

Leitfaden für eine sichere & vielfältige Forschungskultur

Informationen zur Vermeidung von Diskriminierung, insbesondere sexueller Belästigung, im Kontext von FWF-Projekten

Wien, Februar 2024, Version 1

Entdecken,
worauf es
ankommt.

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Definitionen und rechtlicher Rahmen.....	4
2.1	Diskriminierung und Belästigung.....	4
2.2	Im Fokus: Sexuelle Belästigung.....	5
3	Was ist sexuelle Belästigung?.....	6
4	Daten zu Diskriminierung und sexueller Belästigung.....	7
5	Warum ist sexuelle Belästigung verbreitet?.....	9
6	Richtiges Verhalten	11
6.1	Als Betroffene:r	11
6.2	Als Zeug:in.....	12
7	Konsequenzen im FWF	12
8	Zuständige Stellen.....	14
8.1	Ansprechstellen an Forschungsstätten und Universitäten.....	14
8.2	Übergeordnete Anlaufstellen.....	14
8.3	Weiterführende Informationen.....	14
9	Literaturverzeichnis	15

1 Einleitung

Ein einladendes Umfeld fördert Kreativität und Innovation, indem es zur Zusammenarbeit anregt. Darüber hinaus ist ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld eher in der Lage, Talente aus unterrepräsentierten Gruppen anzuziehen und langfristig zu binden, was zu mehr Exzellenz in der Forschung führen kann.¹ Forschungsinstitutionen, akademische Einrichtungen und Förderorganisationen sollten daher sichere, inklusive und einladende Orte sein, an denen sich alle Mitglieder der Wissenschaftsgemeinschaft entsprechend ihren Fähigkeiten entfalten und erfolgreich sein können. Vielfalt (Diversität) führt zu besseren Problemlösungen und Entscheidungsprozessen, da Forscher:innen mit einem breiteren Spektrum an Perspektiven und Ideen konfrontiert werden.

Der Österreichische Wissenschaftsfonds FWF ist eine zentrale Einrichtung zur Förderung der Grundlagenforschung in Österreich. Der FWF engagiert sich aktiv für die Schaffung eines sicheren und respektvollen Forschungsumfelds für alle Personen, die an von ihm geförderten Projekten forschen und arbeiten. Der FWF respektiert und würdigt in diesem Sinne die Vielfalt von Identitäten und strebt nach Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Mitglieder der Forschungsgemeinschaft. Diskriminierung und Benachteiligung werden nicht toleriert. Jeder Mensch verdient Anerkennung und Wertschätzung unabhängig von der sexuellen Orientierung, Weltanschauung, des Geschlechts, einer Behinderung, Religion oder ethnischer Zugehörigkeit. Der FWF betont, dass jede Form von Homophobie und Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung inakzeptabel ist, und setzt sich für eine inklusive, vielfältige und respektvolle Umgebung ein, in der auch Mitglieder der LGBTQI+-Gemeinschaft frei von Diskriminierung und Vorurteilen forschen können. Jede:r einzelne Forscher:in soll das volle Potenzial entfalten können, ohne Angst vor Diskriminierung oder Ausgrenzung haben zu müssen. Im Sinne eines respektvollen Miteinanders wird von allen Projektbeteiligten innerhalb von FWF-geförderten Projekten erwartet, dass sie einander mit Respekt und Würde behandeln, wie es auch in den Leitlinien der Österreichischen Agentur für wissenschaftliche Integrität (ÖAWI) als gutes wissenschaftliches Verhalten beschrieben ist. Im Rahmen seiner Begutachtungsverfahren legt der FWF großen Wert darauf, dass keine Diskriminierung von Forscher:innen aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder ethnischer Zugehörigkeit stattfindet. Ebenso sollte es keinerlei Form von sexueller Belästigung geben. Sowohl Diskriminierung als auch sexuelle Belästigung können für Einzelpersonen schwerwiegende Folgen haben, die von psychischen Belastungen bis zur Beendigung der Karriere und dem damit verbundenen Ausscheiden aus der Wissenschaft reichen.

Der FWF behandelt gemeldete Fälle von möglicher Diskriminierung sorgfältig und führt im Rahmen seiner Möglichkeiten gründliche Untersuchungen durch. Dabei werden sowohl die Rechte der Meldenden als auch der Beschuldigten bis zur Klärung des Sachverhalts gewahrt. Sollte ein Vergehen nachgewiesen werden, können verschiedene Konsequenzen

¹ Stewart, A., & Valian, V. (2018).

folgen, darunter eine Rückforderung der Fördermittel, die Einstellung der Förderung oder sogar Einreichsperrern.

