

NEIN zu Belästigung!
Say NO to Harassment!

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



Inhalt / Content

Sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung an der Universität.
Information – Gegenstrategien – Beratung

Sexual harassment and other forms of discrimination in the university environment
Information – Response Strategies – Help

Vorwort	4	Foreword	5
Sexuelle Belästigung an der Universität	6	Sexual Harassment at the University	7
Was ist sexuelle Belästigung?	8	What is Sexual Harassment?	9
Folgen für die Betroffenen	10	Consequences for the Victim	11
Strategien gegen sexuelle Belästigung	12	Strategies Against Sexual Harassment	13
Belästigungen aufgrund anderer Merkmale	18	Harassment on Other Grounds	19
Gesetzliche Grundlagen und Vorgaben der WU	20	Applicable Laws and WU Regulations	21
Beratung und Hilfe innerhalb der WU	28	Advice and Support at WU	29
Literatur- und Quellenverzeichnis	30	Literature and References	30

Vorwort

LIEBE STUDIERENDE, LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

Die WU erachtet gegenseitige Wertschätzung, Toleranz gegenüber verschiedenen Denkweisen und Respekt vor persönlichen Grenzen als Voraussetzungen für ein positives und motivierendes Studien- und Arbeitsumfeld. Ein wertschätzender und respektvoller Umgang stellt auch die Grundlage für die Realisierung von Chancengleichheit und für den Erfolg der WU dar. Es ist deshalb unser Anliegen, Arbeits- und Studienbedingungen zu gestalten, die frei von jeglicher Form der Belästigung und Diskriminierung sind. Als öffentliche Universität und als Arbeitgeberin mit gesellschaftlicher Verantwortung haben wir aber auch eine gesetzliche Verpflichtung, ein entsprechendes diskriminierungsfreies Umfeld für alle WU-Angehörigen zu schaffen.

Das Thema sexuelle Belästigung wird häufig verschwiegen oder verharmlost. Gemäß Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eindeutige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten. Für die Betroffenen sind mit Belästigungen massive Einschränkungen und Verletzungen verbunden, oft entstehen sie in Zusammenhang mit Missbrauch von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen.

Mit der vorliegenden Broschüre möchte die WU einen Beitrag zur Sensibilisierung leisten und alle WU-Angehörigen dazu ermutigen, gegen jede Form der Belästigung, insbesondere gegen sexuelle Belästigung einzutreten.

In der Broschüre wird aufgezeigt, wie Betroffene, Vorgesetzte und Lehrpersonen handeln und Zeuginnen und Zeugen Unterstützung bieten können. Neben Definitionen, rechtlichen Bestimmungen, Beratungsmöglichkeiten und Kontaktpersonen finden sich darin konkrete Hilfestellungen. Orientierungshilfen und Informationen beziehen sich auf das Vorgehen sowohl bei sexueller Belästigung als auch bei Belästigungen insbesondere aufgrund von jenen Merkmalen, die gesetzlich geschützt sind (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung oder Behinderung).

Die WU wendet sich ausdrücklich gegen jegliche Form der Belästigung oder Diskriminierung. Schweigen Sie deshalb nicht, sprechen Sie Belästigung und Diskriminierung an und unterstützen Sie betroffene Personen. Mitwissen und nichts zu tun bedeutet, sich mitschuldig zu machen. Diese Broschüre informiert und hilft Ihnen dabei, aktiv gegen sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierungen vorzugehen. Lassen Sie uns gemeinsam ein diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld schaffen!

Ihre Edeltraud Hanappi-Egger
Rektorin

Foreword

DEAR STUDENTS, DEAR COLLEAGUES,

At WU, mutual appreciation, open-mindedness, and respect for personal boundaries are considered essential requirements for creating a positive and motivating environment for study and work. WU can only achieve equal opportunities and be successful as a university if we all treat each other with mutual respect and appreciation. For these reasons, we are striving to create working and studying conditions that are free from any form of harassment or discrimination. As a public university and as an employer with considerable social responsibility, we are also obligated by law to create a discrimination-free environment for all of WU's students, faculty, and staff members.

The issue of sexual harassment is often not taken seriously or even addressed at all. As a clear form of discrimination on grounds of sex, sexual harassment at the workplace is banned under the Federal Equal Treatment Act (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GIBG). The victims of sexual harassment, which is frequently a result of the abuse of unequal power relations and dependent relationships, can suffer severe distress and other adverse effects.

With this brochure, WU aims to raise awareness of this problem and encourage WU's students, faculty, and staff members to stand up against all forms of harassment, particularly sexual harassment. The brochure shows how victims, supervisors, and teachers can adequately react to harassment and how witnesses of sexual harassment can best support the victim. In addition to definitions, legal regulations, information on how and where to obtain support and advice, and important contacts, this brochure also includes practical tips on how to best respond to harassment. The recommendations and information provided in this brochure are intended not only for dealing with cases of sexual harassment, but also other forms of harassment specifically protected by law (based on ethnicity, religion or worldview, age, sexual orientation, and disability). WU explicitly condemns all types of harassment and discrimination.

Please do not keep quiet – speak up about harassment and discrimination and support the victims. Failing to take action against harassment or discrimination you have witnessed or been made aware of makes you complicit in this sort of behavior. This brochure is intended to provide you with the necessary information and strategies for taking action against sexual harassment and other types of discrimination. Help us to create a discrimination-free study and work environment together!

Yours,
Edeltraud Hanappi-Egger
Rector

Sexuelle Belästigung an der Universität

„Sexualität stellt häufig nicht die Hauptkomponente in der Handlung dar, sondern sie dient lediglich als Mittel, als Instrument zur Machtsicherung.“
(Holzbecher 1996, S 22)

Eine „zufällige“ Berührung, ein „ordinärer“ Witz oder eine schlüpfrige Bemerkung – all diese Formen sexueller Belästigung finden sich auch im Universitätsalltag wieder.

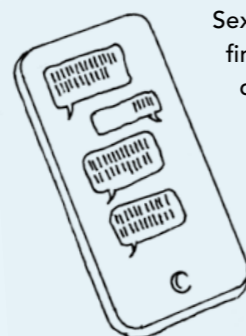
Universitäten sind von zahlreichen Abhängigkeitsverhältnissen geprägt, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen. Sexuelle Belästigung ist nicht per se an ein bestimmtes Geschlecht gekoppelt, allerdings kommt es aufgrund der gegebenen Macht- und Herrschaftsbeziehungen weitaus öfter vor, dass Frauen von Männern sexuell belästigt werden. Sexuelle Belästigung ist in der Regel vor allem Ausdruck eines spezifischen Machtgefüges und Missbrauch der persönlichen Macht-situation. Aber nicht nur in hierarchischen Abhängigkeitsverhältnissen, auch unter Studierenden ist sexuelle Belästigung möglich. Seltener sind jene Fälle, in denen sexuelle Belästigung von Frauen ausgeht.

Sexuelle Belästigung betrifft alle Geschlechter. Ungefähr zwei Drittel der Übergriffe sind zumeist Übergriffe verbaler Art, tätliche Übergriffe wie körperliche Nötigung oder gar Vergewaltigung machen dabei einen geringen Prozentsatz aus. Zu den verbalen Übergriffen zählen jedoch auch Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und die Androhung von Nachteilen im Berufs- oder Studienalltag im Fall der sexuellen Verweigerung.

In der Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung soll es darum gehen, dass Frauen wie auch Männer verantwortlich und informiert handeln, um sexuelle Belästigung generell zu vermeiden bzw. beim Auftreten von Belästigungsfällen aktiv eingreifen zu können.

Sexuelle Belästigung wird leider auch an Universitäten nach wie vor tabuisiert. Sie geht oft von Personen aus, die sich in einer sicheren beruflichen Position befinden und damit rechnen können, in ihrem Umfeld Unterstützung zu finden. Sexuelle Belästigung ist daher gerade auch an Universitäten eine meist bewusst eingesetzte Form von Diskriminierung und Gewalt, mit der Menschen verunsichert und unter Umständen sogar in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden sollen oder sich jemand (sexuelle) Gefälligkeiten erschließen möchte.

EIN BEISPIEL AUS DER PRAXIS



Sexuelle Diskriminierung findet auch unter Studierenden der WU statt. Ein Student fordert von einer Studienkollegin per SMS als „Gegenleistung“ für zur Verfügung gestellte Lehrveranstaltungsunterlagen sexuelle Gefälligkeiten.

Sexual Harassment at the University

“In many cases, sexuality is not the core element of an action, but merely serves as a vehicle for asserting power.”
(Holzbecher 1996, p. 22)

“Accidental” touching, “adult” jokes, sexually suggestive remarks – all these kinds of sexual harassment occur in day-to-day life at a university.

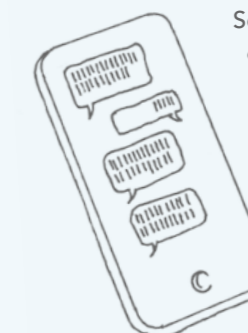
University environments are characterized by a variety of dependent relationships. These forms of dependency can create situations that are prone to sexualized discrimination and violence. Sexual harassment is not per se a type of behavior characteristic of any specific sex. However, given the prevailing power relations, it is far more common for women to suffer sexual harassment from men than the other way around. Sexual harassment is usually a manifestation of specific, asymmetrical power structures, where people take advantage of and abuse their own position of power. However, sexual harassment is not limited to hierarchical relationships of dependency. It also occurs among students. Cases where women are the perpetrators of sexual harassment are rare.

