

# WIEVIEL NÄHE DARF SEIN ?



LEITFADEN FÜR PROFESSIONELLE NÄHE  
UND DISTANZ IN LEHRE UND FORSCHUNG

# WIEVIEL NÄHE DARF SEIN?

Musik, Tanz und Schauspiel sind nicht nur körperliche Erfahrungen, sondern oft auch tiefgreifende emotionale Erlebnisse. Im Unterricht kann es in bestimmten Situationen hilfreich sein, körperliche Vorgänge – etwa bei der Atmung, Haltung oder Bewegung – durch gezielte Anleitung zu unterstützen. Dabei ist ein respektvoller und achtsamer Umgang miteinander stets unerlässlich.

## Wo liegt die Grenze zwischen pädagogisch sinnvoller und bedenklicher Nähe? Wo gehen Worte zu nahe?

Was als körperliche, verbale oder non-verbale sexuelle Belästigung bzw. als Übergriff empfunden werden kann, entzieht sich möglicherweise der Wahrnehmung der Lehrenden. Auch zwischen Studierenden – besonders in körpernahen künstlerischen Fächern wie Tanz oder Schauspiel – kann es zu solchen Situationen kommen. Selbst bei bester Absicht können Worte, Gesten, Bilder oder Berührungen beim Gegenüber unbeabsichtigte negative Reaktionen wie Unsicherheiten, Unwohlsein oder verletzende Gedanken auslösen.

Die Anton Bruckner Privatuniversität trägt Verantwortung für ihre Studierenden – sowohl in der künstlerischen und künstlerisch-pädagogischen Ausbildung als auch im Umgang mit professioneller Nähe und Distanz. Das Präsidium und alle Universitätsangehörigen setzen sich aktiv für klare Leitlinien und Hilfestellungen in diesem Bereich ein. Verantwortung tragen dabei nicht nur die Lehrenden im täglichen Unterricht, sondern alle Universitätsangehörigen – auch die Studierenden selbst im Umgang miteinander.



# WORUM GEHT ES KONKRET?

Lehre und Forschung an der ABU sind durch die künstlerische und künstlerisch-pädagogische Ausbildung sowie die unten benannten Aspekte von besonderen Bedingungen geprägt. Diese sind zum einen Erfolgsfaktoren, bergen zum anderen jedoch das Risiko, dass aus professioneller Nähe unprofessionelle Nähe werden kann. Unprofessionelle Nähe zeigt sich dabei häufig in Form persönlicher Grenzverletzungen – etwa durch Worte, Bilder, Gesten oder sonstige Handlungen, mit oder ohne direkten Körperkontakt.



© Reinhard Winkler

- Vielfach Einzelunterricht
- Emotionale Verbundenheit über das gemeinsame Arbeiten in Musik, Tanz und Schauspiel
- Konfrontation mit persönlichen Anliegen der Studierenden
- Langjährige intensive Zusammenarbeit
- Gemeinsames künstlerisches und pädagogisches Schaffen in universitären und externen Projekten

# EIN GUTES MITEINANDER BRAUCHT KLARE GRENZEN

## VERBALE EBENE

### PROFESSIONELLE NÄHE

- Achtsame Wortwahl
- Gewaltfreier und wertschätzender Duktus
- Bewusster Einsatz von Stimme und Sprache
- Dem Alter der Lernenden angepasste Sprache
- Fokus auf pädagogisch relevante Themen

### UNPROFESSIONELLE NÄHE

- Unbedachte Wortwahl
- Sprachliche Belästigung wie Witze, Sticheleien, Anspielungen auf Aussehen oder sexueller Natur
- Beleidigungen
- Abwertungen/Herabwürdigungen
- Unpassende Lautstärke
- Manipulative Kommunikation

