

Richtlinie zur Prävention von Diskriminierungen und zu Beschwerdeabläufen an der MUK

Die Richtlinie zur Prävention von Diskriminierungen und zu Beschwerdeabläufen an der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien (MUK) baut auf der jeweils aktuell gültigen Satzung und dem Leitbild der MUK, gesetzlichen Vorgaben sowie auf internen Richtlinien und Kodizes der MUK und der Wien Holding sowie Vorgaben des Privathochschulgesetzes (PrivHG, 2024) auf. Eine Änderung dieser übergeordneten Dokumente erfordert eine entsprechende Adaption dieser Richtlinie.

Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel & Ziele	3
2.	Geltungsbereich & Inkrafttreten	3
3.	Begriffsbestimmungen	4
3.1.	Diskriminierung	4
3.2.	Belästigung	4
3.3.	Gewalt	5
3.4.	Stalking	5
3.5.	Mobbing	5
3.6.	Viktimisierung	6
3.7.	Machtmissbrauch	6
3.8.	Meldung	6
3.9.	Beschwerde	6
3.10.	Falsche Anschuldigung / Verleumdung	6
4.	Rechte & Pflichten der Universität und ihrer Angehörigen	7
5.	Vertraulichkeit, Datenschutz & Unabhängigkeit	8
5.1.	Vertraulichkeit und Anonymität	8
5.2.	Wahrung von Unabhängigkeit und Unbefangenheit	8
6.	Dokumentation und Berichtswesen	9
6.1.	Dokumentation	9
6.2.	Berichtswesen	9
7.	Prävention & Hilfe zur Selbsthilfe	10
7.1.	Sensibilisierungsmaßnahmen	10
7.2.	Zertifikat Gleichbehandlungskompetenz	10
8.	Anlaufstellen und Zuständigkeiten	11
8.1.	Interne Anlaufstellen, informelle Ebene	11
8.1.1.	Beratung, Service und Unterstützung	12
8.1.2.	Vermittlung und Schlichtung	12
8.2.	Zuständige Stellen – formelle Ebene	13
8.3.	Externe Anlaufstellen	14
9.	Formelles Beschwerdeverfahren	15
10.	Maßnahmen	16
11.	ANHANG A Unterstützende Formulare & Checklists	17
11.1.	Checklist: Inhalte einer Meldung oder Beschwerde	17
11.2.	Checklist für einen Protokollaufbau der Anlaufstelle	17
11.3.	Erfassungskriterien einer formellen Beschwerde	18
11.4.	Verfahrensdokumentation	18
12.	ANHANG B – Leitlinien, Richtlinien und Verweise	19
12.1.	Code of Conduct	19
12.2.	Lehrkodex	20
12.3.	Wien Holding	21
12.4.	Gesetzliche Grundlagen und Quellen	22

1. Präambel & Ziele

Die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien GmbH (MUK) steht für ein Studien-, Lehr-, und Arbeitsumfeld, das von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist. Sie verfolgt eine konsequente Gleichberechtigung aller Universitätsangehörigen und an der Universität wirkenden Personen. Machtmissbrauch, Belästigungen und Diskriminierungen jeglicher Art werden nicht geduldet.

Auch wenn alle gemeinsam an Erfolgen arbeiten, kann es zu Unstimmigkeiten kommen. Einfache zwischenmenschliche Konflikte, die durch das Zusammenarbeiten entstehen, sollen auf informeller, niederschwelliger Ebene gelöst werden. Alle sollen ansprechen können, wenn für sie eine Belastung auftritt. Ein wertschätzender Austausch über solche Situationen, der das Entstehen von Problemen verhindern soll, ist von allen anzustreben.

Besondere Unterrichtssituationen an einer Kunsthochschule

Künstlerischer Unterricht birgt spezielle Herausforderungen: anlassbezogener (fachlich begründeter) Körperkontakt, Emotionen als künstlerisches Ausdrucksmittel, unterschiedliche Perspektiven in der Erarbeitung eines künstlerischen Selbstverständnisses, Risiken persönlicher Abhängigkeitsverhältnisse (im Besonderen zwischen Lehrenden und Studierenden), Übungsanforderungen, Konkurrenz u. ä.

Ebenso besteht die Begünstigung des Entstehens von familiären Umgangsformen, freundschaftlichen Verhältnissen und Vertrautheit.

Übergänge zwischen begründeten Berührungen und Grenzverletzungen/Übergriffen und fachlicher oder persönlicher Kritik können fließend sein. Grenzverletzungen sind nicht immer für alle gleichermaßen erkennbar. Die MUK und all ihre Angehörigen sind sich der Bedeutung von Selbstreflexion und verantwortungsvollem Handeln bewusst und bekennen sich zu den in der Richtlinie vertretenen Werten. Sie sind verpflichtet, mitzuwirken und diese im Alltag entsprechend umzusetzen.

Ziele der Richtlinie

Diese Richtlinie informiert über Werte, Rechte und Pflichten an der MUK, die für alle Universitätsangehörigen und an der MUK wirkenden externen Personen gelten. Sie sichert die Wahrung von Rechten betreffend Diskriminierungen, Machtmissbrauch und Belästigungen durch:

- Prävention, Sensibilisierung & Informationsaufbereitung,
- Regelung qualifizierter Anlaufstellen und klarer Zuständigkeiten,
- niederschwellige und klare Abläufe.

2. Geltungsbereich & Inkrafttreten

Diese Richtlinie gilt für sämtliche Angehörige der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien (Lehrende & Gastlehrende, Studierende, Forschende, administrative Mitarbeiter*innen, sonstige Mitarbeiter*innen) und an der MUK tätige Angestellte der Stadt Wien.

Werkvertragsnehmer*innen und Personen aus kurzzeitigen Austauschprogrammen (Workshopleitungen, Leitungen von Masterclasses, Erasmus+ Austausch, ...) erhalten von den zuständigen Projektleiter*innen oder Institutsleiter*innen bei der Vertragsanbahnung ein Infosheet zum Umgang an der MUK.

Externe Unternehmen:

Sind Mitarbeiter*innen externer Unternehmen betroffen, die im Auftrag der MUK tätig sind (z. B. Reinigungspersonal, Portier*innen, Techniker*innen...), muss eine Klärung mit dem jeweiligen Unternehmen erfolgen.

Inkrafttreten

1. November 2025

3. Begriffsbestimmungen

3.1. Diskriminierung¹

Eine Diskriminierung ist eine benachteiligende Differenzierung, für die es keine sachliche Rechtfertigung gibt.²

Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer Merkmale. Wahrnehmbar sind zum Beispiel Alter, ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung. Nicht unmittelbar wahrnehmbar sind beispielsweise Weltanschauung, Religion oder sexuelle Orientierung.³

Grundsätzlich wird zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden. Beides ist ebenso verboten wie die Belästigung einer Person aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch aufgrund von Schwangerschaft und Elternschaft sowie die Viktimisierung. Auch die Anstiftung zur Diskriminierung ist verboten.⁴

Unmittelbare Diskriminierung: Wenn eine ungerechtfertigte Benachteiligung direkt an einer tatsächlichen oder vermeintlichen Eigenschaft einer Person ansetzt, wird von einer unmittelbaren Diskriminierung gesprochen. Sie liegt vor, wenn eine Person wegen eines vom Gleichbehandlungsgesetz verbotenen Diskriminierungsgrundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.⁵

Mittelbare Diskriminierung: Der Form nach gleiche Bedingungen können auf verschiedene Menschen unterschiedliche Auswirkungen haben. So kann eine ungerechtfertigte Benachteiligung entstehen, die als mittelbare Diskriminierung zu bewerten ist.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach, neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen, in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.⁶

3.2. Belästigung⁷

Belästigung ist die Einschüchterung, Anfeindung oder Beleidigung wegen eines wahrnehmbaren oder nicht unmittelbar wahrnehmbaren Merkmals (z. B. Alter, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Weltanschauung, Religion, sexuelle Orientierung). Eine derartige Belästigung ist sowohl in der Arbeitswelt als auch in den weiteren geschützten Lebensbereichen, für die das Gleichbehandlungsgesetz gilt, verboten.

Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem zuvor genannten Merkmal einer natürlichen Person gegenüber ein Verhalten gesetzt oder ein Umfeld geschaffen wird, das

- als **Einschüchterung**, Anfeindung, **Erniedrigung** oder Beleidigung anzusehen ist,
- die **Würde** dieser Person verletzt und/oder für sie ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft (oder dies zumindest bezweckt),
- **von dieser Person** als unerwünscht, unangebracht oder anstößig angesehen wird.

¹ Vgl.: Gesetzesgrundlage: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG) StF:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

² Übernommen von: Gleichbehandlungsanwaltschaft: Gesetze & Rechtsprechung - Wichtig Begriffe auf einen Blick Diskriminierung:

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/rechtliches/glossar.html>

³ Übernommen von der Stadt Wien: Verwaltung - Antidiskriminierung: Definition:

<https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/index.html>

⁴ Übernommen von der Stadt Wien: Verwaltung - Antidiskriminierung: Formen von Diskriminierung:

<https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/formen.html>; Vgl. auch: Anweisung zur Diskriminierung:

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung. (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG)

⁵ Übernommen von: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/rechtliches/glossar.html>

⁶ Ebenda.

⁷ Übernommen von: <https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/formen.html>

Würde: Das Recht eines jeden Menschen auf Achtung der eigenen Persönlichkeit, insbesondere das Recht auf ein Tätigkeitsumfeld, das frei von Schikanen ist.⁸

Sexuelle Belästigung: Unerwünschtes, der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt.⁹

Geschlechtsbezogene Belästigung: Unerwünschtes, auf das Geschlecht oder die Geschlechterrolle abzielendes Verhalten, das die Würde der betroffenen Personen verletzt.¹⁰

3.3. Gewalt

In Anlehnung an die Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) umfasst Gewalt Drohungen und Verhaltensweisen, mit der Absicht oder Inkaufnahme zu schädigen. Gewalt richtet sich gegen die eigene Person, gegen andere Personen (interpersonal) und kollektive bzw. strukturelle Gewalt auf einer gesellschaftlichen Ebene. Diese Typologie unterscheidet **vier unterschiedliche Formen, in der Gewalt ausgeübt wird: die physische, sexuelle, psychische/bzw. auch emotionale Gewalt** und die Vernachlässigung. Gewalt verursacht in der Regel körperliche und/oder psychische Verletzungen. Es ist im Hinblick auf die Auswirkungen auf Betroffene **unerheblich**, ob die Gewalt ausübende Person **bewusst oder ungewollt** handelt.¹¹ Übergriffe und Gewalt kommen in verschiedenen Verhältnissen zwischen Betroffenen und Ausübenden vor.