Der FWF möchte mit diesem Leitfaden das Bewusstsein für Diskriminierung und sexuelle Belästigung schärfen: Das Ziel ist die Förderung eines sicheren, respektvollen und integrativen Forschungsumfeldes, in dem exzellente Grundlagenforschung stattfinden kann. Dazu ist es notwendig, die damit einhergehende Komplexität zu verstehen, die rechtlichen Rahmenbedingungen und Definitionen zu kennen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dieser Leitfaden ist ein erster Schritt zur Sensibilisierung, er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da die Institutionen kontinuierlich lernen und reflektieren, ihre Richtlinien und Praktiken gegebenenfalls anpassen und verbessern müssen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

2 Definitionen und rechtlicher Rahmen

2.1 Diskriminierung und Belästigung

Diskriminierung ist als gesamtgesellschaftliches Problem leider auch in der Forschung² verbreitet und schadet Einzelpersonen, ihren Karrieren und damit letztlich dem wissenschaftlichen Fortschritt. Diskriminierung bezeichnet Verhaltensweisen, die auftreten, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung unerwünschtem oder unangemessenem Verhalten ausgesetzt ist.³

Diese personenbezogenen Merkmale, die auf die Vielfalt (Diversität) der Gesellschaft hinweisen, stehen im Zusammenhang mit dem Antidiskriminierungsgesetz: Eine Schlechterbehandlung aufgrund der oben genannten Dimensionen ist gesetzlich verboten. Dabei wird zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden. Von unmittelbarer Diskriminierung wird gesprochen, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt. Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren auf alle Personengruppen angewendet werden, dabei jedoch Mitglieder einer dieser Gruppen benachteiligt werden.⁴

Belästigung liegt vor, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das die Würde der Person verletzt (Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen oder sexuelle Belästigung). Dazu zählen auch sexistische, rassistische, antisemitische oder homophobe Äußerungen oder Witze auf Kosten bestimmter Menschengruppen bzw. die sich über bestimmte Merkmale von Menschen lustig machen.

² Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. (2019).

³ [Allgemeines zur Gleichbehandlung \(oesterreich.gv.at\)](https://www.oesterreich.gv.at/allgemeines_zur_Gleichbehandlung)

⁴ Czollek/ Perko (2015).

2.2 Im Fokus: Sexuelle Belästigung

§ 6 (2) Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) regelt sexuelle Belästigung als Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für den privatwirtschaftlichen Kontext, in den auch der FWF fällt. Im Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG; § 8 und § 8a) wird sexuelle Belästigung im Kontext öffentlicher Einrichtungen (wie z. B. Universitäten) und staatsnaher Institutionen (wie z. B. der ÖNB) geregelt. Der Tatbestand der „Diskriminierung aufgrund von Behinderung“ fällt nicht unter das Gleichbehandlungsgesetz, ist allerdings im Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGStG), im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) und im Bundesbehindertengesetz (BBG) geregelt. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Diskriminierung liegt auch bei sexueller Belästigung vor und stellt eine Dienstpflichtverletzung dar. Das Gleichbehandlungsgesetz wendet sich auch gegen Arbeitgeber:innen, die belästigte Arbeitnehmer:innen nicht vor sexueller Belästigung durch Kolleg:innen bzw. Kund:innen schützen. Auch sexuelle Belästigung außerhalb des Arbeitsplatzes (z. B. bei einem beruflichen Seminar, Ausflug, Kongress) kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.⁵

Sexuelle Belästigung ist darüber hinaus nach dem Strafgesetzbuch⁶ ein eigener Straftatbestand, wenn die Belästigung durch eine sexuelle Handlung (z. B. unsittliche Berührungen) erfolgt. Insofern besteht die Möglichkeit einer Strafanzeige bei der Polizei. Bloße verbale Äußerungen können ausschließlich als Privatanklagedelikte (z. B. § 115 StGB – Beleidigung) verfolgt werden. Das bedeutet jedoch nicht, dass solches Verhalten keine dienstrechtlichen Konsequenzen nach sich zieht. Zuständige Stellen, an die sich Betroffene zur Information, Beratung und Unterstützung wenden können, sind in Abschnitt 8 angeführt.

Sexuelle Belästigung, als eine Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, umfasst unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und andere verbale, nonverbale oder physische Verhaltensweisen sexueller Natur, die ein feindseliges oder einschüchterndes Umfeld schaffen. Gewalt beginnt dort, wo Menschen in ihrer persönlichen Freiheit eingeschränkt werden, wo sie Situationen und Umgebungen meiden müssen, um nicht beleidigt, belästigt oder bedroht zu werden. Konkret liegt sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Was Menschen als Belästigung erleben, ist unterschiedlich, kontextabhängig und subjektiv. Dabei ist nicht relevant, wie das Verhalten gemeint war, sondern wie die Person ein Verhalten erlebt. Insofern hat allein die betroffene Person das Recht, sexualisierte Belästigung als solche zu benennen. Im rechtlichen Sinne muss sexuelle Belästigung glaubhaft gemacht werden. Der mutmaßlich belästigenden Person obliegt es zu beweisen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.