## KÖRPERLICHE EBENE

- Angemessene Nähe und Distanz
- Ankündigung, Erläuterung und Einholung der Einwilligung bei didaktisch notwendigen Berührungen – unter gleichzeitiger Nennung einer alternativen Methode ohne Körperkontakt
- Körpersprachliche Signale (z. B. Zurückweichen, Zucken) wahrnehmen, respektieren und angemessen reagieren
- Bei Unsicherheit stets eine kontaktlose Alternative wählen

- Belästigungen durch Mimik, Blicke, Verhalten oder Körpersprache
- Unangekündigte Berührungen
- Belästigungen durch Gerüche (Rauchwaren, Parfum, Körper- und Mundgeruch)
- Ungepflegtheit
- Sämtliche Berührungen, die keinem pädagogisch-didaktischen Zweck dienen
- Sexuell konnotierte Gesten und Berührungen
- Ignorieren körpersprachlicher Signale und inadäquates Reagieren (z. B. Lächerlichmachen, abfällige Bemerkungen, Verharmlosen)

## BEZIEHUNGSEBENE

- Wertschätzender Umgang
- Einhaltung des pädagogischen Auftrags
- Entwicklung einer eigenständigen Persönlichkeit und Stärkung des Selbstwerts
- Verantwortung für die Abgrenzung zum Privaten
- Rollenbewusstsein auch außerhalb der Privatuniversität
- Die eigenen Professionsgrenzen erkennen und respektieren
- Studierende bei Bedarf auf geeignete Unterstützungsangebote hinweisen

- Unangemessene Vertraulichkeit
- Schaffen und Fördern von Abhängigkeiten und Autoritätshörigkeit
- Übernahme von sozialarbeiterischen, seelsorgerischen oder therapeutischen Funktionen
- Unangemessene Einmischung in persönliche oder private Angelegenheiten der Studierenden

# IN MANCHEN LEHRSITUATIONEN KÖNNEN BERÜHRUNGEN UNTERSTÜTZEND SEIN.

GRUNDSÄTZLICH SOLLTEN DREI SCHRITTE BEACHTET WERDEN:

1

## DEMONSTRIEREN, WAS MAN VORHAT

„Ich zeige dir jetzt, wie du ... (eine bestimmte Bewegung ausführst). Wir können das über eine Spiegelübung ausprobieren oder ich kann dir das zeigen, indem ich dich ... (an Körperstelle XY) berühre.“

2

## ERLAUBNIS EINHOLEN, BEVOR MAN KÖRPERLICH EINGREIFT

„Möchtest du das über die Spiegelübung probieren oder willst du, dass ich deinen linken Zeigefinger (deinen Oberarm, deine Schulter etc.) nehme, um dir den Bewegungsablauf zu zeigen?“