Sexual harassment affects all sexes and genders. In about two in three cases, sexual harassment is verbal. Physical harassment such as assault or even rape occurs only in a small percentage of all cases. However, verbal sexual harassment may also include requests to engage in sexual activities and threats of professional and study-related consequences if the victim fails to comply.

We would like to address the issue of sexual harassment in a way that helps women and men to take informed and responsible action to prevent sexual harassment in general and to adequately deal with any specific cases of sexual harassment that may occur.

Unfortunately, sexual harassment is still a taboo topic at many universities and also elsewhere. The harassers are often people in secure, powerful positions who can count on the support of others around them. For these reasons, sexual harassment in a university setting is often used deliberately as a form of discrimination and violence intended to intimidate others, in some cases even to hinder their careers, and to obtain (sexual) favors.

A REAL-LIFE EXAMPLE



Sexual discrimination also occurs among WU students: In a text message, a male student asked a female student for sexual favors in return for sharing his course notes with her.

Was ist sexuelle Belästigung?

„Sexuelle Übergriffe lassen sich daher auch als unfaire, aber effektive Angriffe auf die weibliche Konkurrenz in der Wissenschaft verstehen. Der Augenschein der Geschlechterverteilung in den akademischen Hierarchien spricht nach wie vor für deren Wirksamkeit.“ (Großmaß 1995, S 24, zit. nach: freier Zusammenschluss von studentInnenschaften [fzs] eV (Hrsg) 2007)

Sexuelle Belästigung liegt laut Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist (Definition im Detail siehe Abschnitt „Gesetzliche Grundlagen und Vorgaben der WU“).

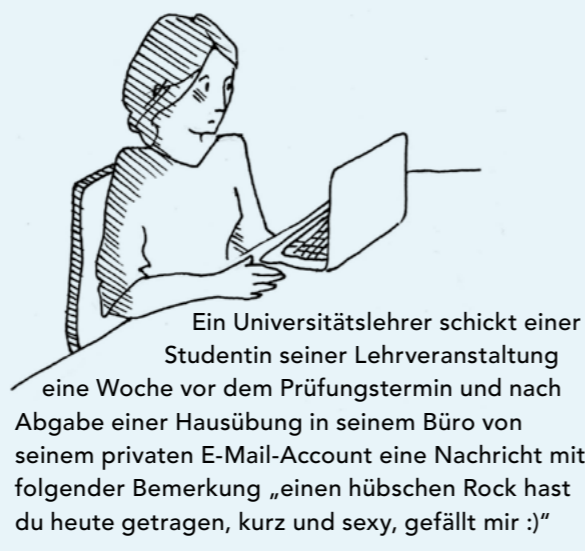
Von sexueller Belästigung spricht man nicht nur, wenn dieses Verhalten von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, WU-Lehrenden oder Studierenden an den Tag gelegt wird, sondern auch, wenn es die Universität als Arbeitgeberin oder die unmittelbar Verantwortlichen unterlassen, eine angemessene Abhilfe bei Belästigung zu schaffen.

Beispiele sexueller Belästigung:

- › Frauenfeindliche, abwertende Anekdoten und Bemerkungen, abfällige Kommentare zur sexuellen Orientierung von Menschen
- › Anzügliche Bemerkungen über das Aussehen oder über sexuelles Verhalten im Privatleben, eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- › Anzügliche Witze, Hinterherpfeifen, Anstarren, taxierende Blicke, lange, den Körper abtastende Blicke („Ausziehblicke“)
- › Zweideutige Anspielungen
- › Unangemessener, (sexuell) belästigender Kommunikationsstil
- › Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht, Telefongespräche, Briefe, E-Mails, SMS-Nachrichten mit sexuellen Anspielungen
- › Poster von Pin-ups oder pornographische Bilder im Arbeitsbereich

- › Versprechen von beruflichem Vorwärtkommen bei sexuellem Entgegenkommen, Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung
- › „Zufällige“, gezielte körperliche Berührungen
- › Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- › Exhibitionistische Handlungen

EIN BEISPIEL



Sexuelle Belästigung kann nonverbal, verbal oder körperlich sein. Der Gesetzgeber sagt daher sehr klar: Sexuelle Belästigung ist ein Verhalten, das geeignet ist, die Würde einer Person zu verletzen, von dem / der Betroffenen als solches empfunden wird und für die belästigende Person erkennbar unerwünscht ist.

What is Sexual Harassment?

“Sexual harassment can also be seen as an unfair but effective attack on female competitors in academia. A look at the gender imbalance in academic hierarchies confirms that this mechanism still remains effective.”

(Großmaß 1995, p. 24, quoted from: freier Zusammenschluss von studentInnenschaften [fzs] eV (ed.) 2007)

The Federal Equal Treatment Act (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GlBG) defines sexual harassment as an action related to the sexual sphere that violates another person's dignity and is perceived as unwanted, inappropriate, degrading, insulting, or offensive by the person at which it is directed (for a detailed definition, please see the section entitled “Applicable Laws and WU Regulations”).

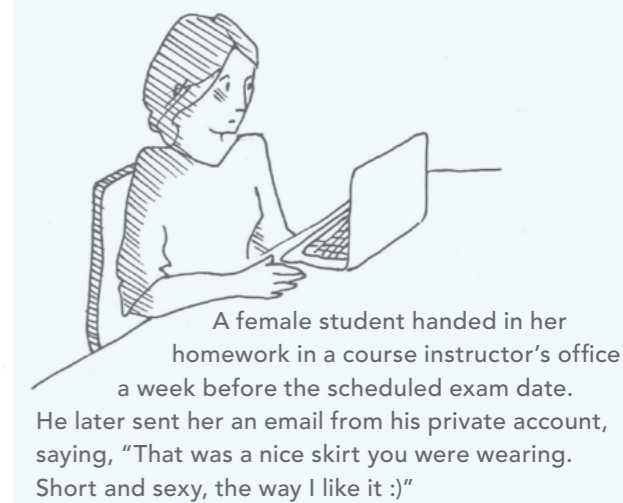
Sexual harassment occurs not only in cases where supervisors, colleagues, WU teachers, and students exhibit such behavior, but also when the university, in its capacity as employer, or the immediate supervisors fail to respond appropriately to cases of harassment.

Examples of sexual harassment:

- › Anecdotes and remarks that are degrading and offensive to women, degrading comments on other people's sexual orientation
- › Sexually colored remarks on a person's appearance, her or his private sexual activities, explicit sexual statements
- › Sexual jokes, catcalling, staring, long, objectifying gazes (“undressing someone with your eyes”)
- › Sexual innuendo
- › Inappropriate communication styles that are (sexually) offensive
- › Unwanted invitations with openly (explicitly stated) sexual intentions, sexual innuendo in phone calls, letters, emails, and text messages
- › Posters with pin-up models or pornographic images in the work environment

- › Promises of job benefits in return for sexual favors, threats of career disadvantages if sexual favors are denied
- › Deliberate touching that is justified as being “accidental”
- › Requests to engage in sexual activities
- › Exhibitionist activities

AN EXAMPLE



Sexual harassment can be non-verbal, verbal, or physical. The law is very clear: Sexual harassment is any action that could violate a person's dignity, that is perceived as offensive in this sense by the victim, and that the harasser knows to be unwanted.

Folgen für die Betroffenen

Sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt führen bei den Betroffenen zu psychischen wie auch psychosomatischen Problemen, sofern der Übergriff nicht unmittelbar und erfolgreich abgewehrt werden kann. Manchmal jedoch verfügt die belästigte Person über keinerlei Handlungsspielraum, um einer sexuellen Belästigung zu entgehen.

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

- › Der Übergriff trifft die Person unerwartet und führt zu einer momentanen Erstarrung der/des Betroffenen.
- › Die Belästigung geht oft von einer hierarchisch übergeordneten Person aus, die betroffene Person ist nicht in der Lage, aus der hierarchisch unterlegenen Position heraus zu agieren.
- › Die Situation ist von Angst und Abhängigkeit, zB in einer Prüfungssituation, gekennzeichnet.
- › Die betroffene Person unterdrückt ihre eigenen Gefühle, weil sie nicht als empfindlich erscheinen will.

Häufige Reaktionen sind daher:

- › Verschweigen des Vorgefallenen aus Scham oder Angst vor Konsequenzen.
- › Unsicherheit und Einschränkung des eigenen Bewegungsraumes, Rückzug.
- › Gefühle wie Wut, Verzweiflung oder Ärger, die durch erlebte Ignoranz verstärkt werden.

Anmerkung: Eine besonders große Belastung ist es, wenn andere Personen Zeuginnen bzw. Zeugen der Situation sind und den entsprechenden Witz oder das Verhalten nicht als Beleidigung oder Herabwürdigung auffassen. Deren erstaunte Reaktionen, verbunden mit Botschaften wie „Sei doch ein bisschen lockerer“ können die eigene Wut noch verstärken.

- › Passive Gegenwehr – sich unauffällig benehmen, potenziellen Belästigungssituationen aus dem Weg gehen.

Typische Auswirkungen von sexueller Belästigung auf Psyche und Körper:

- › Konzentrationsstörungen
- › Angstzustände, Depressionen
- › Körperliche Beschwerden
- › Leistungseinbrüche
- › Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten
- › Zynismus

Die erste Ansprechstelle für sexuelle Belästigung ist der an der WU eingerichtete **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU können sich auch an die **Betriebsräte** wenden, Studierende an die an der WU eingerichtete **Ombudsstelle für Studierende**. Alle Anfragen werden natürlich streng vertraulich behandelt.

