

BELÄSTIGUNGSSCHUTZ AN UNIVERSITÄTEN



INFORMATIONEN DES AKG

machtmissbrauch

einschüchterung

pornografische bildschirmschoner

anzügliche witze

telefonterror

herabsetzende äusserungen

pin-ups am arbeitsplatz

anzügliche bemerkungen

demütigung

androhung beruflicher nachteile
bei sexueller verweigerung

e-mails mit sexuellen inhalten

hinterherpfeifen

diskriminierung

entwürdigung

verwendung sexistischen lehrmaterials

WIR SIND FÜR SIE DA!

INHALT

Das Grundproblem	3
Belästigung im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	5
Sexuelle Belästigung	5
Andere Belästigungstatbestände	7
Rechtsfolgen	9
(Sexuelle) Belästigung an der Universität	10
Mögliche Auswege und Gegenstrategien	10
Was Betroffene tun können	10
Und wie ist es mit meinem eigenen Verhalten?	11
Jemand wird belästigt – was kann ich tun?	12
An wen können sich Angehörige der Universität Innsbruck, die von Belästigung betroffen sind, wenden?	13
Literatur	15

ABKÜRZUNGEN:

- AKG: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
B-GlBG: Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
(BGBl 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl I 65/2015)
FFP: Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck
UG 2002: Universitätsgesetz 2002
(BGBl I 120/2002, zuletzt geändert durch BGBl I 131/2015)

IMPRESSUM:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
Innrain 52
A-6020 Innsbruck
<http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/>
Redaktion: Mag. Dr. Sabine Engel

Belästigungen (non-)verbaler oder körperlicher Art verletzen die persönliche Würde der davon betroffenen Menschen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen setzt sich dafür ein, dass die Universität ein Arbeits- und Studienumfeld bietet, in dem die persönliche Integrität ihrer Angehörigen respektiert wird. Wir versuchen, im Umgang mit (sexueller) Belästigung zu sensibilisieren und aufzuklären und bieten Beratung und Begleitung für Betroffene an.

DAS GRUNDPROBLEM

WAS BEDEUTET „BELÄSTIGUNG“?

Darunter wird eine unerwünschte Verhaltensweise verstanden, die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist, und die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für diese Person schafft.

WER BELÄSTIGT?

Belästigungen können durch Vorgesetzte, Kollegen und Kolleginnen, Studierende aber auch durch universitätsfremde Personen erfolgen.

WARUM KOMMT ES ZU BELÄSTIGUNG?

Belästigung ist eine Form von psychischer und oft auch physischer Gewalt, die wie auch andere Formen der Diskriminierung mit Machtverhältnissen zu tun hat. Eine Person versucht, Macht und Überlegenheit zu demonstrieren, indem sie die Würde einer anderen Person verletzt.

WAS VERUNSICHERT BEI DER AUSEINANDERSETZUNG MIT BELÄSTIGUNG?

(Sexuelle) Belästigung gilt auch innerhalb der Universität nach wie vor vielfach als tabuisiertes Thema. Gerade im universitären Umfeld herrscht häufig die Illusion, dass (sexuelle) Belästigung im akademischen Bereich so gut wie nie

vorkomme. Hinzu kommt eine oft nur marginal ausgeprägte Tradition der Universitäten im Umgang mit Fragen von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch. Auch generell wird das Thema (sexuelle) Belästigung nach wie vor gern verdrängt. Werden einzelne Übergriffe bekannt, werden diese verharmlost oder bagatellisiert. Mit Aussagen wie „Es ist ja nichts Gravierendes geschehen“ oder „Da muss sicher ein Missverständnis vorliegen, XY hat das sicher nicht so gemeint“ versuchen Verantwortliche und Personen im Umfeld, die Situation zu beschönigen und das Problem zu negieren.

Andererseits ist die Auseinandersetzung mit dieser Thematik von einer ganzen Reihe von Vorurteilen und Verunsicherungen überschattet. Vielfach wird die Belästigung unbewusst oder auch ganz bewusst fälschlich mit einem kollegialen, lockeren Umgang gleichgesetzt. – „Darf ich jetzt also Kollegin XY kein harmloses Kompliment mehr machen, ohne gleich als Belästiger dazustehen?“

WAS FÄLLT NICHT UNTER (SEXUELLE) BELÄSTIGUNG?

