



Ombudsstelle  
für Studierende  
hochschulombudsmann.at

**SEXUALITÄT(EN) UND  
GESCHLECHTSIDENTITÄT(EN)  
IM ÖSTERREICHISCHEN HOCHSCHULRAUM:  
ZWISCHEN ALLTAG UND TABU**

**Workstattbericht 28**

# IMPRESSUM

**Medieninhaber und Herausgeber:  
Ombudsstelle für Studierende (OS)**

**Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Josef Leidenfrost, MA**

**Bei der Erstellung dieser Broschüre haben mitgewirkt:**

**Cindy Keler (OS), Alberina Nuka (OS),**

**Ihnen sei herzlich dafür gedankt.**

**Titelblattgestaltung: Christian Smetana, Wien**

**Innen-Layout: Alberina Nuka, OS**

**1. Auflage, 1. Oktober 2018**

**Auflage: 200 Stück**

**Herstellung: BMBWF**

**Weitere Exemplare können kostenlos bei der Ombudsstelle für Studierende bestellt werden,**

**per E-Mail [cindy.keler@bmbwf.gv.at](mailto:cindy.keler@bmbwf.gv.at)**

**oder**

**per Telefon 01-53120-5544**

## **Werkstattberichte der Ombudsstelle für Studierende:**

Neben der Betreuung von individuellen Problemfällen an Universitäten und Hochschulen gehört auch der institutionalisierte Dialog mit den Entscheidungsträgerinnen und -trägern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Institutionen vor Ort zu den Hauptaufgaben der Ombudsstelle für Studierende.

Dazu gibt es pro Kalenderjahr innerhalb des Jahresprogrammes der Ombudsstelle für Studierende mehrere Spezialveranstaltungen, die sowohl generellen Arbeitsbereichen als auch Sonderthemen gewidmet sind. Ab dem Studienjahr 2008/2009 gab die Studierendenanwaltschaft, die Vorgängereinrichtung der Ombudsstelle für Studierende, in diesem Zusammenhang als neues Informationsmedium die sogenannten Werkstattberichte über die Erfahrungen aus der Alltagsarbeit und aus den Kontakten mit Studierenden heraus. Darin wurden Präsentationen und Ergebnisse der einschlägigen Tagungen der Studierendenanwaltschaft zu Spezialthemen auch einem größeren Interessentinnen- und Interessentenkreis zur Verfügung gestellt.

Die bisher erschienenen Hefte behandelten „Studierendenanwaltschaft-Jahrestagung Preßburg 4. und 5. März 2008“, „Studieren mit Behinderung“, „Brauchen (Studierende an) Fachhochschulen einen Ombudsmann?“, „Bologna nach dem Feiern: Qualität, Autonomie, Mobilität in der Praxis“, „Der dritte Zyklus der „Bologna“-Studienarchitektur im österreichischen Hochschulsystem: Praxisbeispiele, Problemfelder“, „Ist hier/da/dort jemand? Vorschlags- und Verbesserungsmanagement an österreichischen Hochschulen: Was es Studierenden und Hochschulen bringen kann“, „Curriculum für Lehrveranstaltungen zur „Guten Wissenschaftlichen Praxis“ sowie „Mediation an Hochschulen: Ein Konfliktvermittlungs-Instrument auch für Studierende und Jungforscherinnen und -forscher“, „Hochschulen als Objekte medialer Begierden: Über Do's und Dont's in der Berichterstattung zu Themen rund ums Studium“, „Brauchen (Studierende an) Privatuniversitäten einen Ombudsmann – Als ein Teil der Qualitätssicherung?“ und „Studierende in Ausnahmesituationen und ihre Anliegen: Alltags-Erfahrungen und Lösungswege“, „PLAGE: PLAGIAT! Wie erkennen? Wie vermeiden? Wie bekämpfen?“, „Hochschulen für die zweite Lebenshälfte: Neue Herausforderungen“, „Zur Situation internationaler Studierender in Österreich: Studieninformation, Zulassung, Einreise, Spreche, Kultur, Studium, Arbeiten, Niederlassung“, „Diskriminierung an Hochschulen: Alter, Behinderung, Bekenntnis, Geburt, Geschlecht, Klasse, Rasse, sexuelle Orientierung, Stand“, „Über bestehende und zukünftige Rechtsverhältnisse Studierende - Hochschulinstitutionen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Konfliktmanagement und Qualitätssicherung durch Ombudsstellen (für Studierende und zur Wahrung der Guten wissenschaftlichen Praxis) an österreichischen Hochschulen: Erfahrungsberichte und Zukunftsperspektiven“, „Universitäten vor dem Kadi? Erste Erfahrungen mit dem Bundesverwaltungsgericht als neue Rechtsmittelinstanz an öffentlichen Universitäten“, „Studieren ohne Grenzen International erfolgreich studieren, welche Barrieren sind zu überwinden, um (erfolgreich) im Ausland zu studieren: Aktuelle Entwicklungen“, „Behinderung, Diversität, Inklusion: Wegmarken für den österreichischen Hochschulraum“, „Studieren ohne Grenzen: International erfolgreich studieren. Welche Barrieren sind zu überwinden, um (erfolgreich) im Ausland zu studieren?, Fremdsprachiges Lehren, Lernen & Forschen: Gesetzliche Rahmenbedingungen, strategische und didaktische Aspekte, Aufnahme- und Zulassungsverfahren im österreichischen Hochschulraum: Quo vadis?“, „Gemeinsame Jahrestagung des österreichischen und des deutschen Hochschulombudsnetzwerkes: Nachbarschaftliche Kooperation im europäischen Hochschulraum Nachbarschaftliche Kooperation im europäischen Hochschulraum“ und „Ausländische Durchführungsstandorte von österreichischen Privatuniversitäten: Cui bono? Erste Erfahrungen“, „Ausländische Durchführungsstandorte von österreichischen Privatuniversitäten: Cui Bono? Erste Erfahrungen!“

# Inhaltsverzeichnis

<b>Über diese Tagung.....</b>	<b>5</b>
<b>Silvia Ulrich: Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität(en) im Lichte der Menschenrechte</b>	<b>6</b>
<b>Andrea B. Braidt: Non-binary universities. Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechterdiversität an Universitäten in Österreich.....</b>	<b>11</b>
<b>Edith Göbnitzer: Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen: Aufgabenbereiche, Maßnahmen, Erfahrungen.....</b>	<b>19</b>
<b>Marko Kölbl: Senats-AG queer_mdw: Universitäten verqueert strukturieren.....</b>	<b>29</b>
<b>Ulrike Alker: Bitte sprechen Sie mich nicht mit Frau oder Herr an! Vielfältige Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen in Studium, Lehre und Arbeit an Hochschulen .....</b>	<b>34</b>
<b>Alex Mähr und Philipp Rouschal: Lage von trans, inter* und nicht-binären Studierenden .....</b>	<b>42</b>
<b>Christoph Wolf: Arbeits- bzw. dienstrechtliche sowie disziplinarrechtliche Aspekte sexueller Belästigung an Hochschulen inkl. Täter/innen-Opferrollen-Umkehr .....</b>	<b>57</b>
<b>Natalie Sharpe: Sexual Violence Policies on Canadian Campuses .....</b>	<b>62</b>
<b>PresseaussendungSexualitäten an Hochschulen: Alltag und Tabu Tagung an der mdw - Universität für Musik und darstellende Kunst Wien .....</b>	<b>74</b>
<b>Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer .....</b>	<b>75</b>
<b>Lebensläufe der Referentinnen und Referenten.....</b>	<b>80</b>
<b>Tagungsprogramm .....</b>	<b>85</b>

## **Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu**

Eine gemeinsame Veranstaltung  
der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien,  
der Österreichischen Universitätenkonferenz,  
der Österreichischen Fachhochschulkonferenz  
der Österreichischen Privatuniversitätenkonferenz,  
der Rektorinnen- und Rektorenkonferenz,  
der österreichischen Pädagogischen Hochschulen,  
der Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft,  
der ARGE GLUNA und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung

4. Juni 2018,  
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

## **Über diese Tagung**

Mit der seit den späten 1960er Jahren (1968!) veränderten gesamtgesellschaftlichen Sexualmoral stellen sexuelle Selbstbestimmung und sexuelle Identität(en) in den 2010er Jahren einen wesentlichen Bestandteil in menschlichen Interaktionen dar. Durch zunehmende massen- und sozial-mediale Thematisierung sexueller Orientierungen und Beziehungsformen ist Sexualität alltagspräsent, auch im hochschulischen Zusammenleben. Im Kontext sexueller Belästigungen treten (nicht nur aber auch) on-line öffentliche Abhandlungen teilweise mit nur partiell anonymen Sachverhaltsdarstellungen (recte: Anschuldigungen) auf.

Bei dieser Tagung sollen einerseits bestehende gesetzliche respektive institutionelle Regelungen für und an Hochschulen zu geschlechtlichen Identitäten, Diversitäten und tatsächlicher bzw. gewünschter Inklusion, andererseits Grundsätzliches inklusive hochschulischer Beratungs- und Vermittlungsstellen bzw. -gremien, Interventionsmechanismen sowie -instrumente erörtert werden, des Weiteren disziplinar- und dienstrechtliche Fragen zu Täter/innen – Opfer-Verhältnissen sowie mögliche Rollenumkehrungen.

In zwei parallelen Arbeitskreisen werden die Themen  
- Inter\*, Trans\* und Non-Binary: Wie richtig „verwalten“? sowie  
- Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen und was dagegen wie tun?  
behandelt.

Danach sollen Zukunftsempfehlungen auch und vor allem zu notwendig erscheinenden Gesetzes-Änderungen erstellt werden.

### **Zielgruppen:**

Lehrende und Studierende, Angehörige und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Büros und Stabsstellen von Rektoraten, von Vizerektoraten bzw. von studienrechtlichen Organen, von Gender- und Diversitäts-Abteilungen/Stabsstellen, von Rechtsabteilungen, von Studien- und Prüfungsabteilungen, von Studierendensekretariaten, Studierendenvertretungen, studentischen Selbsthilfegruppen, Interessensvertretungen, studentischen Betreuungseinrichtungen.



**Silvia Ulrich**

## **Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität(en) im Lichte der Menschenrechte**

Einleitend möchte ich feststellen, dass ich es für außerordentlich wichtig erachte, dass im Konzept dieser Tagung auch die Menschenrechte einen Schwerpunkt bilden. Es gibt seit längerem eine problematische Tendenz, die Achtung zentraler Menschenrechte nur als eine Frage von „political correctness“ zu begreifen. Vor allem die Verwirklichung der Gleichbehandlung der Geschlechter und die Wahrung der Geschlechtsidentität werden als überschießender gesetzgeberischer Aktionismus kritisiert und als Tugendterror abqualifiziert. Dieser diskursive Shift soll den Anschein erwecken, als sei die effektive Verwirklichung der Menschenrechte nur ein überzogenes politisches Programm. Dies wird vor allem gegen den Gleichheitsgrundsatz in Stellung gebracht, der jeder Person das Recht einräumt als gleich anerkannt zu sein.

Zuweilen stelle ich fest, dass auch der intellektuelle Diskurs in diese Zeitgeistfalle tappt, indem eine Vernachlässigung von ökonomischen Fragen zugunsten von Feminismus und LGBTI-Rechten kritisiert wird: Identitätspolitik sei praktisch eine Ersatzhandlung, die den politischen Steuerungsanspruch gegenüber einem entgleisenden neoliberalen Markt abgelöst hat.<sup>1</sup> Die Menschenrechte sind aber kein Luxusgut, das gegen andere vermeintlich wichtigere Politikaufgaben in Stellung gebracht oder abgetauscht werden kann. Die Grund- und Menschenrechte schützen fundamentale Rechtspositionen, die mit der Würde des Menschen und dessen Anspruch auf Freiheit und Gleichheit zusammenhängen.

Die Grundrechte schützen vor allem (strukturelle) Minderheiten, deren Interessen quer zum gesellschaftlichen Mainstream liegen und daher in einer mehrheitsbasierten Demokratie oft keine oder nur unzureichende Berücksichtigung finden. Das erklärt, weshalb die Rechtsordnung lange Zeit genderblind und heteronormativ strukturiert und die Ausgrenzung entlang von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität gesetzlich vielfach festgeschrieben war - und zum Teil noch bis heute ist.

Hinzu kommt, dass auch in die Auslegung der Grundrechte patriarchale und heteronormative Vorstellungen eingeflossen sind. Vor allem der Gleichheitsgrundsatz war lange wirkungslos, weil beinahe jede gesetzliche Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht und sexueller Orientierung als sachlich gerechtfertigt qualifiziert wurde. Das hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten jedoch grundlegend geändert. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) und des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) haben eine strenge Judikatur zum Gleichheitsgrundsatz und zum Grundrecht auf Privat- und Familienleben entwickelt. Eine rechtliche Ungleichbehandlung aufgrund von persönlichen Merkmalen ist nur mehr dann zulässig, wenn „besonders schwerwiegende Gründe“ für eine Differenzierung sprechen und dies auch dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit entspricht. Diese Judikaturwende hat die Anerkennung von LGBTI-Rechten entscheidend vorangebracht. Ich möchte im Folgenden kurz zeigen, wo wir heute stehen und was das nunmehr für die Universitäten und Hochschulen bedeutet.

### **1. Die Anerkennung von sexueller Orientierung als Menschenrecht**

Die Persönlichkeitssphäre des Menschen ist durch das Grundrecht auf Privatleben nach Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) geschützt. Dazu zählt auch die sexuelle Orientierung als zentraler Aspekt der menschlichen Existenz. Eine diskriminierende Einschränkung des Sexualverhaltens verletzt zudem das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot nach Art 7 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) und Artikel 14 EMRK.

<sup>1</sup> Auch politisch korrektes Sprechen wird da undifferenziert als kulturelles Symptom eines ökonomischen Politikversagens eingeordnet. Vgl. <https://derstandard.at/2000077974183/Philosoph-Robert-Pfaller-Moralisieren-ist-immer-eine-Verfallserscheinung> (21. 9. 2018)

Der Prozess der Entdiskriminierung der österreichischen Rechtsordnung in Bezug auf die gleichgeschlechtliche sexuelle Orientierung ist vor allem auf die höchstgerichtliche Judikatur zurückzuführen. Die Brechung der heterosexuellen Matrix im österreichischen Recht hat sich in mehreren Schritten vollzogen. Der erste große Wendepunkt war 2002, als der VfGH den unsäglichen Paragraph 209 Strafgesetzbuch (StGB) als gleichheitswidrig aufgehoben hat.<sup>2</sup> Diese Sonderstrafnorm hatte eine besondere Schutzaltersgrenze für gleichgeschlechtliche Sexualkontakte zwischen männlichen Erwachsenen und männlichen mündigen Minderjährigen festgelegt. Der EGMR hat dies zudem als diskriminierende Verletzung des Grundrechts auf Privatleben angesehen und ganz klar gesagt, dass eine solche Norm ein bloßes Vorurteil der heterosexuellen Mehrheit gegenüber der homosexuellen Minderheit sei.<sup>3</sup>

Der zweite große Wendepunkt hat sich im Zivilrecht abgespielt. Eine der großen Zäsuren war 2010 die Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften als Familie. Dies hatte weitreichende Konsequenzen für die österreichische Rechtsordnung: In der Folge sind die Adoptionsverbote für gleichgeschlechtliche Paare gefallen<sup>4</sup>, ebenso der Ausschluss der in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft lebenden Frauen von der medizinisch unterstützten Fortpflanzung. Zudem wurde eine Reihe von Abgrenzungen zwischen dem Rechtsinstitut der Ehe und der 2010 eingeführten Eingetragenen Partnerschaft als gleichheitswidrig aufgehoben, weil dies nach Ansicht des VfGH nur Abgrenzungen aus Prinzip waren.<sup>5</sup> Sie dienten nur dem Zweck, eine unterschiedliche Wahrnehmung von hetero- und homosexueller Geschlechtsidentität in der Gesellschaft aus Prinzip aufrecht zu erhalten.

