei Besprechungen neben ihm auf der Couch sitzt. Er ist ein Professor der Wirtschaftsuniversität Wien, die Vorfälle sind einige Jahre her. Damals konnte Leonie dem Professor kein "Nein" entgegenbringen, war "wie in Schockstarre" und hatte Angst um ihre Dissertation und dass sie keinen Abschluss bekäme, wenn sie sich wehrte, erzählt die Betroffene heute, deren Name von der Redaktion geändert wurde, da sie anonym bleiben will.

Als eine weitere Frau ihren Fall meldete, berichtete auch Leonie, was ihr passiert ist. 2015 kam es zum Disziplinarverfahren gegen den Professor, die Uni karezierte ihn für vier Jahre, und er musste Schadenersatz zahlen. Seinen Job verlor er nicht, als Beamter ist er unkündbar, ab 2019 darf er wieder lehren. Der Fall ging durch die Medien, so wie aktuell die #MeToo-Debatte, die stetig neue Fälle ans Licht bringt. Vergangene Woche beurlaubte die Uni Oxford den Islamforscher Tariq Ramadan, dem Vergewaltigung und sexuelle Belästigung vorgeworfen wird.

### Jede dritte Studentin

"Wo viele Menschen sind, die in Hierarchien zueinander stehen, findet sexuelle Belästigung statt, auch an Unis", sagt Helga Treichl von der Beratungsstelle sexuelle Belästigung und Mobbing an der Uni Wien. Wie viele betroffen sind, lasse sich kaum sagen. Längst würden nicht alle Fälle gemeldet, und Belästigung auf psychischer Ebene könne für jeden etwas anderes bedeuten: "Was für eine ein schlechter Witz ist, ist für eine andere sexuelle Belästigung."

Eine internationale Studie der Ruhr-Uni Bochum zeigt, dass sich mehr als die Hälfte der Studentinnen an der Uni sexuell belästigt fühlt. 3,3 Prozent gaben an, sexuelle Gewalt, wie etwa Vergewaltigung, erlebt zu haben. Insgesamt seien die meisten Täter Kollegen, in zirka acht Prozent der Fälle ging die Tat von einem Lehrenden aus – fast alle sind Männer. Bei einer Befragung des Instituts für Höhere Studien im Auftrag der Österreichischen Hochschülerschaft gab jede dritte Studentin an, wegen ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein, unter Doktorandinnen knapp 43 Prozent.

Vorfälle geschehen meist, wenn Lehrende und Studierende allein sind: in Sprechstunden, Prüfungseinsichten oder bei Konferenzbesuchen. "Wer ein ungutes Gefühl hat, wenn etwa ein Professor ein abgelegenes Büro hat oder Termine ansetzt, wenn im Gebäude wenig los ist, kann einen anderen Ort oder Uhrzeit vorschlagen oder eine Begleitperson mitnehmen", rät Treichl. Geschieht es trotzdem, melden nur wenige Betroffene den Fall beim Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen, der im Gegensatz zur Beratungsstelle eine Interventionsbefugnis hat. Viele wüssten nicht, dass es diesen gibt und er auch für Anliegen der Studierenden zuständig ist.

Und nicht alle wollen den Fall gleich melden oder haben den Mut, aus der Anonymität herauszutreten und vor Gericht auszusagen. Vielen gehe es darum, mit jemandem darüber zu sprechen, sagt Treichl. Manches liegt Jahre zurück: "Die Psyche hat ein anderes Zeitverständnis." Viele Betroffene hätten einen Weg gefunden, im Alltag mit dem Täter zusammenzuarbeiten, aber den Vorfall psychisch noch nicht verarbeitet.

### **Starke Hierarchien**

Viele würden nichts sagen, weil sie wie Leonie in Abhängigkeitsverhältnissen stehen. Unis sind hierarchisch organisiert, Männer besetzen meist Spitzenpositionen. Häufige Gründe, warum es zu Belästigung kommt und Opfer oft schweigen. Studien kommen teilweise zu dem Schluss, dass sexuelle Übergriffe an Unis effektive Angriffe gegen weibliche Konkurrenz in der Wissenschaft seien. Denn die Lehrenden können über die Zukunft der Betroffenen entscheiden: Letztlich ist man auch vom guten Willen des Professors abhängig, ob er die Betreuung einer Masterarbeit übernimmt oder einen Arbeitsplatz zusagt. Dazu kommt, dass man nur selten das gleiche Studium oder die gleiche wissenschaftliche Stelle an einer anderen Uni ohne Umzug fortsetzen kann oder dass die Lehrenden so spezialisiert sind, dass es keine alternativen Kurse gibt, auf die man ausweichen kann.