⁵ [Allgemeines zur Gleichbehandlung \(oesterreich.gv.at\)](https://www.oesterreich.gv.at/allgemeines_zur_gleichbehandlung)

⁶ [RIS - Strafgesetzbuch § 218 - Bundesrecht konsolidiert, tagesaktuelle Fassung \(bka.gv.at\)](https://www.ris.bka.gv.at/Strafgesetzbuch_S_218_Bundesrecht_konsolidiert_tagesaktuelle_Fassung)

3 Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung umfasst eine Vielzahl von Verhaltensweisen, die sowohl körperliche Übergriffe als auch verbale und nonverbale Handlungen umfassen. Dementsprechend gibt es unterschiedliche Erscheinungsformen. Die Übergriffe können durch Blicke erfolgen, sowohl verbale als auch körperliche Belästigungen umfassen oder sogar in Form von sexueller Erpressung auftreten:

Beispiele⁷ von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz:

- Poster von Pin-ups im Arbeitsbereich (auch am PC)
- Pornografische Bilder am Arbeitsplatz (auch am PC bzw. Mousepad)
- Anstarren, taxierende Blicke
- Sexuell anzügliche Bemerkungen oder Witze, Hinterherpfeifen
- Anzügliche, aufdringliche Bemerkungen und beleidigende Kommentare über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben
- Fragen mit sexuellem Inhalt zum Beispiel zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- Sexuell zweideutige Kommentare
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht
- Unerwünschte Telefongespräche und Briefe oder E-Mails (oder SMS-Nachrichten) mit sexuellen Anspielungen
- Unerwünschtes Zusenden von Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- Unangemessene oder aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Unerwünschte Geschenke
- Jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig erfolgt
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung

⁷ Die Beispiele sind eine Zusammenfassung aus den folgenden Quellen und wurden für diesen Leitfaden leicht adaptiert: [Was ist sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz? \(oesterreich.gv.at\)](#); [Folder Gleichbehandlung 2018_web.indd \(univie.ac.at\)](#)

- Zufällige/gezielte körperliche Berührungen (z. B. Po-Kneifen und -Klapsen)
- Aufforderung zu intimen oder sexuellen Handlungen
- Exhibitionistische Handlungen

Die Universität Wien listet in ihrem [Leitfaden](#) Beispielszenarien für sexualisierte Belästigung als Machtmissbrauch im universitären Kontext:⁸

- Ein Prüfer nutzt eine Prüfungssituation für zweideutige Anspielungen oder körperliche Nähe gegenüber dem:der Student:in aus.
- Ein Professor bucht beim gemeinsamen Konferenzbesuch mit der Assistentin ein Doppelzimmer mit dem Hinweis auf die reduzierten Kosten.
- Ein Professor begleitet die Assistentin nach dem Abendessen beim gemeinsamen Konferenzbesuch ungebeten auf ihr Zimmer.
- Die Betreuende von Bachelor- bzw. Masterarbeiten stellt beim Betreuungsgespräch unangebracht intime Fragen nach Beziehung und Sexualleben.
- Ein „Arbeitsessen“ dient als Annäherungsversuch.
- Ein Student erzählt Kolleg:innen unaufgefordert von seinen sexuellen Fantasien und Vorlieben.

4 Daten zu Diskriminierung und sexueller Belästigung

Repräsentative Studienergebnisse⁹ machen deutlich, dass Frauen überproportional oft von Diskriminierung und sexueller Belästigung betroffen sind. Auswirkungen von Diskriminierung können schwerwiegend sein, einschließlich physischer und psychischer Schäden, wirtschaftlicher Unsicherheit, sozialer Isolation und eines Vertrauensverlustes in Institutionen. In Österreich erleben Frauen ein hohes Maß an Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen, darunter Beschäftigung, Bildung, Gesundheitsversorgung, öffentliche Dienstleistungen und persönliche Beziehungen. Die Diskriminierung nimmt viele

⁸ Siehe auch: [Sexuelle Belästigung an Universitäten - Thematisieren statt Tabuisieren | TU Wien](#) und [Broschüre „Sexualisierte Belästigung: Gegenstrategien und Verhaltensvorschläge“ der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz](#)

⁹ Österreichisches Institut für Familienforschung. (2011). Statistik Austria. (2021). Siehe auch: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/kriminalitaet-und-sicherheit/gewalt-gegen-frauen> und [zahlen und fakten-sexuellegewalt_03-2021.pdf](#) und [Daniel Schönherr, Bettina Leibetseder, Winfried Moser, Christoph Hofinger. \(2019\) sowie: Arbeiterkammer Wien. \(2018\).](#)

Formen an, darunter sexuelle Belästigung, geschlechtsspezifische Gewalt, ungleiche Bezahlung und Beförderungschancen sowie Ausschluss von Entscheidungspositionen.