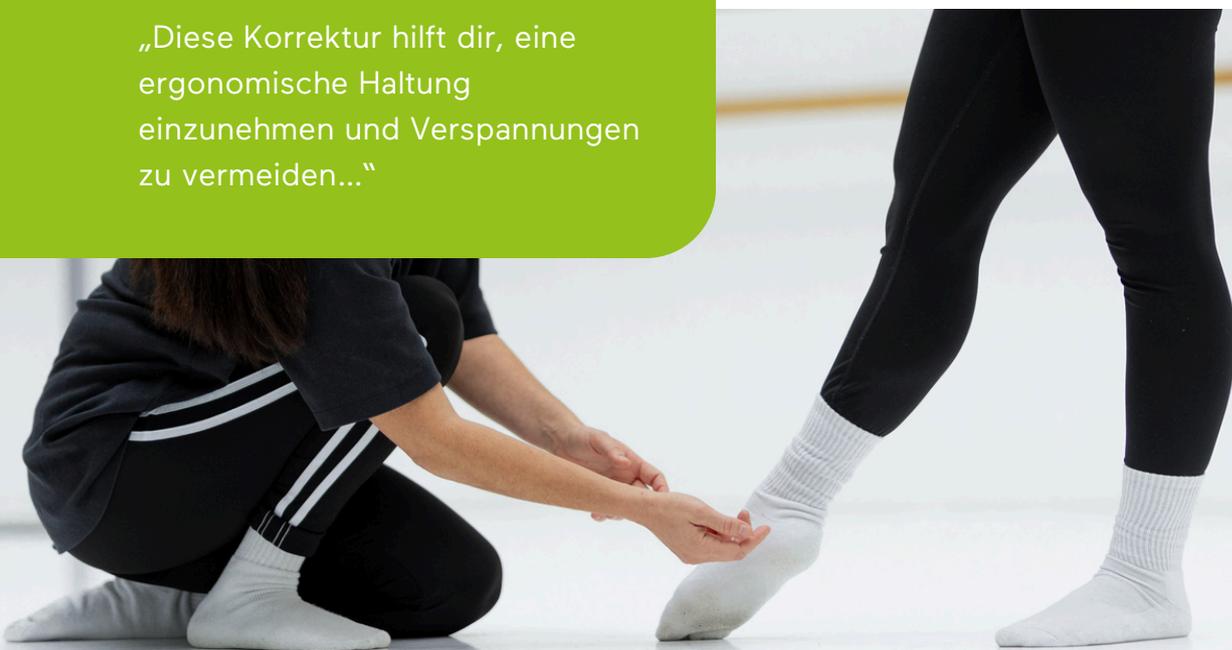
3

## DEN ZWECK DER KORREKTUR ERKLÄREN

„Diese Korrektur hilft dir, eine ergonomische Haltung einzunehmen und Verspannungen zu vermeiden...“

Diese einfachen rhetorischen Mittel sorgen für Sicherheit bei pädagogisch möglicherweise hilfreichen Berührungen – vorausgesetzt, jede Reaktion wird respektiert. Studierende, die ihre Grenzen nicht klar ausdrücken können, geben oft ein nonverbales Signal: **Weicht jemand bei einer Berührung zurück, war sie zu viel oder unzureichend angekündigt.**

Solche Reaktionen sind von der Lehrperson zu respektieren und bei der weiteren Vorgehensweise angemessen zu berücksichtigen. Persönliche Grenzen sind individuell und variieren stark. Die Verantwortung für eine klare und respektvolle Grenzziehung liegt letztendlich bei der Lehrperson. Auch die Studierenden selbst sind bei gegenseitigen Korrekturen – etwa im Tanzunterricht – für einen achtsamen und respektvollen Umgang miteinander verantwortlich.



# ÜBERLEGUNGEN UND ANREGUNGEN FÜR MEHR SICHERHEIT IN DER TÄGLICHEN ARBEIT



Beachtung der körperlichen Privatsphären-Grenze (Richtwert: eine Armlänge).



Alternativen zur Berührung überlegen (z. B. Arbeit mit Spiegeln, Vorzeigen, Vor- und Nachmachen).



Nutzen von Gruppensituationen für Körperarbeit (Atemübungen, Haltungskorrekturen).



Unterricht nur in offiziellen Unterrichtsräumen.



Keine privaten Einladungen zu sich nach Hause.



Geeignete Infrastruktur gewährleisten (unversperrte Unterrichtsräume, eventuell Sichtfenster, keine vollständig verdeckte Fensterfront).



Möglichkeit anbieten, den Unterricht auf Wunsch der Studierenden per Video aufzuzeichnen.



Nach Rücksprache können auch andere Lehrpersonen, die\*der Gleichstellungsbeauftragte oder Mitglieder des AKG am Einzelunterricht teilnehmen bzw. den Unterrichtsraum betreten.



Lehrende sind stets für ein professionelles und grenzwahrendes Verhalten verantwortlich – auch bei Annäherungsversuchen von Studierenden.

**Ein NEIN ist ein NEIN! Menschen, die keine körperliche Berührung wollen, dürfen nicht angefasst werden!**

# BEISPIELE

## FÜR POTENZIELL PROBLEMATISCHE GRENZÜBERSCHREITUNGEN

Die Lehrperson begrüßt ihre Studentin mit den Worten: „Du siehst heute aber wieder sexy aus!“

Die Lehrperson legt ihren Arm über die Schulter des Studenten.