- Sympathie oder sexuelle Anziehung, die auf Gegenseitigkeit beruht
- der Flirt oder die Liebesbeziehung im beiderseitigen Einverständnis
- ein freundschaftliches, vertrautes Arbeitsklima oder zufällige Berührungen
- ein lockerer Umgangston unter Universitätsangehörigen, der von allen Beteiligten als akzeptabel und angebracht empfunden wird

HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

Ich wurde belästigt – aber wie soll ich das beweisen?

Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Belästigungstatbestand beruft, hat sie diesen lediglich glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es dann, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm/ihr im Gegenzug glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Das heißt, Sie müssen lediglich glaubhaft machen, dass Sie belästigt wurden. Die Beweislast, dass keine Belästigung erfolgt ist, trifft den Belästiger oder die Belästigerin (Beweislastumkehr). Betroffene sollten sich daher auch nicht von Drohungen der belästigenden Person mit Klagen (z. B. wegen übler Nachrede oder Kreditschädigung) einschüchtern lassen.

Ist schon ein einmaliger Übergriff eine Belästigung?

Ein einziger sexistischer oder rassistischer Witz oder ein unerwünschter Flirtversuch stellt in der Regel noch keine Belästigung dar. Sehr wohl können aber bei fortgesetztem Verhalten auch mehrere kleine Übergriffe als Belästigung gewertet werden, v. a. wenn die betroffene Person sich bereits dagegen verwehrt hat. Andererseits reicht bei massiven Übergriffen (z. B. eindeutigen körperlichen Attacken) auch schon ein einmaliger Vorfall aus.

Muss ich jetzt bei jedem Witz, den ich mache, und bei jedem harmlosen Kontakt fürchten, als Belästiger/ Belästigerin zu gelten?

Es kommt immer darauf an, wie das Gegenüber eine Äußerung oder Handlung auffasst. Im Zweifelsfall ist es sicher besser, auf zweideutige Äußerungen oder Handlungen zu verzichten.

BELÄSTIGUNG IM BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verbietet als Formen der Diskriminierung:

- sexuelle Belästigung
- geschlechtsbezogene Belästigung
- Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Sexuelle Belästigung zeigt sich in verschiedensten plumpen bis subtilen Formen. Von sexueller Belästigung spricht man, wenn eine Person einer anderen Person auf einseitige, unerwünschte und unangebrachte Weise mit Handlungen, Worten oder Darstellungen von sexuellem oder sexistischem Inhalt entgegentritt. Dazu gehören beispielsweise:

- unerwünschter Körperkontakt
- sexistische Witze

- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- taxierende, herabwürdigende Blicke
- erotisierende, entwertende oder anrühige Gesten oder Bemerkungen
- distanzloses oder aufdringliches Verhalten
- Zeigen oder Verschicken von pornographischem Material

Es lassen sich drei Formen unterscheiden, in denen sexuelle Belästigung ihren Ausdruck finden kann:

- körperliche Belästigung
- verbale Belästigung
- nonverbale Belästigung

Sexuelle Belästigung ist, was als solche empfunden wird, und was für den Belästigten/die Belästigterin erkennbar unerwünscht ist.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein häufig verbreitetes Phänomen. Weit überwiegend sind davon Frauen betroffen, die von Männern belästigt werden. Sexuelle Belästigung tritt aber auch vereinzelt in anderen Geschlechterkombinationen auf.

RECHTLICHE REGELUNG

Das B-GIBG erfasst den Tatbestand der „sexuellen Belästigung“ schon seit seiner Stammfassung aus 1993.

Eine „sexuelle Belästigung“ liegt nach § 8 Abs 2 B-GIBG vor,

- wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt (Z 1) oder
- 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 dul-

det, 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 (Z 2).

Das bei sexueller Belästigung inkriminierte Verhalten muss der „sexuellen Sphäre“ zugehörig sein, d. h. entweder ausdrücklich sexuelle Sachverhalte ansprechen oder auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielen.

Nach § 8 Abs 1 B-GlBG sind drei Fälle zu unterscheiden, je nach dem ob die betroffene Person im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

- von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird (Z 1) oder
- 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 (Z 2) oder
- durch Dritte sexuell belästigt wird (Z 3).

ANDERE BELÄSTIGUNGSTATBESTÄNDE _____

Im Zuge der Novellierung des B-GlBG im Jahr 2004 kamen zum Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung aufgrund zweier EU-Richtlinien (der AntirassismusrL und der GleichstellungsrahmenRL) neue Belästigungstatbestände hinzu:

- geschlechtsbezogene Belästigung
- Belästigung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung

Ausgenommen ist der Tatbestand der Belästigung im Zusammenhang mit einer Behinderung, der in einer eigenen Regelung (§ 5 Abs 4) im Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGStG) erfasst wird.