Daher mussten die einschlägigen Rechtsvorschriften entweder geändert oder menschenrechtskonform ausgelegt werden. Die nachfolgenden Rechtänderungen haben letztlich dazu geführt, dass im Dezember 2017 auch das Eheverbot für gleichgeschlechtliche Paare als gleichheitswidrig aufgehoben wurde.<sup>6</sup> Wegen der weitgehenden rechtlichen Angleichung von Ehe und EP ließ sich eine Differenzierung zwischen Ehe und EP nicht mehr aufrechterhalten, ohne im Hinblick auf die sexuelle Orientierung zu diskriminieren. Mit 1. Jänner 2019 wird daher der Zugang zur Ehe und zur eingetragenen Partnerschaft für alle möglich sein.

### **2. Die Anerkennung von Transidentität als Menschenrecht**

Auch die Transidentität (Transsexualität) ist ein zentraler Aspekt des Grundrechts auf Privatleben gemäß Artikel 8 EMRK. Und auch in dieser Frage hat sich die Rechtsprechung grundlegend geändert. Es besteht eine staatliche Schutzpflicht, die Geschlechtsidentität von Transgender-Personen anzuerkennen und den Wechsel des Geschlechtseintrags im Personenstandsrecht von „männlich“ auf „weiblich“ und vice versa zu ermöglichen. Zudem darf die Anerkennung des „Wunschgeschlechtes“ nicht von einer Sterilisation abhängig gemacht werden.<sup>7</sup> Dieser Wechsel muss ohne Operationszwang<sup>8</sup> und unabhängig vom Bestehen einer Ehe<sup>9</sup> möglich sein.

Aufgrund des geänderten Geschlechtseintrags kann eine neue Geburtsurkunde ausgestellt und auch der Vorname geändert werden. Transgender-Personen finden damit in ihrem „Wunschgeschlecht“ volle Anerkennung.

<sup>2</sup> VfGH 21. 6. 2002, G 6/02 VfSlg 16.565.

<sup>3</sup> EGMR 9. 1. 2003, 39392/98, L. und V./Österreich.

<sup>4</sup> Vgl. Benke/Klausberger/Nausner/Tritremmel, Wie das Kindeswohl die Familie neu aufstellt: Gedanken aus Anlass zweier VfGH-Erkenntnisse zur Adoption, iFamZ 2015, 154.

<sup>5</sup> Vgl. zu dieser dynamischen Judikaturentwicklung im Überblick Greif/Ulrich, Legal Gender Studies und Antidiskriminierungsrecht (2017) Rz 274f und Rz 316.

<sup>6</sup> VfGH 4. 12. 2017, G 258/2017. Zugleich erfolgte auch die Öffnung der Eingetragenen Partnerschaft auch für heterosexuelle Paare. Die Aufhebung der einschlägigen verfassungswidrigen Bestimmungen tritt mit Ablauf des 31. 12. 2018 in Kraft.

<sup>7</sup> EGMR 6.4.2017, 79885/12, 52471/13 und 52596/13, A.P., Garçon und Nicot/Frankreich.

<sup>8</sup> Eine (genitalverändernde) Operation ist keine Voraussetzung für die Änderung des Geschlechtseintrags im Geburtenbuch. VfGH 3. 12. 2009, B1973/08 VfSlg 18.929.

<sup>9</sup> VfGH 8. 6. 2006, v 4/06 VfSlg 17.849.

Der Geschlechtswechsel vollzieht sich jedoch innerhalb der rechtlich festgelegten Matrix der Zweigeschlechtlichkeit. Dass die Aufrechterhaltung der binären Geschlechtercodierung im Personenstandsrecht intergeschlechtliche Personen massiv diskriminiert, blieb noch lange Zeit außerhalb der juristischen Wahrnehmung.

### 3. Die Anerkennung von Intergeschlechtlichkeit als Menschenrecht

In der rechtswissenschaftlichen Literatur wurde bereits in die Tiefe dargelegt, dass die fehlende rechtliche Anerkennung von intergeschlechtlichen Menschen verfassungswidrig ist.<sup>10</sup> Die jüngste Rechtsprechung bestätigt dies: Die Intergeschlechtlichkeit (Intersexualität) ist in all ihren Ausprägungen vom Schutzbereich des Grundrechts auf Privatleben nach Artikel 8 EMRK erfasst. Der Schutzbereich umfasst die menschliche Persönlichkeit in ihrer Gesamtheit, also in ihrer Individualität, Integrität und Identität. Gesetzliche Regelungen, die den Personenstand nur nach einer binären Geschlechterlogik festlegen, sind daher verfassungswidrig. Den Staat trifft eine Pflicht, die selbständige Ausübung des Rechts auf individuelle Geschlechtsidentität von Intersex-Personen sicherzustellen. Dies ist bisher nur in wenigen Ländern geschehen. So wird zB in Malta der Geschlechtseintrag unter Verzicht auf Gutachten ausschließlich aufgrund von Selbstdefinition<sup>11</sup> vorgenommen. Auch Deutschland hatte 2013 einen ersten Schritt zur Anerkennung von intergeschlechtlichen Menschen gesetzt: Soweit ein Kind nach der Geburt weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann, war die Geschlechtsangabe im Geburtenregister offenzulassen.

Der positive Eintrag eines dritten Geschlechts (zB „inter“ oder „divers“) war jedoch nicht möglich.<sup>12</sup> Diese Regelung wurde vom deutschen Bundesverfassungsgericht (BVerfG) jedoch nicht als hinreichende Anerkennung der grundrechtlich geschützten Interessen der Betroffenen angesehen. Auf dieses Urteil hat Andrea Braidt in ihrem Vortrag bereits hingewiesen. Das Gericht führt - unter Verweis auf die im Bonner Grundgesetz verankerten Grundrechte - aus, dass die rechtliche Zuordnung zu einem Geschlecht herausragende Bedeutung für die individuelle Identität hat. Wird den Betroffenen kein Eintrag ermöglicht, der ihrer Geschlechtsidentität entspricht, gefährdet dies die selbstbestimmte Entwicklung und Wahrung der Persönlichkeit: Intersex-Personen werden dadurch in ihrer individuellen Identität nicht in gleichem Maße und in gleicher Selbstverständlichkeit wahrgenommen und finden auch nicht in gleichem Maße Anerkennung wie weibliche und männliche Personen.<sup>13</sup>

Auch in Österreich stand das Personenstandsrecht auf dem verfassungsrechtlichen Prüfstand: Der Verfassungsgerichtshof hatte im März 2018 ein Gesetzesprüfungsverfahren eingeleitet. Anlassfall war die behördliche Verweigerung eines alternativen Geschlechtseintrags in das Personenstandsregister. Dieser Eintrag konnte von der betroffenen Person auch im Rechtsweg nicht durchgesetzt werden. Bereits im Einleitungsbeschluss stellt der VfGH fest, dass die geschlechtliche Identität und Selbstbestimmung in den Schutzbereich des Grundrechts auf Privatleben fällt und konkretisierte seine Bedenken, dass die fremdbestimmte staatliche Geschlechtszuschreibung einen Eingriff in dieses Grundrecht darstellt.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Intersex-Personen eine besonders vulnerable Gruppe sind: „Bei Menschen mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich handelt es sich um eine ob ihrer geringen Zahl und ihrer (gegenüber der weitaus vorherrschenden Geschlechtsidentitäten) anderen Ausprägung ihrer Geschlechtsidentität und damit ihrem - aus Perspektive der Mehrheit - „Anderssein“ besonders schutzbedürftigen Gruppe.“<sup>14</sup>

Im Prüfbeschluss blieb jedoch offen, ob der Begriff „Geschlecht“ als rechtliche Kategorie im Personenstandsgesetz letztendlich aufgehoben wird oder im Rechtsbestand verbleiben kann und in Zukunft inklusiv interpretiert werden muss.

<sup>10</sup> Vgl zum grundrechtlichen Schutz personaler Autonomie insbesondere Petričević, Rechtsfragen zur Intergeschlechtlichkeit (2017) 238 ff.

<sup>11</sup> Vgl Jäger, Optionen für die dritte Option – Fortschrittliche Regelungsmodelle anderer Länder, <https://verfassungsblog.de/optionen-fuer-die-dritte-option> (21. 9. 2018).

<sup>12</sup> Vgl § 22 Absatz 3 dPStG, eingeführt mit dBGBl I 2013, 1122.

<sup>13</sup> Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16.

<sup>14</sup> VfGH 14. 3. 2018, E 2918/2016, Rz 31.

Im Juni 2018 hat sich der VfGH schlussendlich für die Beibehaltung der bestehenden Personenstandsregelungen entschieden.<sup>15</sup> Der Begriff „Geschlecht“ muss allerdings so ausgelegt werden, dass dieser auch alternative Geschlechtsidentitäten einschließt. Denn das grundrechtlich geschützte Recht gewährleistet, dass Menschen nur jene staatlichen Geschlechtszuschreibungen akzeptieren müssen, die ihrer Geschlechtsidentität entsprechen.

Die Gesetzgebung könnte den Geschlechtseintrag im Personenstandsrecht zur Gänze abschaffen. Es wäre aber auch möglich, dass die Verpflichtung zum Geschlechtseintrag beibehalten und gesetzlich eine dritte Option festgelegt wird. Angesichts der Fülle an möglichen adäquaten Bezeichnungen räumt der VfGH der Gesetzgebung in dieser Frage einen weiten Gestaltungsspielraum ein: Es wird auf eine Stellungnahme der Bioethikkommission verwiesen, die unter anderem „divers“ und „inter“ als übliche Bezeichnungen anführt. Wird keine dritte Option gesetzlich festgelegt, dann müssen die Personenstandsbehörden nunmehr auf Antrag von Intersex-Personen das Vorliegen einer adäquaten Bezeichnung prüfen und eintragen. Darüber hinaus muss die Möglichkeit eröffnet werden, aus legitimen Gründen vorübergehend oder auf Dauer kein Geschlecht anzugeben oder die Angabe auch wieder zu löschen. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat im anhängigen Beschwerdefall bereits entschieden, dass im Personenstandsregister die beantragte Bezeichnung „inter“ einzutragen ist.<sup>16</sup>

Der VfGH hat im Übrigen auch darauf hingewiesen, dass Änderungen im Personenstandsregister einen Anpassungsbedarf in anderen Rechtsbereichen auslösen werden. Änderungen, die zur Grundrechtsverwirklichung notwendig sind, müssen in Kauf genommen werden. Das individuelle Schutzinteresse der Betroffenen wiegt in diesem Fall schwerer als das öffentliche Interesse an Verwaltungsökonomie.

### 4. Konsequenzen für den Hochschulraum

Seit der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs ist die Wahrung der Geschlechtsidentität eine Gewährleistungspflicht des Staates. Dazu zählt vor allem die Verpflichtung, einen alternativen Geschlechtseintrag im Personenstandsregister zu ermöglichen. Dies wird auch Auswirkungen auf den Hochschulraum haben, die sich derzeit nur schlaglichtartig beleuchten lassen:

- Die im Personenstandsregister eingetragen(en) Bezeichnung(en) für Intersex-Personen müssen im studienrechtlichen Zulassungssystem und in der Personalverwaltung jedenfalls berücksichtigt werden.
- Die Öffnung des Personenstandsregisters hat auch Rückwirkungen auf das Antidiskriminierungsrecht. Das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts umfasst in verfassungskonformer Interpretation nunmehr zweifelsfrei auch Benachteiligungen aufgrund der Geschlechtsidentität. Davon erfasst ist daher auch eine strukturelle Benachteiligung durch räumliche Gegebenheiten. Unter diesem Aspekt wird auch der diskriminierungsfreie Zugang zu Unisex-Toilettenanlagen zu beurteilen sein. Dies bedeutet zugleich eine Vertiefung der Kontrollaufgaben der universitären Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission sowie vergleichbarer Kontrollinstitutionen im Hochschulbereich.<sup>17</sup>
- Soweit gesetzliche Anordnungen bestehen, dass für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten jene Formulierung zu verwenden ist, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht, sind auch diese Regelungen verfassungskonform dahingehend zu interpretieren, dass intergeschlechtliche Personen, die dem Dienststand angehören, entsprechend ihrem personenstandsrechtlichen Status angemessen zu adressieren sind.

<sup>15</sup> VfGH 15. 6. 2018, G 77/2018. Vgl dazu Greif, Tertium datur – causa finita? Zum Dritten Geschlecht in Österreich, <https://verfassungsblog.de/tertium-datur-causa-finita-zum-dritten-geschlecht-in-oesterreich/> (21. 9. 2018)

<sup>16</sup> LVwG Oö 3. 7. 2018, LVwG-750369.

<sup>17</sup> Vgl zB zu den Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an den Pädagogischen Hochschulen § 21 Hochschulgesetz 2005. Vgl zur Geltung der Gleichbehandlungsgesetze im Hochschulbereich im Überblick Ulrich, Gleichbehandlung von Frauen und Männern an österreichischen Hochschulen, in Prisching/Lenz/Hauser (Hrsg), Gleichbehandlung im Hochschulbereich (2008) 19 (33 ff).



Es ist jedoch auch wichtig festzuhalten, dass die VfGH-Entscheidung keineswegs dazu führt, dass positive Maßnahmen der Frauenförderung, geschlechtsspezifische Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot und die geschlechtsspezifischen Kennzahlen in der Wissensbilanz unzulässig werden. Sie dienen legitimen Schutz- und Förderzielen und bleiben ein wichtiges Steuerungsinstrument zum Abbau struktureller geschlechtsspezifischer Nachteilskonstellationen entlang der im Alltag wirkmächtigen Gender-Marker „weiblich“ und „männlich“.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität(en) zentrale menschenrechtliche Schutzgüter sind, die einen umfassenden Schutz genießen. Die effektive Umsetzung dieses Schutzanspruchs ist eine rechtliche Frage und keinesfalls eine Frage der „political correctness“. Dieses Rechtsbewusstsein ist eine Grundvoraussetzung, wenn die Verwirklichung diskriminierungsfreier und inklusiver Strukturen im Hochschulraum gelingen soll.



Univ.-Prof. Dr. Silvia Ulrich



v.l.n.r.: Sektionschefin Mag. Dr. Iris Rauskala, Rektorin Mag. art. Ulrike Sych, Dr. Josef Leidenfrost, MA (Mediation), Univ.-Prof. Dr. Silvia Ulrich

## Andrea B. Braidt

### Non-binary universities. Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechterdiversität an Universitäten in Österreich. Projektbericht

]a[ akademie der bildenden Künste wien

#### einstieg

- Klischee Geschlechterbinarität vs. Realität Geschlechterdiversität
- Kein Widerspruch zur Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik
- Warum an der Akademie der bildenden Künste Wien?