Diskriminierungserfahrungen sind laut einer Studie¹⁰ des SORA-Instituts unter Frauen allerdings nicht einheitlich, da Intersektionalität (die Verschränkung unterschiedlicher Diskriminierungserfahrungen) eine Rolle spielt: Frauen mit Behinderungen, Migrantinnen, Frauen mit nichtweißer Hautfarbe oder nichtdeutschem Akzent, muslimische Frauen und LGBTQI+-Frauen sind stärker von Diskriminierung betroffen. Auch das Alter ist von Bedeutung: Mädchen und Frauen zwischen 14 und 25 Jahren werden häufiger diskriminiert, insbesondere im Bildungsbereich. Darüber hinaus besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der subjektiven Schichtzugehörigkeit und der Häufigkeit der berichteten Diskriminierung: Frauen, die sich selbst als niedriger in der Gesellschaft wahrnehmen, berichten häufiger von Diskriminierung, während Frauen, die sich selbst als höher in der Gesellschaft wahrnehmen, seltener von Diskriminierung berichten. Befragte, die der Mehrheitsgesellschaft¹¹ zuzurechnen sind (Personen ohne Migrationshintergrund, mit christlichem Glauben und ohne körperliche Einschränkungen), stellen die Verbreitung von Alltagsdiskriminierung eher infrage.¹²

In Österreich wurden drei Viertel der Frauen bereits sexuell belästigt. Zu den häufigsten Formen zählen dabei unangemessenes Anstarren oder anzügliche Blicke, sexuelle Witze oder übergriffige Bemerkungen über Körper oder Privatleben, sowie unerwünschter Körperkontakt. Darüber hinaus hat bereits jede dritte Frau in Österreich sexuelle Gewalt erlebt und mehr als jede vierte Frau (26,59 %) wurde am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Die Täter:innen sexueller Belästigung sind überwiegend männlich, auch in den Fällen, in denen Männer Opfer sexueller Belästigung werden.¹³

Laut deiner Studie der EU-Kommission¹⁴ sind Frauen im europäischen Forschungssektor deutlich häufiger von sexueller Belästigung betroffen als Männer. 48 % der Frauen und 14 % der Männer gaben an, in den letzten 12 Monaten an ihrem Arbeitsplatz in irgendeiner Form sexuell belästigt worden zu sein. Frauen berichteten häufiger als Männer, dass sie unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit, sexistische Bemerkungen oder Witze sowie sexistisches Verhalten oder sexistisches Mobbing erlebt haben.

In einer Umfrage des Horizon-2020-Forschungsprojekts UniSAFE¹⁵ zu geschlechtsspezifischer Gewalt an europäischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gab ein

¹⁰ Schönherr D., Leibetseder B., Moser W., Hofinger C. (2019).

¹¹ Der Begriff *Mehrheitsgesellschaft* bezeichnet den Teil einer Gesellschaft, der wegen der Größe seines Anteils an der Gesamtbevölkerung die kulturelle Norm eines Gemeinwesens definiert und repräsentieren kann. In Österreich umfasst der Begriff *Mehrheitsgesellschaft* im beschriebenen Kontext weiße Menschen ohne Behinderung mit deutscher Muttersprache, die sich dem christlichen Glauben zuordnen; also Menschen, welche die Mehrheit in Österreich darstellen.

¹² Schönherr D., Leibetseder B., Moser W., Hofinger C. (2019).

¹³ Statistik Austria. (2021).

¹⁴ Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. (2019).

¹⁵ UniSAFE consortium. (2022). UniSAFE D8.3 Policy Brief 1. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7333222>

Drittel (31 %) der Befragten an, sexuelle Belästigung erlebt zu haben. Am häufigsten wurden ein oder mehrere Männer als Täter angegeben. Frauen (66 %) und nichtbinäre Personen (74 %) gaben häufiger an, mindestens eine Form geschlechtsspezifischer Gewalt erlebt zu haben.