GESCHLECHTSBEZOGENE BELÄSTIGUNG

Geschlechtsbezogene Belästigung liegt nach § 8a Abs 2 B-GlBG vor,

- wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt (Z 1) oder
- bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise 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 (Z 2).

Die geschlechtsbezogene Belästigung hat somit zwar einen Geschlechtsbezug, hat jedoch nichts mit der sexuellen Sphäre zu tun. Sie kann durch verschiedene Verhaltensweisen erfolgen z. B. durch sprachliche Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Diese Verhaltensweisen müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. (So beispielsweise die wiederholte Äußerung, Frauen sollten sich auf den Haushalt beschränken und hätten im Berufsleben nichts verloren bzw. sollten sich dort aufs Kaffeekochen beschränken, denn das könnten sie wenigstens.)

BELÄSTIGUNG AUF GRUND ETHNISCHER ZUGEHÖRIGKEIT, RELIGION ODER WELTANSCHAUUNG, ALTER ODER SEXUELLER ORIENTIERUNG

Eine Belästigung im Zusammenhang mit einem dieser Diskriminierungstatbestände liegt nach § 16 Abs 2 B-GlBG vor,

- wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe – ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung – im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

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

Auch hier gilt, dass entsprechende Verhaltensweisen verschiedene Formen annehmen können, und zur Erfüllung des Tatbestandes der Belästigung schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken müssen. (So beispielsweise das öffentliche Äußern der Hoffnung, ein schwuler Kollege möge doch „geheilt“ werden oder die Bezeichnung eines dunkelhäutigen Kollegen als „unser Neger“.)

RECHTSFOLGEN

Wie jede andere Form der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung verletzt (sexuelle) Belästigung die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ergeben, und ist nach den entsprechenden arbeits- und/oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen (§§ 9, 16a B-GlBG).

Als Rechtsfolge einer Belästigung ordnet § 19 Abs 1 B-GlBG weiter an, dass die betroffene Person gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens hat.

Wenn die Vertreterin oder der Vertreter der Universität es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen, besteht der Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber der Universität.

Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße (z. B. Behandlungskosten, entgangener Verdienst) besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von € 1000.

(SEXUELLE) BELÄSTIGUNG AN DER UNIVERSITÄT _____

In § 44 UG 2002 ist ausdrücklich festgelegt, dass das B-GlBG auch für die Universitäten Gültigkeit hat. Da die Regelungen des B-GlBG sich nur auf Bedienstete, Lehrlinge und Auszubildende des Bundes beziehen, wäre damit ein Diskriminierungsschutz für Universitätsangehörige ohne Dienstverhältnis zur Universität (z. B. ForschungsstipendiatInnen) und für Studierende nicht mehr gegeben. Das B-GlBG enthält daher Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten, die vor allem den Diskriminierungsschutz für Studierende sicherstellen. Das B-GlBG schützt daher alle Angehörigen der Universitäten sowie BewerberInnen um ein Studien- oder Anstellungsverhältnis an der Universität.

MÖGLICHE AUSWEGE UND GEGENSTRATEGIEN _____

Durch (sexuelle) Belästigung entstehen für die betroffenen Personen Situationen, in denen sie peinlich berührt sind, sich unwohl, gedemütigt und ausgeliefert fühlen. Aus Angst, Überraschung oder weil adäquate Reaktionsmuster fehlen, gelingt oft keine zufriedenstellende Abwehr. Das empfinden viele Betroffene wiederum als persönliche Niederlage und Versagen. Körper und Seele reagieren i. d. R. mit Beeinträchtigungen auf (sexuelle) Belästigung. All dies wirkt sich unweigerlich auf das Berufsleben aus und natürlich auch auf das Privatleben. Erfahrungsgemäß ist das primäre Anliegen der Betroffenen, dass die Belästigung ein Ende hat.

WAS BETROFFENE TUN KÖNNEN¹ _____

- Nehmen Sie Ihre Empfindungen in der Belästigungssituation ernst und trauen Sie Ihren Gefühlen!
- Glauben Sie nicht, Sie seien selbst schuld!
- Klären Sie für sich genau, was passiert ist!

¹ Aus: „Grenzen – Erkennen – Benennen – Setzen“, Broschüre der Universität Salzburg und der Universität Mozarteum, 2007 und „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ Broschüre der AK Kärnten, o. J.