*Das erklärte Ziel der Akademie der bildenden Künste Wien ist es mit diesem Projekt Strategien zu entwickeln, die die geschlechtliche Vielfalt der Menschen anerkennen. Die Akademie möchte ihre Studierenden und Mitarbeiter\_innen in allen Belangen bestmöglich unterstützen und für trans, inter\* und nicht-binäre Personen einen Raum schaffen, der eine bestmögliche Entfaltung gewährleistet. Die im Projekt entwickelten und erprobten Maßnahmen zielen daher auf die größtmögliche Herstellung und Sichtbarmachung von Geschlechter-Diversität ab und verfolgen somit die Etablierung einer „Non-Binary University“.*

14.06.2018

2

]a[ akademie der bildenden Künste wien

#### projekt

- Auszeichnung des Vorhabens mit diversitas-Preis 2016
- Projektlaufzeit: 1.1.2017 – 30.6.2018
- Beteiligte:
  - Kernteam: Betriebsrat, Studierende, Verwaltung insb. Personalabtl., AfG, NAGEH, Küwi MA, VR; Leitung: Ko-Stelle
  - Beirat: Vertreter\_innen anderer Unis, bmwfw Ombudsmann, GLUNA, Vertreter\_innen Interessensverbände

14.06.2018

3

]a[ akademie der bildenden Künste wien

### kernteam

---

- Anna Lena **Janowiak** (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)
- Julia **Wieger** (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)
- Doris **Guth** (bis 5. November 2017, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)
- Marion **Thuswald** (ab 6. November 2017, Institut für das künstlerische Lehramt, nominiert für das Kernteam durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)
  
- Jakob Lena **Knebl** (Betriebsrat für das künstlerisch-wissenschaftl. Personal)
- Dunja **Reithner** (Betriebsrat für das allgemeine Personal)
  
- Evelyn **Malek** ( bis 12.01.2018, Personalabteilung)
- Annina **Müller Strassnig** (Kunst | Forschung | Support)
- Denise **Beer** (Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität, Projektleitung)
  
- Barbara **Wildling** (bis 03.2017, ÖH)
- Elis **Eder** (ab 03.2017, ÖH, Nachfolge von Barbara Wildling im queer\_feministischen Referat der ÖH der Akademie der bildenden Künste, ab 24. Jänner als Mitglied von NaGeH dabei)
- Leander **Gussmann** (ab 3. April 2017, ÖH)
- Noah **Rieser** (ab 6. November 2017, ÖH)

---

14.06.2018 4

]a[ akademie der bildenden Künste wien

### maßnahmen | bereiche

---

- AG1: Bauliche Maßnahmen
- AG2: IT-Studierende
- AG3: IT-Bedienstete
- AG4: Kommunikation
- AG5: Lehre&Forschung
- AG6: Projektorganisation
- AG7: Dissemination

---

14.06.2018 6

]a[ akademie der bildenden Künste wien

### beirat

---

- Sylwia **Bukowska** (Universität Wien, Leiterin der Abteilung „Gleichstellung und Diversität“, Mitglied der Genderplattform)
- Renate **Dworczak** (Vizektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung der Universität Graz, Vorsitzende Gender Task Force Juniko)
- Eva **Fels** (TransX)
- Edith **Gössnitzer** (Universität Graz, Vorsitzende der GLUNA)
- Josef **Leidenfrost** (Hochschulombudsman, BMWFW)
- Eva **Matt** (Plattform Intersex)
- Gerda **Müller** (Vizektorin für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity, Universität für Musik und darstellende Künste Wien)
- Gin **Müller** (QueerBase/ Rosa Lila Villa; Akademie der bildenden Künste Wien)
- Tinou **Ponzer** (VIMÖ – Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich)
- Denise **Beer** (Akademie der bildenden Künste Wien, Projektleitung) – Begleitung und Protokoll
- Andrea B. **Braidt** (Vizektorin Akademie der bildenden Künste Wien) - Leitung

---

14.06.2018 5

]a[ akademie der bildenden Künste wien

### zum beispiel: bauliches

---

- Strategien zur geschlechtersensiblen Umgestaltung von WC-Anlagen:
  - Geschlechtsneutrale Einzelkabinen mit Sitzklo und Waschgelegenheit in der Kabine
  - Binäre Toiletten nach Selbstdefinition nutzen (Frauen+, Männer+)
  - Geschlechtsneutrale Toiletten mit mehreren Kabinen

---

14.06.2018 7

]a[ akademie der bildenden Künste wien

**Zum beispiel: bauliches | ziele**

- Es sollen möglichst viele Toiletten zur Verfügung gestellt werden, die von Personen aller Geschlechter gleichermaßen genutzt werden können.
- Die Sanitäranlagen sollen einen möglichst sicheren Raum für alle Nutzer\_innen darstellen.
- Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Wickeltische für Personen aller Geschlechter
- Behältnisse für die Entsorgung für Hygieneprodukte in allen Toilettenkabinen
- Toilettenbeschilderungen sollen keine Stereotype reproduzieren
- ausreichend barrierefreie Toiletten
- Selbstverständlich gilt die Wiener Mindestausstattungsverordnung, die Arbeitsstättenverordnung und das Wiener Veranstaltungsstättengesetz.

14.06.2018 8

]a[ akademie der bildenden Künste wien

14.06.2018 10

]a[ akademie der bildenden Künste wien

14.06.2018 9

]a[ akademie der bildenden Künste wien

**IF YOU'RE IN A PUBLIC BATHROOM AND YOU THINK A STRANGER'S GENDER DOESN'T MATCH THE SIGN ON THE DOOR, FOLLOW THESE STEPS:**

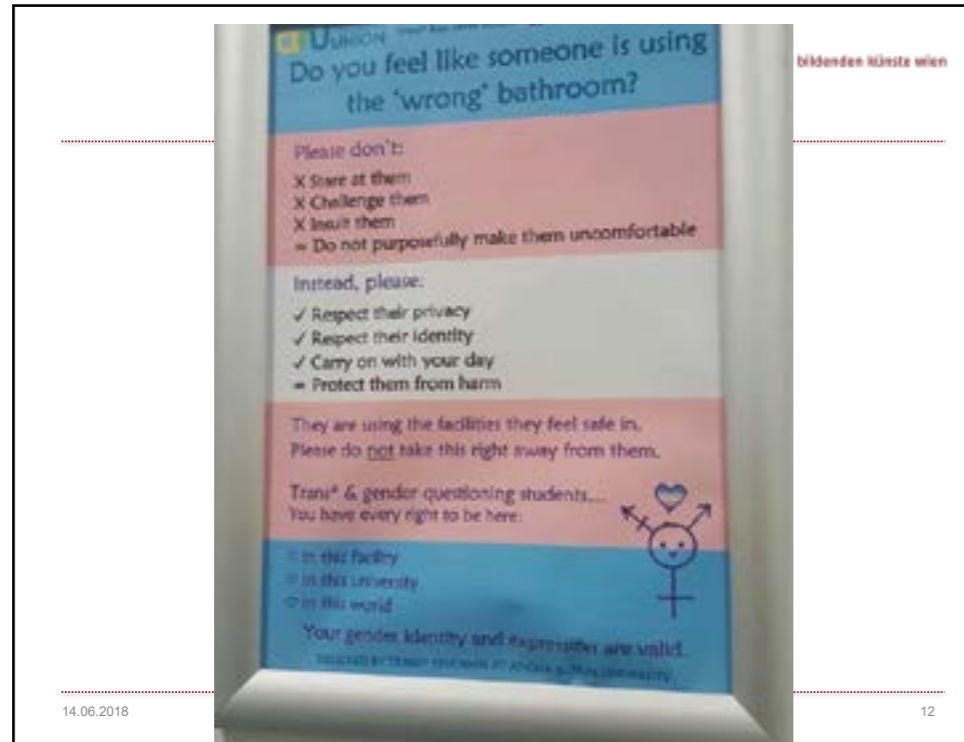
**1. DON'T WORRY ABOUT IT, THEY KNOW BETTER THAN YOU.**

University of Bristol  
LGBT+ Society

#transawarebristol

14.06.2018 11





]a[ akademie der bildenden Künste wien

**zum beispiel: studierende**

- Zur Inskription Angabe von binärem Geschlecht (w ODER m) notwendig zur Meldung an die Studienevidenz.
  - Problematik Intersex: wie ist „drittes“ (o.ä.) Geschlecht zu melden?
    - Änderung der Studienevidenz notwendig
  - Problematik Transgender: gelebtes Geschlecht entspricht nicht Personenstandsregister
    - Vorschlag Kernteam: Selbstdefinition wird gemeldet, nicht Personenstand (der Rechtsmeinung Helmut Graupners folgend)
    - Alternative: in der universitätsinternen Datenverarbeitung wird gelebtes Geschlecht abgebildet (doppelte Verwaltung)

14.06.2018 14



]a[ akademie der bildenden Künste wien

**zum beispiel: studierende**

- Geschlechts- und/oder Namensänderung:
  - Möglichst Einrichtung eines one-stop-shops zur Änderungen aller Dokumente
  - Informationsblätter für Studierende und Verwaltung
- On-line System
  - Möglichst wenig gegenderte Inhalte (keine Anrede, kein Mann/Frau)
  - Vornamen = gewählte Namen (admin. wie „Künstler\_innen-Namen“)
  - Geschlechtsangabe zumindest mit dritter Option
- Studierendenausweis
  - Vorschlag Kernteam: Option Ausweis NICHT ALS amtlicher Lichtbildausweis, und somit Verzicht auf „Vorname Familienname“ wie im Personenstand möglich – sondern nur „NAME“

14.06.2018 15

]a[ akademie der bildenden Künste wien

**ausblick**

---

Publikation einer executive summary (print) mit allen Maßnahmen in hoher Auflage an alle Stakeholder im Hochschulbereich

Herstellung einer Broschüre für Lehrende im Hochschulbereich (download)

14.06.2018 16

]a[ akademie der bildenden Künste wien

**„We were all born naked and the rest is drag.“ (RuPaul)**

Danke für die Aufmerksamkeit

14.06.2018 17

**Edith Gößnitzer**  
**Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen:**  
**Aufgabenbereiche, Maßnahmen, Erfahrungen**

]a[ akademie der bildenden Künste wien

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKGI)**  
**Aufgabenbereiche, Maßnahmen, Erfahrungen**

**Edith Gößnitzer**  
**ARbeitsGEmeinschaft für GLEichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs UniversitÄeten**  
**(ARGE GLUNA)**

Institut für Pharmazeutische Wissenschaften, Bereich Pharmazeutische Chemie  
A-8010 Graz, Schubertstraße 1, Zi 0152

ARGE GLUNA

]a[ akademie der bildenden Künste wien

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**Rechtliche Grundlagen - UG 2002**

- **Gleichstellung** ist Grundsatz und Aufgabe der Universität
  - Leitende Grundsätze § 2 UG02: 9. Gleichstellung von Frauen und Männern; 10. soziale Chancengleichheit
  - Frauenfördergebot: Alle Organe der Universität haben auf ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen an der Universität tätigen Frauen und Männern hinzuwirken.

Jede Universität hat einzurichten:

- Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung (§ 19 bzw **Ko-Stellen**)

■ **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)**

2  
ARGE GLUNA

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**Aufgaben nach UG02: AKGL hat**  
Diskriminierungen durch Universitätsorgane

- auf Grund des Geschlechts
  - Inter- und Transpersonen müssen sich (noch) einem Geschlecht zuordnen
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder Weltanschauung,
- des Alters
- oder der sexuellen Orientierung

entgegenzuwirken.

➤ **Diskriminierung ist Dienstpflichtverletzung!!!**

3  
ARBEGLUNA

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**Aufgaben nach UG02**  
AKGL berät und unterstützt

- die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten (§ 42 Abs 1 UG).

AKGL ist befasst mit

- Fragen der Antidiskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung (§ 42 Abs 1 UG iVm § 41 Abs 2 B-GIBG),

Zur Wahrnehmung der Aufgaben:  
**Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte**

4  
ARBEGLUNA

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**Rechtliche Grundlagen Diskriminierungsschutz, Gleichstellung und Gleichbehandlung**

- **Völkerrecht (UN, internat. Abkommen)**
  - UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (BGBl 1982/443) „CEDAW“
  - Internationales Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung (BGBl Nr 377/1972)
- **EU-Recht (Vertrag von Lissabon, GRC)**
  - Vertrag von Lissabon (geänderter Vertrag über die Europäische Union)
  - Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
  - Europäische Grundrechtecharta (GRC)
  - Zahlreiche Richtlinien in Hinblick auf Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

5  
ARBEGLUNA

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

- **Bundesverfassung**
  - Art 7 B-VG, Gleichheitssatz
  - Art 81c B-VG, Verfassungsbestimmung in Hinblick auf Universitäten
- **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)**
  - Definition der unmittelbaren/mittelbaren Diskriminierung
  - Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
  - Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit Studium
  - Frauenförderungsmaßnahmen zum Zwecke der Beseitigung der Unterrepräsentation (50 % Quote) und Beseitigung von Benachteiligungen
  - **Definition Belästigung: generell, geschlechtsbezogen, sexuell**
    - Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

6  
ARBEGLUNA

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018



## Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

### § 16 B-GIBG: Belästigung, wenn

eine unerwünschte Verhaltensweise, im Zusammenhang mit Gründen nach § 13 B-GIBG (*ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung*)

die

- 1) die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- 2) für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- 3) eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt

## Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

§ 8 B-GIBG: **Sexuelle Belästigung**, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten und

§ 8a B-GIBG: **Geschlechtsbezogene Belästigung**, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten

1) -3) bedingen und

- bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine solcher Art bezogene Verhaltensweise seitens Dienstgebervertreter\_innen oder Kolleg\_innen 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.

## Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

□ UG 2002 - Satzung

### Frauenförderungsplan (§ 20b UG)

- Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gem Art 7 Abs 2 und 3 B-VG und des B-GIBG und des UG02
- Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten
- **Schutz vor Diskriminierung**
- Beseitigung von Benachteiligungen bzw kompensatorischer Nachteilsausgleich

## Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

UG 2002 - Satzung

### Gleichstellungsplan (§ 20b UG)

- Vereinbarkeit
- **Antidiskriminierung**
  - ethnische Zugehörigkeit
  - Religion
  - Weltanschauung
  - Alter
  - **sexuelle Orientierung (LGBT, Geschlecht)**
  - Behinderung

## Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

### Wichtige Rechte des AKGL nach UG 02

- Einbindung in den Ablauf von Personalverfahren
  - Unwirksamkeit von Arbeitsverträgen
- Akteneinsicht
- Einholen von Gutachten und Stellungnahmen fach-einschlägiger Expert\_innen
- Einrede wegen unrichtiger Zusammensetzung eines Kollegialorgans (→ Quotenregelungen)
- Anrufung der Schiedskommission bei Grund zur Annahme einer Diskriminierung
- Befassung der Bundesgleichbehandlungskommission bzw Klage bei Höchstgerichten

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

11  
ARBEGLUNA

## Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)

- Ziele eines Kontakts mit dem AKGL
  - ✓ etwas loswerden
  - ✓ etwas deponiert wissen
  - ✓ Information zu bekommen
  - ✓ Unterstützung, Stärkung zu bekommen
  - ✓ eine Vermittlung anzuregen
  - ✓ rechtliche Schritte abzuklären
  - ✓ rechtliche Schritte zu ergreifen

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

13  
ARBEGLUNA

## Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

### Rechtsinstrumentarien – Instanzen

- Schiedskommission (§ 43 UG)
  - lokales Umfeld
- Bundesgleichbehandlungskommission
  - Bedeutung der Gutachten
- Bundesverwaltungsgericht
  - Verschiebung der Beweislast (Glaubhaftmachung)
- Höchstgerichte (VfGH bzw VwGH)
  - Verfahrensdauer

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

12  
ARBEGLUNA

## Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)

Bei Kontakt mit dem AKGL

- Vertraulichkeit !!!
  - Interventionen nur nach eingehender Abstimmung
  - auf Wunsch der Betroffenen

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

14  
ARBEGLUNA

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**Diskriminierungen - Gründe nach § 13 B-GIBG**

□ **Häufigkeit**

- Geschlecht (♀ ♂) > Alter > ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung (LGBT) > Religion/Weltanschauung
- Dunkelziffer

- versch. Gruppen von Universitätsangehörigen, Personalkategorien
- unterschiedliche Aufmerksamkeiten

15  
ARGE GLUNA

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**„Jeder Mensch muss ohne Angst verschieden sein können.“**  
Theodor Adorno

**Was tun?**

- Positives Umfeld für Vielfalt/Diversität schaffen
  - Geschlechts- Genderidentitäten sind immer und allgegenwärtig
  - binary und non-binary dürfen sein
  - Probleme nicht ignorieren

16  
ARGE GLUNA

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**Was tun?**

- Begegnung, Austausch und Vernetzung fördern
  - Information (Gesetze, Rechte, Pflichten), Kommunikation
  - Sensibilisierungsmaßnahmen
- Genderwissen und Reflexion fördern
  - Wissenschaftstraditionen einbinden, reflektieren, transformieren
  - Weiterbildungen – (inter)aktive Formen!
  - Intersektionale und interkulturelle Ansätze

17  
ARGE GLUNA

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**„Der/die eine wartet, bis die Zeit sich wandelt, der/die andere packt sie an und handelt.“**  
Nach Dante Alighieri

**Was tun?**

- Personale Kompetenz stärken
- Null Toleranz bei (sexueller) Belästigung, Mobbing, Bossing
- Klarheit über Zuständigkeiten, Verantwortungsbereiche
- Machtbalance, flache Hierarchien, Transparenz

18  
ARGE GLUNA

E. Gößnitzer, Univ. Graz, 4.6.2018



Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**ARGE GLUNA** Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten

**2003** Gründung der **ARGE Universitätsfrauen**  
**2010** Umbenennung **ARGE GLUNA**

- Dachverband der AKGI
- Bündelung, Koordination und Weitergabe des Wissens, der Information, der vielfältigen Erfahrungen
- Zusammenarbeit zur Erreichung von Zielen und Setzung von Maßnahmen für Gleichstellung, Gleichbehandlung
  - Organisation und Abhaltung von einschlägigen Weiterbildungsveranstaltungen

19  
 ARGE GLUNA  
 E. Göbñitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu

---

**Die Vielfalt der Menschen und Lebenswelten an Österreichs Hochschulen in Theorie und Praxis mit Freude und Akzeptanz leben!**

**Edith Göbñitzer**  
**ARGE GLUNA**  
 ArbeitsGEmeinschaft für GLeichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs UniversitÄeten

Institut für Pharmazeutische Wissenschaften, Bereich Pharmazeutische Chemie  
 A-8010 Graz, Schubertstraße 1, Zi 0152

20  
 ARGE GLUNA  
 E. Göbñitzer, Univ. Graz, 4.6.2018

Marko Kölbl

Senats-AG queer\_mdw: Universitäten verqueert strukturieren

Senats-AG \_mdw

Universitäten verqueert strukturieren

Marko Kölbl



AG Betriebliche Herausforderung:  
 Sexuelle Identitäten

Die AG hat an der mdw die Aufgabe, Maßnahmen zu erörtern und durchzuführen, die einen Bewusstseinsbildungsprozess aller mdw-Angehörigen fördern und zu ihrer Sensibilisierung beitragen.

<https://www.mdw.ac.at/senat/arbeitsgruppen>



- die Bandbreite sexueller Orientierungen, Geschlechtsidentitäten und Lebensweisen zeigen und unterstützend wirken;
- eine offene und wertschätzende Organisationskultur fördern;
- Diskriminierungen aufzeigen und Gegenmaßnahmen entwickeln;
- vernetzen;
- Diskussionsraum öffnen.

[www.mdw.ac.at/queer\\_mdw](http://www.mdw.ac.at/queer_mdw)



Dekonstruktion  
heteronormativer  
Zweigeschlechtlichkeit

Verqueeren



Strukturieren

Einfluss auf  
universitäre Strukturen  
nehmen

(Un)Sichtbarkeit



- Heteronormativität
- Weißheit
- Männlichkeit
- Klasse
- Bildungsaffinität

As much as **identity terms must be used**, as much as **“outness” is to be affirmed**, these same notions must become subject to a **critique of the exclusionary operations of their own production**: for whom is outness an historically available and affordable option?

Judith Butler: Critically Queer.  
GLQ 1,1993: 19

### Themen/Fragen

- **Institutionalisierte Heteronormativität** (Weißheit, Klasse, Bildungsaffinität) Wie wird Sie über Strukturen und Prozesse hergestellt und gefestigt?
- Präsenz und **Erfahrungen** von Menschen mit nicht-normativen Sexualitäten und Geschlechtsidentitäten? Homophobie, Transphobie Handlungsmöglichkeiten ableiten:
- Wie Organisationskulturen transformieren? Intersektionalität/Interdependenz
- Lehre, Forschung, E&E der Künste, Curricula?

Shirley Anne Tate, Paul Bagguley: *Building the anti-racist university: next steps*  
Race Ethnicity and Education, 20/3, 2017: 290

koelbl-m@mdw.ac.at

Marko Kölbl  
Institut für Volksmusikforschung und Ethnomusikologie  
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien



**Ulrike Aker**

**Bitte sprechen Sie mich nicht mit Frau oder Herr an!  
Vielfältige Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen  
in Studium, Lehre und Arbeit an Hochschulen**

**„Bitte sprechen Sie mich nicht mit Frau oder Herr an!“**

Vielfältige Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen in Studium, Lehre und Arbeit an Hochschulen



Erstellt von: U. Aker

**I. Worüber sprechen wir hier eigentlich?**

- Intergeschlechtlichkeit
- Transidentität
- LGB(TI)AQ

Erstellt von: U. Aker

**Worüber sprechen wir**

**Intergeschlechtliche bzw. inter\* Menschen**

Körper weisen Anteile beider Normgeschlechter auf (Genitalien, Hormone...) oder Geschlechtsmerkmale entsprechen nicht den starren Normvorgaben für Körpermerkmale für Buben/Mädchen bzw. Männer/Frauen

- Nach wie vor werden Operationen im Babyalter mit verheerenden Folgen durchgeführt → Engagement gegen Zwangs-Operationen
- betrifft ca. 1,7 % der Bevölkerung: 1 bis 2 von 1.000 neugeborenen Babys weisen intergeschlechtliche Merkmale auf, bei manchen Menschen wird Intergeschlechtlichkeit erst in Pubertät, später oder gar nicht erkannt

Erstellt von: U. Aker



**Worüber sprechen wir**

**Transidentität - Geschlechtsidentität**

Das bei der Geburt aufgrund von körperlichen Merkmalen zugewiesen Geschlecht stimmt nicht oder nur teilweise mit der Geschlechtsidentität überein.

- operative Geschlechtsangleichung kann, muss nicht sein (bis 2009 Sterilisationszwang in Ö)
- trans\*, Transmann, Transfrau

Erstellt von: U. Aker






**Worüber sprechen wir**

**LGB(TI)AQ** – sexuelle Orientierung (= Begehren: Zu wem fühle ich mich hingezogen?)  
**lesbian gay bisexual (trans\* inter\*) asexuell queer**

- rund 10 % aller Menschen ordnen sich vorwiegend oder ausschließlich Homosexualität zu
- queer: stellt in Frage: bipolares Geschlechtermodell, Geschlechternormen, Heteronormativität
- nicht vergessen: Heterosexualität!

Erstellt von: U. Alker



**II. Lehre und Organisation**

**Handlungskompetenzen – Gender-/Queerkompetenzen:**

1. Sozialkompetenz
2. Individualkompetenzen
3. Fach/Sachkompetenz und Kognitive Kompetenzen
4. Methodenkompetenz
5. Ambiguitätstoleranz

- auf allen Ebenen der Organisation: Leitbild, Code of Conduct, Vorgaben wie Strategie, Führungskräfte, Studiengangsleitungen...
- und speziell in der Lehre: inhaltlich und didaktisch

Vgl.: Czollek Leah Carola, Perko Gudrun (2015): Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender/queer- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz, FH Campus Wien, Wien, S. 56






**II. Lehre und Organisation**

Was bringt eine Hochschule ins Handeln:

- Rechtliche Vorgaben: Antidiskriminierungsgesetzgebung
- Gesundheit aller Hochschul-Angehörigen schützen: erhöhte Depressions- und Suizidgefahr (Drop-out Studierende, Fluktuation, Sorgspflicht gegenüber Personal...)
- „Bitte sprechen Sie mich nicht mit Frau oder Herr an!“
- Vielfalt ermöglichen und fördern
- ...

Erstellt von: U. Alker






**Lehre und Organisation**

**1. Sozialkompetenz**

- Wahrnehmen von mehreren Geschlechtern (Frau, Mann, Trans\*Personen, Inter\*Personen)
- Anerkennender, wertschätzender Umgang mit Menschen aller Geschlechtsidentitäten, unterschiedlicher sexueller Orientierung
- Kommunikationskompetenz
- Dialogkompetenz
- ...

Erstellt von: U. Alker

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



## Lehre und Organisation

### 2. Individualkompetenz

- Reflexion der eigenen Genderinszenierung („privat“ versus unreflektiert öffentlich)
- Bewusstmachung und Reflexion der eigenen Vorurteile und Ängste
- Reflexion des Doing Gender, „Doing Heteronormativity“

...

Erstellt von: U. Alker

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



## Lehre und Organisation

### 4. Methodenkompetenz

- Geschlechterrollen, Stereotype und ihre Wirkung kennen
- Kenntnisse über Diversity Management (bzw. Gender Mainstreaming und Frauenförderung) als Organisationsentwicklungsprozesse (Bsp. LGBTIQ-Fokusgruppe)
- Gender-/queergerechte Lehre (Vorbereitung auf den Beruf: Bsp. Gesundheits-Studiengänge)

...

Erstellt von: U. Alker

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



## Lehre und Organisation

### 3. Fach/Sachkompetenz und Kognitive Kompetenzen

- Daten und Fakten zur Chancengleichheit kennen: gesellschaftliche Praxis, rechtliche Grundlagen/ Antidiskriminierungsrecht, Diskriminierungsmechanismen...
- Kenntnisse von Gleichstellungspolitik und deren Umsetzungsinstrumentarien
- Fachspezifisches Wissen, z. B. in Bezug auf Personalführung, Arbeitsmarkt (Outing, Trans\*Person...)
- Faire Sprache
- Wissen über Anlaufstellen und Selbstvertretungsorganisationen

...

Erstellt von: U. Alker

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



## Lehre und Organisation

### 5. Ambiguitätstoleranz

- Unsicherheit, Fremdheit, Nichtwissen und Mehrdeutigkeit aushalten können
- Neugier und Offenheit gegenüber dem Unbekannten
- Abgrenzungs- und Konfliktfähigkeit: Das Fremde/Andere weder durch Abwertung abwehren noch sich ihm durch Selbstverleugnung überanpassen

...

Erstellt von: U. Alker

**III. Umsetzung in der Hochschule**

- Rechtliche Vorgaben Antidiskriminierung auf allen Ebenen berücksichtigen (Personalführung, Lehre, Aufnahmeverfahren Studierende...)
- Anlaufstellen implementieren (z. B. „Stelle für Gleichbehandlungsfragen“)
- Verankerung im Leitbild
- Verhaltenscodex/ Code of Conduct
- Berücksichtigung in der Strategie (Bsp. Weiterqualifizierung Lehrende)
- Schulung und Know-how-Aufbau bei Führungskräften, Studiengangsleitungen, Lehrpersonal, Verwaltungspersonal...
- Recruiting (Kompetenzen definieren und einfordern)
- Auftritt nach innen und außen (Bsp. Regenbogenfahne...)
- Prozesse entwickeln, bspw. Neuausstellung Urkunden aufgrund von Geschlechtsanpassung; selbst gewählter Vorname auf Anwesenheitslisten; „dritte Option“ bei Geschlechtsangabe
- ...

Erstellt von: U. Alker






Anne wird Tom - Klaus wird Lara: Transidentität / Transsexualität verstehen  
Rauchfleisch, Udo (2013), Patmos, Ostfildern

Transsexualität - Transidentität: Begutachtung, Begleitung, Therapie  
Rauchfleisch, Udo (2016<sup>5</sup>), Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen

Trans studies: historische, begriffliche und aktivistische Aspekte  
Baumgartinger, Persson Perry (2017), Zaglossus, Wien

Was ist Homosexualität? Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven  
Hrsg. von Mildenerberger, Florian; Evans, Jennifer; Lautermann, Rüdiger; Pastötter, Jakob (2014), Männerschwarm, Hamburg

Erstellt von: U. Alker

**Literatur, Links**

Die Menschenrechte intergeschlechtlicher Menschen schützen – wie können Sie helfen? (Toolkit for Allies):  
[https://oiieurope.org/wp-content/uploads/2017/11/Menschenrechte\\_intergeschlechtlicher\\_Menschen\\_schuetzen.pdf](https://oiieurope.org/wp-content/uploads/2017/11/Menschenrechte_intergeschlechtlicher_Menschen_schuetzen.pdf)

Menschenrechte und intergeschlechtliche Menschen: Themenpapier:  
[https://oiieurope.org/wp-content/uploads/2017/04/COHR\\_DE\\_INTER.pdf](https://oiieurope.org/wp-content/uploads/2017/04/COHR_DE_INTER.pdf)

Inter & Sprache - Von "Angeboren" bis "Zwitter": eine Auswahl inter\*relevanter Begriffe, mit kritischen Anmerkungen vom TriQ-Projekt "Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter\*" (TransInterQueer/Ghattas, Dan Christian):  
[http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache\\_A\\_Z.pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf)

Erstellt von: U. Alker




**Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung!**

**FH-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Ulrike Alker, MA**  
FH Campus Wien, Büro A.3.25  
T: +43 1 606 68 77 -6141  
E: [ulrike.alker@fh-campuswien.ac.at](mailto:ulrike.alker@fh-campuswien.ac.at)

Abteilung Gender & Diversity Management:  
[www.fh-campuswien.ac.at/gd](http://www.fh-campuswien.ac.at/gd)  
queer@FH Campus Wien:  
[www.fh-campuswien.ac.at/queer](http://www.fh-campuswien.ac.at/queer)

Erstellt von: U. Alker




Alex Mähr und Philipp Rouschal

Lage von trans, inter\* und nicht-binären Studierenden



trans, inter\* und nicht-binäre Studierenden



In the first year of my transition I was too scared to go inside of the university and thus didn't attend ANY classes. I was afraid of the glances, of attendance lists and of being chased out of the ladies' toilet. Shouldn't the university be a site of tolerance, acceptance and appreciation?'