Consequences for the Victim

If victims are unable to successfully defend themselves against assault or offensive behaviors on the spot, sexual harassment and sexualized violence cause lasting psychological and psychosomatic problems. In some cases, there is simply no way for victims to escape or fend off sexual harassment.

An active defense against sexual harassment is difficult and only possible in rare situations, for a variety of reasons:

- › The assault or offensive behavior often takes victims by surprise, leaving them temporarily paralyzed and unable to respond.
- › In many cases, the harassers are persons higher up in the hierarchy and the victim is unable to take appropriate action from a lower hierarchical position.
- › The situation is often characterized by fear and dependency, e.g. in an exam situation.
- › Victims may suppress their feelings because they don't want to be seen as overly sensitive.

This often leads to the following typical reactions:

- › Victims keep silent about what happened because they feel ashamed or are afraid of the consequences.
- › Victims become insecure or reclusive and limit the scope and range of their activities.
- › Feelings of anger, despair, or aggravation, which are worsened by the ignorance and lack of sympathy many victims encounter. Note: Victims suffer particularly intense emotional pressure in cases where other people witness the situation but fail to acknowledge the jokes or behavior in question as degrading or offensive. Unsympathetic reactions shown by witnesses and comments such as, "Just relax and don't be so uptight," can make victims even angrier.

- › Avoidance strategies – keeping a low profile, avoiding situations where further harassment may occur

Typical effects of sexual harassment on psychological and physical health:

- › Difficulty concentrating
- › Anxiety, depression
- › Physical symptoms
- › Reduced performance
- › Limited development perspectives
- › Cynical behavior

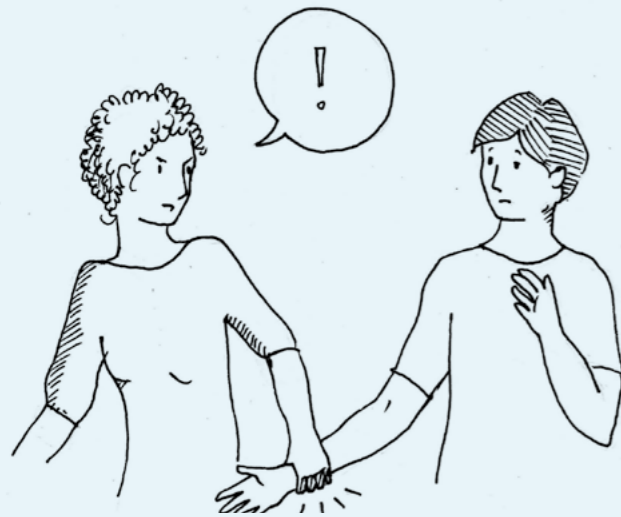
Your first point of contact at WU for matters related to sexual harassment is the **Equal Opportunities Committee**. WU employees can also contact the **staff councils**, and students can get support from the **WU Ombuds Office for Students**. It goes without saying that all inquiries will be kept strictly confidential.

Strategien gegen sexuelle Belästigung

Wenn Sie selbst betroffen sind:

- › Sofern es Ihnen möglich ist: Handeln Sie in der Situation, treten Sie selbstbewusst auf. Gelingt Ihnen ein unmittelbares, erfolgreiches Abwehren nicht: Nehmen Sie die eigenen Gefühle ernst – benennen Sie sich selbst und anderen gegenüber klar, dass Grenzen überschritten wurden und eine Belästigung stattgefunden hat.
- › Schweigen Sie nicht über das Vorgefallene – Schweigen kann als Zustimmung interpretiert werden! Tauschen Sie sich mit Vertrauenspersonen, der Ombudsstelle für Studierende, Kolleginnen und Kollegen und/oder Gleichbehandlungsbeauftragten (alle Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen) aus. Sprechen Sie Ihre eigene Haltung gegenüber dem Belästiger/der Belästigerin an oder sorgen Sie für eine schriftliche Klarstellung.
- › Dokumentieren Sie die Übergriffe schriftlich mit genauer Angabe von Datum, Uhrzeit, Ort, Personen (Protokoll) und lassen Sie, falls möglich, auch einen Zeugen oder eine Zeugin unterschreiben.
- › Bewahren Sie relevante E-Mails oder sonstige Unterlagen, aus denen die Belästigung hervorgeht, auf.
- › Nehmen Sie Beratung und Hilfe innerhalb und außerhalb der WU in Anspruch. Beachten Sie dazu auch die Informationen zu Beratungsstellen und Hilfe innerhalb der WU am Ende dieser Broschüre.
- › Entwickeln Sie mit professioneller Unterstützung Sofortmaßnahmen zur Wiederherstellung der psychischen Stabilität.
- › Klären Sie die weitere Vorgangsweise! Dazu gehört vor allem die Frage, ob weitere Interventionen erwünscht sind und wie diese aussehen können.
- › Loten Sie Ihre rechtlichen Möglichkeiten aus!

BEISPIELE FÜR REAKTIONSMÖGLICHKEITEN



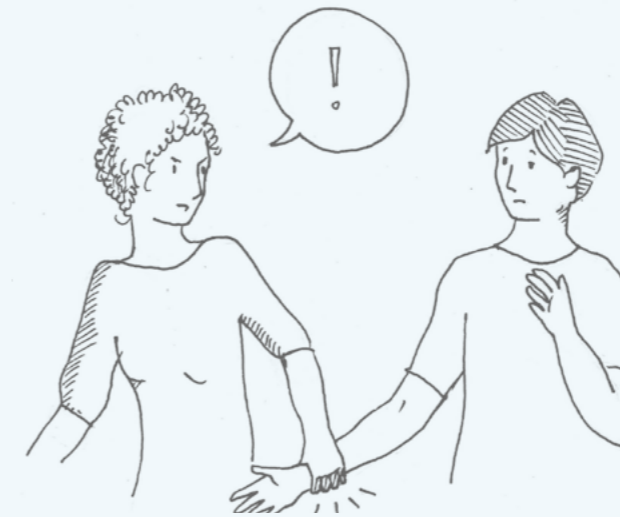
- › Kommentieren Sie eine übergriffige Formulierung und bringen Sie deutlich zum Ausdruck, welche Verhaltensweise bzw. Bemerkung Sie als belästigend empfunden haben.
- › Eine effektive Strategie ist es, die Tat sofort zu benennen und den Täter oder die Täterin aufzufordern, die Übergriffe sofort zu unterlassen. „Lassen Sie das Tätscheln!“ ist dabei besser und wirkungsvoller als „Hören Sie auf damit.“
- › Drohen Sie ihm oder ihr mit möglichen Konsequenzen (Beschwerde, Klage).
- › Bei körperlichen oder sonstigen rechtswidrigen Übergriffen ist eine offensive aktive Gegenwehr wirksam – so ist ein Wegstoßen oder im Notfall auch eine körperlicher Aktion wie eine Ohrfeige ein mögliches Zeichen, dass Sie nicht als hilfloses Opfer wahrgenommen werden. Eine spontane und angemessene Gegenwehr auf eine handgreifliche sexuelle Belästigung gilt als zulässige Notwehr.

Strategies Against Sexual Harassment

What to do if you are the target of sexual harassment:

- › If possible, respond immediately if you are confronted with sexual harassment, and try to react with self-confidence. If you are unable to successfully defend yourself on the spot, you should make sure to acknowledge and respect your own feelings: Clearly communicate to yourself and to others that boundaries have been violated and that you've been harassed.
- › Don't keep quiet about what happened. Keep in mind that silence may be interpreted as consent. Talk to trusted persons, the Ombuds Office for Students, your colleagues or equal opportunities representatives (any member of the Equal Opportunities Committee). Make your position clear to the harasser or prepare a written statement.
- › Prepare a written protocol of what happened, including precise information on when and where the incident happened and who was present. If possible, ask a witness to sign your protocol.
- › Be sure to save any relevant emails or other documents that include evidence of the harassment.
- › Seek professional advice and support at WU and outside the university. See the information on where to get support at WU provided at the end of this brochure.
- › Seek professional help to develop immediate measures for restoring your psychological stability.
- › Formulate a clear position on further steps to be taken. This includes, most importantly, the question of whether you would like to pursue further interventions, and if yes, which kind of interventions.
- › Explore all the different kinds of legal action available to you.