Als **Übergriffe** werden Grenzverletzungen bezeichnet, die nicht zufällig, sondern bewusst, gezielt und geplant die eigenen Interessen oder Bedürfnisse auf Kosten anderer verfolgen.

Grenzverletzungen als Vorstufe von Gewalt sind Verhaltensweisen, durch die unabsichtlich oder aus Versehen in Folge fachlicher oder persönlicher Defizite die persönlichen Grenzen anderer **verbal, nonverbal oder körperlich überschritten** werden.

Psychische Gewalt: Seelische (psychische) Gewalt umfasst alle auf Integrität, Selbstwert und Würde der Person abzielenden Gewaltformen. Oft wird **psychische Gewalt mit verbalen Mitteln** ausgeübt (z. B. anschreien, beleidigen, verängstigen, drohen usw.), aber auch Ausgrenzung, nonverbale Abwertungen (z. B. Gesten, Handlungen der Verachtung) und die systematische Störung der persönlichen Integrität (Stalking, Verleumdung, wiederholtes Abwerten usw.) gehören dazu.¹²

3.4. Stalking

Unter dem Begriff Stalking werden wiederholte Verfolgungshandlungen gegen eine Person verstanden, die deren Lebensführung unzumutbar beeinträchtigen.¹³ Stalking ist durch das Anti-Stalking-Gesetz strafrechtlich verfolgbar.¹⁴

Stalking umfasst z. B. „Abpassen“, „Nachstellen“, unerwünschte Anrufe, Briefe, Nachrichten mittels digitaler Kommunikationsmedien, die Veröffentlichung privater sowie intimer Bilder und Tatsachen oder auch die Beauftragung Dritter über jemanden Informationen einzuholen, das Verbreiten von Gerüchten oder auch Bedrohungen, heimliche Beobachtung bzw. Überwachung über Kameras oder Mikrofone, bis hin zu körperlichen Gewalttätigkeiten und sexuellen Übergriffen.

3.5. Mobbing

Mobbing ist eine versteckte oder offen aggressive Verhaltensweise, bei der im Gegensatz zu „normalen“ Konflikten oder Streitereien **gezielt, systematisch** und über einen **längeren** Zeitraum gegen eine betroffene Person vorgegangen wird. Dabei ist es oft das Ziel, die gemobbte Person auszugrenzen und letztlich vom Arbeitsplatz zu vertreiben. Mobbing kann, muss aber nicht, einen Bezug zu einem der nach dem Gleichbehandlungsgesetz verbotenen Diskriminierungsgründe haben. Mobbing ist für die betroffene Person

⁸ Vgl.: Würde am Arbeitsplatz: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/rechtliches/glossar.html>

⁹ Ebenda.

¹⁰ Ebenda.

¹¹ Übernommen von Seite des Bundeskanzleramts Österreich: <https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/definition-gewalt.html>; Vgl. auch: WHO World report on violence and health 2002: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf?sequence=1

¹² Übernommen von: <https://www.schulpsychologie.at/gesundheitsfoerderung/gewaltpraevention-1/kinderschutz-und-schule/2-formen-von-gewalt>

¹³ Übernommen von: <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/gewaltformen/stalking.html>

¹⁴ Vgl.: Strafgesetzbuch §107a: Beharrliche Verfolgung:

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296&Paragraf=107a>

sehr belastend aber nicht als solches Gegenstand des Gleichbehandlungsgesetzes. Auf Grund der allgemeinen Fürsorgepflicht müssen Arbeitgeber*innen (die Geschäftsführung) eingreifen, wenn sie von Mobbing in ihrem Betrieb (der MUK) erfahren.¹⁵

Mobbing: Unter Kolleg*innen – auf gleicher Ebene.

Bossing: Mobbing von „oben nach unten“ – ein*e Vorgesetzte*r gegenüber einem*einer Mitarbeiter*in oder Studierenden oder gegenüber mehreren Mitarbeiter*innen oder Studierenden.

Staffing: Mobbing von „unten nach oben“ – Mitarbeiter*innen, Lehrende oder Studierende mobben eine*n Vorgesetzte*n.

3.6. Viktimisierung

Viktimisierung liegt vor, wenn eine Person eine Benachteiligung erfährt, weil sie sich über eine Diskriminierung beschwert hat oder weil sie eine andere Person, die sich beschwert hat, unterstützt beziehungsweise unterstützt hat.¹⁶

3.7. Machtmissbrauch

Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer (ggf. nur gefühlten) Machtposition, um anderen Personen – über welche man Macht ausüben kann – zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder Günstlingen persönliche Vorteile zu verschaffen.¹⁷

3.8. Meldung

Eine Meldung bezieht sich auf eine Erfahrung oder Beobachtung von Ungleichbehandlung, Übergriffen oder Machtmissbrauch und kann auf verschiedenen Wegen erfolgen.

3.9. Beschwerde

Beschwerden müssen klar als solche erkennbar sein. Eine Äußerung von Unzufriedenheit im Zuge eines Gesprächs stellt keine Beschwerde dar. Sobald eine Beschwerde von dem*der Beschwerdeführer*in definiert wird, muss diese behandelt werden.

Formlose Beschwerden (informelle Ebene)¹⁸ können niederschwellig an zahlreiche Anlaufstellen der MUK gerichtet werden. Diese fallen in den Zuständigkeitsbereich der vermittelnden und schlichtenden Anlaufstellen, sofern eine Lösungsfindung für diese zumutbar ist. Ungelöste Konflikte, werden von der schlichtenden Anlaufstelle in einem anonymen Bericht an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gemeldet. Die Konfliktparteien wenden sich, zur weiteren Lösungsfindung, direkt an den Arbeitskreis.¹⁹

Eine formelle Beschwerde (formelle Ebene)²⁰ wird nach bestimmten Kriterien erfasst. Formelle Beschwerden werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen aufgenommen und bearbeitet (bei Arbeitnehmer*innen ist der Betriebsrat laut Arbeitsverfassungsgesetz zu informieren).²¹

Alle Beschwerden können schriftlich oder mündlich erfolgen. Mündliche Beschwerden müssen entsprechend von der Anlaufstelle schriftlich dokumentiert und protokolliert werden (siehe Anhang Formular).

3.10. Falsche Anschuldigung / Verleumdung

Beschwerden sind ernst zu nehmende Angelegenheiten und müssen sorgfältig geprüft werden, um sicherzustellen, dass sie nicht vorsätzlich getätigt werden, um jemanden zu schaden. Die Vertraulichkeit und

¹⁵ Vgl. <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/rechtliches/glossar.html>

¹⁶ Übernommen von: <https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/formen.html>

¹⁷ Infopapier der UFA zu Machtmissbrauch, Verlinkung Antidiskriminierungsstelle des Bundes Deutschland: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/praxisbeispiele/praxisbeispiel-ufa-handl-leitfaden-machtmissbrauch.pdf?__blob=publicationFile&v=4

¹⁸ siehe Kapitel 8.1.: Interne Anlaufstellen, informelle Ebene.

¹⁹ Siehe Kapitel 8.1.2.: Vermittlung und Schlichtung.

²⁰ siehe Kapitel 8.2.: Zuständige Stellen, formelle Ebene.

²¹ Vgl.: Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG §91:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>

der Datenschutz sind zu wahren.²² Kommt die prüfende Stelle zu dem Schluss, dass eine Verleumdung vorliegt, werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.²³

Eine Verleumdung liegt vor, wenn eine Person jemand anderen der Begehung einer strafbaren Handlung oder der Verletzung einer Amts- oder Standespflicht falsch verdächtigt, obwohl die beschuldigende Person weiß, dass die Verdächtigung falsch ist.²⁴

4. Rechte & Pflichten der Universität und ihrer Angehörigen

Rechte und Pflichten aller diese Richtlinie einschließenden Personengruppen basieren auf **rechtlichen Grundlagen**, zyklisch überprüften **externen Vorgaben** und den **selbstdefinierten Regelwerken** der MUK und der Wien Holding. Zudem orientiert sich die Richtlinie auch an den internationalen Hochschulstandards (zu Obigen siehe 12. Anhang B - Leitlinien, Richtlinien und Verweise). Straftaten und strafrechtliche Handlungen unterliegen der Meldungspflicht bzw. der Handlungspflicht seitens der MUK im Sinne der Fürsorgepflicht.

An der MUK wird vorbehaltlos anerkannt, dass alle MUK-Angehörigen Beschwerden äußern dürfen. Niemand darf aufgrund dessen in irgendeiner Form benachteiligt werden. Sollte Handlungs- oder Kommunikationsbedarf bestehen bzw. es zu einer Beschwerde kommen, ist immer das Gespräch mit der anderen Partei zu suchen. Eine Vorverurteilung ist nicht zulässig.

Jede*r hat immer das Recht, sich vertreten zu lassen, oder begleitet zu werden und eine Vertrauensperson selbst zu wählen.

Jede*r Beschwerdeführer*in hat das Recht auf Anonymität, diese kann nur durch seine*ihre Zustimmung aufgehoben werden.

Jede*r, gegen den*die Beschwerde erhoben wird, hat das Recht, über den Inhalt der Beschwerde informiert zu werden, dazu Stellung zu beziehen und sich unterstützen zu lassen (z. B. durch den Betriebsrat oder die Studierendenvertretung), bevor Maßnahmen gesetzt werden.