Über uns



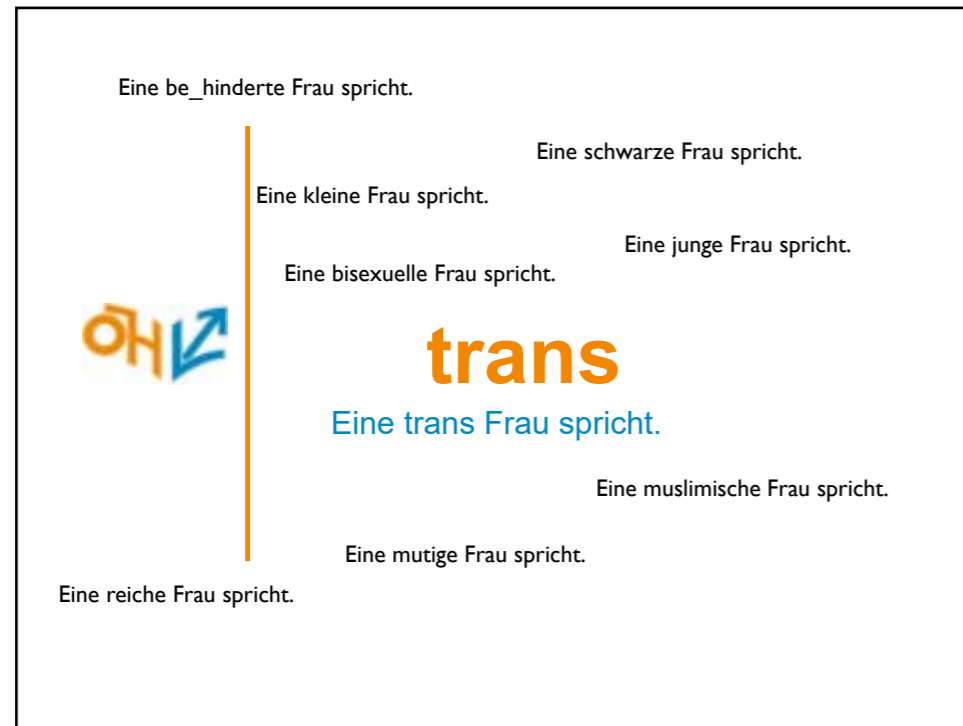

Arbeitsgemeinschaft trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik

<http://www.nageh.net/>

<http://ag-trans-hopo.org/>

Struktur

1. Übersicht und Begriffe
2. Allgemeine Situation
3. Kontext und Signifikanz für HEI
4. Vorschläge und Implementierung



## Eine Mögliche Definition zu trans




- Trans ist ein **Adjektiv**. Es beschreibt eine Person, deren **tatsächliches Geschlecht** nicht mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt.
- **Manche** (aber nicht alle) trans Personen machen im Laufe ihres Lebens eine **körperliche** und/oder **Dokumentenbezogene Transition**. **Manche** trans Personen machen dies aus verschiedenen Gründen nicht.



## Eine Mögliche Definition zu intergeschlechtlich



- Intergeschlechtlich geborene Menschen haben **körperliche Merkmale und\_oder Eigenschaften**, die nicht der **konstruierten Norm** von männlichen oder weiblichen Körpern entsprechen.
- Intergeschlechtlichkeit kann sich vor bzw. bei der **Geburt**, zu jedem **späteren Zeitpunkt** oder auch **nie** zeigen.

**Eine Mögliche Definition zu nicht-binär** 

- Während inter\*/intergeschlechtlich Personen meint, deren Körper nicht einer konstruierten Körpernorm entsprechen, beschreibt nicht-binär ein **selbstbestimmtes Geschlecht**, welches **nicht männlich oder weiblich** ist.
- Das Geschlecht einer nicht-binären Person kann **gleichsam männlich und weiblich, fluide, weder-noch oder außerhalb dieser Kategorien verortet** sein.
- Eine nicht-binäre Person kann auch trans und\_oder inter\* sein.

 **intergeschlechtlich**

Ein jüdischer alleinerziehender trauernder latinx schwuler autistischer intergeschlechtlicher Mann spricht.

 **intergeschlechtlich**

Ein jüdischer Mann spricht.  
 Ein trauernder Mann spricht.  
 Ein alleinerziehender Vater spricht.  
 Ein intergeschlechtlicher Mann spricht.  
 Ein schwuler Mann spricht.  
 Ein latinx Mann spricht.  
 Ein autistischer Mann spricht.

 **nicht-binär**

Eine links-händige Person spricht.  
 Eine minderjährige Person spricht.  
 Eine versorgende Person spricht.  
 Eine freigesprochene Person spricht.  
 Eine nicht-binäre Person spricht.  
 Eine ältere Person spricht.  
 Eine HIV-positive Person spricht.



# nicht-binär

Eine links-händige versorgende minderjährige freigesprochene HIV-positive nicht-binäre Person spricht.

## Juristischer Rahmen

Dritte Geschlechtsoption in  
 Australien  
 Kanada  
 Deutschland  
 Indien  
 Malta  
 Nepal  
 Neuseeland  
 Pakistan  
 Philippinen  
 Teile der USA

Laufende juristische Kämpfe  
 ECHR & Verfassungsgerichtshof

Malta → Menschenrechte für inter\*geschlechtliche Menschen

Inter\*, nicht-binäre und trans Rechte sind menschliche Grundrechte!

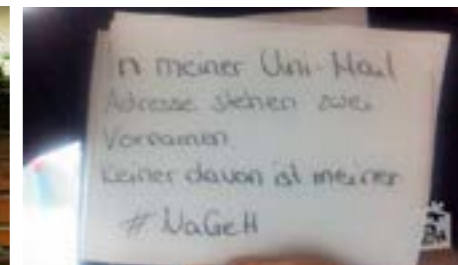
## Allgemeine existierende Daten zu I\*NT

Inter*:	2% <sup>1</sup>	Höhere Dropout Raten (3,4x) <sup>5</sup>
Nicht-binär:	0,4% <sup>2</sup>	Geringeres Einkommen <sup>4</sup>
Trans:	0,6-2,8% <sup>3</sup>	Höhere Raten an Suizid(versuchen)
↑	lower bound estimates	
↗	Estimates are increasing	

1) DOI: 10.1002/(SICI)1520-6300(200003)04<122::AID-AJHB1>3.0.CO;2-F  
 2) <https://practicalandrogyny.com/2014/12/16/how-many-people-in-the-uk-are-nonbinary/>  
 3) <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/How-Many-Adults-Identify-as-Transgender-in-the-United-States.pdf>  
 4) [http://www.thetaskforce.org/static\\_html/downloads/reports/reports/ntds\\_full.pdf](http://www.thetaskforce.org/static_html/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf)  
 5) [https://www.glsen.org/sites/default/files/Educational%20Exclusion\\_Report\\_6-28-16\\_v4\\_WEB\\_READY\\_PDF.pdf](https://www.glsen.org/sites/default/files/Educational%20Exclusion_Report_6-28-16_v4_WEB_READY_PDF.pdf)

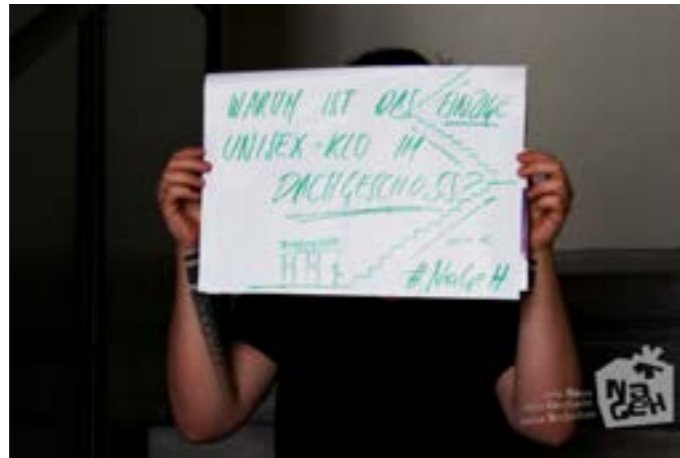


„Darf ich Ihren alten Namen durchstreichen und den neuen darunter schreiben?“  
 Will ich beim Ausstellen des neuen Studierendenausweises NICHT hören!

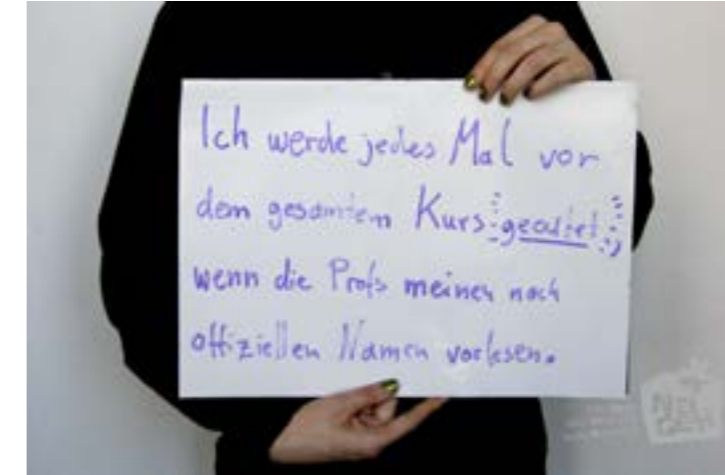


In meiner Uni-Mail Adresse stehen zwei Vornamen.  
 Keiner davon ist meiner.  
 #NaGeH





Warum ist das einzige unisex Klo im Dachgeschoß?



Ich werde jedes Mal vor dem gesamten Kurs GEOUTET, wenn die Profs meinen noch offiziellen Namen vorlesen.



Aus Angst von Dozierenden und Vorgesetzten nicht Ernst genommen zu werden, tue ich oft lieber so eine binäre Trans\*Person zu sein, als mich als non-binary zu "outen". (Hilft trotzdem nicht. ☹️)

## Datenerfassung, Datenverarbeitung, Statistik



- Erfassen des tatsächlichen Geschlechts, nicht des eingetragenen.
- Änderung der Studienevidenzverordnung
- Geschlecht mit mindestens „weiblich“, „männlich“ und „weitere“ erfassen
- Geschlecht, nur wenn begründet, erfassen

## Onlinesysteme



- Universitätsöffentlich unter tatsächlichem Namen und Geschlecht führen
- Unbürokratische Korrektur des Geschlechtseintrages und Namens ermöglichen

## Studierendenausweis



- Ausweis auf tatsächlichem Namen ausstellen
- Matrikelnummer zur Identifikation nutzen
- Kein Geschlecht auf Ausweisen eintragen

## Anrede/Schriftverkehr



- Geschlechtliche Anreden durch neutrale ersetzen
- Tatsächliche Namen und Pronomen und weitere dem Geschlecht entsprechende grammatische Formulierungen in Interaktionen nutzen

## Sensibilisierung, Weiterbildung



- Antidiskriminatorische Sensibilisierungsmaßnahmen implementieren
- Weiterbildungsmaßnahmen anbieten

## Empfehlungen #1

- Dokumente
  - Zeugnisse und offizielle Zertifikate (Inklusive nachträglicher Ausstellung von Dokumenten mit korrektem Namen und Geschlechtsmerkmal)
  - Studierendenausweise (Bibliotheksausweise, ...)
- Datensysteme → gekoppelt (und zugangsbeschränkt)
- Datenerfassung
  - Wann ist es nötig? Müssen wir Ungleichheiten untersuchen? Wie können wir inklusive Daten erfassen?
- Infrastruktur
  - Toiletten, Umkleieräume
  - Studierendenunterbringung
  - Und andere geschlechtsgetrennte Einrichtungen



Im ersten Jahr meiner Transition hatte ich Angst, auf die Uni zu gehen und habe deshalb keine Lehrveranstaltungen besucht. Ich hatte Angst vor den Blicken, vor der Anwesenheitsliste und davor, von der Damentoilette verjagt zu werden. Sollte die Uni nicht ein Ort der Toleranz, Akzeptanz und Wertschätzung sein?

## Empfehlungen #2

- Moodle und andere Onlineplattformen
- Handbücher für Lehre
- Richtlinien für persönliche Adressierung und Sprache
- Sensibilisierung und Weiterbildung
  - Help Desks, Studierendenberatung
  - Und andere Stellen mit direktem Studierendenkontakt (wie Zulassungsstellen)
  - Oder jede, die sensibler, personenbezogene Daten handhaben (wie IT Services)
  - Professor\_innen, Lehrende, Tutor\_innen, Studierendenvertretungen
- Curricula
  - Medizin, Jus, Soziale Studien, Gesundheitsstudien, Psych\* Studien

## Quellen #1

- <https://nagel.net/>
- <http://ag-trans-hop.org/Materialsammlung/>
- <https://tgeu.org/>
- <https://oiieurope.org/>
- <http://dritte-option.de/>
- NB&Big Data  
<https://civic.mit.edu/blog/kanarinka/a-primer-on-non-binary-gender-and-big-data>
- US Study LGBT  
<http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Gates-How-Many-People-LGBT-Apr-2011.pdf>
- Joint Declaration by UN, etc to stop IGM  
<http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20739&LangID=E>
- US Trans estimate 2017  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5227946/>
- UK Study NB  
<https://practicalandrogyny.com/2014/12/16/how-many-people-in-the-uk-are-nonbinary/>

## Quellen #2

- About data collection  
<http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Reachable-Data-collection-methods-for-sexual-orientation-gender-identity-March-2016.pdf>
- % trans youth feels unsafe at school  
<https://www.glsen.org/sites/default/files/Separation%20and%20Stigma%20-%20Full%20Report.pdf>
- 3,4% lgbt not continue education after highschool compared to 1% of general population  
[https://www.glsen.org/sites/default/files/Educational%20Exclusion\\_Report\\_6-28-16\\_v4\\_WEB\\_READY\\_PDF.pdf](https://www.glsen.org/sites/default/files/Educational%20Exclusion_Report_6-28-16_v4_WEB_READY_PDF.pdf)
- lots of information, IE age of transition, race, income, education  
[http://www.thetaskforce.org/static\\_html/downloads/reports/reports/ntds\\_full.pdf](http://www.thetaskforce.org/static_html/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf)
- self-determination  
<https://edition.cnn.com/2017/02/23/health/transgender-laws-around-the-world/index.html>



**Christoph Wolf**

## Arbeits- bzw. dienstrechtliche sowie disziplinarrechtliche Aspekte sexueller Belästigung an Hochschulen inkl. Täter/innen-Opferrollen-Umkehr



### Arbeits- bzw. dienstrechtliche sowie disziplinarrechtliche Aspekte sexueller Belästigung an Hochschulen

von  
RA Dr. Christoph Wolf

footer text | footer date

CMS Firm

### Rahmenbedingungen

- Ausgliederung: Kein einheitliches Arbeits- bzw. Dienstrecht
- Öffentliches Dienstrecht (zugewiesene Beamt\_innen)
- Übergeleitete Vertragsbedienstete
- Angestellte („Uni-KV-Mitarbeiter\_innen“)
- Unterschiede ?
  - vertraglich – öffentlich-rechtlich
  - Dienstgeber\_in
  - Dauer und Bestandsfestigkeit
  - Gestaltungsmöglichkeiten
  - Unterscheidliche Behörden bzw. Gerichte

2 footer text | footer date

CMS Firm



## Rahmenbedingungen Verfahren

### – Verfahren

- Gerichtliches Verfahren: Grundsatz der freien Beweiswürdigung
  - **Beweismaß:** *das Gericht hat nach freier Beweiswürdigung (nicht durch gebundene, starre Beweisregeln) zu beurteilen, ob eine Tatsachenbehauptung für wahr zu halten ist oder nicht;*
  - Regel: überwiegende Wahrscheinlichkeit erforderlich;
  - Beweiserleichterung: Glaubhaftmachung;
- Verfahren im öffentlichen Dienstrecht
  - **Beweismaß:** freie Beweiswürdigung
  - Aber: Kann dem Beamten die schuldhaftige Begehung einer Dienstpflichtverletzung nicht nachgewiesen werden, so ist er somit nicht zu bestrafen (vgl. § 118 Abs. 1 Z 2 BDG, Unschuldsvermutung "in dubio pro reo").