SOME EXAMPLES OF APPROPRIATE RESPONSES



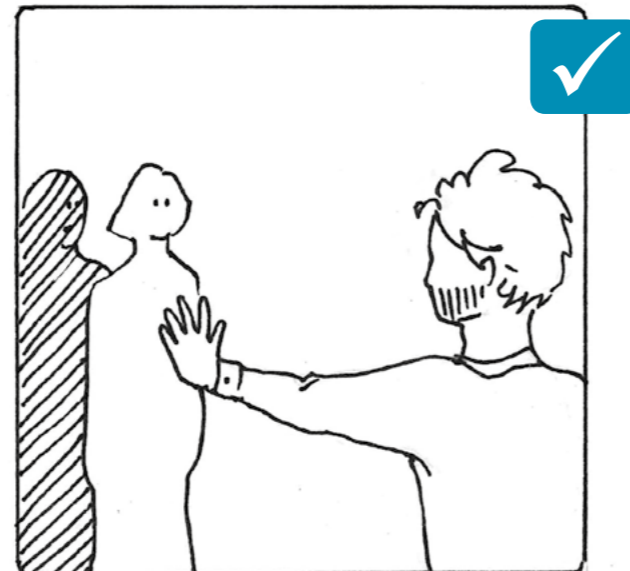
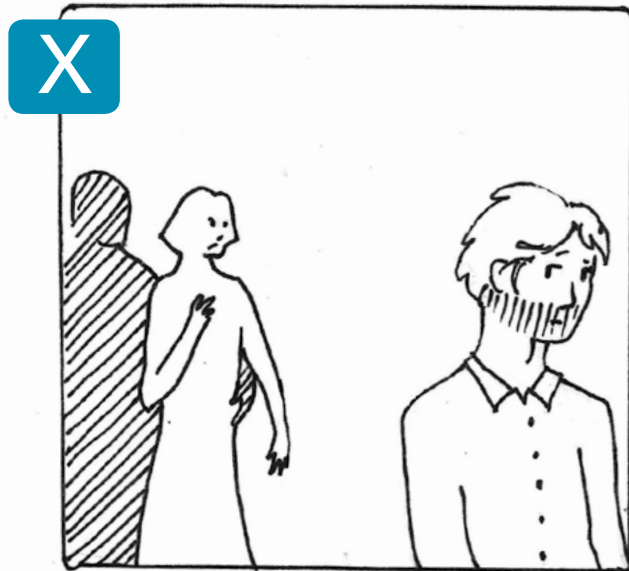
- › Don't let offensive formulations go unremarked. Clearly articulate which behavior or which remarks found offensive.
- › It often helps to immediately name the action and to order the harasser to stop. Be explicit – it's more effective to say, "Stop touching me!" than just to say "Leave me alone!"
- › Make the potential consequences clear to the harasser (official complaint or lawsuit).
- › Physical assaults or harassment can effectively be fought off by aggressive physical defenses: Pushing the harasser away or, in severe cases, counterattacking the assailant with a slap in the face or a similar move can be an effective way to avoid getting caught in the role of a helpless victim. Spontaneous, proportionate physical defenses against physical sexual harassment are recognized by the law as legitimate self-defense.

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

- › Schauen Sie nicht weg!
- › Sprechen Sie Personen, die sexuelle Belästigung ausüben, direkt an und machen Sie sie darauf aufmerksam, welche Verhaltensweisen Sie als belästigend empfunden haben und dass Sie ihr Verhalten nicht dulden.
- › Fordern Sie die belästigende Person auf, die sexuelle Belästigung zu unterlassen und drohen Sie ihr mit möglichen Konsequenzen (zB Gespräch mit den Gleichbehandlungsbeauftragten (alle Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen), mit der/dem Vorgesetzten oder dem Betriebsrat).
- › Kündigen Sie der belästigenden Person an, die Tat anderen zu erzählen.

- › Besprechen Sie mit der/dem Betroffenen, welche Unterstützung sie/er sich wünscht.
- › Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der/des Betroffenen!
- › Wenden Sie sich selbst an Beratungsstellen und informieren Sie sich. Beachten Sie dazu auch die Informationen am Ende dieser Broschüre.
- › Zweifelnd Sie nicht an der Glaubwürdigkeit des Geschäderten!

Wer von sexueller Belästigung weiß und nichts unternimmt, macht sich mitschuldig! Denn auch wenn Bemerkungen, Witze, Gesten oder Berührungen vermeintlich harmlos waren und von vielen Zeuginnen und Zeugen nicht als Belästigung aufgefasst wurden – wenn das Fehlverhalten toleriert wird, wird sich auch in Zukunft daran nichts ändern.

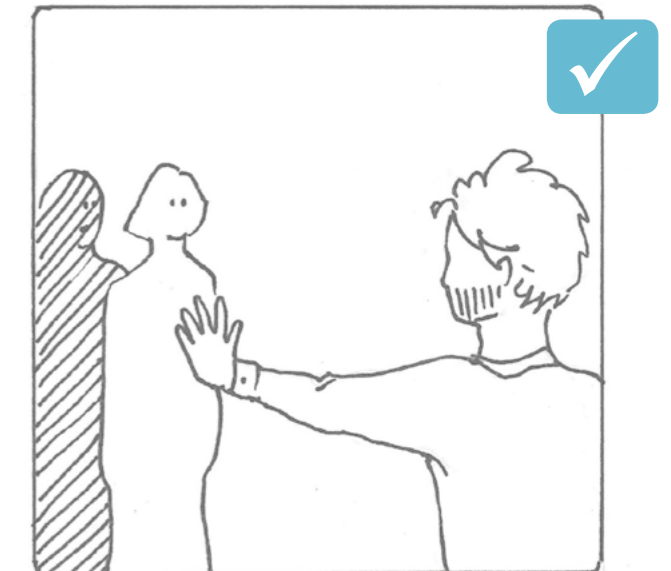
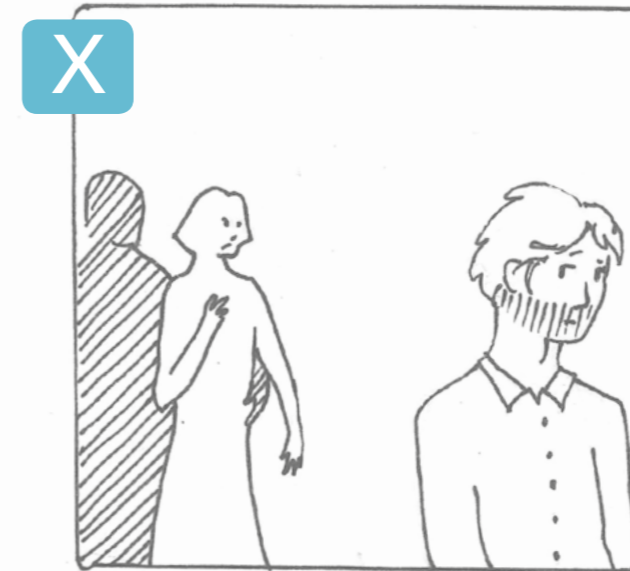


What to do if you have witnessed or heard about a case of sexual harassment:

- › Don't look away!
- › Address the harasser directly and tell him or her which behavior you found offensive. Make it clear that you will not tolerate such behavior.
- › Demand that the harasser stop his or her offensive behavior and point out the potential consequences (e.g. reporting the incident to equal opportunities representatives, i.e. the members of the Equal Opportunities Committee, to the appropriate supervisor, or to the staff council).
- › Tell the harasser that you will inform others about the incident.
- › Talk to the victim to find out which kind of support he or she would like to receive.

- › Don't take any action against the victim's will.
- › Get in touch with the appropriate people, institutions, or units that can provide you with further information. Please see the contacts listed at the end of this brochure.
- › Don't doubt the credibility of the information about the incident that has been shared with you.

Anyone who learns about a case of sexual harassment and does nothing about it becomes complicit in it. Some witnesses may qualify offensive remarks, jokes, gestures, or physical contact as harmless, but if we fail to act against misconduct, it will never go away.



**Wenn Sie unmittelbar verantwortlich sind
(z.B. Vorgesetzte/r, Lehrveranstaltungsleiter/in,
Vertrauensperson)**

Ist es im Rahmen der Fürsorgepflicht wesentlich, dass Sie umgehend aktiv werden, wenn Sie von derartigen Vorfällen Kenntnis erlangen: Sie sind verpflichtet, den Sachverhalt zu erheben und für angemessene Abhilfe zu sorgen.

- › Besprechen Sie mit der/dem Betroffenen, welche Unterstützung sie/er sich wünscht.
- › Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der/des Betroffenen!
- › Zweifelnd Sie nicht an der Glaubwürdigkeit des Geschäderten!
- › Schaffen Sie einen sicheren Gesprächsrahmen und ermutigen Sie die betroffene Person zu weiteren Maßnahmen der Aufarbeitung.

- › Sprechen Sie die Person, von der sexuelle Belästigung ausgeht, direkt an und machen Sie sie darauf aufmerksam, welche Verhaltensweisen als belästigend empfunden wurden und dass Sie ihr Verhalten nicht dulden.
- › Fordern Sie die belästigende Person auf, die sexuelle Belästigung zu unterlassen und drohen sie ihr mit möglichen disziplinären Konsequenzen.
- › Wenden Sie sich bei Bedarf selbst an Beratungsstellen, informieren Sie sich und nehmen Sie professionelle Hilfe bzw. Coaching in Anspruch. Kontaktdaten zu Beratungsstellen innerhalb der WU finden Sie am Ende dieser Broschüre.
- › Nehmen Sie Ihre Vorbildfunktion wahr, sorgen Sie für ein diskriminierungsfreies und belästigungsfreies Studien- und Arbeitsklima, fördern Sie eine Atmosphäre des Respekts und der Wertschätzung und achten Sie als Lehrende/r auf eine angemessene Distanz zu den Studierenden.

**What to do if you are in a position of responsibility
(e.g. a supervisor, course instructor, trusted
contact):**

Your duty of care requires that you act immediately if a case of harassment is reported to you. You are obligated to investigate the issue and take appropriate action.

- › Talk to the victim to find out which kind of support he or she would like to receive.
- › Don't take any action against the victim's will.
- › Don't doubt the credibility of the information about the incident that has been shared with you.
- › Create a safe environment for talking about the issue and encourage the victim to seek help and take further steps to adequately deal with what happened.

- › Address the harasser directly and tell him or her which behavior has been perceived as offensive. Make it clear that you will not tolerate such behavior.
- › Demand that the harasser stop his or her offensive behavior and point out the potential disciplinary consequences.
- › If necessary, get in touch with the appropriate people, institutions, or units that can provide you with support and further information and seek professional help or coaching. Please see the list of contacts at WU at the end of this brochure.
- › Be a role model and create a study and work environment free of discrimination and harassment, foster an atmosphere of mutual respect and appreciation, and, if you're a teacher, make sure to maintain an appropriate distance when dealing with students.