Besonders diesen Betroffenen könne #MeToo helfen: Sie sehen, dass sie nicht allein sind und die Schuld nicht bei ihnen liegt, sagt eine weitere Betroffene des WU-Falls: "Als ich gesehen habe, dass andere davon betroffen sind, habe ich begriffen, dass der Lehrende derjenige ist, der einen Fehler gemacht hat." Das ermutige, etwas gegen die eigene Situation zu tun oder Projekte für Betroffene zu starten. Treichl vermutet, dass deshalb künftig mehr Betroffene zur Beratung kommen könnten. (Selina Thaler, 21.11.2017)

## **Personenstandsrecht muss weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen**

---

Pressemitteilung Nr. 95/2017 vom 8. November 2017

<http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html>

Beschluss vom 10. Oktober 2017

1 BvR 2019/16

Die Regelungen des Personenstandsrechts sind mit den grundgesetzlichen Anforderungen insoweit nicht vereinbar, als § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ keine dritte Möglichkeit bietet, ein Geschlecht positiv eintragen zu lassen. Dies hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts mit heute veröffentlichtem Beschluss entschieden. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Darüber hinaus verstößt das geltende Personenstandsrecht auch gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 3 Abs. 3 GG), soweit die Eintragung eines anderen Geschlechts als „männlich“ oder „weiblich“ ausgeschlossen wird. Der Gesetzgeber hat bis zum 31. Dezember 2018 eine Neuregelung zu schaffen. Gerichte

und Verwaltungsbehörden dürfen die betreffenden Normen nicht mehr anwenden, soweit sie für Personen, deren Geschlechtsentwicklung gegenüber einer weiblichen oder männlichen Geschlechtsentwicklung Varianten aufweist und die sich deswegen dauerhaft weder dem männlichen, noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, eine Pflicht zur Angabe des Geschlechts begründen.

### **Sachverhalt:**

Die beschwerdeführende Person beantragte beim zuständigen Standesamt die Berichtigung ihres Geburtseintrags dahingehend, dass die bisherige Geschlechtsangabe „weiblich“ gestrichen und die Angabe „inter/divers“, hilfsweise nur „divers“ eingetragen werden solle. Das Standesamt lehnte den Antrag mit Hinweis darauf ab, dass nach deutschem Personenstandsrecht im Geburtenregister ein Kind entweder dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zuzuordnen ist, oder - wenn dies nicht möglich ist - das Geschlecht nicht eingetragen wird (§ 21 Abs. 1 Nr. 3, § 22 Abs. 3 PStG). Der daraufhin beim zuständigen Amtsgericht gestellte Berichtigungsantrag wurde zurückgewiesen; die hiergegen gerichtete Beschwerde blieb erfolglos. Mit ihrer Verfassungsbeschwerde rügt die beschwerdeführende Person insbesondere eine Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG).

### **Wesentliche Erwägungen des Senats:**

1. a) Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt auch die geschlechtliche Identität, die regelmäßig ein konstituierender Aspekt der eigenen Persönlichkeit ist. Der Zuordnung zu einem Geschlecht kommt für die individuelle Identität herausragende Bedeutung zu; sie nimmt typischerweise eine Schlüsselposition sowohl im Selbstverständnis einer Person als auch dabei ein, wie die betroffene Person von anderen wahrgenommen wird. Dabei ist auch die geschlechtliche Identität jener Personen geschützt, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind.

b) In dieses Recht wird nach geltendem Personenstandsrecht eingegriffen. Das Personenstandsrecht verlangt einen Geschlechtseintrag, ermöglicht jedoch der beschwerdeführenden Person, die sich selbst dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnet, keinen Eintrag, der ihrer Geschlechtsidentität entspreche. Auch durch die Wahl der gesetzlichen Variante „fehlende Angabe“ würde nicht abgebildet, dass die beschwerdeführende Person sich nicht als geschlechtslos begreift, und nach eigenem Empfinden ein Geschlecht jenseits von männlich oder weiblich hat.