## Verhaltenspflichten Beamt\_innen

- Nach **§ 8 B-GIBG** liegt eine sexuelle Belästigung immer 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*
  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.*

## Öffentliches Dienstrecht

- Der **Verwaltungsgerichtshof** ist bei der Verhängung von **Disziplinarstrafen** wegen (sexueller) Belästigung im Vergleich zu den Gerichten des Privatrechts **deutlich zurückhaltender**.
- Insbesondere kommt eine Entlassung nur in äußerst schwerwiegenden Fällen in Frage.
- Versetzung / Verwendungsänderung ? → Besonderheiten UG 2002
- Eine **Suspendierung** und/oder Verhängung einer **Geldstrafe** wird hingegen häufig als **ausreichende** Maßnahme angesehen.
- rechtskräftige Abschluss des Disziplinarverfahrens: auch eine sexuelle Belästigung damit **abschließend** geahndet.

## Verhaltenspflichten Beamt\_innen

- Beamt\_innen haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind (§ 43a BDG).
- § 4 B-GIBG normiert, dass auf Grund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

### Verhaltenspflichten Beamt\_innen

- **§ 9 B-GIBG**: sexuelle Belästigung stellt immer eine Verletzung von Dienstpflichten dar
- Diese sind nach den **dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften** zu verfolgen.
- **Untragbarkeitsgrundsatz** + weitere Dienstpflichtverletzungen
- nur ganz schwerwiegende Verletzungen der Dienstpflichten (→ großer Wertungsspielraum)
- zB
  - Angehöriger der ehemaligen Gendarmarie, der wegen Unzucht mit Jugendlichen zu einer wenn auch bedingt nachgesehenen Freiheitsstrafe verurteilt wurde (VwGH 1.12.1982, 82/09/0112);

### Ihre Kontakte zu CMS



Dr. Christoph Wolf  
Partner  
E [christoph.wolf@cms-rrh.com](mailto:christoph.wolf@cms-rrh.com)

### Verhaltenspflichten (ehemalige VB, Angestellte)

- § 6 Gleichbehandlungsgesetz:  
Diskriminierung durch sexuelle Belästigung
- § 7 Gleichbehandlungsgesetz:  
Belästigung bzw geschlechtsbezogene Belästigung
- Entlassungsgrund: Verletzung der Sittlichkeit (§ 27 Z 6 AngG)
  - Die Sittlichkeit in sexueller Beziehung bewusst verletzende Handlungen
  - Gleichgültig, ob die Verletzung durch Unterlassung oder aktives Tun;



Dr. Christoph WOLF, CMS

## Natalie Sharpe

### Sexual Violence Policies on Canadian Campuses



**Making Higher Education Institutions Accountable Through Anti-Sexual Violence Policies**

A Canadian Perspective

Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu, June 4, 2018, Vienna, Austria

Speaker: Natalie Sharpe, University of Alberta, Edmonton, Canada

### Abstract

Campuses reflect the power dynamics within society. Universities (HE) aspire to be democratic and collegial but are also hierarchical and protect elite interests. "Rape culture" is tied to ableist, homophobic, misogynistic, and racist attitudes that violate the dignity of others; living, working, and studying in the campus community becomes intolerable. However, sexual violence can no longer be swept under the rug. With the #metoo movement, there is no tolerance of a culture that condones patriarchal entitlement. Now, HE institutions are implementing robust sexual violence policies to provide timely support and education, to build a culture of consent, and to protect due process for both complainant and accused.

What role does the ombudsman play in the transformation of a campus to a culture of consent?

### OUTLINE OF PRESENTATION

- Sexual Violence is an Abuse of Power
- Blame-the-Victim Attitudes and "Rape Culture" on Campus
- The Canadian Political Climate around Sexual Violence
- Canadian Consent Law has Changed
- Campus Surveys on Sexual Assault
- HE Processes Unable to Handle Complaints
- Provincial Legislation for Sexual Violence Policies (Map)
- Common Elements of Stand-Alone Sexual Violence Policies
- Student-Led Actions
- Social Media Campaigns - #I BelieveYou and the #MeToo movement
- Should Ombuds be Concerned and What Role do We Play?

### Sexual Violence is an Abuse of Power

- "Sexual violence is a broad term (including) sexual assault, sexual harassment, street harassment, relationship violence, child sexual abuse and stalking. It can happen to anyone of any gender and of any sexual orientation."
- "All forms of sexual violence are about getting power and feeling a sense of dominance over someone. The violence is purposeful and deliberate. It's the feeling of violating a person's boundaries, and of not having consent that perpetrators are looking for."

<http://www.consented.ca/consent/consent-and-canadian-law>



### Blame-the-Victim Attitudes Persist on Campus

- University (HE) hierarchy protects the notion of entitlement for elites (e.g., top team player; supervisor with unlimited funding).
- Blame the victim and/or gag orders are used to silence the complainant and to protect the institution's reputation.
- Confined to their work/study/lab space/residence/team locker room, victims face a poisonous environment. These contaminated spaces are prone to rumour leaks. The victim is stigmatized, ostracized, alienated, and unsafe, fearing retaliation, bullying, and/or re-victimization.

### The Canadian Political Climate around Sexual Violence

- The landscape is changing from **blaming-the-victim tactics** to open criticism of patriarchal entitlement and growth of the **victim-support movement**. A fundamental shift shows intolerance of misogynistic practices in politics, the media, the workplace, on campus.
- Since 2016, popular media hosts and politicians have been accused of assaulting former co-workers and girlfriends; some were acquitted. Reaction to victim backlash led people to seriously criticize our legal system;
- A National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls is labelling police practices in the disappearance of 1200 indigenous females over 3 decades as systemic racism; and
- The Royal Canadian Mounted Police formally apologized with a \$100 million settlement to female officer survivors who endured bullying, harassment and sexual abuse at their workplace over several decades.

### "Rape Culture" is Condoned on Canadian Campuses

- Sexual violence is a serious problem on campuses, primarily for women and other marginalized, equity-seeking populations. Campuses are being accused of permitting a "rape culture", tacitly ignoring or actively tolerating such behaviours. Some examples are:
  - Frosh week rape chants at universities across Canada;
  - Sexual assault charges against university varsity teams reveal the tacit role of the bystander;
  - University facilitators backlash of F\*\*\* Safe Space t-shirts;
  - Dentistry students "gentlemen's club" post homophobic and misogynistic statements on Facebook.

### Canadian Criminal Code Consent Law Changes

A patriarchal myth of sexual entitlement around consent is a violation of the law. How you choose to dress and consume alcohol or drugs does not mean you have acquiesced to sex. Today, consent means:

- You can only consent for yourself; others cannot consent for you.
- You must be awake, conscious and sober to make a clear decision to give consent. (This is particularly important on campus because of the party culture).
- People in positions of trust, power or authority cannot abuse their authority to get consent. (your professor, supervisor, or boss)
- It means no if you imply through your words or behaviour.
- You can change your mind at any time to say no to sexual activity.
- The age of consent in Canada is 16.
- Young people under 18 are protected from exploitation.

<http://www.consented.ca/consent/consent-and-canadianlaw>



### Campus Surveys on Sexual Assaults

- **80% +** of rapes committed on Canadian campuses are by someone the person knows.
- **50%** occurred on “dates”.
- **80%** of female undergraduates report they have been victims of violence in dating relationships, and **29%** were sexual assaults.
- In a campus survey of 1400 students at the University of Alberta in 2000, almost **1 in 4** students had an unwanted sexual experience in their life, and **42%** of these happened at university. Over **50%** said this happened in their 1st year of studies.

<https://www.ualberta.ca/current-students/sexual-assault-centre/-/media/7d6cd389c2a44db5a1cbd3249dd0d49a.ashx>

### HE Processes Unable to Handle Sexual Violence Complaints

- Codes of Conduct are difficult to navigate and unsuitable for early resolution. This may cause an underreporting of sexual violence.
- Decision-makers are not trained to handle these cases; they lack knowledge of consent law, and may be unaware of their own discomfort or biases around who is to blame.
- There is no safe disclosure mechanism for the survivor who may not be ready to launch a formal charge.
- Complaints of unprofessional conduct against staff are confidential investigations that rarely result in anything other than a reprimand and no remedy for the survivor.
- There is insufficient psychological support and necessary accommodations for survivors, so they feel re-victimized by all these inadequacies.

### Provincial Legislation for Sexual Violence Policies

- Canadian labour and education is under provincial jurisdiction; there is no federal legislation protection for sexual violence.
- Ryerson University passed a stand-alone policy on sexual violence in 2015 to provide support and education.
- The Ontario government reviewed HE practices and protocols as unclear, slow and cumbersome to process; it mandated a stand-alone policy for all Ontario HE to have a clear reporting mechanism to handle complaints. The policy would allow disclosure without formal reporting for investigation to ensure more survivors would come for help to secure accommodation and supports for a safe environment.
- British Columbia and Manitoba along with Ontario required HE to have stand-alone policies in 2017. Quebec and Nova Scotia introduced similar legislation, while Alberta HE decided to develop these alone without legislation by 2017.

### Stand-Alone Sexual Violence Policies in Canadian HE

Provinces with mandated sexual violence policies for universities

- Legislation in effect
  - BC - Legislation in effect since May 19, 2017
  - AB - Legislation in effect since April 28, 2017
  - SK - Legislation in effect since January 1, 2017
  - MB - Legislation in effect since April 1, 2019
  - ONT - Legislation in effect since April 1, 2019
- No legislation
  - PE - No legislation
  - NB - No legislation
  - NS - Similar bills
  - QC - Similar bills

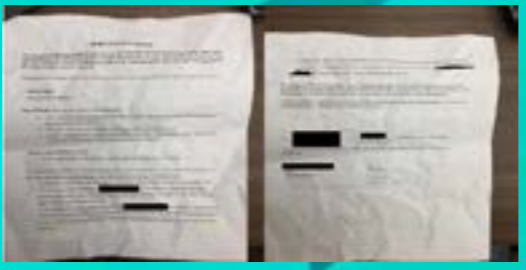
Source: Angi Shen, University Affairs Aug 4, 2017

- Education is under provincial legislation, ON, B.C. MB (QU and NS have similar bills); AB stand-alone policy
- No national strategy like Title IX in the U.S.

### University of Brandon: "Gag Order" Contract Rescinded

Gag order behavioural contracts required survivors of sexual assault to only talk to counsellors; if breached, they could be sanctioned, further victimization.

A "We Believe Survivors" campus group encouraged students to break the silence. Under recent Manitoba legislation, a sexual violence and education program was formed to support survivors of sexual violence.



<http://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/brandon-university-behavioural-contract-1.3520568>

### Student-led Actions: Protest and Education Projects



**Sans oui, c'est non!**

Quebec HE student protests (Sans consentement, c'est une agression!)

**Anti.Violence. Project.**

University of Victoria

(See more in Appendix ii)

<http://www.cbc.ca/news/canada/campus-sexual-assault-1.3750355> AMS Society

### Common Elements of Stand-Alone Sexual Violence Policies

- Widespread consultation on Policy and Accountability; Assessment; Support; and Education
- Clear glossary of terms
- Clear writing, transparent policy for procedures, and timely reviews
- Distinction between disclosure and reporting mechanisms
- Early accommodation and supports to provide a safe, uninterrupted study/teaching/work environment
- Coordinated resource centre for preventive education training to transform the culture (e.g. bystander intervention, culture of consent)
- Process does not re-victimize complainant
- Outside expert for investigation
- Process supports early intervention, ADR and formal mechanisms
- Specialized training and resources for Crisis Support Team
- Clear information for supports and accommodation for the complainant
- Clear information and referral for supports for respondent
- Summary of Sexual Violence Policies (University of Toronto. Appendix ia, University of Alberta, Appendix ib)

### Alberta Province #IBelieveYou Survivor Support Campaign adopted by Alberta Campuses




Stand with survivors of sexual assault  
#IBelieveYou

[believeyou.info](http://believeyou.info)



### #MeToo Movement: Confronting a Patriarchal Order?

- Becomes a worldwide media social movement in 2017
- Reporting of misogynistic and predatory behaviours in political, corporate, entertainment, education, government, everywhere!
- Will this new paradigm shift from victim-blaming to support shift the power?
- Some argue it is creating a climate of mistrust, false accusation, fear of backlash, lack of resources to handle disclosures; others say it is exposing systemic patriarchal power.




#MeToo Movement <https://metoomvmt.org>

### Conclusion: What is the Role of the Ombudsman?

- TRANSFORMING CAMPUSES TO A CULTURE OF CONSENT?
- LOOKING FOR SYSTEMIC GAPS IN THE NEW POLICY AND PROCESS?
- ENSURING DUE PROCESS FOR THE COMPLAINANT?
- ENSURING DUE PROCESS FOR THE RESPONDENT?
- SHOULD HE INSTITUTIONS HANDLE SEXUAL VIOLENCE COMPLAINTS?
- CONCLUSION: The ombudsman plays a vital role in assessing the strengths and weaknesses of these policies to hold the university accountable and transparent in its processes.
- The ombudsman will examine through a “fairness lens” all aspects of the paradigm shift to a culture of consent; this ensures procedural, substantive, relational and equitable fairness.

### #MeToo backlash: “Freedom of Expression”, “Witch Hunt”, “Misogynist Perspective” or Other?



Austrian film-maker Michael Haneke views “#MeToo as a witch hunt fueled by hatred of men and feels it may destroy freedom of expression and art.

- Both the #MeToo and #Time’s Up movements have empowered survivors to voice their experiences of harassment and sexual violence.
- Backlash arguments include: seduction is being confused with sexual violence; this is a purification sexual movement; women are not taking responsibility for their actions; this is a primarily white, middle-class women’s movement.
- Some offer reasonable concerns about pre-judging before allowing due process for the accused.
- What do you think?