Die Mitglieder der zuständigen Anlaufstellen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet (soweit es die gesetzlichen Rahmenbedingungen zulassen).

Studierende können einen Wechsel des*der ZkF-Lehrenden beantragen. Sollte die Begründung dazu Bereichen dieser Richtlinien zuordenbar sein, hat die zuständige Leitung dem nachzugehen.

Fürsorgepflicht²⁵

Arbeitgeber*innen müssen die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer*innen geschützt sind.

Dazu gehört die Verantwortung, dass die Arbeitnehmer*innen nicht durch andere Personen im Betrieb gemobbt, belästigt oder sonst diskriminiert werden.

Das Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet Universitäten auch gegenüber Studierenden und Studienbewerber*innen zu einer vergleichbaren Fürsorgepflicht.

Meldungen und Hinweisen muss nachgegangen werden, um deren Korrektheit zu überprüfen. Beschuldigte haben das Recht auf Schutz vor Verleumdung. Sollte sich die meldende oder hinweisgebende Person dezidiert gegen ein Einschreiten aussprechen, so ist dies zu akzeptieren, sofern dies in Bezug auf die Fürsorgepflicht argumentierbar ist.

Benachteiligungsverbot

Wer sich gegen Diskriminierung wehrt, soll nicht zusätzliche Nachteile erleiden. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet es, Universitätsangehörige, die eine Beschwerde nach diesem Gesetz einbringen, zu entlassen, zu kündigen oder anders zu benachteiligen. Der gleiche Schutz gilt für jene, die

²² Gesetzliche Grundlage: [Datenschutz-Grundverordnung](#) (DSGVO) und [Datenschutzgesetz](#) (DSG)

²³ siehe Kapitel 8. Zuständigkeiten und Kapitel 10. Maßnahmen.

²⁴ Verleumdung: übernommen von:

https://www.oesterreich.gv.at/themen/online_sicherheit_internet_und_neue_medien/internet_und_handy_sicher_durch_die_digitalen_welt/3/3/Seite.1720218.html; Vgl.: auch Strafgesetzbuch §297

²⁵ Vgl.: Regelungen zur Fürsorgepflicht im Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch § 1157:

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622&FassungVom=2025-02-02&Artikel=&Paragraf=1175&Anlage=&Uebergangsrecht=>; und Angestelltengesetz Art. 1 § 18: Fürsorgepflicht:

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069&FassungVom=2024-09-28&Artikel=1&Paragraf=18&Anlage=&Uebergangsrecht=>

betroffene Personen unterstützen. Auch in Reaktion auf Beschwerden in den sonstigen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes dürfen weder die betroffenen Personen noch deren Unterstützer*innen benachteiligt werden.²⁶

Rechte der Beschuldigten

- Beschuldigte haben nicht nur das Recht, Stellung zu beziehen und ihre Sichtweise darzulegen, sondern eine Kultur des gegenseitigen Zuhörens wird angestrebt, um Konflikte konstruktiv für beide Seiten zielführend zu lösen.
- Beschuldigte sollen für Gespräche zur Verfügung stehen. Viele Konflikte oder Probleme beruhen auf Missverständnissen oder unbeabsichtigten Handlungen, die von der anderen Partei als grenzüberschreitend wahrgenommen werden können.
- Die Mitglieder der Interessensvertretungen stehen den Beschuldigten unterstützend zur Seite. Diese Unterstützung kann jederzeit in Anspruch genommen werden. Eine offene Kommunikations- und Gesprächsbereitschaft dient der Lösungsfindung auf informeller Ebene.

5. Vertraulichkeit, Datenschutz & Unabhängigkeit

5.1. Vertraulichkeit und Anonymität

Die zuständigen Stellen und Personen sind, sofern es das Verfahren und die gesetzlichen Rahmenbedingungen zulassen,

- zur Wahrung von Anonymität und zur Vertraulichkeit verpflichtet.
- Sie müssen unabhängig und unbefangen agieren und die Interessen des*der Beschwerdeführers*in nach bestem Wissen und Gewissen behandeln und/oder vertreten.
- Die Weitergabe an andere Stellen/Zuständige oder Dritte erfolgt ausschließlich unter schriftlicher Zustimmung der Beschwerde führenden Person.
- Personenbezogene Daten und Aufzeichnungen, die für die Aufnahme von Beschwerden und deren Behandlung sowie im Zuge eines Beschwerdeverfahrens notwendig sind, werden nach sieben Jahren, oder auf Verlangen der betreffenden Person, vernichtet.

Im Falle von **strafrechtlich relevanten Übergriffen oder Vorkommnissen** ist die Leitung der MUK verpflichtet, die zuständigen Behörden zu informieren. In solchen Fällen kann eine Anonymität aufgrund der Mitwirkungspflicht gegenüber den Strafverfolgungsbehörden nicht mehr gewährleistet werden.

5.2. Wahrung von Unabhängigkeit und Unbefangenheit

Sollte sich aus der universitären Struktur der Selbstverwaltung ergeben, dass Personen in mehreren der zuständigen Stellen vertreten sind, so haben diese im übergeordneten Organ/Gremium:

- bei einer Abstimmung oder Entscheidungsfindung die **Sitzung währenddessen zu verlassen**.
- Sie sind in diesen Fällen **nicht stimmberechtigt**. Solche Tagespunkte und Konstellationen sind in den **Protokollen festzuhalten**.

Ergibt sich im Zuge eines formellen Beschwerdeverfahrens eine Befangenheit, kann das Rektorat/ die Geschäftsführung einen Schlichtungsausschuss einrichten.

²⁶ Vgl.: Gleichbehandlungsgesetz § 13; Benachteiligungsverbot:

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395&FassungVom=2023-10-22&Artikel=&Paragraf=13&Anlage=&Uebergangsrecht=>

6. Dokumentation und Berichtswesen

6.1. Dokumentation

Es besteht für alle Stellen, an die Hinweise/Meldungen/Beschwerden gerichtet werden, die Verpflichtung, diese mittels eines Protokolls festzuhalten (auch bei anonymen Gesprächen). Das Protokoll erhält auch der*die Beschwerdeführer*in.

Pro Studienjahr werden in anonymisierter Form Vermittlungsaktivitäten, Meldungen und Beschwerden mittels digitalen Formulars für eine digitale Statistik erfasst. Es werden keine personenbezogenen Daten aufgenommen.²⁷

- Folgende Zuständige tragen ihre Daten ein: AK für Gleichbehandlungsfragen, Studierendenvertretung, Gleichstellungskoordinator*in, Instituts-, Studiengangs- und Bereichsleitungen.
- Eingetragen werden: Studienjahr mit Monatsangabe, Themenfeld aus der obigen Begriffsbestimmung, Personengruppe Hilfesuchende*r/Beschwerdeführer*in und des*der Beschuldigten (Administration, Lehrperson, Studierende*r, Leitung), die eintragende Stelle/Zuständigkeit, mögliche beteiligte Stellen/Zuständige dieser Richtlinie, die Verortung (Administration, ZWF, Fakultäten, Institute, fakultätsunabhängige Studiengänge), Kontext der Situation, Form der Intervention und Status.

6.2. Berichtswesen

Gemäß Satzung hat der AK für Gleichbehandlungsfragen bei begründetem „Anlass zur Annahme einer Ungleichbehandlung oder eines Übergriffs, (...) der Angelegenheit nachzugehen und gegebenenfalls das Rektorat und den Senat in Kenntnis zu setzen.“²⁸

Ist ein formelles Beschwerdeverfahren aktiv bzw. wurden erfolglose Vermittlungsversuche vom AK für Gleichbehandlungsfragen aufgenommen, werden Rektorat und Senat (anonymisiert) über

- den Gegenstand der Ungleichbehandlung laut Begriffsbestimmung,
- den Stand des Verfahrens
- und die betroffene*n institutionelle*n Organisationseinheit*en mit folgenden Bezeichnungen in Kenntnis gesetzt: Administration, ZWF, Fakultät Musik, Fakultät Darstellende Kunst oder fakultätsunabhängiger Studiengang.

Bericht der jährlichen Statistik

Der AK für Gleichbehandlungsfragen erstellt einen automatisierten Bericht aus den jährlich erhobenen Daten (siehe oben Dokumentation), der einmal jährlich an das Rektorat übermittelt wird, sodass (Präventions-) Maßnahmen adaptiert werden können. Die jährlichen Statistiken werden sieben Jahre gespeichert²⁹, um die Wirkungen von Maßnahmen und Entwicklungen qualitätsgesichert ableiten zu können. Es werden keine personenbezogenen Daten erfasst.

²⁷ Die Erfassung erfolgt über die zertifizierte Evaluierungssoftware evasys. Zugang, zwecks Abrufens der Berichte, erhalten der*die Vorsitzende*r der jeweiligen Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und deren*dessen Stellvertretung. Es werden keine personenbezogenen Daten eingetragen.

²⁸ Satzung der MUK, Stand 14. Februar 2025, §30, S. 26 Absatz 10, Berichtspflicht laut Satzung

²⁹ Orientierung an dem Grundsatz der zeitlichen Speicherbegrenzung: 7 Jahre; vgl.

<https://www.dataprotect.at/datenschutzinformation/speicherdauer/> ; gesetzliche Grundlagen: [Datenschutz-Grundverordnung](#) (DSGVO) und [Datenschutzgesetz](#) (DSG)

7. Prävention & Hilfe zur Selbsthilfe

Der MUK ist es ein wichtiges Anliegen, präventiv zu agieren, regelmäßig zu informieren und Maßnahmen zu setzen, um Vorfällen hoher Eskalationsstufen vorzubeugen. Daher legt diese Richtlinie einen besonderen Schwerpunkt auf **Prävention** und Hilfe zur Selbsthilfe. Eine übersichtliche Orientierungsmöglichkeit bieten etwa der **Lehrkodex** zur Prävention von Belästigungen und (Macht-)Missbrauch und der **Code of Conduct** der MUK.³⁰

Alle haben das Recht, eigenständig Sachverhalte anzusprechen, wenn diese als störend empfunden werden. Oft ist es ausreichend, der betreffenden Person mitzuteilen, dass ihr Verhalten Unwohlsein und/oder Leid bewirkt. Man kann dieser Person erklären, warum man so empfindet, warum das Verhalten unerwünscht ist und dass sie es beenden soll. Manche Personen sind sich nicht bewusst, mit ihrem Verhalten bei jemand anderem Grenzen zu überschreiten, und ändern ihren Zugang, sobald man sie darauf hinweist.