Hierdurch ist die selbstbestimmte Entwicklung und Wahrung der Persönlichkeit spezifisch gefährdet. Der Personenstand ist keine Marginalie, sondern ist nach dem Gesetz die „Stellung einer Person innerhalb der Rechtsordnung“. Der Personenstand umschreibt in zentralen Punkten die rechtlich relevante Identität einer Person. Die Verwehrung der personenstandsrechtlichen Anerkennung der geschlechtlichen Identität gefährdet darum bereits für sich genommen die selbstbestimmte Entwicklung.

c) Der Grundrechtseingriff ist verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt. Das Grundgesetz gebietet nicht, den Personenstand hinsichtlich des Geschlechts ausschließlich binär zu regeln. Es zwingt weder dazu, das Geschlecht als Teil des Personenstandes zu normieren, noch steht es der personenstandsrechtlichen Anerkennung einer weiteren geschlechtlichen Identität jenseits des weiblichen und männlichen Geschlechts entgegen.

Dass im geltenden Personenstandsrecht keine Möglichkeit besteht, ein drittes Geschlecht positiv eintragen zu lassen, lässt sich nicht mit Belangen Dritter rechtfertigen. Durch die bloße Eröffnung der Möglichkeit eines weiteren Geschlechtseintrags wird niemand gezwungen, sich diesem weiteren Geschlecht zuzuordnen. Allerdings müssen in einem Regelungssystem, das Geschlechtsangaben vorsieht, die derzeit bestehenden Möglichkeiten für Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung, sich als weiblich, männlich oder ohne Geschlechtseintrag registrieren zu lassen, erhalten bleiben. Auch bürokratischer und finanzieller Aufwand oder Ordnungsinteressen des Staates vermögen die Verwehrung einer weiteren einheitlichen positiven Eintragungsmöglichkeit nicht zu rechtfertigen. Ein gewisser Mehraufwand wäre hinzunehmen. Ein Anspruch auf personenstandsrechtlicher Eintragung beliebiger Identitätsmerkmale, die einen Bezug zum Geschlecht haben, ergibt sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht hingegen nicht. Durch die Ermöglichung des positiven Eintrags eines weiteren Geschlechts unter einer einheitlichen dritten Bezeichnung entstehen auch keine Zuordnungsprobleme, die sich nach geltendem Recht nicht ohnehin schon stellen. Denn im Falle der Ermöglichung eines weiteren positiven Geschlechtseintrags sind die gleichen Fragen zu klären, die sich bei der nach derzeitiger Rechtslage möglichen Nichteintragung des Geschlechts stellen.

2. Darüber hinaus verstößt § 21 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 22 Abs. 3 PStG gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG. Danach darf das Geschlecht grundsätzlich nicht als Anknüpfungspunkt für eine rechtliche Ungleichbehandlung herangezogen werden. Dabei schützt Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG auch Menschen vor Diskriminierungen, die sich nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen. Denn Zweck des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ist es, Angehörige strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen vor Benachteiligung zu schützen. § 21 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 22 Abs. 3 PStG benachteiligt aber Menschen, die nicht männlichen oder weiblichen Geschlechts sind, wegen ihres Geschlechts, weil diese im Gegensatz zu Männern und Frauen nicht ihrem Geschlecht gemäß registriert werden können.

3. Die Verfassungsverstöße führen zur Feststellung der Unvereinbarkeit von § 21 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 22 Abs. 3 PStG mit dem Grundgesetz, weil dem Gesetzgeber mehrere Möglichkeiten zur Verfügung stehen, die Verfassungsverstöße zu beseitigen. So könnte der Gesetzgeber auf einen personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag generell verzichten. Er kann aber stattdessen auch für die betroffenen Personen die Möglichkeit schaffen, eine weitere positive Bezeichnung eines Geschlechts zu wählen, das nicht männlich oder weiblich ist. Dabei ist der Gesetzgeber nicht auf die Wahl einer der von der antragstellenden Person im fachgerichtlichen Verfahren verfolgten Bezeichnungen beschränkt.

## Policies to combat bullying based on sexual orientation, gender identity/expression or sex characteristics in educational institutions

---

*This summary report outlines the main learning points from the Good Practice Exchange Seminar organised by the Directorate-General for Justice and Consumers, and hosted by the Government of Portugal on 26 and 27 June 2017 in Lisbon.*

### Introduction

At this good practice exchange seminar, civil servants from the governments or national human rights institutions of 16 Member States and Norway:

- Learned about and discussed an overview of legislation and policies related to bullying based on sexual orientation, gender identity/expression or sex characteristics;
- Discussed effective approaches to combating bullying and fostering tolerance with fellow civil servants, experts including from civil society, and European institutions;
- Shared and learned about specific case studies and good practices to combat bullying based on sexual orientation, gender identity/expression and sex characteristics.