### Resources

- [http://www.thestar.com/news/crime/2014/08/22/university\\_of\\_ottawa\\_sexual\\_assault\\_scandal\\_highlights\\_campus\\_rape\\_culture.html](http://www.thestar.com/news/crime/2014/08/22/university_of_ottawa_sexual_assault_scandal_highlights_campus_rape_culture.html)
- [http://www.huffingtonpost.com/2013/09/10/university-of-british-columbia-chant\\_n\\_3896343.html](http://www.huffingtonpost.com/2013/09/10/university-of-british-columbia-chant_n_3896343.html)
- <http://avaloncentre.ca/2014/12/avalons-letter-to-dalhousie-president-on-the-misogynistic-events-at-the-dalhousie-school-of-dentistry/>
- <http://www1.uwindsor.ca/bystander>
- <http://www.queensjournal.ca/story/2016-03-08/news/ontario-government-passes-sexual-violence-and-harassment-legislation/>
- <https://www.thestar.com/yourtoronto/education/2016/04/06/u-of-t-unveils-sexual-violence-prevention-plan.html>
- <http://thevarsity.ca/2016/09/16/u-of-t-releases-draft-policy-on-sexual-violence/>
- <https://www.ontario.ca/page/lets-stop-sexual-harassment-and-violence>
- <http://www.cbc.ca/news/canada/campus-sexual-assault-1.3750355>
- [http://nsllegislature.ca/legc/bills/62nd\\_2nd/1st\\_read/b164.htm](http://nsllegislature.ca/legc/bills/62nd_2nd/1st_read/b164.htm)
- <https://nsndp.ca/ns/protect-students>
- <http://studentsns.ca/wp-content/uploads/2014/01/2014-01-12-sexual-assault-report-Final.pdf>
- <http://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/manitoba-proposing-legislation-on-sexual-violence-at-universities-1.3324695>
- <http://main.cfs-fcee.ca/wp-content/uploads/sites/71/2015/07/Sexual-Violence-on-Campus.pdf>
- <http://www.smu.ca/webfiles/PresidentsCouncilReport-2013.pdf>
- [www.metrac.org](http://www.metrac.org)
- [http://nsllegislature.ca/legc/bills/62nd\\_2nd/1st\\_read/b164.htm](http://nsllegislature.ca/legc/bills/62nd_2nd/1st_read/b164.htm)
- <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/eliminationvaw.pdf>
- <http://camosun.ca/about/policies/sexual-violence-misconduct.html>
- <http://studentsns.ca/wp-content/uploads/2012/10/Shared-Perspectives-Sexual-Violence-ENG.pdf>

### University of Toronto Sexual Violence Policy Appendix i.a

- All members of the university must report sexual violence on or off campus (no bystanders)
- Process for disclosure and support even if person chooses not to make a formal complaint  
Accommodations made to help complainant, such as safe housing, exam deferral, etc.
- Support provided to the university member alleged to have caused the harm
- Complainant is not re-victimized by having to repeat the alleged incident during investigation
- Outside qualified expert conducts the investigation
- Potential for independent investigation if university deems necessary for safe community
- Potential for informal resolution or mediation
- Sexual Violence Support Centre for support, education and resources to eradicate a culture of sexual violence and transition to a culture of consent
- Glossary of Definitions: Sexual Violence; Sexual Harassment; Sexual Assault; Cyber Assault; Cyber Sexual Violence; Cyber Sexual Harassment; Gender-Based Harassment; Consent
- Serious allegations must be responded to quickly, responsibly and provide support to the complainant so the complainant can live work and study without fear or retaliation
- *CONCERN(S): Many students are mistrustful and wary about process transparency. Will there also be due process for the respondent?*

Bill 132, Sexual Violence and Harassment Action Plan Act (Supporting Survivors and Challenging Sexual Violence and Harassment) 2016 #It's Never Okay

### Anti-Sexual Violence Education. Appendix ii

- Campus Toolkit for Combating Sexual Violence (Canadian Federation of Students)
- UBC's "Creating Healthier Masculinities on Campus"; Sexual Assault Support Centre exposes harmful male stereotypes, to promote healthier masculinities (UBC)
- Humber College has Bystander, Date Safe and Consent is Sexy programs
- University of Windsor models University of Hampshire Bystander intervention program
- St. Xavier University initiates a bystander program and safety audit
- York University conducts a campus safety audit, and produces a safety app downloaded by 12K users for direct access to a security/support line
- McGill University holds an informed consent forum
- Bishops University holds mandatory sexual-assault training at 1<sup>st</sup> year orientation
- University of Alberta Students' Union's Accountability Action Project, makes men more accountable for sexual violence, using peer-led discussions on gender role discourse
- Dalhousie University RESPECT Team: uses social media postings to educate on consent
- McMaster University collaborates with Hamilton Sexual Assault Centre and YWCA on "It's Time to End Violence Against Women on Campus Project"

### University of Alberta Sexual Violence Policy Suite Appendix i.b

- Alberta HE officers met to develop common language and procedures for sexual violence stand-alone policies (no government legislation).
- Consultation process with campus community covered 4 streams: Policy and Accountability; Assessment; Support; and Education.
- Policy covers sexual assault, sexual harassment, stalking, indecent exposure, voyeurism, and distribution of intimate images, incapacitating/impairing someone to engage in non-consensual sex; and includes a clause on retaliation.
- Sexual Violence Coordination Team was set up to receive disclosures and to provide timely supports and accommodation.
- External investigation and specialized training supports began.
- *CONCERN(S): Lack of legislation means ad hoc solutions. Some institutions have resources for a coordinator and centre; some do not. With limited resources, supports and processes may be compromised. There may be perception that institution is paying lip service only to policy.*

### Commissioned Studies Appendix iii

- Promoting a Culture of Safety, Respect and Consent at Saint Mary's University and Beyond (2013) Wayne MacKay, Dalhousie Professor, focuses on "commitment, consent, critical thinking, communication, collaboration, and caring." MacKay focuses on responding adequately to sexualized violence and to promote a culture of equity. The report defines sexual violence, sexual assault, sexual harassment, cyber harassment, cyber stalking, gender-based violence, hyper-sexualization (objectification and commodification of sex). Mackay concludes: "A hypersexualized culture, alcohol use, a hook-up culture, the persistence of rape myths and a lack of appropriate educational preparation all contribute to this confusion and uncertainty."
- Student Safety, Nova Scotia: A Review of Student Union Policies and Practices to Prevent Sexual Violence (2014) Martell Consulting for Students in Nova Scotia, focuses on sexual predators on campus, the necessity to educate vulnerable populations about consent. It stated that student athletic teams and fraternity members were more likely to perpetuate sexual violence because of their drinking culture and lack of education on consent.
- Shared Perspectives: A Joint Publication on Campus Sexual Violence Prevention and Response (2018) a study of 8 student alliances, focuses on sexual violence as a national issue that requires a collaborative effort of all HE institutions across Canada to resolve. Sexual violence is viewed as a systemic problem and primarily a gendered crime.



## LEBENSÄUFE DER REFERENTINNEN UND REFERENTEN

### Mag.a Beate HAUSBICHLER, die Standard



\*1978 in Reith im Alpbachtal, Philosophiestudium in Wien mit den Schwerpunkten Sozialphilosophie, Sprachphilosophie, Diskurstheorie und Gender Studies. Seit 2003 journalistisch tätig, seit 2008 bei der Tageszeitung DER STANDARD/derStandard.at. Sie schreibt vor allem über Frauenpolitisches für dieStandard.at, Populärkultur, Gesellschaftspolitik und Wissenschaft

### Rektorin Mag.a art Ulrike SYCH, Rektorin der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Wien

©Inge Prader



\*1962 in Salzburg, ist Sängerin, Gesangspädagogin und seit 1. Oktober 2015 Rektorin der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Sie studierte Musikpädagogik mit den Hauptfächern Gesang und Klavier am Mozarteum Salzburg und setzte anschließend ihre Ausbildung zur Sängerin in New York und Italien fort. Nach Abschluss ihrer künstlerischen und pädagogischen Ausbildung entschied sie sich für die konsequente Weiterführung ihrer beruflichen Parallelität: Pädagogin und Künstlerin. Der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien gehört sie als Lehrende seit 1990 an. 2007 erweiterte sie ihr universitäres Wirken und folgte einer Einladung an die Anton Bruckner Privatuniversität, an welcher sie bis zur Berufung zur Vizerektorin an der mdw 2011 das Institut für Gesang und Musik-

theater leitete. Neben ihren universitären Verpflichtungen konnte sie eine internationale Konzerttätigkeit entfalten. 2011 wurde sie vom Universitätsrat der mdw zur Vizerektorin für „Lehre und Frauenförderung“ gewählt, 2014 wechselte sie in das Ressort „zentrale Ressourcen“ und wurde Stellvertreterin des Rektors.

### Mag.a Gerda MÜLLER, Vizerektorin für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Wien

© Sabine Hauswirth



\*1968 in Mödling, studierte an der Universität Wien Geschichte und Ethnologie. Sie begann ihre Tätigkeit an der mdw 1994 als Referentin in der Personalabteilung. Berufsbegleitend absolvierte sie Lehrgänge für Personalmanagement und Personalverrechnung sowie die Ausbildung zum systemisch-lösungsorientierten Coach. Seit 2000 Leiterin der Abteilung für Personalmanagement der mdw; seit 1. Oktober 2015 Vizerektorin für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity. Diverse Funktionen und Mitgliedschaften (u.a. Sprecherin von AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network, Vorstandsmitglied im Verein Dialog)

### Mag.a Dr.in Iris RAUSKALA, Sektionschefin im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wien



studierte Internationale Wirtschaftswissenschaften mit der Spezialisierung auf den öffentlichen Sektor an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Promotion 2006. Daneben wissenschaftliche und Lehrtätigkeit an der Universität Innsbruck und der Europäischen Akademie in Bozen. 2007 Eintritt in den Bundesdienst, 2009 bis 2011 Referentin im Büro des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung, 2010 bis 2011 stellvertretende Kabinettschefin. 2011 bis 2015 an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften als Projektleiterin und Dozentin im Bereich Public Financial Management, 2014 bis 2015 Leiterin der Fachstelle für Public Financial Management. 2015-2017 Leiterin der Sektion VI (Präsidialagenden Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung; Gender- und Diversitätsmanagement, Wissenschaftskommunikation und Studierendenservices) im Bundesministerium für Wissenschaft,

Forschung und Wirtschaft. Seit April 2018 Leiterin der Präsidialsektion im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Diverse Beiträge in Publikationen sowie vielfältige Lehrerfahrung.

### FH-Prof.in Mag.a Ulrike Alker, M. A., Leiterin der Abteilung Gender & Diversity Management der FH Campus Wien, Wien

©L. Schedl



Ulrike Alker ist seit 2007 Leiterin der Abteilung Gender & Diversity Management der FH Campus Wien. Davor war sie seit 2004 Gender Mainstreaming und Diversity Management-Beauftragte an der FH und baute in dieser Zeit die eigenständige Abteilung auf. Zu ihren Arbeitsbereichen gehören vor allem die Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management als Querschnittsmaterien in der Institution, Sensibilisierung für diversitätsrelevante Fragestellungen (bspw. Barrierefreiheit) sowie Lehre an mehreren FH-Studiengängen. Aktuell leitet sie an der FH das Audit hochschuleundfamilie

sowie den Deutschkurs „miteinander.Bildung.leben“, den Flüchtlinge mit akademischen Abschlüssen besuchen. Ulrike Alker ist weiters als Supervisorin und Coachin der ÖVS in freier Praxis tätig.

### Univ.-Ass. Mag. Marko KÖLBL, PhD, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Wien



\*1986 in Wien, Universitätsassistent am Institut für Volksmusikforschung und Ethnomusikologie an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Studien Klavier IGP (Mag.art. 2012) und Ethnomusikologie mit einer Dissertation zu burgenlandkroatischen und kroatischen Totenklagen (2017). Seine Forschungsschwerpunkte umfassen Musik von Minderheiten, insbesondere Burgenlandkroat\_innen; Musik und Migration/Flucht, insbesondere Afghanistan; Stimme; Tanz; Tod und Trauer; Gender/Queer. Feldforschungen in Österreich, Kroatien und der Herzegowina sowie dem Iran. Wissenschaftliche und musikpraktische Unterrichtstätigkeit. Marko Kölbl ist Vice Chair der ICTM Study Group for Music and Gender und stellvertretender Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der mdw.

**MR Dr.phil. Josef LEIDENFROST, MA (Mediation), Leiter der Ombudsstelle für Studierende im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wien**

\*1957; Eintritt in das Wissenschaftsministerium 1988, Berater zweier Minister und einer Ministerin für die Bereiche Internationalisierung der Hochschulbildung, internationale Stipendienprogramme, Rechte und Pflichten Studierender sowie Beschwerdemanagement. Davor als TV-Journalist bei "Österreich II" und „Österreich“ (Hugo Portisch und Sepp Riff) tätig, 1986 Dr. phil. (Universität Wien) nach berufsbegleitenden Studien der (Zeit)Geschichte sowie Publizistik. Ab 1991 Betreuung der Internationalisierung der österreichischen Universitäten, ab 1994 auch der Fachhochschulen, Implementierung des EU-Bildungsprogrammes SOKRATES. Seit 2001 Leiter der Studierendenanwaltschaft / seit 2012 „Ombudsstelle für Studierende“.

Gründungsmitglied des Europäischen Netzwerkes der Hochschul-Ombudsdienste ENOHE (European Network of Ombudsmen in Higher Education [www.enohe.net](http://www.enohe.net)); 2012 MA in Mediation.

**Univ.-Prof.in Dr.in Silvia ULRICH, Vorständin des Instituts für Legal Gender Studies an der Johannes-Kepler-Universität Linz (JKU), Linz**

\*1957; Studium der Rechtswissenschaften an der Karl-Franzens-Universität Graz (KFUG). Von 1985-1995 Universitätsassistentin und von 1996 - 2011 Assistenzprofessorin am Institut für Österreichisches, Europäisches und Vergleichendes Öffentliches Recht, Politikwissenschaft und Verwaltungslehre an der Universität Graz. Seit 2012 Universitätsprofessorin für Legal Gender Studies, Diversity und Antidiskriminierungsrecht an der JKU Linz. 2003 Gastprofessur für Frauenrecht an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der JKU. 2005 Gastlektorin an der Université Cadi Ayyad in Marrakesch im Rahmen eines TEMPUS MEDA Projektes „Femmes, civilisations et systèmes juridiques“.

Zahlreiche genderspezifische Funktionen, ua seit 2015 Mitglied im Sachverständigenbeirat des European Institute for Gender Equality (EIGE). Forschungsschwerpunkte: Genderdimensionen der Grundrechte und Geschlechterdifferenz im Recht; Diskriminierungsschutz und positive Maßnahmen auf nationaler und internationaler Ebene; CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women); (unions)rechtliche Rahmenbedingungen für Gender Mainstreaming und Diversity Management; Gewaltschutz. Mitherausgeberin der „Linzer Schriften zu Gender und Recht“.