Die Lehrperson nimmt eine Studentin ohne Ankündigung an die Hand.

Die Gesangs-Lehrperson greift ihrem Studenten ohne Erklärung an den Bauch.

Die Klavier-Lehrperson greift von hinten über den Studenten in die Tasten.

Die Oboe-Lehrperson korrigiert die Kopfstellung im Nackenbereich.

Die Tanz-Lehrperson berührt ohne Ankündigung und ohne Einwilligung die Innenseite des Oberschenkels einer Studentin, um eine Gewichtsverlagerung zu demonstrieren.

Die Lehrperson glaubt ohne angemessene Reflexion zu wissen, was am besten ist, und weist die Perspektive der Studierenden zurück.

Ein Student ist in seine Lehrende verliebt und flirtet mit ihr.

Die Lehrperson gibt als Feedback: „Mit deiner Überei wirst du es nicht weit bringen!“

Nach einer Ensembleprobe in informeller Runde werden im Beisein von Studierenden anzügliche oder unangemessene Witze erzählt.

Während einer Teamteaching-Session legt eine Lehrperson ohne vorherige Zustimmung die Hände auf die Hüften ihrer Kollegin, um ihre Körperhaltung als Beispiel für die Studierenden zu korrigieren.



Professionelles Handeln erfordert Selbstreflexion und das Erkennen von Risiken – besonders bei **körperlicher Berührung**. Diese sollte **immer angekündigt, erklärt und nur mit Einverständnis** erfolgen. Zugleich kann sie im künstlerischen Unterricht ein wichtiger pädagogischer Bestandteil sein.

# SELBSTBESTIMMT GRENZEN SETZEN

## HANDLUNGSSICHERHEIT FÜR STUDIERENDE

Studieren bedeutet persönliche Entwicklung in einem respektvollen Umfeld. Die ABU steht für ein achtsames Miteinander und ermutigt gleichzeitig dazu, eigene Strategien im Umgang mit Unsicherheiten oder übergriffigen Situationen zu entwickeln.

—○ Fühlte ich mich respektvoll behandelt?

—○ War das Verhalten in dieser Situation und Beziehung angemessen?

—○ Wurden meine persönlichen Grenzen wahrgenommen – oder übergangen?

—○ Gab es Raum für mein Einverständnis – oder auch für mein Nein?

### WAS TUN, WENN SICH ETWAS NICHT RICHTIG ANFÜHLT?

Nicht alle Grenzverletzungen sind eindeutig oder sofort einzuordnen. Vertrauen Sie Ihrem Empfinden. Fragen zur Reflexion können dabei helfen (siehe links).

Wenn Sie eine oder mehrere Fragen mit „Nein“ beantworten, ist das ein Hinweis: Hier wurde eine Grenze verletzt.



# MÖGLICHE REAKTIONEN AUCH IM NACHHINEIN

Ein klares Ansprechen von Grenzüberschreitungen kann Klarheit schaffen und befreiend wirken. Nehmen Sie sich Zeit, um zu überlegen, wie Sie dies ansprechen möchten. Dabei helfen manchmal einfache Formulierungen:



„Ich möchte um einen professionellen Umgang bitten.“

„Diese Berührung/Äußerung war für mich unangemessen.“

„Ich wünsche mir in Zukunft mehr Distanz.“

**Wichtig:** Jede Reaktion – auch ein Schweigen oder Rückzug – ist legitim. Niemand muss sich rechtfertigen, wenn das eigene Wohlbefinden verletzt wurde.

**Reagieren ist auch im Nachhinein möglich.**

Ein Gespräch, eine Mail oder der Gang zu einer Beratungsstelle sind denkbare Schritte.