### About fundamental rights

Opening the seminar, speakers and participants all agreed tackling violence based on sexual orientation gender identity/expression and sex characteristics (SOGIESC-based violence) was part of efforts to uphold every child's fundamental right to be free from violence, and to be educated in a safe space. This view was frequently repeated in other discussions throughout the event.

### The situation in Portugal

The seminar started with a brief overview of the situation in Portugal, where the Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG) supports studies, public initiatives and campaigns on issues of concern to LGBT people, including bullying at school.

The students' statute law mandates that all students must be treated with respect by all members of the educational community, and may not be discriminated against on any ground. Sexuality education is compulsory, and features a specific focus on sexual orientation and gender identity/expression. A national plan for gender equality, citizenship and non-discrimination spans 2014–2017 and focuses on in-service training for education professionals to prevent and combat all forms of discrimination, including on grounds of sexual orientation or gender identity/expression.

NGOs including ILGA-Portugal and Rede Ex Aequo raise awareness in schools, ensure children's books and materials are available in libraries and other relevant venues, and inform several thousand students each year on LGBTI issues.

## Applicable Council of Europe standards

Several Council of Europe standards and texts apply in this domain. In addition to calling on Member States to prevent and combat SOGIESC-based violence in education (Committee of Ministers Recommendation CM/Rec(2010)5 on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity), the Council of Europe also focuses on the right to education for all (Strategy for the Rights of the Child 2016–2021; Resolution 2096 of the Parliamentary Assembly on Access to school and education for all children) and access to education for transgender individuals (Resolution 2048 on Discrimination against transgender people in Europe).

## Two approaches to combating SOGIE-based bullying

Two different approaches to combat bullying based on sexual orientation or gender identity/expression were presented: an exhaustive action plan focused on sexual orientation and gender identity/expression, and a non-SOGIE-specific anti-bullying programme.

First, the member from Norway presented 'Safety, Diversity, Openness: The Norwegian Government's action plan against discrimination based on sexual orientation, gender identity and gender expression 2017–2020'. She presented the advantages of a holistic approach, including a dedicated budget (NOK 75m in 2017, approx. EUR 8m) and actions designed for a specific ground, or specific grounds, of discrimination. Actions start from kindergarten (ages 0–6). In addition to the action plan, Norway introduced new changes to its Education Act on the school environment; a new law on equality and discrimination; a reviewed curricular framework; and a new anti-bullying campaign. All new policies include a zero-tolerance approach to any form of bullying.

Second, the member from Finland presented the national anti-bullying programme KiVa, an acclaimed evidence-based approach to eliminating all forms of bullying. The programme differentiates between age groups (6–9, 10–12 and 13–16), and features two focuses: first, universal actions to prevent bullying directed at all students; second, targeted actions to end instances of bullying directed at children and adolescents involved in bullying. KiVa, now a licensed programme, measurably decreased instances of bullying.

## Challenges in monitoring SOGIE-based violence

Not all Member States gather data on SOGIE-based violence: those who do involve their national human rights institutions, equality bodies, youth or social issues ministries, or rely on data generated by civil society and/or universities. Those who do not rely on EU-generated data, including the 2013 FRA EU LGBT Survey.

Among the challenges in monitoring SOGIE-based violence, members mentioned different ways of registering hate crimes in Europe, which require harmonisation for them to generate comparable data. For example, Norway's action plan offers a suggested standard to generate hate- and discrimination-related data through surveys. In Ireland, bullying incidents are monitored at the school level but data is not collected nationally. In the Netherlands, the Ministry of Education, Culture and Science monitors the safety of LGBT children every other year. In Portugal, however, the constitution forbids collecting data on personal characteristics, including sex or sexual orientation; education personnel know what happens, but cannot share information linked to personal characteristics.

Members also discussed the general increase of discriminatory or hate-related acts, and the age-appropriateness of monitoring bullying from early ages (and indeed the characteristics that make monitoring or interventions age-appropriate).

## Training and support for education staff

Members presented three different approaches to providing training and support for education staff: a SOGIE-specific programme tested and rolled out nationally (in the United Kingdom); the adoption of new, SOGIE-specific laws and policies (in Malta); and raising awareness among staff by NGOs as an example of a bottom-up initiative (in Poland).