**Alex MÄHR, Referent\_in des queer\_referats - Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft, Wien**

\*1989 in Wien, studiert Deutsche Philologie an der Universität Wien und ist seit 2015 an der Österreichischen Hochschüler\_innenschaft. Zuerst als Sachbearbeiter\_in im Referat für feministische Politik, dann als Referent\_in ebenda, seit August 2017 Referent\_in im Referat für queere Politik. Mitgründer\_in der Initiative NaGeH. Davor Mitorganisator\_in der Feministischen Frühlingsuniversität 2015 und aktivistisch in unterschiedlichen feministischen Kollektiven in Wien tätig. Aktivistische und Forschungsschwerpunkte: Symboliken und (Bild)sprachen von Hegemonien in Kultur, Medien und Gesellschaft sowie trans, inter\* und nicht-binäre Emanzipation und allgemein intersektionale Antidiskriminierungsarbeit.

**Philipp ROUSCHAL, Sachbearbeiter des queer\_referats - Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft, Graz**

\*1989 in Graz, studiert Mathematik an der Technischen Universität Graz(TUG) und der Karl-Franzens-Universität Graz(KFUG). Mit 2017 Eintritt in das queer\_referat der ÖH Bundesvertretung und in die Initiative NaGeH – mein Name, mein Geschlecht, meine Hochschule. Seit 2015 Referent der queer Referate der Hochschüler\_innenschaften der KFUG, TUG und Medizinischen Universität Graz und Teil des Arbeitskreises für Gleichstellungsfragen der TUG. Seit 2013 Mitarbeit in verschiedenen Bereichen der Hochschüler\_innenschaft der TUG sowie zahlreichen universitären Gremien an der TUG und KFUG. Seit 2011 Vorstandsmitglied des Steirischen Landesverbandes Legasthenie. 2010- 2013 aktives Mitglied bei verschiedenen Studierendenorganisationen.

**Dr. Christoph WOLF, CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH, Wien**

ist Rechtsanwalt und Partner bei CMS und leitet gemeinsam mit Dr. Bernhard Hainz die Fachabteilung für Arbeits- und Sozialrecht. Er berät seit 20 Jahren vornehmlich Unternehmen in allen Bereichen gerichtlicher und außergerichtlicher Arbeitsrechtsangelegenheiten. Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind neben dem Arbeitszeitrecht insbesondere auch das kollektive Arbeitsrecht und das europäische Antidiskriminierungsrecht. Die Durchführung von Restrukturierungsmaßnahmen, die Gestaltung und Verhandlung von Arbeitsbedingungen (Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen) sowie die Begleitung von Auseinandersetzungen mit Betriebsräten und Arbeitnehmern stehen weiters im Zentrum seiner Tätigkeit. Seit vielen Jahren betreut er zahlreiche aus der staatlichen Verwaltung ausgegliederte Unternehmen. Darüber hinaus war und ist Christoph Wolf Lektor an diversen Universitäten.

**Mag.a Dr.in Andrea B. BRAIDT; MLitt, Vizerektorin für Kunst und Forschung an der Akademie der bildenden Künste Wien, Wien**

©Maria Ziegelböck



\*1971 in Ried im Innkreis; Film- und Medienwissenschaftlerin mit Schwerpunkten in Gender/Queer Film Studies, Filmgenreforschung, Erzählforschung (insb. serielles Erzählen); nach dem Studium der Medienwissenschaft in Innsbruck und Newcastle-upon-Tyne (UK) begann sie in den 1990er Jahren an zahlreichen österreichischen Universitäten zu lehren. Sie war 1999-2001 Kulturforscherin an der Österreichischen Kulturdokumentation in Wien, hatte 2001-3 Fellowships am IFK Internationales Forschungszentrum Kulturwissenschaften in Wien sowie am Kölner Sonderforschungsbereich Medien und kulturelle Kommunikation inne und absolvierte Forschungsaufenthalte in den USA und Kanada. Sie war 2002-2004 Gastprofessorin für Gender Studies an der Central European University in Budapest, und 2004-2011 Senior Scientist am TFM Institut für Theater-, Film- und Medien-

wissenschaft der Universität Wien. Andrea B. Braidt ist stellvertretende Vorsitzende des Forums Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste der uniko, Mitglied des Executive Board von ELIA European League of the Institutes of the Arts, Chair der European Working Group Artistic Research, Beiratsmitglied des Collegium Helveticum (ETH, Universität Zürich, ZHdK), Mitbegründerin der ÖGGF Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung sowie Vorstandsmitglied des Österreichischen Frauenrings.



**Ao. Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in Edith GÖBNITZER, Institut für Pharmazeutische Wissenschaften, AG Wirkstoffentwicklung und Genderpharmazie, Karl-Franzens Universität Graz, ARGE GLUNA**



studierte Pharmazie in Graz und habilitierte sich nach Industrietätigkeit aus pharmazeutischer Chemie. Sie ist in Lehre und Forschung am Institut für Pharmazeutische Wissenschaften seit 2003 als außerordentliche Universitätsprofessorin tätig und hat ua Vorlesungen aus Genderpharmazie an der Universität Graz etabliert. Als langjähriges Mitglied und stv. Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) sowie Koordinationsbeauftragte für die Naturwissenschaftliche Fakultät ist sie als Genderexpertin vielfältig und kontinuierlich in diverse Gremien und Kollegialorgane eingebunden. In diesem Zusammenhang ist auch die Organisation, Durchführung von und Teilnahme an genderorientierten Veranstaltungen eine wichtige Tätigkeit. Darüber hinaus ist Frau Prof. E. Göbnitzer auch die stv. Vorsitzende des Senats der Universität Graz. Seit 2007 Geschäftsführerin der ARGE GLUNA (Arbeitsgemeinschaft für Gleichstellung und Gleichbehandlung an Österreichs Universitäten), dem Dachverband der AKGL an Österreichs Universitäten. In diesem Rahmen werden die Möglichkeiten der Mitgestaltung und Weiterentwicklung von frauenfördernden und gleichstellungspolitischen Maßnahmen (ua Mitgestaltung der UG 02-Novellen) genutzt.

**Natalie SHARPE, B.A., M.A., Director of the Ombuds Office, University of Alberta, Edmonton, Kanada**



is the President of the Association of Canadian College and University Ombudspersons (ACCUO). Natalie has extensive training in negotiation, mediation, and arbitration. She is the Director of the ombuds office at the University of Alberta in Edmonton, Canada and runs a unique intern ombuds training/mentoring program where students complete annual paid internships and receive university credits. Natalie has actively contributed to Canadian FCO/ACCUO conferences; California Caucus of College and University Ombudsperson Conferences and the Cal Caucus Ombuds Journal, and many ENOHE conferences. She also teaches part-time in the Social Sciences (La-

bour Studies, Anthropology, and Sociology) and Alternative Dispute Resolution, and has researched precarious academic labour. Natalie has contributed to research on cyberbullying in higher education. Her article: "The Fairness Lens: A University Ombudsperson's Perspective on Building a Kinder Online Culture on Campus", is published in Cyberbullying at University in International Contexts, ed. Wanda Cassidy, Margaret Jackson and Chantal Faucher (Simon Fraser University), Routledge and Kegan Paul Publishers, May 2018. Finally, Natalie has provided critical feedback on the development of the sexual violence policy at the University of Alberta, and has presented at two international conferences on this topic.

## Tagungsprogramm

**Ab 9:30h Registrierung, Begrüßungsgetränke**  
**09:50h Begrüßungen und Eröffnung**

Moderation: Mag.a Beate HAUSBICHLER (die standard)

- Rektorin Mag.a art. Ulrike SYCH, Rektorin der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Wien
- Dr.in Iris RAUSKALA, Sektionschefin im BMBWF, Wien
- Dr. Josef LEIDENFROST, MA (Mediation), Ombudsstelle für Studierende im BMBWF, Wien

**10:00h Impulsreferate Teil 1/1: Sexuelle Identitäten**

- Dr.in Iris RAUSKALA, Sektionschefin im BMBWF, Wien: Die Arbeitsgruppe Verbreiterung der Gender-Kompetenz in hochschulischen Prozessen
- Univ.-Prof.in Dr.in Silvia ULRICH, Institut für Legal Gender Studies, Johannes-Kepler-Universität Linz, Linz: Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität(en) im Lichte der Menschenrechte
- Mag.a Dr.in Andrea B. BRAIDT, MLitt, Vizerektorin für Kunst | Forschung, Akademie der bildenden Künste Wien: Non-binary universities. Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechterdiversität an Universitäten in Österreich. Projektbericht

**11:00h (bis 11:30h) Kaffeepause**

**11:30h Impulsreferate Teil 1/2: Sexuelle Identitäten**

- Ao.Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in Edith GÖBNITZER, Institut für Pharmazeutische Wissenschaften, AG Wirkstoffentwicklung und Genderpharmazie, Karl-Franzens Universität Graz, ARGE GLUNA: Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen: Aufgabenbereiche, Maßnahmen, Erfahrungen
- Univ.-Ass. Mag. Marko KÖLBL, PhD, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Wien: Senats-AG queer\_mdw: Universitäten verqueert strukturieren
- FH-Prof.in Mag.a Ulrike ALKER, MA, FH Campus Wien, Wien: Bitte sprechen Sie mich nicht mit Frau oder Herr an! – Vielfältige Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen in Studium, Lehre und Arbeit an Hochschulen

**12:30h (bis 13:15h) Mittagsimbiss****13:15h Impulsreferate Teil 2: Sexualität als Machtinstrument / Sexuelle Belästigungen im Hochschulalltag**

- Alex MÄHR, Philipp ROUSCHAL, queer\_referat - Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft, Wien: Lage von trans, inter\* und nicht-binären Studierenden
- Dr. Christoph WOLF, CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH, Wien: Arbeits- bzw. dienstrechtliche sowie disziplinarrechtliche Aspekte sexueller Belästigung an Hochschulen inkl. Täter/innen-Opferrollen-Umkehr
- Natalie SHARPE, B.A., M.A., Director of the Ombuds Office, University of Alberta, Edmonton, Kanada: Sexual Violence Policies on Canadian Campuses

**14:45h Arbeitskreise****Arbeitskreis A:**

Vorsitz: VRin Mag.a Gerda MÜLLER, Vizerektorin für Organisationsentwicklung | Gender & Diversity, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Inter\*, Trans\* und Non-Binary: Wie richtig „verwalten“?

**Arbeitskreis B:**

Vorsitz: Ao.Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in Edith GÖBNITZER, Institut für Pharmazeutische Wissenschaften, AG Wirkstoffentwicklung und Genderpharmazie, Karl-Franzens Universität Graz, ARGE GLUNA: Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen und was dagegen wie tun?

**16:00h Berichte aus den Arbeitskreisen****Schlussrunde, Zukunftsempfehlungen**

v.l.n.r.: Mag.<sup>a</sup> Gerda Müller, Alex Mähr, Univ.-Ass. Mag. Marko Kölbl, PhD, Natalie Sharpe, B.A., M.A., Ao. Univ.-Prof.in Mag.<sup>a</sup> Dr.in Edith Gößnitzer, FH-Prof.in Mag.<sup>a</sup> Ulrike Alker, M. A., Sektionsschefin Mag.<sup>a</sup> Dr.in Iris Rauskala, Univ.-Prof.in Dr.in Silvia Ulrich, Philipp Rouschal, Dr. Josef Leidenfrost, MA (Mediation)

**WERKSTATTBERICHTE DER STUDIERENDENANWALTSCHAFT / OMBUDSSTELLE FÜR STUDIERENDE****Nr. 1**

**Aktuelle Themen und Probleme aus dem Hochschullalltag (2008)**

**Nr. 2**

**Brauchen (Studierende an) Fachhochschulen einen Ombudsmann? (2009)**

**Nr. 3**

**Studieren mit Behinderung (2009)**

**Nr. 4**

**„Bologna“ nach dem Feiern: Qualität, Autonomie, Mobilität in der Praxis (2010)**

**Nr. 5**

**Der dritte Zyklus der „Bologna“-Studienarchitektur im österreichischen Hochschulsystem: Praxisbeispiele, Problemfelder (2011)**

**Nr. 6 / 7**

**Beschwerde-, Ideen- und Verbesserungsmanagement an Hochschulen (2012)**

**Nr. 8**

**Curriculum für Lehrveranstaltungen zur „Guten wissenschaftlichen Praxis“ (2012)**

**Nr. 9**

**Mediation an Hochschulen: Ein Konfliktvermittlungs-Instrument auch für Studierende und Jungforscherinnen und -forscher? (2013)**

**Nr. 10**

**Hochschulen als Objekte medialer Begierden: Über Do's und Dont's in der Berichterstattung zu Themen rund ums Studium (2013)**

**Nr. 11**

**Brauchen (Studierende an) Privatuniversitäten einen Ombudsmann – Als ein Teil der Qualitätssicherung? (2013)**

**Nr. 12**

**Wozu (K)eine/n Hochschul-Ombudsfrau/mann? (2014)**

**Nr. 13**

**Studierende in Ausnahmesituationen und ihre Anliegen: Alltags-Erfahrungen und Lösungswege (2014)**

**Nr. 14**

**PLAGE: PLAGIAT! Wie erkennen? Wie vermeiden? Wie bekämpfen? (2014)**

**Nr. 15**

**Hochschulen für die zweite Lebenshälfte: Neue Herausforderungen (2015)**



---

**Nr. 16**

**Zur Situation internationaler Studierender in Österreich: Studieninformation, Zulassung, Einreise, Sprache, Kultur, Studium, Arbeiten, Niederlassung (2015)**

---

**Nr. 17**

**Diskriminierung an Hochschulen: Alter, Behinderung, Bekenntnis, Geburt, Geschlecht, Klasse, Rasse, sexuelle Orientierung, Stand (2015)**

---

**Nr. 18**

**Über bestehende und zukünftige rechtsverhältnisse Studierende - Hochschulinstitutionen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten: Eine Arbeitstagung (2015)**

---

**Nr. 19**

**Konfliktmanagement und Qualitätssicherung durch Ombudsstellen (für Studierende und zur Wahrung der Guten wissenschaftlichen Praxis) an österreichischen Hochschulen: Erfahrungsberichte und Zukunftsperspektiven (2016)**

---

**Nr. 20**

**Universitäten vor dem Kadi? Erste Erfahrungen mit dem Bundesverwaltungsgericht als neue Rechtsmittelinstanz an öffentlichen Universitäten (2016)**

---

**Nr. 21**

**Behinderung, Diversität, Inklusion: Wegmarken für den österreichischen Hochschulraum (2016)**

---

**Nr. 22**

**Studieren ohne Grenzen: International erfolgreich studieren. Welche Barrieren sind zu überwinden, um (erfolgreich) im Ausland zu studieren? (2016)**

---

**Nr. 23**

**Fremdsprachiges Lehren, Lernen & Forschen: Gesetzliche Rahmenbedingungen, strategische und didaktische Aspekte (2017)**

---

**Nr. 24**

**Aufnahme- und Zulassungsverfahren im österreichischen Hochschulraum: Quo vadis? (2017)**

---

**Nr. 25**

**Doktoratsstudien im österreichischen Hochschulraum: Grundsätzliches, Alltägliches (Begutachtung, Betreuungsverhältnisse, Eigentum und Aufbewahrung von Daten, Urheberrecht) (2017)**

---

**Nr. 26**

**Gemeinsame Jahrestagung des österreichischen und des deutschen Hochschulombudnetzwerkes: Nachbarschaftliche Kooperation im europäischen Hochschulraum**

---

**Nr. 27**

**Ausländische Durchführungsstandorte von österreichischen Privatuniversitäten: Cui bono? Erste Erfahrungen**

---

**Nr. 28**

**Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu**

---