Belästigungen aufgrund anderer Merkmale

Viele Dinge, die hier über sexuelle Belästigung angeführt werden, lassen sich auch auf Belästigungen aufgrund anderer Merkmale, insbesondere der gesetzlich geschützten Merkmale (Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Behinderung) sowie Mobbing übertragen. Unangemessene, oft witzig gemeinte Bemerkungen häufen sich insbesondere im Hörsaal und Studierende beklagen vermehrt, dass sie sich aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert fühlen. Auch im Zuge von Bewerbungsgesprächen können Diskriminierungen, insbesondere aufgrund des Alters, der Religion sowie von Behinderung, stattfinden. Für alle diese Fälle gelten im Wesentlichen dieselben, bereits bei sexueller Belästigung genannten Strategien und werden daher nicht erneut extra angeführt.

Die erste Ansprechstelle auch für Belästigungen und Diskriminierungen aufgrund der gesetzlich geschützten Merkmale Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Behinderung sowie Mobbing ist der an der WU eingerichtete **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU können sich auch an die **Betriebsräte** wenden, Studierende an die an der WU eingerichtete **Ombudsstelle für Studierende**. Alle Anfragen werden natürlich streng vertraulich behandelt. Informationen zum Thema Mobbing gibt es auch in der Personalabteilung, auf deren Website bzw. im Führungskräftehandbuch.

Harassment on Other Grounds

Much of what has been said about sexual harassment so far also applies to bullying and harassment based on other characteristics, in particular those specifically protected by law (age, ethnicity, religion or worldview, sexual orientation, and disability). Inappropriate remarks that are intended to be funny are often heard in classrooms, and there are more and more complaints from students who experience discrimination because of their ethnic background. Discrimination also happens during job interviews, especially on grounds of age, religious affiliation, and disability. Most of the strategies outlined above also apply to these situations, so please see the previous sections for information on how to react in such cases.

The **Equal Opportunities Committee** is your first point of contact at WU for matters related to bullying, harassment, and discrimination on grounds of the characteristics protected by law, i.e. sex, age, ethnicity, religion, worldview, sexual orientation, and disability. WU employees can also contact the **staff councils**, and students can get support from the **WU Ombuds Office for Students**. It goes without saying that all inquiries will be kept strictly confidential. Further information on workplace bullying is also available from the Personnel Office, the Personnel Office web pages, and the supervisors' manual.



Gesetzliche Grundlagen und Vorgaben der WU

Sexuelle Belästigung hat aus rechtlicher Sicht vor allem dienstrechtliche, disziplinarrechtliche, schadenersatzrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen. Für Bedienstete (Beamtinnen und Beamte, „Vertragsbedienstete“ und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Uni-Kollektivvertrag) und Studierende der WU sind insbesondere folgende Rechtsgrundlagen maßgebend:

- › Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GIBG (BGBl 1993/100 idgF)
- › Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BDG 1979 (BGBl 1979/333 idgF)
- › Vertragsbedienstetengesetz 1948, VBG (BGBl 1948/86 idgF)
- › Behinderteneinstellungsgesetz, BEinstG (BGBl 1970/22 idgF)
- › Strafgesetzbuch, StGB (BGBl 1974/60 idgF)
- › Universitätsgesetz 2002, UG (BGBl I 2002/120 idgF)
- › Angestelltengesetz, AngG (BGBl 292/1921 idgF)
- › Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten idgF

Sonstige Vorgaben der WU:

- › Code of Conduct (Verhaltenskodex) der Wirtschaftsuniversität Wien idgF
- › Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien, Anhang 4 zur Satzung idgF

1. DIENSTRECHTLICHE UND DISZIPLINARRECHTLICHE KONSEQUENZEN

1.1. Sexuelle Belästigung als Diskriminierung und Dienstpflichtverletzung

Dienstrechtlich gilt sexuelle Belästigung nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das gem § 44 UG auf alle Universitätsangehörige und Bewerberinnen und Bewerber anzuwenden ist, als **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis (§ 8 B-GIBG). Diese Regelung definiert auch, was dienstrechtlich konkret als verbotene sexuelle Belästigung gilt, und lautet wie folgt:

§ 8 B-GIBG – Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,

2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder

3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Demnach können sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG von Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers/der Dienstgeberin, von Kolleginnen und Kollegen oder von anderen Personen ausgehen, zu denen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis Kontakte bestehen. Sexuelle Belästigung liegt sowohl bei „**aktiven**“ **Belästigungshandlungen** (zB „Grapschen“, körperliches Bedrängen, anzügliche Bemerkungen oder herabwürdigende Darstellungen) als auch bei **Untätigkeit der Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberin** (zB Ignorieren oder Verharmlosen eines Belästigungsverdachts) vor. Beide Formen der sexuellen Belästigung („aktiv“ oder „passiv“) sind gesetzwidrig und stellen daher eine Dienstpflichtverletzung dar (§ 9 B-GIBG).

Applicable Laws and WU Regulations

From a legal perspective, sexual harassment may lead to disciplinary consequences, consequences under employment law, damages, and criminal proceedings. In particular, the following legal regulations apply to WU employees (civil servants, contractual employees, and employees under the Collective Bargaining Agreement for University Staff) and WU students:

- › Federal Equal Treatment Act (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GIBG, Federal Law Gazette no. 1993/100, as amended)
- › Civil Service Employment Act (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BDG 1979, Federal Law Gazette no. 1979/333, as amended)
- › Contractual Employees Act (Vertragsbedienstetengesetz 1948, VBG, Federal Law Gazette no. 1948/86, as amended)
- › Disabled Persons Employment Act (Behinderteneinstellungsgesetz, BEinstG, Federal Law Gazette no. 1970/22, as amended)
- › Austrian Criminal Code (Strafgesetzbuch, StGB, Federal Law Gazette no. 1974/60, as amended)
- › Universities Act (Universitätsgesetz 2002, UG, Federal Law Gazette no. I 2002/120, as amended)
- › Salaried Employees Act (Angestelltengesetz, AngG, Federal Law Gazette no. 292/1921, as amended)
- › Collective Bargaining Agreement for University Staff (Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten), as amended

Other applicable regulations in effect at WU:

- › WU Code of Conduct, as amended
- › WU Plan for the Advancement of Women (Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien), annex 4 of the WU By-Laws (Satzung), as amended

1. CONSEQUENCES UNDER EMPLOYMENT LAW AND DISCIPLINARY CONSEQUENCES

1.1 Sexual Harassment as Discrimination and a Breach of Employees' Duties

From the perspective of employment law, the Federal Equal Treatment Act, which applies to all WU students, faculty, and staff members pursuant to § 44 of the Universities Act, defines sexual harassment as **discrimination on the grounds of sex** in connection with an employment or training relationship (§ 8 of the Federal Equal Treatment

Act). The Federal Equal Treatment Act also defines which specific actions are regarded as prohibited acts of sexual harassment in the context of employment law:

§ 8 of the Federal Equal Treatment Act – Sexual Harassment

(1) Discrimination on the grounds of sex in an employment or training relationship is also present if the employee:

1. Is directly sexually harassed by the employer's respective representative
2. Is discriminated against in situations where the employer's representative intentionally or negligently fails to take appropriate action in reaction to a case of sexual harassment committed by third parties
3. Is sexually harassed by third parties

(2) Sexual harassment is present if a person performs actions related to the sexual sphere which are degrading or intended to be degrading, are unwanted, inappropriate, degrading, insulting, or offensive to the person at which the actions are aimed, and:

1. Create or are intended to create an intimidating, hostile, or humiliating work environment for the person affected

2. Take the affected person's rejection or acceptance of sexual behavior by a representative of the employer or a colleague as a basis for a decision, either explicitly or tacitly, that has consequences for the affected person's access to training or continuing education, employment, continued employment, promotion, or remuneration, or any other decision regarding the employment or training relationship

(3) Ordering someone to sexually harass somebody else also constitutes an instance of discrimination.

According to § 8 of the Federal Equal Treatment Act, sexual harassment can include behavior exhibited by the employer's representatives, colleagues, or other persons with whom an employee interacts in connection with his or her employment. Sexual harassment includes both **active harassment** (e.g. inappropriate touching, unwelcome close physical proximity, sexually suggestive remarks,

Im Falle der Verletzung der Fürsorgepflicht kann also auch die Arbeitgeberin schadenersatzpflichtig werden und es arbeitsrechtliche Folgen für den/die unmittelbare/n Dienstvorgesetzte/n des Belästigers oder der Belästigerin, haben.

Charakteristisch für sexuelle Belästigungen ist, dass die Belästigungshandlungen die Intimsphäre („sexuelle Sphäre“) der Belästigten betreffen und dadurch die Menschenwürde verletzen. Die Würde wird aber auch durch andere geschlechtsbezogene Belästigungen beeinträchtigt, die meist auf Vorurteilen und negativen Rollenzuschreibungen beruhen (§§ 8a, 9 B-GIBG).

1.2. Belästigung aufgrund weiterer gesetzlich geschützter Merkmale als Diskriminierung und Dienstpflichtverletzung

Dienstpflichtverletzungen sind ferner Belästigungen aufgrund **weiterer gesetzlich geschützter Merkmale**: Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung (§§ 16, 16a B-GIBG) und Behinderung (§ 7d BEinstG). Manchmal sind andere Belästigungen aber wiederum mit sexueller Belästigung kombiniert, wenn z.B. eine Muslimin sexuell belästigt wird, weil die Aggression der belästigenden Person durch die Ablehnung religiöser Kleidungsstücke (z.B. islamisches Kopftuch) verstärkt werden kann.