Die MUK ermutigt dazu, sich bei einer Unklarheit oder Verunsicherung an Vertrauenspersonen oder an zuständige Anlaufstellen zu wenden. Auf Basis erweiterter Informationen und Erklärungen kann vieles eigenständig geklärt werden. Wenn Betroffene sich von Vertrauenspersonen begleiten lassen, um Missverständnisse oder Unklarheiten aufzuklären, wird dies als Lösungsweg willkommen geheißen und unterstützt. Ein solches Vorgehen wird nicht als negativ gewertet.

Für Mitarbeiter*innen der MUK wird eine arbeitspsychologische Beratung zur Verfügung gestellt. Diese unterstützt mittels Einzelgesprächen, um etwa Lösungen für akute Belastungssituationen zu finden.

Studierenden stehen die Angebote der psychologischen Studierendenberatung Wien und anderer, unter 8.3. dieser Richtlinie, genannten Beratungsstellen zur Verfügung.

Die MUK bietet Sensibilisierungsmaßnahmen an, um sich selbst zu informieren oder sich informieren zu lassen.

7.1. Sensibilisierungsmaßnahmen

Diese Richtlinie stellt eine Sensibilisierungsmaßnahme dar. Es werden zudem folgende weitere Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt:

- Sensibilisierungsworkshops, Vorträge, Workshops der MUK zur Beschwerderichtlinie, Fortbildungsangebote etc.
- E-Learnings zu Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz & Compliance, Sammlung von Übungen und Methoden (expert papers, videos, additional literature...; des Power Relations in Higher Music Education Project des AEC, sowie auf dem WH-Lernportal, Moodle & MUK.intern),
- themenspezifische Lehrveranstaltungen,
- aktive Ermutigung der Studierenden, Angebote der österreichischen Hochschüler*innenschaft über Diskriminierung und Studienrecht zu nutzen sowie sonstige Aktivitäten an der MUK (Aktionstage der Studiengänge etc.).

7.2. Zertifikat Gleichbehandlungskompetenz

Die MUK ermöglicht allen Universitätsangehörigen, vertiefende Gleichbehandlungskompetenzen zu erlangen. Universitätsangehörigen, die zumindest drei der folgenden Angebote im Bereich der Gleichbehandlungskompetenz wahrgenommen haben, wird vom Rektorat das **Zertifikat Gleichbehandlungskompetenz** als Nachweis ihrer Qualifikation ausgestellt:

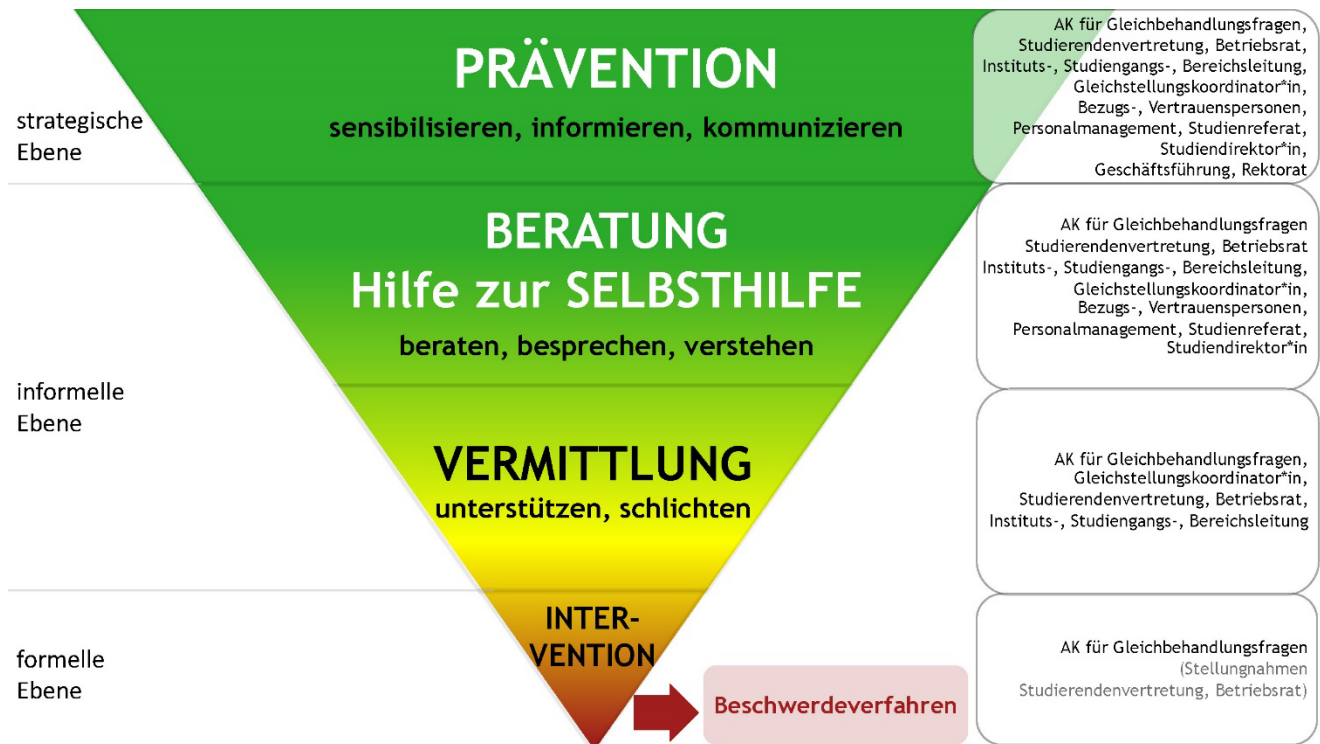
- nachweislich absolvierter interner Sensibilisierungsworkshop,
- nachgewiesene Beteiligung an einer Aktivität im Bereich Equity-Diversity-Inklusion (EDI) innerhalb der letzten drei Jahre (LVs, Workshops, Projekte, Publikationen, Auftritte etc.),
- Teilnahme am Workshop der MUK zur Beschwerderichtlinie (intern von QM),
- E-Learnings der WH: Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz & Compliance (WH-Lernportal),
- zusätzlich für Studierende: nachgewiesene Beratung der ÖH zum Thema Studienrecht – Bildungspolitik/im Queerreferat oder bzgl. Barrierefreiheit.

³⁰ Siehe Anhang B.

8. Anlaufstellen und Zuständigkeiten

Die MUK hat ein breit aufgestelltes System, um Unsicherheiten, Konflikten, Problemen und ähnlichem zu begegnen.

Die im Folgenden aufgezeigten Lösungsansätze reichen von informellen und individuellen Wegen, über ein breites Netz an Anlaufstellen, bis hin zu formellen, institutionellen Strukturen.



8.1. Interne Anlaufstellen, informelle Ebene

Die MUK verfolgt den Ansatz, mittels geeigneter Maßnahmen **interne, individuelle und informelle Lösungswege** zu finden. Damit Maßnahmen und Lösungsfindungen den spezifischen Situationen gerecht werden, obliegt es den Leitungen, der Studierendenvertretung, dem Betriebsrat, dem AK für Gleichbehandlungsfragen und dem*der Gleichstellungskoordinator*in³¹, **mit Betroffenen geeignete Lösungswege zu entwickeln, zu vermitteln oder zu schlichten.**

Oftmals kommt es **unabsichtlich zu Situationen**, in denen sich eine Person ungleich behandelt, belästigt bzw. respektlos behandelt fühlt. Dies wird **als Teil von Arbeitsprozessen** anerkannt und kann durch **Gespräche und einfache Lösungsfindungen geklärt werden.**

Für einfache zwischenmenschliche Konflikte oder Probleme, die im Zuge des Zusammenarbeitens entstehen, sollen vorrangig Lösungswege auf informeller Ebene angestrebt werden (z. B. Vermittlung, Schlichtung u. ä.) noch bevor sie auf einer anderen Ebene eskalieren.

Anonymes Kontaktformular: Ein online-Kontaktformular gewährleistet vollständige Anonymität für das Artikulieren eines Bedürfnisses, von Ängsten oder von Hinweisen in digitaler Form (wobei Mailadresse, Mobilnummer, Stimme oder Aussehen nicht preisgegeben werden). Die Verwaltung übernimmt ein*e administrative*r Mitarbeiter*in der MUK. Fragen können über diesen Zugang nicht beantwortet werden, da eine Kontaktaufnahme seitens der Anlaufstelle nicht möglich ist. Beschwerden kann die Anlaufstelle nur begrenzt nachgehen, wenn diese über das Kontaktformular geäußert werden.³²

³¹ Umsetzung einer Stelle Gleichstellungskoordinator*in geplant; Siehe Kapitel 8.1.2.

³² Analog zur EU-Richtlinie 2019/1937 (<https://www.meinhinweis.at/wienholdingkonzern/>) sollen an der MUK anonyme Meldungen, Hinweise (und begrenzt Beschwerden) möglich sein, um diese Konflikte intern lösen zu können und Eskalationen zu verhindern.

8.1.1. Beratung, Service und Unterstützung

Studienreferat (für Lehrende und Studierende) informiert, kommuniziert, erklärt zu: Curriculum, Abläufen und Regelungen in der Lehre, Prüfungen, Anmeldungen, MUKonline u. ä. Das Studienreferat hilft, Unklarheiten zu beseitigen und Abläufe und Regelungen zu verstehen. Es kann Informationen/Hinweise entgegennehmen und im **eigenen Zuständigkeitsbereich lösen** oder verweist an die zuständige Stelle. Schlichtung und Vermittlung gehören nicht zum Aufgabenbereich.