- Nehmen Sie nicht aus falsch verstandener Scham über die Vorfälle die Belästigung einfach hin!
- Lassen Sie sich durch den Belästiger oder die Belästigerin nicht in Ihrer Freiheit einschränken!
- Machen Sie deutlich, dass das belästigende Verhalten nicht erwünscht ist. Fordern Sie dazu auf, Übergriffe zu unterlassen. In manchen Fällen kann bereits ein Gespräch erfolgreich sein!
- Wenn Sie kein persönliches Gespräch mit dem Belästiger oder der Belästigerin führen wollen, können Sie diese Person auch schriftlich auffordern, ihr Verhalten zu ändern. Kündigen Sie an, bei nochmaligem Vorkommen Schritte einzuleiten. Bewahren Sie eine Kopie des Schreibens auf!
- Verunsichern Sie den Täter oder die Täterin bei zweideutigen Bemerkungen z. B. durch Nachfragen wie „Was meinen Sie damit?“ oder „Könntest Du mir das bitte erklären?“. Notieren Sie Ort, Datum und Uhrzeit von Vorkommnissen und halten Sie gegebenenfalls fest, wen Sie über den Vorfall informiert haben! Wenn Sie rechtliche Schritte unternehmen, können schriftliche Aufzeichnungen als Beweismittel herangezogen werden.
- Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens. Dies können Vorgesetzte, Kolleginnen, Kollegen, ein Mitglied des AKG oder der Personalvertretung sein! Aber: Schützen Sie sich selbst vor schädlichem Gerede und einer möglicherweise damit verbundenen Ausweitung des Konfliktes, indem Sie den Kreis der über die Belästigung informierten Personen so klein wie möglich halten!

UND WIE IST ES MIT MEINEM EIGENEM VERHALTEN?² _____

Um festzustellen, ob Ihr eigenes Verhalten unerwünscht sein könnte, fragen Sie sich ganz einfach:

- Wäre es mir recht, wenn irgendeine dieser meiner Verhaltensweisen an der Universität allgemein bekannt würde?
- Ist meine Machtposition und die der Person, der ich mich hier nähere, die gleiche?

² Vgl. auch: Berührt! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Broschüre der Anwaltschaft für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, 2007.

- Würde ich mich auch so benehmen, wenn mein Lebenspartner bzw. meine Lebenspartnerin neben mir stünde?
- Wäre es mir recht, wenn jemand anderer sich gegenüber mir oder einer Person, zu der ich eine enge Beziehung habe, so benehmen würde?

JEMAND WIRD BELÄSTIGT – WAS KANN ICH TUN? _____

Als Vorgesetzte oder Vorgesetzter sind Sie verpflichtet, bei Fällen von Diskriminierung und Belästigung einzugreifen!

Für (Arbeits- oder Studien-) Kolleginnen und Kollegen ist der Umgang mit Belästigungssituationen häufig schwieriger, vor allem wenn die Belästigung durch eine hierarchisch höherstehende Person erfolgt. Dennoch einige Anregungen, wie Sie Betroffene unterstützen können:

- Verschließen Sie nicht Augen und Ohren!
- Zeigen Sie Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement!
- Bieten Sie Ihre Hilfe an, wenn es Anzeichen gibt, dass eine Frau oder ein Mann belästigt wird, auch wenn sich die oder der Betroffene nicht gleich direkt an Sie wendet!
- Unterstützen Sie die betroffene Person, damit sie sich aktiv zur Wehr setzt!
- Geben Sie der betroffenen Person das Gefühl, dass sie nicht alleine ist!
- Suchen Sie Verbündete!
- Helfen Sie Ihrer Kollegin oder Ihrem Kollegen, indem Sie den Belästiger oder die Belästigerin direkt ansprechen! (Beispielsweise durch: „Lassen Sie das!“ oder „Merken Sie nicht, dass sie/er das nicht will?“)
- Lachen Sie nicht mit, wenn sich Kolleginnen oder Kollegen über andere diskriminierend lustig machen!
- Sprechen Sie im Kreis von Kolleginnen und Kollegen offen das Thema Belästigung an, aber rechnen Sie damit, dass Sie ein Tabuthema aufgreifen. Mögliche Reaktionen können z. B. Verharmlosung oder Lächerlichmachen sein!
- Machen Sie der belästigten Person den Vorschlag, sie zu einer Beratungseinrichtung zu begleiten!