5 Warum ist sexuelle Belästigung verbreitet?

Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen¹⁶ tragen mehrere Faktoren dazu bei, dass sexuelle Belästigung in vielen Gesellschaftsbereichen stark verbreitet ist:

Organisationen und ihre Kulturen sind nicht per se geschlechtsneutral:¹⁷ Hochschulen und Forschung sind historisch von Männern dominierte Bereiche und folglich von einer maskulinen Kultur geprägt.¹⁸ Dies spiegelt sich in den Werten und Symbolen von Organisationen, ihren institutionellen Verfahren, Regeln und Praktiken wider und zeigt sich in der Art und Weise, wie Universitätsangehörige miteinander umgehen. Die Organisationsstruktur und Eigenschaften, die einzelnen Positionen zugeschrieben werden, sind mit geschlechtsspezifischen Erwartungen verbunden. Das stereotype Bild des alten, weißen, heterosexuellen Forschers verschwindet zwar allmählich aus der allgegenwärtigen Vorstellungswelt, dennoch tendiert die Forschungskultur immer noch dazu, Werte wie Wettbewerb, Aggressivität und Durchsetzungsvermögen zu betonen, die stereotyp mit Männlichkeit assoziiert werden.¹⁹

Im Jahr 2018 machten Frauen in der EU und den assoziierten Ländern nur ein Viertel (26 %) der ordentlichen Professuren aus.²⁰ In Österreich lag der Anteil weiblicher Professorinnen im Studienjahr 2020/21 bei 27,9 %. Die Mehrheit der Rektor:innen (72,7 %) in Österreich ist nach wie vor männlich. Frauen machen zwar mehr als der Hälfte (56,6 %) der Vizerektor:innen aus, stellen aber nur 36,4 % der Vorsitzenden der Universitätsräte.²¹ Das mit diesen Ungleichheiten verbundene „leaky pipeline“-Phänomen²² (der Frauenanteil nimmt im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere ab: je höher die Hierarchieebene, desto geringer der Frauenanteil) trägt zu einem Mangel an Diversität innerhalb der Hochschulen und Forschungseinrichtungen und damit zur Aufrechterhaltung des Status quo bei.²³

¹⁶ Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Gutek, B. A., & Koss, M. P. (1993). Hebl, M. R., King, E. B., Glick, P., Singletary, S. L., & Kazama, S. (2007). National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). Fredrickson, B. L., & Roberts, T.-A. (1997).

¹⁷ Acker. (1990).

¹⁸ UNESCO. (2019).

¹⁹ Linkov á et al. (2023).

²⁰ Europäische Kommission (2021).

²¹ Bundeskanzleramt (2021): [gender_index_2021.pdf](#)

²² Dubois-Shaik et al. (2015).

²³ Linkov á et al. (2023).

Hintergrund bzw. Ursache von sexueller Belästigung ist selten Sexualität, sondern ein **Machtungleichgewicht** in **hierarchischen Strukturen** oder die Demonstration von Überlegenheit. Häufig geht es darum, dass Personen in einer Machtposition, zum Beispiel Vorgesetzte oder Lehrende, ihre Position ausnutzen. Hierarchische Strukturen und Abhängigkeiten finden sich in jedem Arbeitsumfeld. Im akademischen Kontext manifestieren sich Machtungleichgewichte anhand der Struktur und Organisation von Karrieren (mit organisatorischen und wissensbasierten Abhängigkeiten), in den Beziehungen zwischen (älterem) Lehrpersonal und (jüngeren) Studierenden, in denen Macht als integraler Bestandteil von Interaktionen wirkt.²⁴ Nach wie vor befinden sich vor allem Männer in höheren hierarchischen Positionen bzw. in Führungspositionen.^{25, 26}

Im Kontext von Universitäten und Forschungseinrichtungen könnten sie daher als Professoren und Lehrer, aber auch als Vorgesetzte und Kollegen von den vorherrschenden Strukturen profitieren.²⁷ In streng hierarchisch organisierten Institutionen, die von starken Abhängigkeitsverhältnissen geprägt sind, kann sexualisierte Belästigung auch als eine bewusst eingesetzte Form von Diskriminierung und Gewalt verstanden werden, mit der vor allem qualifizierte Kolleg:innen verunsichert und zurückgedrängt werden sollen. Dies könnte im Kontext der Forschung dazu führen, dass vor allem Frauen der Wissenschaft den Rücken kehren bzw. Forschung ein wenig attraktives Arbeitsumfeld für Frauen darstellt.^{28, 29, 30}

Zentrale Faktoren

- **Gesellschaftliche Einstellungen** zu Geschlecht und Sexualität (Geschlechterstereotype und Vorurteile) tragen auch dazu bei, dass sexuelle Belästigung fortbesteht. Beispielsweise kann eine Kultur³¹ oder ein Umfeld, in dem Frauen objektiviert oder als minderwertig gegenüber Männern dargestellt werden, ein Klima schaffen, in dem sexuelle Belästigung eher vorkommt und weniger ernst genommen wird.
- **Mangelndes Bewusstsein:** Nicht alle Menschen wissen genau, was sexuelle Belästigung ist, und viele Menschen sind sich der Auswirkungen nicht bewusst, die ein derartiges Verhalten auf andere haben kann.