Studiendirektor*in (für Lehrende und Studierende) ist für studienrechtliche Agenden zuständig z. B. betreffend Beurteilungen, Prüfungsabläufen, abgelehnten Beurlaubungen oder abgelehntem Studienaufschub. Der*Die Studiendirektor*in kann Informationen/Hinweise entgegennehmen und im **eigenen Zuständigkeitsbereich lösen** oder verweist an die zuständige Stelle. Schlichtung und Vermittlung gehören nicht zum Aufgabenbereich.

Leitung der Personalabteilung (für Mitarbeiter*innen der MUK) gibt Auskunft über Fragen zu Verträgen, der Lehrverpflichtung, Berechnungsgrundlagen, Zuständigkeiten und Funktionen. Ihre Aufgabe ist es, in diesem Feld Unklarheiten zu **erklären und zu informieren**. Sie kann Beschwerden und **Meldungen im eigenen Zuständigkeitsbereich** aufnehmen und weitergeben. Schlichtung und Vermittlung gehört allerdings nicht zu ihrem Aufgabenbereich. Formelle Beschwerden sind stets direkt an den AK für Gleichbehandlungsfragen zu richten.

Bezugspersonen (für alle MUK-Angehörigen) sind MUK-Angehörige, denen man vertraut und die man selbst auswählt. Sie hören zu, erklären, geben Rat, helfen mögliche Missverständnisse aufzuklären (z. B. aufgrund von Sprachkompetenzen, ...) oder verweisen an die zuständige Stelle. Sie können einen begleiten, wenn es darum geht, etwas zu erklären. Schlichtung gehört nicht zu ihrem Aufgabenbereich.

8.1.2. Vermittlung und Schlichtung

Es ist die Aufgabe folgender Anlaufstellen, nicht nur zu vermitteln und zu schlichten, sondern darüber hinaus auch lenkend einzuschreiten und innerhalb ihres Handlungsspielraumes Lösungen zu finden.

In Fällen in denen Konfliktlösungen auf dieser Ebene nicht gelingen, übermittelt die befassende Anlaufstelle dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen vollkommen anonymisierten Kurzbericht (Thema und Stand). Die Anlaufstelle setzt alle Konfliktparteien in Kenntnis und klärt darüber auf, dass die weitere Zuständigkeit beim AK für Gleichbehandlungsfragen liegt, mit dem, zur Ermöglichung einer Lösungsfindung, direkt in Verbindung zu treten ist.

Formelle Beschwerden sind stets direkt an den AK für Gleichbehandlungsfragen zu richten.

Instituts- und Studiengangsleitungen (für Lehrende und Studierende) sind zuständig für Angelegenheiten im Studium oder im Institut/Studiengang. Sie können einerseits beratend agieren, andererseits nehmen sie formlose Beschwerden entgegen und sollen vermitteln und gegebenenfalls schlichten bzw. individuelle Lösungswege mit den Betroffenen ausarbeiten.

Bereichsleitungen (für administrative Mitarbeiter*innen) können einerseits beratend agieren, andererseits nehmen sie formlose Beschwerden entgegen und sollen vermitteln und gegebenenfalls schlichten bzw. individuelle Lösungswege mit den Betroffenen ausarbeiten.

Führungskräfte (als hierarchisch übergeordnete Vorgesetzte) agieren einerseits beratend, andererseits nehmen sie formlose Beschwerden entgegen. Sie vermitteln und schlichten bzw. arbeiten individuelle Lösungswege mit den Betroffenen aus.

Hochschulvertretung der MUK und Studierendenvertreter*innen (für Studierende) sind die Interessensvertretung der Studierenden und beraten, informieren, vermitteln und können versuchen, auf informeller Ebene zu schlichten bzw. individuelle Lösungswege zu initiieren. Die Studierendenvertretung kann eine Vertretungsfunktion im formellen Beschwerdeverfahren einnehmen, sie kann für Auskünfte im formellen Verfahren hinzugezogen werden.

Betriebsrat (für Mitarbeiter*innen der MUK) ist die Interessensvertretung für Mitarbeiter*innen der MUK. Er berät, informiert, vermittelt und kann versuchen, auf informeller Ebene zu schlichten. Der Betriebsrat kann eine Vertretungsfunktion im formellen Beschwerdeverfahren einnehmen, er kann für Auskünfte im formellen Verfahren hinzugezogen werden.

An den*die **Gleichstellungskoordinator*in** (auch zuständig für das Wohl von Kindern und Jugendlichen der MUK) kann man sich wenden, wenn es um Angelegenheiten im Studium, im Studiengang, der Fakultät oder der MUK insgesamt geht. Der*Die Koordinator*in berät und nimmt formlose Beschwerden entgegen, kann vermitteln und schlichten bzw. individuelle Lösungswege mit den Betroffenen ausarbeiten. Der*Die Koordinator*in unterstützt bei der formellen Beschwerde (nimmt diese aber nicht auf).³³

AK für Gleichbehandlungsfragen (für alle MUK-Angehörigen) berät, informiert, vermittelt, schlichtet bzgl. aller Begriffsdefinitionen dieser Richtlinie. Zudem übernimmt er erfolglose Lösungsversuche und formelle Beschwerden. Der AK für Gleichbehandlungsfragen kann ein formelles Beschwerdeverfahren einleiten.

8.2. Zuständige Stellen – formelle Ebene

Sollte der Ansatz, Bedingungen durch interne Lösungswege zu verbessern, nicht erfolgreich sein, sind an der MUK folgende Stellen zu kontaktieren:

Der **AK für Gleichbehandlungsfragen (für alle MUK-Angehörigen)** nimmt formelle Beschwerden entgegen und soll versuchen, Lösungswege zu finden. Der AK für Gleichbehandlungsfragen kann selbst ein formelles Beschwerdeverfahren einleiten und bei Befangenheit einen Schlichtungsausschuss beim Rektorat beantragen.

Das **Rektorat** initiiert Präventionsmaßnahmen und wird vom AK für Gleichbehandlungsfragen über formelle Beschwerdeverfahren informiert. Das Rektorat kann eigenständig einen Schlichtungsausschuss für formelle Beschwerdeverfahren einberufen und im Falle einer Ungleichbehandlung im akademischen Bereich (festgestellt durch AK für Gleichbehandlungsfragen) Maßnahmen setzen.

Ein **Schlichtungsausschuss** kann vom AK für Gleichbehandlungsfragen empfohlen/beantragt und von Rektorat / der Geschäftsführung falladäquat eingesetzt werden. Der Schlichtungsausschuss unterliegt der Verschwiegenheitspflicht und dient zur Vorbeugung von Befangenheit und der Wahrung der Unabhängigkeit bei sich strukturell ergebenden Konfliktsituationen. Nach Anhörung beider Parteien und Überprüfung der Sachverhalte, spricht der Schlichtungsausschuss dem Rektorat / der Geschäftsführung Handlungsvorschläge aus. Die Geschäftsordnung des Schlichtungsausschusses (Zuständigkeit: Rektorat) regelt unter anderem Fristen, Entsendungsmodalitäten, den Ablauf von Sitzungen und den Handlungsspielraum.

Zusammensetzung:

Beschuldigte sind Forschende, Lehrende oder Studierende:

- das Rektorat beruft 3 geeignete Personen aus dem Kreis der Universitätsangehörigen der MUK
 - 2 Lehrpersonen aus der betroffenen Fakultät (sind Studierende Teil des Konfliktes: 1 Lehrperson und 1 Studierende*r),
 - 1 Person aus den Mitarbeiter*innen³⁴ und Studierenden der nicht betroffenen Fakultät,
- AK für Gleichbehandlungsfragen (1 Mitglied als Auskunftsperson),
- Weiters ist als Auskunftsperson oder Vertretung hinzuzuziehen: Studierendenvertretung, Betriebsrat.

Beschuldigte sind administrative Mitarbeiter*innen

- die Geschäftsführung beruft 3 geeignete Personen aus dem Kreis der Universitätsangehörigen der MUK
 - 2 administrative Mitarbeiter*innen,
 - 1 Person aus einer anderen Personengruppe (inkl. Studierende) der MUK,
- AK für Gleichbehandlungsfragen (1 Mitglied als Auskunftsperson),
- Weiters ist als Auskunftsperson oder Vertretung hinzuzuziehen: Studierendenvertretung, Betriebsrat.

Eine **Schiedskommission** kann von der Geschäftsführung falladäquat eingesetzt werden, wenn sich im Zuge eines formellen Beschwerdeverfahrens herausstellt, dass **arbeitsrechtliche** oder **studienrechtliche** Expertise für eine Entscheidung notwendig wird. Die Schiedskommission unterliegt der Verschwiegenheitspflicht. Nach Anhörung beider Parteien und Überprüfung der Sachverhalte, spricht die Schiedskommission der Geschäftsführung Handlungsvorschläge aus. Die **Geschäftsführung** der MUK entscheidet über die zu setzenden Maßnahmen. Sie kann Handlungsvorschlägen der Schiedskommission

³³ Nach Maßgabe finanzieller Möglichkeiten wird ein*e Gleichstellungskoordinator*in ab Herbst 2027 umgesetzt und in den Entwicklungsplan aufgenommen.

³⁴ inklusive administrative Mitarbeiter*innen

folgen oder eigenständig entscheiden. Die Geschäftsordnung der Schiedskommission (Zuständigkeit: Geschäftsführung und Personal) regelt unter anderem Fristen, den Ablauf von Sitzungen und den Handlungsspielraum.

Zusammensetzung:

Beschuldigte sind Forschende, Lehrende oder Studierende:

- 1 externe*r Expert*in Arbeitsrecht (beruft Geschäftsführung),
- 1 Vertretung Personalmanagement,
- je 1 Vertretung aus beiden Fakultäten (entsendet Senat),
- Betriebsrat, wenn Arbeitnehmer*innen betroffen sind (1 Mitglied als Auskunftsperson und/oder in Vertretungsfunktion),
- Studierendenvertretung, wenn Studierende betroffen sind (1 Mitglied als Auskunftsperson und/oder in Vertretungsfunktion),
- AK für Gleichbehandlungsfragen (1 Mitglied als Auskunftsperson).
- Weiters kann, um universitäre, studierendenzentrierte Aspekte facheinschlägig zu berücksichtigen, 1 externe*r Expert*in für Studienrecht (beruft Geschäftsführung) hinzugezogen werden.