In the United Kingdom, the Government Equalities Office has sought to improve staff awareness and understanding of bullying based on sexual orientation. The current plan spans the period 2016–2019, and benefits from a budget of GBP 3m (approx. EUR 3.35m). After testing the effectiveness of different approaches, the government partnered with civil society and universities to roll out staff training, new school-level policies, curricula and student-led activities to combat homophobic bullying. These interventions will reach at least 1,200 schools with no or ineffective measures in place currently. Education staff will be challenged to look at their own stereotypes, and see their capacity, confidence and skills increase. Universities will evaluate the programme.

In Malta, the Respect for All framework guides governmental policy-making in relation to education; it sees learning as the central aim, supported by four essential pillars: to know, to be, to do, and to live together. The law also forbids any form of discrimination on grounds of gender identity, gender expression or sex characteristics, as well as surgical intervention affecting bodily integrity without patients' consent. Under these framework and law, the government issued the 'Trans, gender variant and intersex students in schools policy' in 2014. Together with a set of procedures and a strategy (both made available to participants), the policy establishes standards for schools and other educational institutions to deal with issues related to gender identity expression or sex characteristics, clearly establishing what students, staff and parents can expect.

In Poland, the non-governmental organisation Campaign Against Homophobia works with teachers' unions and teacher training centres to train staff in dealing with SOGIE-based violence. This makes it possible to raise awareness of SOGIE-related issues in a less supportive policy and legal context than in the two previous examples. These trainings are not

part of any official curriculum, but their provision in tandem by a specialised NGO and trade unions or teacher training centres mean they are visible and readily available to interested teachers. NGOs also provide similar trainings in the Netherlands.

## Case study: Addressing trans- and intersex-specific bullying

The member from Malta presented her government's approach to combating bullying based on gender identity/expression and sex characteristics. The government favours a whole-school approach: the 'Trans, gender variant and intersex students in schools policy' takes all aspects of school life into account, allowing schools to approach these issues from many angles (the curriculum, support to students, working with parents, working with civil society). The policy touches upon:

- Access to gender-specific activities and areas
- School documentation
- Names and pronouns
- Uniform
- Students transitions
- Bullying
- Training
- School Community Partnerships
- Intersex specific needs and issues

The policy only establishes minimum requirements: schools may provide stronger protection.

Currently only a handful of schools have hosted self-declared intersex children; about ten trans children and their families receive support and assistance from student support services and civil society.

### **Belgium: A new policy for pronouns**

*Higher education institutions now take into account trans students' gender, name and pronoun, ensuring these are respected throughout their higher education journey, from registration to the awarding of degrees. At one of the country's largest universities, students are invited to provide a social name – which does not have to match the name on their official documents.*

Participants agreed that currently, the European landscape for intersex-specific issues doesn't feature many distinct legal or policy developments. Participants were told it was fair to consider this 'new', to search for information and learn. Intersex issues are indeed still relatively new in Europe, and policy officers and LGBTI organisations themselves are learning about their specificities.

## Case studies: The role of the curriculum in combating violence

The member from the Netherlands explained there was no national Dutch curriculum *per se*: there are (mandatory) national curricular objectives, and schools must decide how they will fulfil them. Practical guidelines help schools and teachers determine the most appropriate ways to discuss gender and sexual diversity with different age groups, and the Dutch School and Safety Foundation develops learning materials and makes it available online and at conferences. The national educational goals on sexual education and diversity focus on respect and citizenship, and so do the guidelines and school material. Recently some educational material was added on the topic of intersex children. Because of students' lack of knowledge on this particular topic, this takes a more factual

approach. It can contribute to making diverse identities usual, and to decreasing instances of bullying..

The guest speaker from Ireland also presented a programme to prevent and combat bullying in schools in six school areas. The approach, based on a “Safety and support” narrative, was piloted in two schools. It involves parents, local youth services, a new online forum for teachers, and features awareness-raising activities in relation to SOGIE-based violence – including an annual awareness-raising week and videos. The initiative has had a positive impact and contributed to reducing numbers of bullying acts.

Members discussed the need for key studies, good practices and recommendations to be disseminated in English in Europe. Members were referred to the ongoing work of IGLYO, ILGA-Europe and the Council of Europe, with publications foreseen from late 2017 onwards.