²⁴ Strid et al. (2021) und Linková et al. (2023)

²⁵ Rund 46,1 % aller Erwerbstätigen in der Europäischen Union waren 2021 Frauen. In Führungsetagen der europäischen Union sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: Nur rund jede dritte Führungskraft (34,7 %) war 2021 weiblich: [Frauen in Führungspositionen in der EU - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](#)

²⁶ Im Forschungskontext: Unter den Studierenden an Universitäten in Österreich lag der Frauenanteil im Wintersemester 2019/2020 bei 53,5 %. Bei den Professor:innen hingegen betrug er lediglich 26 %: [Österreich - Frauenanteil Univeritätsbereich 2020 | Statista: ProfessorInnen im Hochschulsektor nach Wissenschaftsfeldern – FEMtech](#)

²⁷ Universität Wien (2018).

²⁸ Universität Wien (2018).

²⁹ Großmaß (1995).

³⁰ Holzbecher (1996).

³¹ Der Begriff *Kultur* meint hier im soziologischen Sinne unterschiedlichste Kulturen, die nicht ausschließlich auf einer bestimmten geografischen oder religiösen Zuordnung beruhen, sondern auch Normen und Werte innerhalb eines Bereichs einer Gesellschaft umfassen, wie zum Beispiel die „Wissenschaftskultur“ oder „Unternehmenskultur“.

- **Fehlende Konsequenzen** können dazu beitragen, dass sexuelle Belästigung ungehindert weiter besteht. Wenn Personen diskriminieren oder sexuelle Belästigung begehen und dafür nicht zur Rechenschaft gezogen werden, wird anderen Personen im Umfeld die Botschaft vermittelt, dass dieses Verhalten akzeptabel ist.
- Betroffene von sexueller Belästigung fürchten möglicherweise **Vergeltungsmaßnahmen** oder Nachteile für ihre Karriere, wenn sie die Belästigung melden, sich zur Wehr setzen, Kolleg:innen informieren oder den:die Täter:in zur Rede stellen. Diese **Angst** kann besonders groß sein, wenn der:die Täter:in eine Macht- oder Einflussposition innehat und/oder Abhängigkeitsverhältnisse bestehen.

Sexuelle Belästigung ist folglich auf ein komplexes Zusammenspiel vieler Faktoren, wie Machtungleichgewicht (gesellschaftliche Einstellungen, fehlende Konsequenzen, Angst vor Nachteilen und Vergeltung sowie mangelndes Bewusstsein und fehlende Aufklärung zurückzuführen. Aber es gibt eine klare Definition, ein eindeutiges (straf-)rechtliches Verbot, Erkennungsmuster und mögliche Sanktionsmaßnahmen sowie zahlreiche Anlaufstellen für Betroffene.

6 Richtiges Verhalten

Sprache, Äußerungen und Verhalten sollten in jedem Arbeitskontext grundsätzlich respektvoll und angemessen sein. Wer sich angemessen, respektvoll und neutral bzw. geschlechtergerecht ausdrückt, trägt zu einem guten Miteinander und einem kollegialen Arbeitsklima bei, in dem sich Menschen sicher fühlen können.

6.1 Als Betroffene:r

Wenn man selbst von sexueller Belästigung betroffen ist, gilt es zunächst, die eigenen Gefühle ernst zu nehmen und im nächsten Schritt klar zu formulieren, dass Grenzen überschritten wurden und eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat. Wenn es die Situation zulässt, helfen sofortiges Handeln und ein selbstbewusstes Auftreten. Schweigen über das Vorgefallene hilft nicht. Darüber hinaus kann der Austausch mit einer Vertrauensperson, Kolleg:innen und/oder Gleichbehandlungsbeauftragten helfen. Dabei ist es wichtig, die eigene Haltung gegenüber dieser Person anzusprechen und eventuell schriftlich zu klären. Es ist ratsam, die Übergriffe schriftlich zu dokumentieren, indem E-Mails aufbewahrt werden oder ein Protokoll angefertigt wird, wenn möglich mit einem:einer Zeug:in. Wenn Sie sich unsicher fühlen, können Sie Beratung und Hilfe innerhalb oder außerhalb Ihrer Institution in Anspruch nehmen (für Beratungs- und Anlaufstellen siehe [Abschnitt 8](#)). Mit professioneller Unterstützung können gegebenenfalls Sofortmaßnahmen zur Wiederherstellung der psychischen Stabilität gesetzt werden. Wichtig ist auch zu klären, ob weitere Interventionen erwünscht sind und wie diese aussehen können. Rechtliche Möglichkeiten können mit den zuständigen Beratungsstellen ausgelotet werden.