Beschuldigte sind administrative Mitarbeiter*innen

- 1 externe*r Expert*in Arbeitsrecht (beruft Geschäftsführung),
- 1 Vertretung Personalmanagement,
- 2 Vertretungen der Universität (entsendet Geschäftsführung),
- Betriebsrat (1 Mitglied als Auskunftsperson und/oder in Vertretungsfunktion),
- AK für Gleichbehandlungsfragen (1 Mitglied als Auskunftsperson).
- Weiters kann 1 Studierendenvertretung hinzugezogen werden, sollte unter den Betroffenen ein*eine Studierende*r sein.

Für Schlichtungsausschuss und Schiedskommission ist darauf zu achten, dass die eingesetzten Personen eine Expertise in Fragen der Antidiskriminierung vorweisen.

8.3. Externe Anlaufstellen

Sollten Anliegen nicht über die intern angebotenen Möglichkeiten lösbar scheinen, besteht die Möglichkeit, sich an externe Stellen zu wenden. Jede*r hat immer das Recht, sich vertreten zu lassen, oder begleitet zu werden und eine **Vertrauensperson** (intern ebenso wie extern) selbst zu wählen.

Ombudsstelle für Studierende des Bundes (Themen: Aufnahmeverfahren und Zulassungen, Mobilität im Studium, Studienförderung, Studienbedingungen, Prüfungen, Anerkennung, Studieren mit Behinderungen, Studentenheimangelegenheiten): Rosengasse 2-6. 1. Stock, 1010 Wien, Tel.: 0800 311 650, info@hochschulombudsstelle.at; <https://hochschulombudsstelle.at/>

Psychologische Studierendenberatung Wien (Themen: Studienwahl, Studienbeginn, Studienbewältigung, Persönlichkeitsentwicklung, persönliche Probleme): Lederergasse 35/4, 1080 Wien, Tel. 01/402 30 91, <https://www.studierendenberatung.at/standorte/wien/kontakt>

Österreichische Hochschülerschaft (Themen: Sozialberatung, Beratung für ausländische Studierende, studienrechtliche Beratung, Wohnrechtsberatung, Queerreferat & Referat für feministische Politik etc.): <https://www.oeh.ac.at/beratung/>

Frauen & Mädchen Beratung (Themen: Belästigung, Gewalt, Cybergewalt, Rollenbilder, psychische Gesundheit, ...) <https://www.frauenberatung.gv.at/>

Gleichbehandlungsanwaltschaft: Beratung und Unterstützung (Themen: verschiedene Formen der Diskriminierung, Sexismus, sexuelle Belästigung, ...) <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

Hinweisgeber*innensystem der Wien Holding: <https://www.meinhinweis.at/wienholdingkonzern/>

Arbeitspsychologische Beratung für Mitarbeiter*innen: MMag.^a Lisa Birkner; lisa.birkner@asz.at (ASZ – Das Arbeitsmedizinische und Sicherheitstechnische Zentrum in Linz GmbH)

vera* Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport: <https://vera-vertrauensstelle.at/>

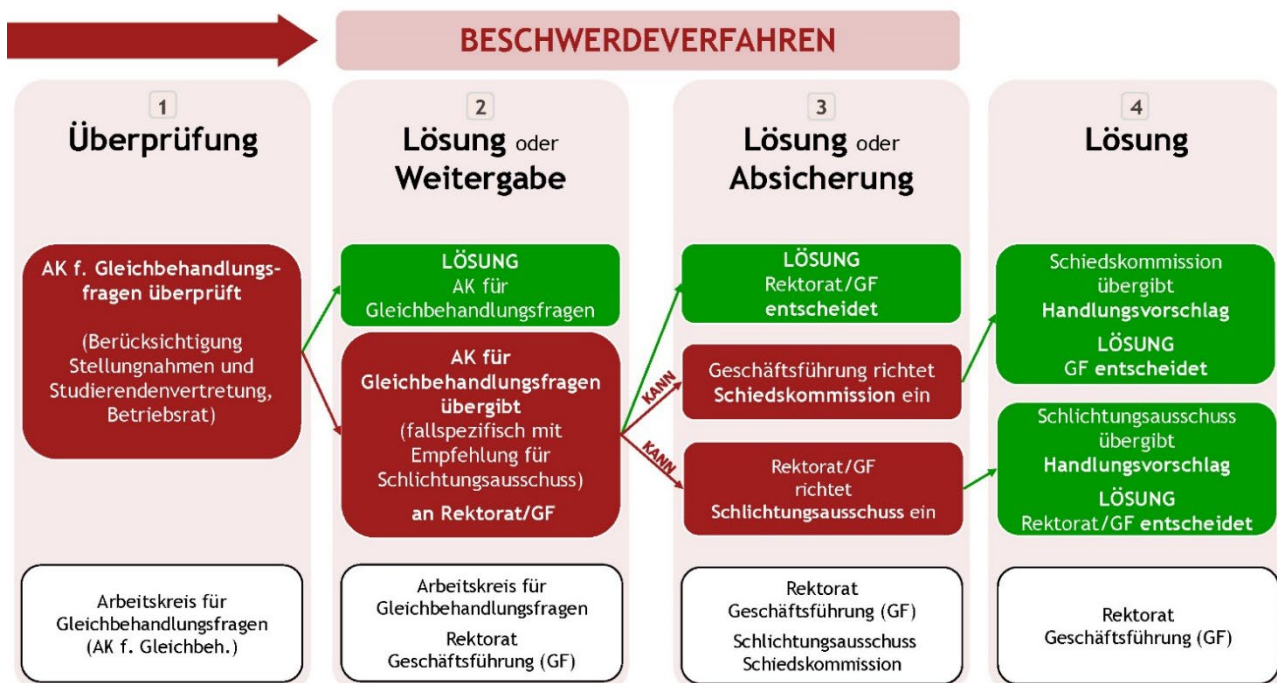
9. Formelles Beschwerdeverfahren

Eine Beschwerde muss klar als solche tituliert werden, damit diese auch entsprechend behandelt werden kann. Formlose Beschwerden können an verschiedene zuständige Stellen gerichtet werden. Eine **formelle Beschwerde** muss als solche **an den AK für Gleichbehandlungsfragen** übermittelt werden. Um eine formelle Beschwerde einzureichen, kann sich der*die Beschwerdeführer*in unterstützen lassen (siehe Anlaufstellen, informelle Ebene).

Die Person, die die Beschwerde äußert, wird über Optionen weiterer Vorgangsweisen informiert. Wenn die Person damit nicht einverstanden ist, wird der kommunizierte Inhalt nicht weiter als Beschwerde behandelt. Gibt die betroffene Person ihr Einverständnis zur Verfolgung der Beschwerde, muss der AK für Gleichbehandlungsfragen Kontakt zu der beschuldigten Person aufnehmen, diese informieren, das Gespräch zu suchen und ihr die Möglichkeit einer Stellungnahme einräumen. Beschuldigte haben das Recht, sich von Interessensvertretungen unterstützen zu lassen.

Situationen, die zu einem formellen Beschwerdeverfahren führen

- Situation 1: Es wurde eine formelle Beschwerde eingereicht.
- Situation 2: Eine erfolglose Intervention wird aufgenommen oder eine informelle Beschwerde wird zu einer formellen Beschwerde. (siehe 3.9. & 8.1.2.)
- Situation 3: Es kam zu einer Straftat.



Schritt 1: Überprüfung durch den AK für Gleichbehandlungsfragen: Der AK für Gleichbehandlungsfragen hat die formelle Beschwerde/Meldung/Situation und ggf. bereits getätigte erfolglose Intervention zu überprüfen.

Schritt 2: Intervention & Lösungsfindung durch den AK für Gleichbehandlungsfragen (ggf. nach Stellungnahme des Betriebsrats)

2a Wenn eine Lösung gefunden wird, ist diese mit den Unterschriften aller Beteiligten festzuhalten und eine Überprüfungsmaßnahme (innerhalb der nächsten 6 Monate) zu definieren. Die erfolgreiche Überprüfung ist zu protokollieren. **ABSCHLUSS DES VERFAHRENS**

2b Wenn keine Lösungsfindung gelingt oder die Überprüfungsmaßnahme (2a) negativ ausfällt, ist das Rektorat zu informieren. Den AK für Gleichbehandlungsfragen kann die Einrichtung eines Schlichtungsausschusses beantragen/empfehlen.

Schritt 3: Einbindung, Intervention & Lösungsfindung des Rektorats / der Geschäftsführung

3a Das Rektorat/die Geschäftsführung kann selbst versuchen, eine Lösungsfindung zu erreichen. Diese wird mit den Unterschriften aller Beteiligten jenes Beschwerdeverfahrens festgehalten und eine Überprüfungsmaßnahme (innerhalb der nächsten 6 Monate) definiert. Bei administrativen Mitarbeiter*innen kann die Geschäftsführung alleine agieren. **ABSCHLUSS DES VERFAHRENS**

3b Das Rektorat/die Geschäftsführung kann einen **Schlichtungsausschuss** einberufen und aufgrund dessen Handlungsvorschläge, Maßnahmen setzen. **ABSCHLUSS DES VERFAHRENS**

3c Ergibt sich aus den vorherigen Schritten des Beschwerdeverfahrens, dass es zu **arbeits- oder studienrechtlichen Fragestellungen/Entscheidungen** kommt, kann die Geschäftsführung eine **Schiedskommission** einrichten.