## Case studies: Providing support for students and education staff

The member from Belgium presented “Are you hooked up?”, an awareness-raising campaign targeting the education, youth and sports sectors. It addressed young people as well as professionals in those sectors, portraying LGBT individuals under different angles and promoting the view that people can’t be reduced to one aspect of their identities. The campaign involves all actors in the educational community. The regional government of Wallonia-Brussels also developed a database of related resources for educators.

In Portugal, in recent years the Minister for Education sent out instructions to all schools to mark the International Day Against Homophobia and Transphobia, which schools do in their own way. However, there remains some opposition to bringing LGBTI issues into some schools, particularly with a national top-down approach.

The guest speaker from Portugal also presented a full-fledged awareness-raising campaign, the Alliance of Diversity, which also addresses LGBT students as well as teachers and other education staff (working with staff allows tapping into their expertise and personal knowledge of students). The campaign also provides age-appropriate LGBTI-friendly books to school libraries; engages with parents through weekly meetings; organises a “living library”<sup>1</sup> to help younger children grasp diversity; and sees an increasing number of gay-straight alliances (student-led clubs and initiatives for young LGBTI and non-LGBTI people to get to know one another) set up.

Participants discussed various challenges in providing support to students, including in France, Italy, Luxembourg and Portugal.

---

<sup>1</sup> A living library is a way to encourage inter-group encounters and reduce stereotypes about other people on grounds of origin, race or ethnicity, sex, gender, sexual orientation or gender identity/expression, ability, etc. More information is available from the Council of Europe at <http://bit.ly/2vhJlQk>.

## Case studies: Addressing online bullying, and online responses to bullying

The youth LGBT NGO BeLonGTo from Ireland discussed on-going work in partnership with Facebook, Twitter and Grindr (a dating app for gay and bisexual men). After identifying and working with the right employees in those companies, requests to remove harmful content are now effective more quickly. The NGO advocates for specific legislation to outlaw online bullying, and offers direct support to young victims of bullying. They added that young people who bully are often unaware of this fact, and recommend training LGBT young people to moderate online spaces, because they can identify hate speech and bullying better themselves.

The group also discussed the challenges involved in protecting LGBTI children and young persons from bullying when it takes place in online environment such as dating websites, or when having to keep online forums safe from ‘sexual predators’. The guest speaker referred to a solution by requiring forum members to identify themselves with a picture holding an identification document, although this greatly reduces members’ anonymity and privacy. The group discussed the option of closing online forums, though another speaker stressed online environments also made it possible to reach isolated LGBTI young people.

Participants agreed the ideal approach to reducing online bullying was to enact specific legislation, and spoke positively of efforts to explain what bullying is; to encourage peer support as young people are more likely to confide in peers; to help teachers, parents and schools understand online bullying; and of teaching young people ways to protect themselves from bullying. For example, in the United Kingdom a new project encourages online bullying victims to send screenshots to a responsible person in their school. In the Netherlands, a new website (‘Jong En Out’, ‘Young and Out’) allows young people to exchange safely by displaying an official ID document.

## Enabling parameters

In addition to the parameters mentioned in the discussion paper, participants agreed the following elements were helpful or essential to successful education sector responses to SOGIESC-based bullying: firstly, the support of parents and parent organisations; unsupportive or strongly objecting parents make it almost impossible to argue for the best interest of the child. Secondly, the commitment of education authorities all the way from middle managers and school boards up to responsible ministers. Thirdly, supportive legal and policy frameworks. And fourthly, genuine consultation and engagement with both the educational and LGBTI communities.

## Concluding remarks

In its concluding remarks, the European Commission underlined that addressing SOGIESC-based bullying was part of protecting and upholding fundamental rights in the EU. It recalled that whole-school approaches appeared the most effective in addressing and preventing

bullying, and stressed that there was no ‘one size fits all’ approach: Member States should identify the most strategic approach in their socio-economic and political contexts, in order to best abide to their obligation to protect children from violence.

The European Commission finished by reaffirming that data gathering is key to any evidence-based policy making: every member was invited to collect information on research, projects, training and awareness-raising activities, surveys or good practices that can be mapped and whose main results may be translated in English for international dissemination.

## Link to the presentations

<http://bit.ly/GPEducation>

## Further resources

For the most recent overview of issues surrounding violence based on sexual orientation or gender identity/expression in education:

- UNESCO (2016) *Out in the Open: Education sector responses to violence based on sexual orientation and gender identity/expression*. Paris: UNESCO.  
Available from: <http://bit.ly/2ot9M13>.