Eine Verletzung der Dienstpflichten bildet schließlich auch Mobbing, ein meist längerfristiges systematisch ausgrenzendes Verhalten, das auch in Belästigungshandlungen bestehen oder mit ihnen zusammentreffen kann. § 43a BDG normiert ein Mobbingverbot und verpflichtet die Beamtinnen und Beamten zu einem achtungsvollen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Das gesetzliche Mobbingverbot gilt auch für „Vertragsbedienstete“ (§ 5 VBG). Der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten sieht eine Ermächtigung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Vorkehrungen zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing vor (§ 4 Z 2, § 9 Abs 5 Uni-KollV).

1.3. Belästigung widerspricht den Verhaltensleitlinien der WU

Die an der WU vorherrschenden Prinzipien sind u.a. in der aktuellen Mission zusammengefasst, die für ein

funktionierendes Miteinander geltenden Verhaltensrichtlinien sind im Code of Conduct, in der Broschüre we@WU sowie in der Satzung (Frauenförderungsplan) festgehalten.

Der **Code of Conduct** der WU enthält Verhaltensleitlinien, in denen die Missbilligung von Belästigungen und Mobbing klar zum Ausdruck kommt. Diese Leitlinien beziehen sich nicht nur auf den Umgang unter Universitätsangehörigen und externen Lehrbeauftragten, sondern schließen auch das Verhalten gegenüber den Studierenden ein. Besonders strenge Maßstäbe werden bei Führungskräften im Verhältnis zu den in einem Weisungs- und Abhängigkeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angelegt. Ebenso haben Lehrende eine angemessene persönliche Distanz zu Studierenden zu wahren. Speziell an Studierende richtet sich die Broschüre **we@WU**. Darin findet sich eine „Verhaltensanleitung“ für ein gelungenes Miteinander an der WU.

Im **Frauenförderungsplan** der WU wird betont, dass sexuelle Belästigung, geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing an der WU nicht toleriert werden und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen (Präambel).

Präventionsmaßnahmen gegen solche Verhaltensweisen sollen zur Wahrung der persönlichen Würde und menschengerechten Arbeitsbedingungen im Rahmen eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfelds beitragen (§ 3 Pkt 6, § 44 FFP WU). Belästigungen und Mobbing verletzen Persönlichkeitsrechte und werden daher von der WU nicht geduldet. Alle Universitätsangehörigen, insbesondere jene mit Leitungsaufgaben, sind daher in ihrem Arbeitsbereich für das Unterbleiben von Belästigungen und Mobbing verantwortlich. Zu den konkreten Maßnahmen der WU gegen solche Verfehlungen zählen auch die Beratung und Unterstützung von Einzelpersonen und Gremien im Umgang mit belästigenden oder sexistischen Vorfällen und Mobbing. Betroffenen werden kostenlose Beratung und Hilfe angeboten (§ 45 FFP WU).

Die erste Ansprechstelle in allen diesen Angelegenheiten ist der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** (§ 42 UG, § 46 ff FFP WU). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU können sich auch an die **Betriebsräte für das wissenschaftliche und allgemeine Personal** wenden, Studierende an die **Ombudsstelle für Studierende**.

degrading images) and **failure to act on the part of the employer's representatives** (e.g. ignoring or playing down a suspected case of sexual harassment). These two forms of sexual harassment (“active” and “passive”) are both illegal and constitute a **breach of employees' duties** (Dienstpflichtverletzung pursuant to § 9 of the Federal Equal Treatment Act). This means that in the case of a breach of the duty of care, the employer may be liable for damages, and the harasser's immediate supervisor may face consequences under employment law.

One of the main characteristics of sexual harassment is that the offensive behavior is related to the victim's intimate life (“sexual sphere”) and thus violates the victim's human dignity. However, a person's human dignity may also be violated by other types of harassment related to sex and gender, usually involving prejudice and the attribution of negative gender roles (§§ 8a, 9 of the Federal Equal Treatment Act).

1.2. Harassment due to Other Protected Characteristics as Discrimination and Breach of Employees' Duties

Harassment due to **other characteristics specifically protected by law** also constitutes a violation of employees' duties. These characteristics are age, ethnicity, religion, worldview, sexual orientation (§§ 16, 16a of the Federal Equal Treatment Act) and disability (§ 7d of the Disabled Persons' Employment Act, Behinderteneinstellungsgesetz, BEinstG). Sometimes, people experience sexual harassment in combination with other types of harassment, for instance if a Muslim woman is sexually harassed by someone whose aggression may be intensified by his opposition to religious clothing (e.g. the hijab).

Workplace bullying (also known as mobbing), i.e. systematic behavior aimed at excluding or ostracizing others, usually over an extended period of time, also constitutes a breach of employees' duties. Mobbing may include or occur in combination with harassment. § 43a of the Civil Service Employment Act formulates a ban on mobbing and obligates civil servants to treat each other with respect and to refrain from discrimination. This ban on mobbing also applies to contractual employees (§ 5 of the Contractual Employees Act). The Collective Bargaining Agreement for University Staff (§ 4, item 2 and § 9 (5) of

the Collective Bargaining Agreement for University Staff) allows for specific operational agreements to be concluded to avoid and deal with cases of workplace bullying.

1.3. Harassment as a Violation of WU's Code of Conduct

The main principles WU is committed to are laid down in the current Mission Statement and other documents. Rules and standards of responsible and ethical behavior at WU are specified in the WU Code of Conduct, the we@WU brochure, and the WU By-Laws (Plan for the Advancement of Women).

The WU **Code of Conduct** defines standards of behavior that clearly exclude any form of harassment and bullying. These rules of conduct not only regulate how faculty, staff members, and external lecturers should treat each other, but also apply to the behavior of WU representatives towards students. Particularly strict standards apply to the relationship of subordination and dependency between supervisors and their employees. Teachers are obligated to maintain an appropriate personal distance from students. The **we@WU** brochure is aimed particularly at students. It defines standards of behavior for ensuring a positive and productive climate at WU.

WU's **Plan for the Advancement** of Women stresses that WU does not tolerate sexual and gender-related harassment and bullying, and that such behavior will result in the appropriate legal consequences (preamble).

WU is taking measures to prevent harassment and offensive behavior to protect the personal dignity of its employees, guarantee just and fair working conditions with respect to human dignity, and create a safe and enjoyable working environment where each employee's health, safety, and dignity are respected (§ 3 (6), § 44 of the Plan for the Advancement of Women). Harassment and bullying violate people's personal rights and have no place at WU. It is the responsibility of all WU faculty and staff members, especially those working as supervisors, to prevent harassment and bullying in their respective areas of work. The specific measures WU is taking to combat misconduct include advice, counseling services, and support for individuals, units, and groups who have to deal with harassment, sexist incidents, and workplace bullying. WU offers free counseling and assistance to the

1.4. Rechtsfolgen

Nach der geltenden Rechtslage sind sexuelle Belästigungen, aber auch alle übrigen angeführten Belästigungsformen und Mobbing durch Bedienstete der WU nach den jeweils einschlägigen dienstrechtlichen – und bei Beamtinnen und Beamten auch nach den disziplinarrechtlichen – Vorschriften zu verfolgen (§ 9 B-GIBG, §§ 20, 91 ff BDG). Die konkreten **Rechtsfolgen** (zB Ermahnung, Schadenersatz, Verweis, Geldbuße, Geldstrafe, Kündigung oder sogar Entlassung) hängen von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Schwere der Verfehlung und ihrer Folgen für die Betroffenen. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz normiert bei sexuellen (und anderen) Belästigungen Schadenersatzansprüche der belästigten gegenüber der belästigenden Person und unter Umständen auch gegenüber der Universität, wenn deren Vertreterinnen und Vertreter bei Belästigung keine „angemessene Abhilfe“ für die Betroffenen geleistet haben (§ 19 B-GIBG iVm § 44 UG).

Der **Schadenersatz beträgt mindestens 1.000 Euro**, höhere Ersatzbeträge müssen der Schwere der Belästigung angemessen sein (§§ 19, 19b B-GIBG). Die Frist zur Geltendmachung von Schadenersatz wegen sexueller Belästigung, anderer Belästigungsformen oder Mobbing beträgt **drei Jahre** (§ 20 Abs 2 B-GIBG, § 1489 ABGB). Die Universität kann aber von sich aus einen Verjährungsverzicht aussprechen, dh auch länger zurückliegende Fälle können behandelt werden.

Der **Beweis** sexueller Belästigungen und der übrigen Belästigungsformen ist in der Praxis meistens sehr schwierig. Daher sieht das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine Erleichterung der Beweisführung für die vermutlich belästigte Person vor (nicht jedoch für andere Mobbingopfer). Eine Belästigung muss von ihm/ihr in einem Rechtsstreit glaubhaft gemacht werden; dh es muss mehr für als gegen das Vorliegen einer Belästigung sprechen (überwiegende Wahrscheinlichkeit der behaupteten Belästigung anstatt der im Allgemeinen notwendigen hohen Wahrscheinlichkeit).