Wenn Sie unsicher sind, wie das Erlebte einzuordnen ist oder wie Sie damit umgehen möchten: Die Beratungsstellen (siehe letzte Seite) unterstützen Sie vertraulich, respektvoll und lösungsorientiert – auch dann, wenn Sie sich fragen, ob das Verhalten „schlimm genug“ war. Auch wer beobachtet, dass jemand anderem Unrecht geschieht, darf und soll unterstützen – etwa durch Aufmerksamkeit, ein Gesprächsangebot oder das Hinzuziehen Dritter. Die Entscheidung über das weitere Vorgehen liegt stets bei der betroffenen Person. Weitere Informationen finden Sie in der **ABU „Richtlinie zum Umgang mit Mobbing, Belästigung und Diskriminierung“** sowie der Betriebsvereinbarung Mobbing.

# GEWUSST WIE!

## UMGANG MIT GERÜCHTEN, VERDACHTS- UND ANLASSFÄLLEN

Erfährt man von Übergriffen oder Verdachtsmomenten – etwa durch eine betroffene Person –, so kann dies starke Emotionen wie Ohnmacht, Verunsicherung oder Wut auslösen. In solchen Situationen ist besonnenes und verantwortungsbewusstes Handeln entscheidend.



Ruhe bewahren und sorgfältig vorgehen.



Vertrauenspersonen einbeziehen – Austausch mit geeigneten Ansprechstellen suchen und bei Bedarf professionelle Unterstützung hinzuziehen.



Kein vorschnelles Handeln – unüberlegte Schritte wie sofortige Anzeigen oder öffentliche Mitteilungen können Betroffene zusätzlich belasten.

Wenn Sie von Übergriffen oder Verdachtsmomenten erfahren, so ist es nicht Ihre Aufgabe, selbständig Nachforschungen zu betreiben.

Es darf nichts ohne das Einverständnis der betroffenen Person unternommen werden.

Außerdem finden Sie zur eigenen psychischen Entlastung eine große Zahl an kompetenten Anlaufstellen, die zur Verfügung stehen (siehe letzte Seite).

Weitere wichtige Informationen hierzu finden Sie in der ABU „Richtlinie zum Umgang mit Mobbing, Belästigung und Diskriminierung“ sowie der Betriebsvereinbarung Mobbing.

# KONKRETE BEISPIELE

## GERÜCHT/GEREDE

**Fall 1:** Über einen Kollegen wird gemunkelt, dass er im Unterricht immer wieder übergriffig agiert.

**Fall 2:** Eine Kollegin macht häufig sehr direkte oder scharf formulierte Aussagen, die von anderen als beleidigend oder herabwürdigend wahrgenommen werden.

**Fall 3:** Es heißt, dass beim Kollegen X folgendes Motto zutrifft: Je kürzer der Rock, desto besser die Note!

**Zivilcourage zeigen:** Die Person, die das Gerücht verbreitet, nach konkreten Fakten fragen.

**Dokumentation:** Wichtige Wahrnehmungen schriftlich festhalten (Wer hat wann was über wen gesagt?).

**Keine Verbreitung unbelegter Gerüchte:** Falls keine konkreten Hinweise vorliegen, die Person bitten, das Gerücht nicht weiterzugeben.

# KONKRETE BEISPIELE

## VERDACHTSFALL

**Fall 4:** Ein Studierender berichtet, dass ihm die Lehrperson regelmäßig zu nahe kommt, was ihm unangenehm ist.

**Fall 5:** Eine Studierende erzählt beiläufig über Situationen, die als grenzüberschreitend empfunden werden könnten („Mein Professor gibt mir immer eine Umarmung zur Begrüßung – ich bin sein Liebling!“).

**Fall 6:** Ein Lehrender entmutigt einen Studierenden mit der Aussage: „Aus dir wird sowieso nichts“, und räumt ihm daraufhin weniger Unterrichtszeit ein als den anderen.

**Ruhe bewahren und überlegt handeln:** Keine vorschnellen Entscheidungen treffen.

**Keine voreiligen Zusagen machen:** Versprechen zu Verschwiegenheit oder Unterstützung können später problematisch sein.