6.2 Als Zeug:in

Wenn Menschen Zeug:innen eines Vorfalls von Diskriminierung oder sexueller Belästigung werden, ist es wesentlich, nicht wegzuschauen, das Vorgefallene nicht herunterzuspielen und nicht an der Glaubwürdigkeit des Gesehenen/Gehörten zu zweifeln. Stattdessen hilft es, als Zeug:in Verantwortung zu übernehmen und die betroffene Person in der Situation nach Möglichkeit zu unterstützen und sie dabei zu bestärken, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Besonders wichtig ist es, nichts gegen den Willen der betroffenen Person zu unternehmen. Der Vorfall sollte schriftlich dokumentiert werden (Zeit, Ort, Situationsbeschreibung). In Zweifelsfällen können sich diese Zeug:innen auch an Beratungsstellen wenden.

Insgesamt ist es wichtig, auf Belästigung zu reagieren und Maßnahmen zu ergreifen, um sich selbst und andere zu schützen und sicherzustellen, dass die belästigende Person für ihr Verhalten zur Verantwortung gezogen wird. Betroffene von sexueller Belästigung schämen sich oft oder haben, wie bereits erwähnt, manchmal auch Angst vor negativen Konsequenzen (z. B. Arbeitsplatzverlust), weshalb sie die Belästigung oft nicht melden. Ein solcher strafrechtlicher Vorwurf muss bei verschiedenen Stellen (Polizei, Staatsanwaltschaft, Richter:innen ...) mehrmals widerspruchsfrei vorgetragen werden. Schadenersatzzahlungen fallen sehr gering aus. Insofern ist die Wahrscheinlichkeit einer Falschbeschuldigung in Österreich als gering einzustufen.

7 Konsequenzen im FWF

Im Sinne des Leitbildes und der darin enthaltenen Erklärung zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität in der Forschungsförderung weist der FWF in seinen Verträgen explizit darauf hin, dass die Forschungsinstitutionen als Fördernehmerinnen gesetzlich dazu verpflichtet sind, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dies umfasst u. a. den Schutz der Integrität der Person sowie den Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing. Die Fördernehmerinnen sind gemäß den abgeschlossenen Verträgen dazu verpflichtet, wirksame Maßnahmen zur Verhinderung und Ahndung von Diskriminierungen jeglicher Art zu ergreifen.

Die Forschungsstätten und Projektleiter:innen sind im Rahmen der Durchführung von FWF-geförderten Forschungsprojekten außerdem dazu verpflichtet, die geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften einzuhalten. In diesem Zusammenhang wird explizit auf das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz sowie die damit verbundene Fürsorgepflicht³² des:der Arbeitgeber:in hingewiesen. Das Nichteinhalten der gesetzlichen Bestimmungen kann zu

³² Im Rahmen dieser Fürsorgepflicht gilt: Sobald die Arbeitgeberseite von einer Belästigung Kenntnis erlangt, muss sie angemessene Abhilfemaßnahmen setzen. Dazu zählen u. a. die Verwarnung, die Versetzung, die Kündigung bzw. Entlassung. Die gesetzte Maßnahme muss im Verhältnis zur erfolgten Belästigung stehen. Angemessen bedeutet, dass die belästigte Person vor weiteren Belästigungen geschützt wird. Schreiten Arbeitgeber:innen nicht ein, werden auch sie schadenersatzpflichtig.

einer Rückforderung der Fördermittel und zu einer vorzeitigen Vertragsbeendigung des Fördervertrags führen.

Werden Fälle von sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung innerhalb von FWF-geförderten Projekten an den FWF herangetragen (per E-Mail oder anonymisiert per [Hinweisgeber:innensystem](#)), bemüht sich der FWF, Betroffene entsprechend diesem Leitfaden vertraulich aufzuklären, über zuständige Anlaufstellen (siehe [Abschnitt 8](#)) zu informieren und sie an diese zu verweisen. Der FWF wird zudem Fälle anonymisiert mit Hilfe des Hinweisgeber:innensystems monitoren und DSGVO-konform in Evidenz halten. Falls vermehrt Anschuldigungen gegen eine bestimmte Forschungsstätte vorgebracht werden, behält sich der FWF das Recht vor, diesen Vorwürfen nachzugehen. In einem solchen Fall wird die Forschungsstätte aufgefordert, die Einhaltung der Gesetze und ihrer damit verbundenen Fürsorgepflicht zu gewährleisten. Darüber hinaus können weitere Informationen angefordert werden, wobei stets die Bestimmungen der DSGVO berücksichtigt werden. Liegen dem FWF Beweise/bestätigte Berichte vor, wonach die gesetzlichen Bestimmungen nicht eingehalten wurden, kann dies zu einer Rückforderung der Fördermittel und/oder zu einer vorzeitigen Vertragsbeendigung des Fördervertrags führen.

Bei Vorfällen von Diskriminierung bzw. sexueller Belästigung, wie oben beschrieben, innerhalb der FWF-Belegschaft sind die zuständigen Anlaufstellen für FWF-Mitarbeiter:innen die Personalabteilung und der Betriebsrat des FWF.

