

Grundsatzerklärung der HTL Wien West gegen sexuelle Belästigung

Positionierung gegen sexuelle Belästigung

Die HTL Wien West in ihrer Gesamtheit spricht sich gegen sexuelle Belästigung aus und bekennt sich dazu, dass dies in der Schule ohne Ausnahme nicht geduldet wird.

Unter sexueller Belästigung verstehen wir einen Gewaltakt auf die Menschenwürde, den es jedenfalls zu unterbinden gilt. Sexuelle Belästigung betrifft nicht nur die involvierten Personen, sondern wirkt sich auf das gesamte Umfeld aus, schafft ein konfliktbeladenes und feindseliges Arbeitsklima und bringt daher im Gesamten für die Dienststelle Nachteile.

Mit dieser Grundsatzklärung sollen auch Tabus in diesem Themenfeld aufgebrochen werden und allen voran betroffene Personen ermutigt werden, sich gegen eine sexuelle Belästigung zu wehren bzw. Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Definition sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn von der Belästigerin bzw. dem Belästiger ein Verhalten gesetzt wird, das der sexuellen Sphäre zugehörig ist, die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Auch wird die Schaffung einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt für die belästigte Person als Übergriff gewertet und ist somit inakzeptabel. Die sexuelle Belästigung verletzt die sexuelle Integrität der belästigten Person. Bei der Beurteilung, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, steht immer das Empfinden der betroffenen Person im Vordergrund.

Beispielhafte Formen einer sexuellen Belästigung:

- Poster/Kalender von leicht bekleideten bzw. nackten Menschen im Arbeitsbereich
- Pornografische Bilder und Videos, am Arbeitsplatz und/oder am PC
- Taxierende Blicke, anstarren
- Anzügliche Witze, hinterherpfeifen
- Anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten
- Eindeutige verbale sexuelle Äußerungen oder Einladungen
- Nicht einvernehmliche Telefongespräche und Textkommunikation (E-Mails, SMS, Nachrichtendienste u. Ä.) mit sexuellen Anspielungen
- Scheinbar zufällige bzw. gezielte körperliche Berührungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Exhibitionistische Handlungen
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung

Betroffene Personen erhalten Unterstützung

Es wird festgehalten, dass sich Betroffene darauf verlassen können, dass sie Unterstützung erhalten, Abhilfe geschaffen wird und durch das Aufzeigen keine Nachteile erfahren werden.

In der HTL Wien West stehen betroffenen Personen die Schulpsychologin OR Mag. Ingrid Appel (In den entsprechenden Zeiten, Raum 105-106) sowie die jeweiligen Abteilungsvorstände und Direktor Angerer zur Verfügung. Für einen außerschulischen Kontakt wenden Sie sich bitte an die schulpsychologische Beratungsstelle der Bildungsdirektion Wien.

Beobachtet die Führungskraft eine sexuelle Belästigung, hat sie umgehend, der Fürsorgepflicht der Dienstgeberin schuldend, zu handeln und mit der Bildungsdirektion Wien in Kontakt zu treten. Lehrkräfte haben allenfalls die Pflicht, Fälle von sexueller Belästigung über den Dienstweg zu melden, um eine vorschriftsgemäße Abwicklung des Falls zu gewährleisten.

Sanktionen gegen Belästigerin bzw. Belästiger

Es wird unterstrichen, dass sexuelle Belästigung verboten ist (Dienstpflichtverletzung) und dienstrechtlich geahndet wird. Belästigende Personen haben daher jedenfalls mit Sanktionen zu rechnen. Diese Sanktionen können zu einem Disziplinarverfahren bzw. zu einer Kündigung führen.

Rechte und Pflichten von Zeuginnen und Zeugen

Sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zeugin bzw. Zeuge einer sexuellen Belästigung werden, sind sie dazu verpflichtet, dass sie ihre Unterstützung der belästigten Person anbieten und dass sie nicht wegschauen. Als Zeugin oder Zeuge haben sie, wie auch die betroffene Person, mit keinerlei Nachteilen zu rechnen.