**Eigene Verantwortung klar abgrenzen:** Beobachtungen dokumentieren und Interesse zeigen, aber keine eigenen Nachforschungen anstellen – Beweisführung und Ermittlungen sind nicht Aufgabe von Lehrpersonen.

### BEI ANHALTENDEM VERDACHT:

An AKG oder Gleichstellungsbeauftragte wenden (optional auch Rektorat, Führungskraft oder Dekanat)

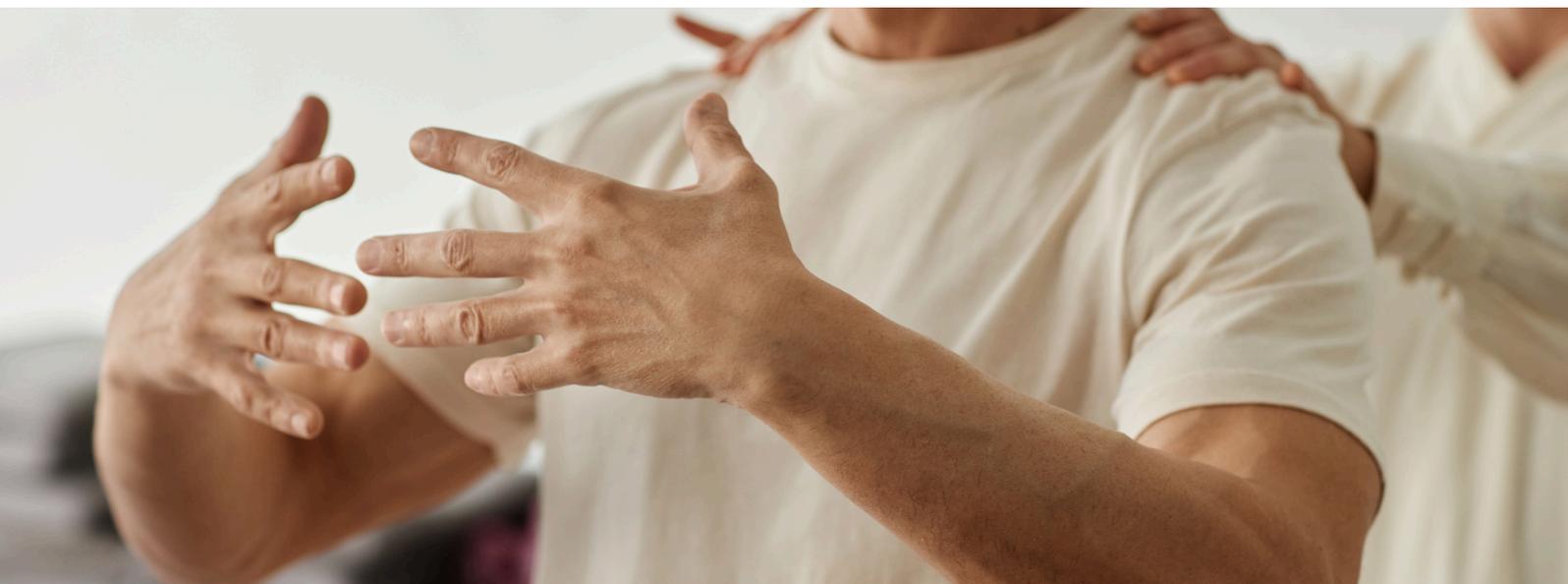
# KONKRETE BEISPIELE

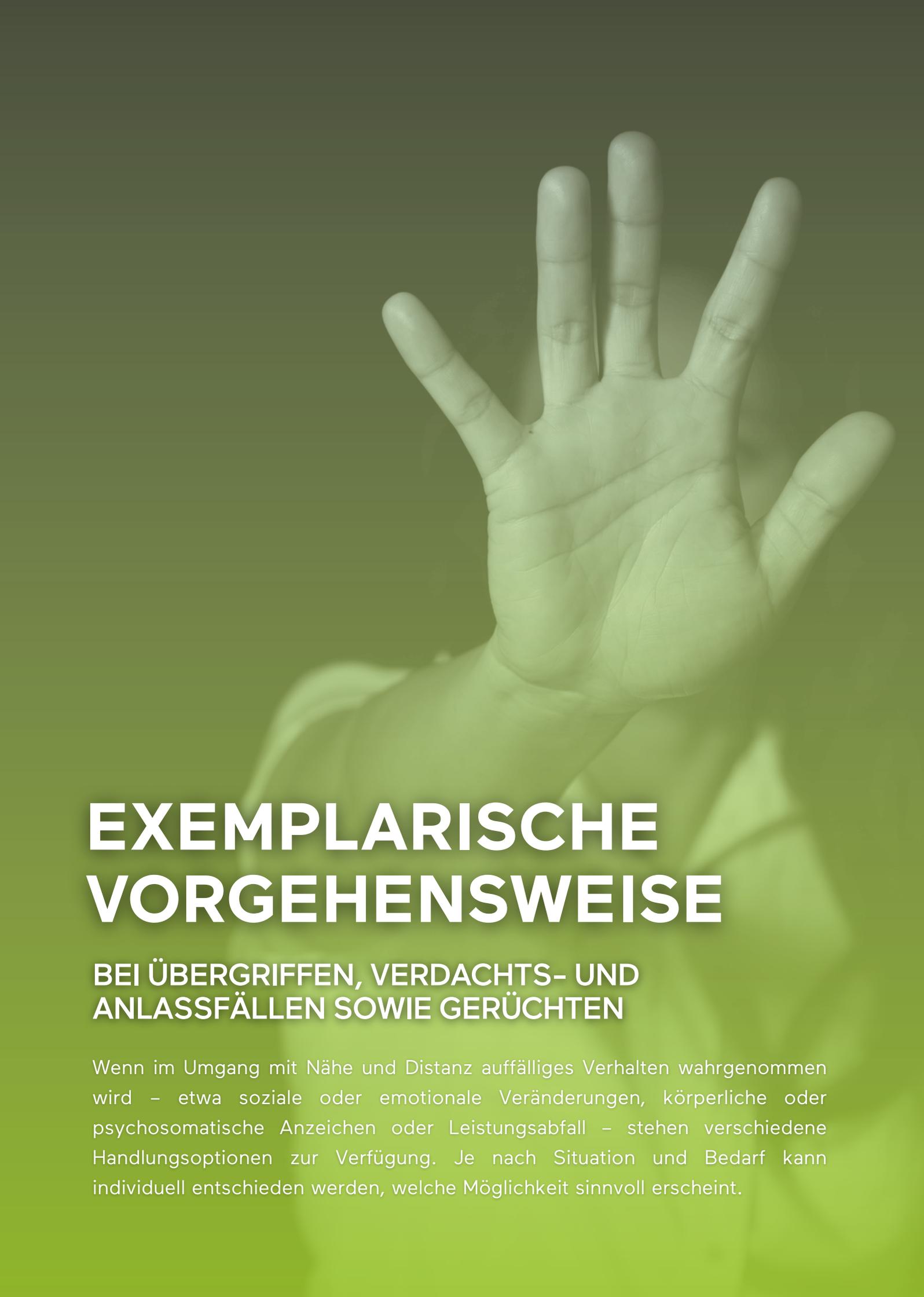
## ANLASSFALL

**Fall 8:** Lehrende werden Zeug\*innen eines verbalen Übergriffs – etwa wenn eine Professorin oder ein Professor eine Studierende in einer Vorlesung oder Übung vor allen bloßstellt oder herabwürdigt.

**Fall 9:** Kolleg\*innen beobachten zufällig, wie ein Professor einer Studierenden in den Schoß greift oder hören, wie er ihr im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten bessere Noten anbietet.