Allfällige weitere Rechtsfolgen hängen vom **dienstrechtlichen Status der Beschäftigten** als Beamtinnen und Beamte, „Vertragsbedienstete“ oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Uni-Kollektivvertrag ab. Bei Bediensteten mit **Beamtinnen- oder Beamtenstatus** sind

beispielsweise die Fragen, ob eine sexuelle Belästigung Disziplinarstrafen wie eine Ermahnung, einen Verweis, eine Geldbuße bzw. Geldstrafe rechtfertigt oder einen Entlassungsgrund darstellt, nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz zu beurteilen (§§ 20, 91 ff BDG). Dem Disziplinarrecht für Beamtinnen und Beamte entsprechende Vorschriften bestehen weder für „Vertragsbedienstete“ noch für dem Uni-Kollektivvertrag unterliegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sexuelle und andere Belästigungen sowie Mobbing stellen aber auch bei diesen Beschäftigtengruppen Pflichtverletzungen dar und können daher bei entsprechendem Gewicht eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Dienstgeber / die Dienstgeberin. Für „**Vertragsbedienstete**“ gelten die Kündigungs- und Entlassungsgründe nach dem VBG. Eine Kündigung kommt zB bei einer gröblichen Verletzung der Dienstpflichten in Betracht (§ 32 Abs 2 Z 1 VBG).

Eine besonders schwere Dienstpflichtverletzung bildet sogar einen Entlassungsgrund. Ähnlich ist die Rechtslage für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Uni-Kollektivvertrag**. Die Kündigungsvoraussetzungen (Fristen und Termine) regelt der Kollektivvertrag selbst (§§ 21, 22 Uni-KollV). Sogar in Fällen des erweiterten Kündigungsschutzes, der auch Kündigungsgründe voraussetzt, rechtfertigen gröbliche Pflichtverletzungen die Kündigung, sofern nicht bereits eine Entlassung in Frage kommt. Die Entlassungsgründe legt der Uni-Kollektivvertrag nicht selbst fest, sondern verweist dazu auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen (§ 23 Uni-KollV). In den meisten Fällen werden die Entlassungsgründe nach dem Angestelltengesetz anzuwenden sein, insbesondere Vertrauensunwürdigkeit, Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen (§§ 25, 27 AngG).

Allfällige weitere Rechtsfolgen, zB ob eine sexuelle Belästigung Disziplinarstrafen wie eine Ermahnung, einen Verweis, eine Geldbuße bzw. Geldstrafe rechtfertigt oder einen Kündigungs- oder Entlassungsgrund darstellt, sind nach dem für den Belästiger oder die Belästigerin geltenden Dienstrecht zu beurteilen.

2. Strafrechtliche Konsequenzen

In besonders schwerwiegenden Fällen, vor allem bei Anwendung körperlicher Gewalt und Zwang, können

victims of such behavior (§ 45 of the Plan for the Advancement of Women).

Your first point of contact at WU for all these matters is the **Equal Opportunities Committee**. (§ 42 of the Universities Act, § 46 ff of the Plan for the Advancement of Women). WU employees can also contact the **academic and administrative staff councils**, and students can get support from the **WU Ombuds Office for Students**.

1.4. Legal Consequences

Under the applicable legal regulations, acts of sexual harassment – as well as all other forms of harassment and bullying described above – committed by WU employees are subject to the appropriate legal consequences under employment law and, in the case of civil servants, also under disciplinary law (§ 9 of the Federal Equal Treatment Act; §§ 20 and 91 ff of the Civil Service Employment Act). The specific **legal consequences** (e.g. reprimands, damages, formal warnings, fines, termination of employment, or even dismissal without notice) depend on the specifics of each case, particularly the severity of the misconduct and the consequences suffered by the victim. Under the Federal Equal Treatment Act, victims of sexual (and other types of) harassment are entitled to claim damages from the harasser or, in certain cases, even from the university, if the university's representatives have failed to take appropriate steps to remedy the situation (§ 19 of the Federal Equal Treatment Act in combination with § 44 of the Universities Act).

Pursuant to these regulations, applicable **damages** start at **€ 1,000**. Higher claims must be proportional to the severity of the harassment experienced (§§ 19, 19b of the Federal Equal Treatment Act). Damages must be claimed within **three years** of the date when the harassment occurred (§ 20 (2) of the Federal Equal Treatment Act, § 1489 of the Austrian Civil Code (ABGB)). However, the university may also decide to waive this limitation so that damages may also be imposed for cases that occurred longer ago.

In real-life situations, it is usually very **hard to prove** sexual and other types of harassment. For this reason, the Federal Equal Treatment Act includes regulations that relax the burden of proof for alleged victims of harassment (but not for victims of other types of bullying). The

victim has to provide credible evidence that she or he suffered sexual harassment. The allegations must be credible in the sense that there must be more evidence for than against the alleged instance of harassment (requirement of reasonable probability rather than the standard of high probability that is generally applied).

Any additional legal consequences that may apply depend on the **employment status of the harasser**, i.e. on whether he or she is a civil servant, contractual employee, or an employee under the Collective Bargaining Agreement for University Staff. In the case of harassers who have **civil servant status**, for instance, the Civil Service Employment Act provides the legal basis for deciding whether the misconduct warrants disciplinary measures such as a reprimand, warning, or fine, or even dismissal (§§ 20, 91 ff of the Civil Service Employment Act). This disciplinary legislation applies only to civil servants, and there are no analogous regulations for contractual employees and employees under the Collective Bargaining Agreement for University Staff. However, sexual and other types of harassment and workplace bullying also constitute a violation of employees' duties for these groups of employees and, depending on the severity of the misconduct, may lead to the termination of the employment contract. Contractual employees are subject to the grounds for dismissal specified in the **Contractual Employees Act**. Pursuant to this act, employees may for instance be dismissed if they have grossly violated their duties as employees (§ 32 (2), item 1 of the Contractual Employees Act).

Particularly severe violations of employees' duties may even result in dismissal without notice. Similar regulations apply to employees under the **Collective Bargaining Agreement for University Staff**. The criteria for the termination of employment (notice periods and deadlines) are specified in the Collective Bargaining Agreement (§§ 21, 22). Severe violations of employees' duties warrant termination of the employment even in cases where the employee is subject to special protection against dismissal requiring that specific reasons be given for the dismissal – this applies in cases where the misconduct in question does not constitute sufficient grounds for a dismissal without notice. The Collective Bargaining Agreement does not specify in detail which criteria warrant a dismissal, it merely includes a broad reference to the general legal provisions that apply (§ 23 of the Collective Bargaining Agreement for University Staff).

sexuelle Belästigungen und vergleichbare Verhaltensweisen auch gerichtlich strafbar sein. Einschlägig sind insbesondere die Straftatbestände **bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung** nach dem Strafgesetzbuch, wie zB Vergewaltigung (§ 201 StGB), geschlechtliche Nötigung (§ 202 StGB) und Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses (§ 212 StGB). Wegen **sexueller Belästigung** ist gem § 218 Abs 1 StGB strafbar, wer eine Person „durch eine geschlechtliche Handlung“ an ihr oder vor ihr „unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen“, belästigt. Solchen Belästigerinnen und Belästigern drohen Geldstrafen oder Freiheitsstrafen bis zu zwei Jahren. Im Zusammenhang mit Belästigungen können aber auch andere gegen die körperliche Integrität oder die Ehre gerichtete Straftaten begangen werden, wie zB **Körperverletzung** (§ 83 StGB), gefährliche Drohung (§ 107 StGB), beharrliche Verfolgung („Stalking“, § 107a StGB) oder **Beleidigung** (§ 115 StGB).

Eine Verurteilung wegen einer dieser Straftaten hängt davon ab, ob die Staatsanwaltschaft im konkreten Fall Anklage erhebt und der **Strafprozess** mit einem Schuldspruch für den/die Angeklagte/n endet. In manchen Fällen, wie zB bei sexueller Belästigung (§ 218 Abs 3 StGB), setzt die Strafverfolgung auch eine Ermächtigung der belästigten Person voraus. Dienstrechtlich kann die rechtskräftige Verurteilung wegen bestimmter schwerer Straftaten (zB wegen Vergewaltigung) auch die **Beendigung des Dienstverhältnisses** nach sich ziehen (§ 27 Abs 1 StGB, § 20 Abs 1, § 95 BDG, §§ 32, 34 VBG, §§ 25, 27 AngG, §§ 21 bis 23 Uni-KollV).



In most cases, the criteria for dismissal pursuant to the Salaried Employees Act apply, particularly untrustworthiness, physical assault, immoral behavior, and behavior that severely damages the honor of others (§§ 25, 27 of the Salaried Employees Act).

The specific employment regulations that apply to each respective harasser provide the legal basis for deciding whether the misconduct warrants further legal consequences, e.g. disciplinary measures such as a reprimand, warning, or fine, or even dismissal.

2. Consequences under Criminal Law

In very severe cases, particularly those involving physical violence and coercion, sexual harassment and similar behavior may also be punishable under criminal law. In particular, such behavior may be punishable as a **criminal offense against a person's sexual integrity and autonomy** as defined in the Austrian Criminal Code, e.g. rape (§ 201 of the Criminal Code), sexual coercion (§ 202), and abuse of a position of authority (§ 212).

According to § 218 (1) of the Austrian Criminal Code, a person commits sexual harassment if he or she performs a sexual activity on or in front of another person under circumstances where this activity is likely to cause justified irritation in the victim. Harassers who commit such offenses may face fines or prison sentences of up to two years. Harassment may go hand in hand with other criminal offenses against a person's physical integrity or honor, including for instance **battery** (§ 83), menacing threat (§ 107), stalking (§ 107a), or **insult** and **assault** (§ 115).