Was Sie bitte unbedingt vermeiden sollten: Verhindern Sie eine mögliche Ausweitung des Konfliktes, indem Sie vertraulich behandeln, was Ihnen anvertraut wurde. Vermeiden Sie über eine (angebliche) Belästigung, von der Sie – von wem auch immer – gehört haben, zu „klatschen“. Bedenken Sie, dass Sie dadurch für alle Betroffenen erheblichen Schaden anrichten könnten. Zudem wären solche Aktionen auch Ihrem eigenen Image in der Universität alles andere als förderlich.

AN WEN KÖNNEN SICH ANGEHÖRIGE DER UNIVERSITÄT INNSBRUCK, DIE VON BELÄSTIGUNG BETROFFEN SIND, WENDEN? _____

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN (AKG)

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
Innrain 52, A-6020 Innsbruck
Telefon: 0512/507-9045 oder 9046
E-Mail: Gleichbehandlung@uibk.ac.at
Website: <http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/>

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

AnsprechpartnerInnen sind alle Arbeitskreismitglieder. Eine aktuelle Mitgliederliste finden Sie auf unserer Homepage.

BÜRO FÜR GLEICHSTELLUNG UND GENDER STUDIES – BEREICH GLEICHSTELLUNG

Mag. Dr. Sabine Engel (Büroleiterin)
Nicola Mair (Sekretariat)
Universitätshauptgebäude, 3. Stock, Raum 3019 und 3022
Innrain 52, A-6020 Innsbruck
Telefon: 0512/507-9045 oder 9046, Mobil: 0676/872579046
E-Mail: Sabine.Engel@uibk.ac.at

Mag. Jasmin Sailer (Assistentin)
Innrain 52d, 8. Stock, Raum 40820
A-6020 Innsbruck
Telefon: 0512/507-2187, Mobil: 0676/872550029
E-Mail: Jasmin.Sailer@uibk.ac.at

BETRIEBSRÄTE

Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal

OR Mag. Christoph Bedenbecker (Vorsitzender)
Doris Sommeregger (Sekretariat)
GEIWI-Turm, 8. Stock, nordost-seitig
Innrain 52d
A-6020 Innsbruck
Telefon: 0512/507-34001
E-Mail: betriebsrat-1@uibk.ac.at

Betriebsrat der Allgemeinen Universitätsbediensteten

ADir. RgR. Erwin Vones (Vorsitzender)
Nina Rumpf (Sekretariat)
11. Stock, DG 28 oder DG 29
Innrain 52d
A-6020 Innsbruck
Telefon: 0512/507-35001
E-Mail: Erwin.Vones@uibk.ac.at

ÖH

Referat für Frauen, Gleichbehandlung und Queer
Österreichische HochschülerInnenschaft Innsbruck
Josef-Hirn-Straße 7
A-6020 Innsbruck
Telefon: 0512/507-35625
E-Mail: frauen@oeh.cc

LITERATUR

- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen / Gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung der Universität Salzburg in Kooperation mit den Betriebsräten I und II der Universität Salzburg, der Schiedskommission, dem Frauenreferat der ÖH Mozarteum und dem AKG Mozarteum (Hg) Grenzen – Erkennen – Benennen – Setzen, 2007*
- Anwaltschaft für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Berührt! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2007*
- Ache / Pich, „Das kommt bei uns nicht vor!“ Dokumentation über ein EU-Projekt zur Prävention von sexueller Diskriminierung am Ausbildungsplatz, 2004*
- Bußmann / Lange (Hg) Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, 1996*
- Gisler, Sexuelle Belästigung an Hochschulen und in der Öffentlichkeit: Ikone wovon? Diskurs worüber? Politik für wen? in: Lischetti / Michel (Hg) Vom Störfall zur Schlüsselfunktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik, 2003, 50ff*
- Gleichstellungsbeauftragte der Ruhr-Universität Bochum (Hg) „Nein heißt Nein!“ – Sexuelle Belästigung und Gewalt an der Uni, 2003*
- Holzbecher / Braszeit / Müller / Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 1990*
- Kolodej, Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung, 2005*
- Leymann, Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 1993*
- Röhr, Ich traue meiner Wahrnehmung. Sexueller und emotionaler Missbrauch, 2006*
- Senatskommission für die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie die Frauenbeauftragte der Universität Tübingen (Hg) Informationen des Büros der Frauenbeauftragten der Universität Tübingen. Sexuelle Belästigung an der Hochschule, 1999*
- Smutny / Hopf, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing, 2003*
- Tschan, Missbrauchtes Vertrauen – Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen, 2001*
- Vögeli, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 1996*
- Zentrale Frauenbeauftragte der Technischen Universität Berlin (Hg) Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Gegenstrategien – Verhaltensvorschläge für Frauen und Männer, o. J.*