Schritt 4: Entscheidung über arbeitsrechtliche[#] oder studienrechtliche Konsequenzen

4a Sind grobe Verstöße im Zuge des formellen Beschwerdeverfahrens nachgewiesen, entscheidet die Geschäftsführung über die Konsequenzen. **ABSCHLUSS DES VERFAHRENS**

4b Wurde eine Schiedskommission eingesetzt, entscheidet die Geschäftsführung, ob sie den Handlungsvorschlägen der Schiedskommission nachkommt. **ABSCHLUSS DES VERFAHRENS**

[#]für zugewiesene Mitarbeiter*innen der Stadt Wien sind die zuständigen Stellen der Stadt Wien in Schritt 4 einzubinden.

Sonderfall: Handelt es sich um eine Straftat bzw. massive Verletzung des Arbeitsvertrages oder Studierendenvertrages, ist das Rektorat sofort zu informieren. Die Leitung der MUK ist verpflichtet, zu handeln und kann zur Absicherung einen Rechtsbeistand einberufen.

10. Maßnahmen

Ergibt ein formelles Beschwerdeverfahren, dass entsprechende Verfehlungen stattgefunden haben, kann es zum Einsatz von **Maßnahmen** kommen.

Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des*der Beschwerdegegners*in ab.

Sie **unterliegen einer intensiven Überprüfung** im Zuge eines formellen Beschwerdeverfahrens und dienen dazu, die Fortsetzung oder Wiederholung von Vorfällen zu verhindern, zu unterbinden und Betroffene zu schützen.

Die Wahl ist von der jeweiligen Situation abhängig.

Der AK für Gleichbehandlungsfragen kann Maßnahmen empfehlen; Schiedskommission und Schlichtungsausschuss sollen konkrete Maßnahmen vorschlagen. Die Geschäftsführung hat Maßnahmen (bis hin zur Entlassung), den rechtlichen Vorgaben und Fristen gemäß umzusetzen.

Maßnahmen für Studierende gestalten sich gemäß Ausbildungsvertrag S. 7-12.

Beispiele für Maßnahmen für Mitarbeiter*innen:

- Unterstützungsmaßnahmen
- Kommunikationsvorgaben
- spezielle Berichtspflichten
- interne Kontrollvorgaben
- Hospitation
- Supervision
- Verpflichtung zu speziellem Coaching
- Verpflichtung zu speziellen Weiterbildungen, Fortbildungen oder Workshops
- Ermahnung
- Kündigung
- Entlassung

In Fällen, die von Dritten ausgehen: siehe Kapitel 2. Geltungsbereich & Inkrafttreten (z. B. keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung, Hausverbot etc.)

11. ANHANG A Unterstützende Formulare & Checklists

11.1. Checklist: Inhalte einer Meldung oder Beschwerde

Eine Meldung oder Beschwerde sollte folgende Informationen enthalten. Diese können der Anlaufstelle schriftlich oder mündlich mitgeteilt werden (vgl. Kapitel 3.8 und 3.9.) Die Checklist dient sowohl meldenden Personen als auch Anlaufstellen zur Orientierung:

Checklist Inhalte Meldung/Beschwerde für Beschwerdeführende

- ☒ **Worum** geht es? (*Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking, Mobbing, Viktimisierung, Machtmissbrauch, Meldung, Beschwerde, falsche Anschuldigung/Verleumdung*)
- ☒ **Ist ein Merkmal** konkret, oder anderes, betroffen? (*Geschlecht, Lebensalter, sexuelle Identität, Religion/Weltanschauung, Behinderung, ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Körpermerkmal, Verhalten, sonstiges*)
- ☒ **Wie oft?** (*Frequenz – war es einmalig oder fand es öfter statt*)
- ☒ Um **wen** geht es?
- ☒ Wurde **schon** mit der betreffenden Person **geredet**? War **jemand dabei**, wie verlief es?
- ☒ Wurde schon eine **andere Stelle** kontaktiert und um Unterstützung gebeten?
- ☒ Gab es bereits **Schlichtungs- oder Vermittlungsversuche**?

11.2. Checklist für einen Protokollaufbau der Anlaufstelle

Ein Protokoll wird von jeder Anlaufstelle verfasst, sobald sich jemand an diese wendet. Es betrifft Beratungs-, Informationsgespräche, Schlichtung, individuelle Lösungswege, Hinweise, Meldungen und Beschwerden u. a.

Checklist Protokollaufbau der Anlaufstellen

- ☒ **Datum**
- ☒ **Anlaufstelle** (Vertreter*in der Anlaufstelle)
- ☒ **Anonymität:** Die hilfesuchende Person will anonym bleiben: Ja/Nein
- ☒ **Wer** sucht Hilfe? (*Lehrende*r, Mitarbeiter*in, Studierende*r*)
- ☒ **Worum** geht es? (*Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking, Mobbing, Viktimisierung, Machtmissbrauch, Meldung, Beschwerde, falsche Anschuldigung/Verleumdung*)
- ☒ **Ist ein Merkmal** konkret, oder anders, betroffen? (*Geschlecht, Lebensalter, sexuelle Identität, Religion/Weltanschauung, Behinderung, ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Körpermerkmal, Verhalten, sonstiges*)
- ☒ **Wie oft?** (*Frequenz – war es einmalig oder fand es öfter statt*)
- ☒ Um **wen** geht es?
- ☒ Wurde **schon** mit der betreffenden Person **geredet**?
War **jemand dabei**, wie verlief es?
- ☒ Wurde schon eine **andere Stelle** kontaktiert und um Unterstützung gebeten?
- ☒ Gab es bereits **Schlichtungs- oder Vermittlungsversuche**?
- ☒ **Was** wurde/wird im Laufe des Termins als **nächster Schritt** besprochen?
- ☒ **Unterschrift** der Vertretung der Anlaufstelle

11.3. Erfassungskriterien einer formellen Beschwerde

Eine formelle Beschwerde kann mündlich oder schriftlich (Formular) eingebracht werden. Wird diese mündlich eingebracht, liegt es bei der Anlaufstelle, das Formular entsprechend auszufüllen.

- Datum, Anlaufstelle und Vertreter*in der Anlaufstelle
- Anonymität: Will die hilfesuchende Person anonym bleiben?
- Wer sucht Hilfe: Studierende*r, Lehrende*r, Mitarbeiter*in?
- Worum geht es? Themenbereich (unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung, Belästigung, Stalking, Mobbing, psychische Gewalt, körperliche Gewalt, körperlicher Übergriff, verbaler Übergriff).
- Welches Merkmal ist betroffen (Geschlecht, Lebensalter, sexuelle Identität, Religion/Weltanschauung, Behinderung, ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Körpermerkmal, Verhalten, sonstiges)?
- War es einmalig oder fand es öfter statt?
- Formulierung der Beschwerde.
- Um wen geht es?
- Wurde schon mit der betreffenden Person geredet? War jemand dabei, wie verlief es, welche Begründung wurde getätigt?
- Wurde schon eine andere Stelle kontaktiert und um Unterstützung gebeten?
- Gab es bereits Schlichtungs- oder Vermittlungsversuche?

11.4. Verfahrensdokumentation

Dokument für Schlichtungsausschuss und Schiedskommission

- Datum, Ort
- Nennung der Anwesenden (Anlaufstellen, Beschwerdeführer*in – soweit diese nicht anonym bleibt, Beschwerdegegner*in, sonstige anwesende Vertretungen/Beteiligten)
- Eskalationsstufe (3b und 3c)
- Beschwerdeführer*in: Will die hilfesuchende Person anonym bleiben, dann Nennung, ob Studierende*r/Lehrende*r/Mitarbeiter*in.
- Beschwerdegegner*in (Name, Personengruppe)
- Worum geht es: Themenbereich (unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung, Belästigung, Stalking, Mobbing, psychische Gewalt, körperliche Gewalt, körperlicher Übergriff, verbaler Übergriff)
- Welches Merkmal ist betroffen (Geschlecht, Lebensalter, sexuelle Identität, Religion/Weltanschauung, Behinderung, ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Körpermerkmal, Verhalten, sonstiges)
- Prüfung des Sachverhalts
 - durch wen?
 - War es einmalig oder fand es öfter statt?
 - Vorwürfe haben sich als richtig/unrichtig herausgestellt?
 - Gab es bereits Schlichtungs- oder Vermittlungsversuche?
 - Stellungnahme des*der Beschwerdegegners*in?
 - Betroffene Maßnahme/Sanktion/Konsequenz?
- Unterschrift der Vertretungen und der Entscheidungsperson.

12. ANHANG B – Leitlinien, Richtlinien und Verweise

12.1. Code of Conduct



CODE OF CONDUCT

der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien

Studierende, Lehrende und Angehörige der MUK wollen einander mit Wertschätzung, Akzeptanz und Transparenz sowie Respekt und Offenheit begegnen. Wir pflegen einen diskriminierungsfreien Umgang, unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Geschlechteridentität, sexueller Orientierung, Alter, Aussehen, Weltanschauung, Religion, politischer Überzeugung oder körperlicher Verfassung.

Ziel ist es, ein produktives und angstfreies Studien- und Arbeitsumfeld, sowohl im analogen als auch im digitalen Bereich, zu schaffen. Die MUK soll ein sicherer Ort für alle sein, die hier studieren oder arbeiten.

Aus unserem Selbstverständnis heraus verpflichten sich alle Angehörigen der MUK mit diesem wertebasierten Code of Conduct zu unbedingter Antidiskriminierung und zum Schutz vor physischen, psychischen und verbalen Grenzüberschreitungen.

Grundsätzlich sind Übergriffe und Belästigungen Grenzüberschreitungen, die ein anderer Mensch unwillentlich erfährt. Auch unbeabsichtigte Vorgänge und Verhalten können die persönliche Sphäre anderer verletzen.

Diskriminierungen und Übergriffe haben keinen Platz an unserer Universität. Daher dulden wir keine Art von Belästigung (ob verbal, körperlich oder sexuell), Einschüchterung, Mobbing, Stalking oder Erniedrigung von und durch Studierende(n), Lehrende(n) oder andere(n) Angehörige(n) der MUK.

Wir respektieren die Meinung und Diversität jeder*s Einzelnen.