For an authoritative global overview of bullying and cyberbullying, including children’s views of the issue:

- United Nations (2016) *General Assembly, Protecting children from bullying: report of the Secretary-General, A/71/150* (26 July 2016). Available from: <http://bit.ly/2nHsymu>.

For a non-SOGIE-specific overview of policies to prevent and tackle bullying in EU Member States:

- Downes, Cefai (2016) *How to Prevent and Tackle Bullying and School Violence: Evidence and Practices for Strategies for Inclusive and Safe Schools (NESET II report)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.  
Available from: <http://bit.ly/2osZGgO>

For a comparative overview of LGBT people’s experience of violence and discrimination in EU Member States, including in education:

- EU Fundamental Rights Agency (2013) *EU LGBT survey: Results at a glance*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.  
Available from: <http://bit.ly/1eofjHD>.

For a brief overview of cyberbullying:

- Livingstone, Stoilova and Kelly (2016) “Cyberbullying: incidence, trends and consequences”. In *Ending the torment: tackling bullying from the schoolyard to cyberspace*. PP. 115–120. Office of the Special Representative of the Secretary-General on Violence against Children. New York: United Nations. Available from: <http://bit.ly/2dHYq1v>.

## NGOs

- IGLYO  
[LGBTQI Inclusive Education website](#) (The full site will be launched in October 2017)  
[Teacher’s guide to inclusive education](#) (2015)  
[Inclusive education guidelines](#) (2015)  
[Minimum standards to combat homophobic and transphobic bullying](#) (2014)  
[Impact of homophobic and transphobic bullying on education and employment recommendations](#) (2014)  
[Impact of homophobic and transphobic bullying on education and employment research](#) (2013)
- BeLonG To  
<http://www.belongto.org/>
- Rede ex aequo's  
<https://www.rea.pt/>.  
The Education Project : <https://www.rea.pt/projeto-educacao/>  
the Project tackling bullying (Inclusion Project) is <https://www.rea.pt/projeto-inclusao/>.
- ILGA-Europe  
ILGA-Europe and OII-Europe toolkit: Standing up for the rights of intersex people:  
[https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/how\\_to\\_be\\_a\\_great\\_intersex\\_ally\\_a\\_toolkit\\_for\\_ngos\\_and\\_decision\\_makers\\_december\\_2015\\_updated.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/how_to_be_a_great_intersex_ally_a_toolkit_for_ngos_and_decision_makers_december_2015_updated.pdf)  
Alliance for diversity Portugal <http://ilga-portugal.pt/add/addembreve.png>  
Documentation and advocacy fund on education, including results on cyberbullying from Spain <https://www.ilga-europe.org/what-we-do/our-work-supporting-movement/funder/daf/completed/XIII>
- Campaign Against Homophobia (KPH) (Poland)  
<https://kph.org.pl/>

## Broschüren der Ombudsstelle für Studierende

Die „Materialien“ Broschüren sind Veröffentlichungen der Ombudsstelle für Studierende im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung gem. § 31 Abs 2 Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz 2011  
(„Die Ombudsstelle für Studierende hat die Aufgabe Informations- und Servicearbeit zu den von ihr behandelten Themen und Fällen zu leisten.“).

### Materialien Band 1:

**Englisch-sprachige Studienangebote an österreichischen öffentlichen und privaten Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen nach Hochschul-Sektoren, 39 Seiten, 2017**

### Materialien Band 2:

**Konfliktvermittlung an Hochschulen: Mediation und gewaltfreie Kommunikation, 48 Seiten, 2017**

### Materialien Band 3:

**Aufnahme- und Zulassungsverfahren im österreichischen Hochschulraum: Quo vadis?, 64 Seiten, 2017**

### Materialien Band 4:

**Doktoratsstudien im österreichischen Hochschulraum , 280 Seiten, 2017**

### Materialien Band 5:

**Social Media an Hochschulen in Österreich, 68 Seiten, 2018**

### Materialien Band 6:

**Akkreditierte, dislozierte Studien(gänge) österreichischer Hochschulinstitutionen im europäischen und außereuropäischen Raum, 76 Seiten, 2018**

### Materialien Band 7:

**Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en)im österreichischen Hochschulraum, 128 Seiten, 2018**

Bestellung unter [cindy.keler@bmbwf.gv.at](mailto:cindy.keler@bmbwf.gv.at)