Harassers only receive a court sentence for one of these offenses if the appropriate public prosecutor decides to press charges and the defendant is found guilty in a **trial**. Under certain circumstances, for instance in the case of sexual harassment (§ 218 (3) of the Criminal Code), the alleged harasser may only be prosecuted if the victim approves. As far as employment law is concerned, an effective court sentence for certain felonies (e.g. rape) may also lead to the **termination of the perpetrator's employment contract** (§ 27 (1) of the Criminal Code, § 20 (1), § 95 of the Civil Service Employment Act, §§ 32, 34 of the Contractual Employees Act, §§ 25, 27 of the Salaried Employees Act, §§ 21 through 23 of the Collective Bargaining Agreement for University Staff).

Beratung und Hilfe innerhalb der WU

Die unten angeführten Anlaufstellen sind Anlaufstellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und/oder Studierende.

Für ALLE Angehörigen der Universität:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien,
Gebäude D1, 2. Stock

Tel.: +43 (0)1/31336/5799 oder 5116,

E-Mail: ak-gleich@wu.ac.at

www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/equaltreatment/der-arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/

- › Beratung und Information
- › Rechtliche Informationen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- › Informieren über Möglichkeiten von psychologischer Unterstützung
- › Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- › Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen der Universität oder der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist erste Anlaufstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch Studierende. Er unterstützt, berät und informiert Betroffene, Zeuginnen und Zeugen sowie Führungskräfte. Alle Anfragen werden absolut vertraulich behandelt. Bei Bedarf und im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen zieht der Arbeitskreis weitere Expertinnen und Experten aus folgenden Einrichtungen zur Klärung hinzu: Betriebsrat für allgemeines oder wissenschaftliches Personal, Schiedskommission der WU Wien, Referat für Gleichbehandlungsfragen der HochschulInnenenschaft an der WU Wien, Bundes-Gleichbehandlungskommission.

WEITERE UNIVERSITÄRE STELLEN

Für Angehörige des allgemeinen Personals:

Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal

- › Beratung und arbeitsrechtliche Informationen
- › Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- › Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen (zB AK und ÖGB)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien,
Gebäude AD, Erdgeschoß

Tel.: +43 (0)1/31336/4845,

E-Mail: betriebsrat@wu.ac.at

www.wu.ac.at/structure/lobby/betriebsrat

Für Angehörige des wissenschaftlichen Personals:

Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal

- › Beratung und arbeitsrechtliche Informationen
- › Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- › Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen (zB AK und ÖGB)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien,
Gebäude AD, Erdgeschoß

Tel.: +43 (0)1/31336/5640,

E-Mail: wiss.betriebsrat@wu.ac.at

www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/workscouncilacademic/

Für Studierende:

Ombudsstelle für Studierende

- › Beratung und Information bei studienbezogenen Beschwerden, Anliegen und Konflikten
- › Besprechung und Planung der weiteren Vorgehensweise
- › Bei Bedarf Hinzuziehen weiterer Einrichtungen

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien,
Gebäude LC, 2. Stock

Tel.: +43 (0)1/31336/5041,

E-Mail: herbert.loicht@wu.ac.at

www.wu.ac.at/universitaet/organisation/dienstleistungseinrichtungen/studiensupport/ombudsstelle-fuer-studierende/

HochschulInnenenschaft an der WU Wien (ÖH WU)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien,
Gebäude SC

Tel.: +43 (0)1/31336/4861,

E-Mail: oeh@oeh-wu.at

<https://oeh-wu.at/vertretung/deine-oeh-wu>

Advice and Support at WU

Below you find a list of contacts at WU which employees and students can turn to for help and support.

For WU faculty, staff, and students:

Equal Opportunities Committee (AKG)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna,
D1 building, level 2

Tel.: +43 (0)1/31336/5799 or 5116

Email: ak-gleich@wu.ac.at

www.wu.ac.at/en/the-university/organizational-structure/representative-groups/equal-opportunities-committee/the-eocs-members/

- › Advice and information
- › Legal information with regard to sexual harassment
- › Information on how to obtain psychological support and counseling
- › Consultations for planning further steps to be taken
- › If necessary, establishing contact with other WU units or the Federal Equal Treatment Commission (Bundes-Gleichbehandlungskommission)

The Equal Opportunities Committee serves as a first point of contact for WU employees and students. It offers support, advice, and information to victims and witnesses of harassment and discriminatory behavior and also to supervisors. All inquiries are kept absolutely confidential. If necessary for dealing with the incident and if the victim approves, the Equal Opportunities Committee will also enlist the support of other experts from the following groups, bodies, and institutions: the Academic and Administrative Staff Councils, the WU Arbitration Board, the equal opportunities office of the Austrian Students' Union (ÖH) at WU, the Federal Equal Treatment Commission.

OTHER IMPORTANT CONTACTS AT WU

For members of the administrative staff:

Administrative Staff Council

- › Advice and information on matters related to employment law
- › Consultations for planning further steps to be taken
- › If necessary, establishing contact with other institutions (e.g. Chamber of Labor, Austrian Trade Union Federation)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna,
AD building, ground floor

Tel.: +43 (0)1/31336/4845

Email: betriebsrat@wu.ac.at

www.wu.ac.at/structure/lobby/betriebsrat

The content on this page is currently available in German only

For members of the academic staff:

Academic Staff Council

- › Advice and information on matters related to employment law
- › Consultations for planning further steps to be taken
- › If necessary, establishing contact with other institutions (e.g. Chamber of Labor, Austrian Trade Union Federation)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna,
AD building, ground floor

Tel.: +43 (0)1/31336/5640

Email: wiss.betriebsrat@wu.ac.at

www.wu.ac.at/en/the-university/organizational-structure/representative-groups/workscouncilacademic/

The content on this page is currently available in German only

For students:

WU Ombuds Office for Students

- › Advice and information with regard to study-related complaints, problems, and conflicts
- › Consultations for planning further steps to be taken
- › If necessary, establishing contact with other units or institutions

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna,
LC building, level 2

Tel.: +43 (0)1/31336/5041

Email: herbert.loicht@wu.ac.at

www.wu.ac.at/en/the-university/organizational-structure/service-units/study-support/ombuds-office-for-students/

Austrian Students' Union at WU (ÖH WU)

Campus WU, Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna,
SC building

Tel.: +43 (0)1/31336/4861

Email: oeh@oeh-wu.at

<https://oeh-wu.at/vertretung/deine-oeh-wu>

The content on this page is currently available in German only

Literatur- / Quellenverzeichnis

Literature / References

Bundesministerium für Frauen und Bildung (2014): Frauen haben Recht(e).
www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/9/9/2/CH1553/CMS1481105369959/frauen_haben_rechte.pdf (5.6.2018)

freier Zusammenschluss von studentInnenschaften [fzs] eV (Hrsg) (2007): Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung – Informationen und Gegenstrategien, Berlin

Groll, Tina (2013). Wie man sich würdevoll gegen Herrenwitze wehrt. In: Zeit online.
<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-01/sexuelle-belaestigung-herrenwitze> (8.9.2015)

Holzbecher, Monika (1996). Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus. In: Bußmann, Hadumod / Lange, Katrin (Hrsg): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Universitäten, S. 20-35, München

Medizinische Universität Innsbruck (2014): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Information für Studierende.
https://www.i-med.ac.at/ak_gleichbehandlung/files/SB_Studierende.pdf (8.9.2015)

Stadt Salzburg, Frauenbüro (2009). Nein zu sexueller Belästigung.
http://www.uni-salzburg.at/fileadmin/oracle_file_imports/1723278.PDF (8.9.2015)

Universität Wien (2011): Sexuelle Belästigung.
http://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Broschuere_Sexuelle_Belaestigung.pdf (8.9.2015)

Kontakt / Contact Information

Die Broschüre soll durch Ihre Anregungen und Ideen weiterentwickelt werden.
Senden Sie bitte Ihre Rückmeldungen an: ak-gleich@wu.ac.at.

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Wirtschaftsuniversität Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien
Für den Inhalt verantwortlich: Edeltraud Hanappi-Egger, Harald Badinger, Michael Lang, Edith Littich, Stefan Pichler

vorbehaltlich Satz- und Druckfehler

Konzeption und Redaktion: Charlotte Khan, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), in Zusammenarbeit mit Sonja Lydtin, Stabstelle Gender & Diversity Policy, Julia Eichinger (Teil Rechtliche Situation und gesetzliche Grundlagen), den Betriebsrätinnen für das wissenschaftliche und allgemeine Personal sowie der Ombudsstelle für Studierende.

In Anlehnung an die Broschüre der Universität Wien, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, 2011.

Grafik: Doris Steiner, studio5.at / Illustration: Sarah Knaus

We would like to use your comments and ideas to expand and update this brochure.
Please send your feedback to ak-gleich@wu.ac.at.

COPYRIGHT INFORMATION

Editor: WU (Vienna University of Economics and Business), Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna
Responsible for the content: Edeltraud Hanappi-Egger, Harald Badinger, Michael Lang, Edith Littich, Stefan Pichler

WU is not responsible for typographical and printing errors.

Devised and edited by: Charlotte Khan, Equal Opportunities Committee (AKG), in collaboration with Sonja Lydtin, Gender & Diversity Office, Julia Eichinger (sections on the legal situation and the applicable legal regulations), the members of the Academic and Administrative Staff Councils, and the WU Ombuds Office for Students.

Partly based on the brochure on sexual harassment published by the University of Vienna's Equal Opportunities Working Group (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) in 2011.

Design: Doris Steiner, studio5.at | Illustrations: Sarah Knaus