Kunst und Forschung zeigen, fördern und vermitteln gesellschaftliche und soziale Werte. Aus diesem Grund sieht sich die MUK als Kunstuniversität in besonderer Verantwortung, jegliche Form von Übergriffen und Machtmissbrauch zu unterbinden und zu verfolgen.

Wir ermutigen alle, die sich diskriminiert, abgelehnt, belästigt oder eingeschüchtert fühlen, sich an eine Vertrauensperson, die Studiengangsleitung, an eine*n Vertreter*in der ÖH, der AG Gleichbehandlungsfragen oder an den Betriebsrat zu wenden.

12.2. Lehrkodex



LEHRKODEX zur Prävention von Belästigungen und (Macht-)Missbrauch an der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien

Gemäß dem Selbstverständnis der Universität als progressive, weltoffene und innovative Kultur- und Bildungsinstitution folgen wir als Lehrende und Mitarbeiter*innen der MUK einem zeitgemäßen pädagogischen Ansatz, der die Individualität und Diversität unserer Studierenden respektiert und auf offener Kommunikation beruht sowie die Bereitschaft zur kritischen Reflexion des eigenen Handelns und Verhaltens voraussetzt:

Wir bringen allen Studierenden den gleichen Respekt entgegen und bieten ihnen gleiche Chancen, unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Geschlechteridentität, sexueller Orientierung, Alter, Aussehen, Weltanschauung, Religion, politischer Überzeugung oder körperlicher Verfassung.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass gegenüber allen Studierenden der MUK ein Machtgefälle existiert. Wir gehen mit diesem Abhängigkeitsverhältnis verantwortungsvoll um und respektieren die persönlichen Grenzen unserer Studierenden.

Übergriffe sind verbale oder physische Grenzüberschreitungen, die ein anderer Mensch unwillentlich erfährt. Das bedeutet, dass Übergriffe auch ohne böse Absicht geschehen können! Daher treffen wir als Lehrende und Mitarbeiter*innen bewusst Vorkehrungen, um die persönlichen Grenzen der Studierenden nicht zu verletzen. Das bedeutet, dass wir uns Studierenden gegenüber freundlich verhalten, nicht aber freundschaftlich, intim oder familiär.

Berührungen, sofern didaktisch notwendig, müssen zuvor erklärt werden und bedürfen einer expliziten Zustimmung der*des Studierenden. Ein Nein muss jederzeit gehört und akzeptiert werden.

Wir tragen die Verantwortung, unsere Studierenden vor verbalen, physischen oder psychischen Übergriffen und Machtmissbrauch zu schützen. Wir wenden keinerlei Gewalt oder Aggression in Wort, Geste oder Tat gegenüber unseren Studierenden an, vor allem setzen wir keine diskriminierenden oder sexualisierten Handlungen.

Wir unterstützen die Eigenverantwortlichkeit und die Selbstständigkeit unserer Studierenden. Wir ermuntern zu Feedback, nehmen dieses positiv auf und integrieren es aktiv in die eigene pädagogische Tätigkeit. Wir streben ein pädagogisch verantwortliches Handeln an.

Wir bemühen uns um eine offene, vertrauensvolle und klare Kommunikation sowie um ein diskriminierungs- und angstfreies Klima auf allen Ebenen unserer Universität. Wir bemühen uns bei Konflikten um offene, gerechte und faire Lösungen.

Wir werden aktiv, wenn wir Zeug*innen von Übergriffen, Machtmissbrauch oder Belästigungen sind.

Durch die Einhaltung dieser von uns MUK-Angehörigen selbst bestimmten Maßnahmen schaffen wir eine angstfreie Lernumgebung, in der unsere Studierenden ihr volles künstlerisches und wissenschaftliches Potenzial entfalten können.

12.3. Wien Holding

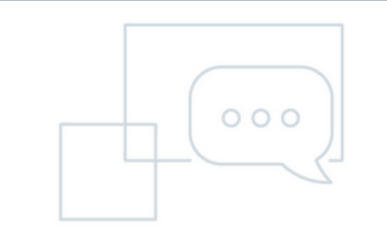
Regelung bzgl. Hinweisgeber*innensystem (<https://intranet.wienholding.at/compliance>)

Hinweisgeber*innensystem

Die EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („EU-Whistleblowing-Richtlinie“), ist im Dezember 2021 in Kraft getreten und mit dem Hinweisgeber*innenschutzgesetz umgesetzt worden. Entsprechend der EU-Richtlinie sieht das Gesetz die Einrichtung einer Stelle zur vertraulichen Meldung von EU-Rechtsverstößen vor.

Für die Umsetzung der EU-Richtlinie hat sich die Wien Holding GmbH für eine Kooperation mit der unabhängigen Ombudsstelle, O.P.P-Compliance GmbH (O.P.P.), entschieden. Hinweisgeber*innen haben nun die Möglichkeit, ihre Anliegen bzw. Wahrnehmungen entweder wie bisher intern bei der Compliance Stelle im Unternehmen zu melden oder sie wenden sich an die unabhängige Ombudsstelle. Darüber hinaus steht die Ombudsstelle auch anderen Personen (zB Lieferant*innen, sonstigen dritten Personen, etc) für Meldungen zur Verfügung.

Mit Einführung des Hinweisgeber*innensystems ist eine E-Mail an alle Mitarbeiter*innen der Wien Holding GmbH mit sämtlichen Informationen zum Hinweisgeber*innensystem übermittelt worden. Neue Mitarbeiter*innen erhalten sämtliche Informationen an ihrem ersten Arbeitstag. Darüber hinaus sind derzeit 34 Tochterunternehmen am Hinweisgeber*innensystem der Wien Holding GmbH beteiligt. In den Tochterunternehmen informieren die dezentralen Compliance Officer Mitarbeiter*innen über das Hinweisgeber*innensystem.



Kontakt Hinweisgeber*innensystem

zur Website

Telefon-Hotline: 07242 306677 810
(werktags von 08:00 bis 20:00 Uhr)

E-Mail: hinweis@meinhinweis.at

Verhaltensrichtlinie (<https://intranet.wienholding.at/documents/d/intranet/2024-verhaltensrichtlinie-code-of-conduct-pdf>)

Konzernrichtlinien

In Compliance-Richtlinien sind die wesentlichen "Dos und Dont's" zusammengefasst, die den Konzern bezüglich Compliance beschäftigen. Die Compliance-Richtlinien beschreiben dabei klar und verständlich, welches Verhalten Mitarbeiter*innen – beispielsweise gegenüber Kund*innen oder Geschäftspartnern – einzuhalten haben. Die Konzernrichtlinien sind für alle Mitarbeiter*innen im Konzern anwendbar. Dazu zählt die Konzernrichtlinie zur Korruptionsprävention sowie die Verhaltensrichtlinie.

Konzernrichtlinie zur Korruptionsprävention

In der Konzernrichtlinie zur Korruptionsprävention wird ua erläutert, was unter Vorteilen zu verstehen ist. Darüber hinaus sind Praxisbeispiele aufgelistet, die einen compliance-konformen Umgang mit Geschenken, Einladungen oder sonstigen Vorteilen ermöglichen sollen.

Verhaltensrichtlinie

Die Verhaltensrichtlinie enthält verbindliche Regelungen über moralisches und ethisches Verhalten und soll von allen Mitarbeiter*innen im Wien Holding Konzern gelebt werden, unabhängig davon, welche Verantwortung sie im Konzern tragen. Besonders hervorzuheben ist, dass das Verhalten jeder Mitarbeiterin bzw. jedes Mitarbeiters gegenüber Kolleg*innen von Respekt und Wertschätzung geprägt sein soll.

12.4. Gesetzliche Grundlagen und Quellen

Stand der Internetquellen: Die zitierten Internetquellen wurden am 8. Juli 2025 aufgerufen.

Gesetzliche Grundlagen

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622>

Strafgesetzbuch (StGB):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296>

Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (AschG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>

Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>

Angestelltengesetz: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069>

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) StF:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGSTG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

Bundesbehindertengesetz (BBG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008713>

Datenschutz-Grundverordnung (EU) 2016/679: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

Datenschutzgesetz (DSG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001597&tid=121166093>

Datenschutzrichtlinie: Richtlinie (EU) 2016/680: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L0680>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L0680>

Hinweisgeber*innenschutzgesetz (HSchG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012184&FassungVom=2023-04-25>

Richtlinie (EU) 2019/1937 des europ. Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX:32019L1937>

Privathochschulgesetz 2024 (PrivHG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011248>

Privathochschul-Akkreditierungsverordnung 2025 - § 16: https://www.aq.ac.at/de/akkreditierung/dokumente-verfahren-pu/20241212_PrivH-AkkVO_2024_V1.1_final.pdf?m=1738675286&

Weitere Quellen

Gleichbehandlungsanwaltschaft: Gesetze & Rechtsprechung - Wichtig Begriffe auf einen Blick:

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/rechtliches/glossar.html>

Stadt Wien: <https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/index.html>

<https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/formen.html>

Bund:

<https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/definition-gewalt.html>

<https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/gewaltformen/stalking.html>

https://www.oesterreich.gv.at/themen/gesetze_und_recht/frauenfoerderung-und-gleichbehandlung/gleichbehandlung/Seite.1860100.html#Gleichbehandlung

https://www.oesterreich.gv.at/themen/onlinesicherheit_internet_und_neue_medien/internet_und_handy_sicher_durch_die_digitale_welt/3/3/Seite.1720218.html

WHO World report on violence and health 2002:

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf?sequence=1

Übergriffe, Grenzverletzungen und psychischer Gewalt:

<https://www.schulpsychologie.at/gesundheitsfoerderung/gewaltpraevention-1/kinderschutz-und-schule/2-formen-von-gewalt>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes Deutschland, Link Infopapier der UFA zu Machtmissbrauch:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/praxisbeispiele/praxisbeispiel-ufa-handl-leitfaden-machtmissbrauch.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Wien Holding: <https://www.meinhinweis.at/wienholdingkonzern/>