Weitere Informationsmaterialien bzw. Ansprechstellen

Neben der Bildungsdirektion Wien können weitere Ansprechstellen kontaktiert werden:

24 Stunden Frauennotruf der Stadt Wien

Notruf + 43 1 71719

frauennotruf@wien.at

<https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/beratung/frauennotruf/index.html>

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgender Lebensweisen

+ 43 1 4000 81449

wast@gif.wien.gv.at

Männerberatung

+43 1 603 28 28

info@maenner.at

Auszug aus dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz

Sexuelle Belästigung

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung sexuell belästigt werden.

Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die sexuelle Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt oder – ohne diese Nahebeziehung aufzuweisen – ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Belästigte oder den Belästigten geschaffen hat.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

1. die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt oder dies bezweckt und
2. von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts

§ 7a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung geschlechtsbezogen belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die geschlechtsbezogene Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt.

(2) Eine sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das keine sexuelle Belästigung (§ 7 Abs. 2) darstellt, gesetzt wird, dass

1. die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt oder dies bezweckt und
2. von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Schadenersatz wegen sexueller Belästigung und sonstiger Belästigung aufgrund des Geschlechts

§ 17. (1) Eine von einer Diskriminierung im Sinn des § 7 oder § 7a betroffene Bedienstete oder ein von einer solchen Diskriminierung betroffener Bediensteter hat gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils zu beinhalten hat.

(2) Hat es die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin trotz Kenntnis einer bestehenden sexuellen Belästigung (§ 7) oder einer sonstigen Belästigung auf Grund des Geschlechts (§ 7a) unterlassen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, hat die oder der von der Belästigung betroffene Bedienstete aus diesem Grund auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf Schadenersatz.

(3) Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes nach Abs. 1 und 2 ist zusätzlich auch darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit das diskriminierende Verhalten im Sinn des § 7 oder des § 7a ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Bedienstete oder den Bediensteten geschaffen hat.

Ablaufschema im Verdachtsfall

(vgl. §§ 12-14 der Schulordnung 2024)

Sorge um eine Schülerin oder einen Schüler – Verdachtsmomente überprüfen

1. Wenn Sie Beobachtungen machen, die auf eine Gefährdung aufgrund physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt gegen eine Schülerin oder einen Schüler hinweisen, halten Sie Ihre Wahrnehmungen im Beobachtungsblatt fest.
2. Tauschen Sie sich mit dem Kinderschutzteam über Beobachtungen aus und übergeben Sie Ihre Beobachtungsblätter. Lassen Sie dabei keine falsche Loyalität gegenüber Kolleginnen und Kollegen walten.

Verdacht bleibt vage/ bestätigt sich nicht

- Sensibel bleiben, mit Kind in Kontakt bleiben (beobachten und dokumentieren)
- Präventivmaßnahmen in der Klasse setzen (z. B. Workshops, ...)
- Beratung anbieten (Schulpsychologie, ...)

Verdacht konkretisiert sich

- Meldung an Kinderschutzteam und Schulleitung
- Einbeziehung der Betroffenen (Klärung des Sachverhalts)
- Festlegung weiterer Maßnahmen (ggf. Beratung mit der Rechtsabteilung der Schulbehörde bzw. mit der Kinder- und Jugendhilfe/Kinderschutzeinrichtung)
- Schriftliche Dokumentation der Ergebnisse

Wichtige Unterlagen:



Formular zur Gefährdungsmeldung an die Kinder- und Jugendhilfe: www.gewaltinfo.at/recht/mitteilungspflicht-an-die-kinder-und-jugendhilfe



Einen **detaillierten Notfall- und Interventionsplan** finden Sie auch in der Broschüre Achtsame Schule – Leitfaden zur strukturellen Prävention von sexueller Gewalt (Selbstlaut 2020, ab S. 71).

Gefährdungsmeldung / Anzeige

- Information der Betroffenen
- evtl. Einbeziehung der Erziehungsberechtigten (Loyalitätskonflikt bedenken!)
- **Gefährdungsmeldung abgeben**
- Information über gesetzte Schritte an SQM
- Unterstützungsangebote für das betroffene Kind und möglicherweise mitwissende Kinder und Jugendliche veranlassen (z. B. Schulpsychologie Krisenteam, Beratung)