8 Zuständige Stellen

8.1 Ansprechstellen an Forschungsstätten und Universitäten

- Betriebsrät:innen
- Personalabteilung (entsprechende Vertrauenspersonen)
- Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, Gleichbehandlungsbeauftragte
- Dienstvorgesetzte: Führungskräfte, Dienstvorgesetzte und Dienstgeber:in unterliegen nach dem Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) sowie gemäß § 18 Angestelltengesetz (AngG) der Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiter:innen und sind verpflichtet, Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch das Alter und Geschlecht der Angestellten geboten sind.
- ÖH: Kollektiv Frauen*referat, [Queerreferat - ÖH Uni Wien \(univie.ac.at\)](http://www.univie.ac.at/queerreferat)

8.2 Übergeordnete Anlaufstellen

Gleichbehandlungsanwaltschaft
[Startseite - Gleichbehandlungsanwaltschaft](#)

[Bundes-Gleichbehandlungskommission \(B-GBK\) - Bundeskanzleramt Österreich](#)
Abteilung III/3 Minoritenplatz 3, 1010 Wien
E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

- Erstellt Gutachten
- Entscheidet über das Vorliegen von sexueller Belästigung und Diskriminierung
- Liefert entsprechende Information sowie Aufforderung zur Beendigung der Diskriminierung

8.3 Weiterführende Informationen

- [Website des Bundeskanzleramtes](#)
- [Folder der Universität Wien](#)
- [Broschüre „Sexualisierte Belästigung: Gegenstrategien und Verhaltensvorschläge“ der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz](#)
- [Verhaltenskodex Respekt der ETH Zürich](#)

- [Verhaltenskodex. Richtlinien bei unzulässigem Verhalten, Mobbing - Szene Ch](#)
- [Sexuelle Belästigung an Universitäten - Thematisieren statt Tabuisieren | TU Wien](#)

9 Literaturverzeichnis

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*. Vol. 4, no. 2, pp. 139-158. ISSN 0891-243.

[Arbeiterkammer Wien. \(2018\). Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich. Wien. Abgerufen am \[4.5.2023\]](#)

Bundeskanzleramt (2021). Frauen und Männer in Österreich Zahlen, Daten, Fakten 2021

Czollek, L. C./Perko, G. (2015): Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender/queer- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: Ein intersektionaler Ansatz. Überarbeitete und ergänzte Ausgabe. FH Campus Wien, Wien.

Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 433–462). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

[Daniel Schönherr, Bettina Leibetseder, Winfried Moser, Christoph Hofinger. \(2019\). Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Wien: SORA Institut für Sozialforschung und Demokratieentwicklung. Abgerufen am \[4.5.2023\]](#)

Dubois-Shaik, F. et. Al. (2015). Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries. EIGE. Available online at https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_working_paper_5_academic_careers_gender_inequality.pdf.

European Commission. (2021). She Figures 2021. Available online at <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-20>

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445.

Fredrickson, B. L., & Roberts, T.-A. (1997). Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks. *Psychology of Women Quarterly*, 21(2), 173–206. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00108.x>

Gutek, B. A., & Koss, M. P. (1993). Changed women and changed organizations: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 28-48.

Hebl, M. R., King, E. B., Glick, P., Singletary, S. L., & Kazama, S. (2007). Hostile and benevolent reactions toward pregnant women: Complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1499-1511.

Holzbecher, Monika: Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus In: Bußmann, Hadumod/Lange, Karin (Hrsg.): *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*; München 1996

Linková, Marcela, Andreska, Zuzana, & Dvořáčková, Jana. (2023). White Paper for policymakers and institutional managers. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7870610>

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>

Österreichisches Institut für Familienforschung. (2011). *Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld. Österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern*.

Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. (2019). *Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector: National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries*. European Commission.

[Statistik Austria. \(2021\). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich - Eine quantitative Erhebung zu Prävalenz, Ausmaß und Auswirkungen von körperlicher und sexualisierter Gewalt sowie Belästigung. Wien. Abgerufen am \[4.5.2023\] siehe auch.: https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/kriminalitaet-und-sicherheit/gewalt-gegen-frauen und zahlen_und_fakten-sexuellegewalt_03-2021.pdf](#)

Stewart, A., & Valian, V. (2018). *An inclusive academia: Achieving diversity and excellence*. MIT Press.

Strid, Sofia, Humbert, Anne Laure, Hearn, Jeff, Bondestam, Fredrik, & Husu, Liisa. (2021). *UniSAFE D3.1 Theoretical and conceptual framework (Version v1)*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232>

UNESCO. (2019). *Women in Science. Fact Sheet No. 55. June 2019. FS/2019/SCI/55*. Available online at <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>.