Bei schwerwiegenden Vorfällen können sich betroffene Personen oder unterstützende Dritte vertraulich an den AKG oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Eine direkte Meldung an Rektorat, Führungskraft oder Dekanat ist ebenfalls möglich, aber kein Muss – das weitere Vorgehen richtet sich ausschließlich nach den Wünschen der betroffenen Person. Führungskräfte sind verpflichtet, bei Kenntnis eine angemessene Abhilfe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sicherzustellen.





# EXEMPLARISCHE VORGEHENSWEISE

## BEI ÜBERGRIFFEN, VERDACHTS- UND ANLASSFÄLLEN SOWIE GERÜCHTEN

Wenn im Umgang mit Nähe und Distanz auffälliges Verhalten wahrgenommen wird – etwa soziale oder emotionale Veränderungen, körperliche oder psychosomatische Anzeichen oder Leistungsabfall – stehen verschiedene Handlungsoptionen zur Verfügung. Je nach Situation und Bedarf kann individuell entschieden werden, welche Möglichkeit sinnvoll erscheint.

# MÖGLICHE HANDLUNGSSCHRITTE

## WAHRNEHMUNGEN ERNST NEHMEN UND DOKUMENTIEREN

- Erlebte oder beobachtete Vorfälle schriftlich festhalten.
- Reflexion der eigenen Wahrnehmungen.
- Angelegenheit ernst nehmen und nicht verharmlosen.
- Negative Gefühle nicht herunterspielen, aber auch nicht übertreiben.

## UNTERSTÜTZUNG HOLEN

### Wenn gewünscht, Beratung durch:

- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), Ombudsperson für sexuelle Belästigung und Gewalt oder Gleichstellungsbeauftragte\*n
- Betriebsrat
- Universitätsleitung
- Antidiskriminierungsbeauftragte\*n beim Amt der Oö. Landesregierung
- Gewaltschutzzentrum Oberösterreich
- Autonomes Frauenzentrum Linz
- Polizei oder andere offizielle Anlaufstellen (z. B. Frauenbüro Linz, Kinderschutzzentrum Linz, Männerberatung OÖ, Kinder- und Jugendhilfe OÖ)

**Universitätsleitung und Führungskräfte sind – anders als AKG oder Gleichstellungsbeauftragte\*r – nicht zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie müssen geeignete Schritte setzen, um Schutz und Unterstützung zu gewährleisten („angemessene Abhilfe“).**

### Vertrauliches Gespräch mit einer anderen Lehrperson,

- der Sie vertrauen.
- die anderen wohlwollend gegenübersteht.
- die verschwiegen ist.
- die sich auch traut, die eigene Meinung zu äußern.

## KLÄRUNGSGESPRÄCH

Wenn sich die Auffälligkeiten trotz der oben genannten Schritte (Beobachtung und interne Klärung) nicht klären lassen, kann ein klärendes Gespräch gesucht oder – falls gewünscht – die Universitätsleitung informiert werden.

Die Universitätsleitung führt ein vertrauliches Gespräch mit beiden Parteien und leitet gegebenenfalls weitere Schritte ein.

Auf Wunsch, kann immer eine Vertrauensperson oder professionelle Unterstützung (z. B. Moderation, psychologische Beratung) hinzugezogen werden. Bei Verdacht sollte vorsorglich eine vorübergehende Trennung im Lehrbetrieb erfolgen, um möglichen Schaden zu verhindern.

Rückfrage bei der meldenden Person nach spätestens 4 Wochen, ob weitere Auffälligkeiten festgestellt wurden.

Alle Schritte werden vertraulich behandelt und sorgfältig dokumentiert. Über weitere Vorgehensweisen wird im engen Austausch mit der betroffenen Person entschieden. Ziel ist stets, deren Schutz und Wünsche in den Mittelpunkt zu stellen.



## KONSEQUENZGESPRÄCH

Falls der Verdacht nicht vollständig ausgeräumt werden kann:

### Maßnahmen im Universitätsbetrieb:

- Falls nicht bereits erfolgt, sollte eine Trennung der beteiligten Personen in Lehrveranstaltungen bzw. dem Organisationsbereich vorgenommen werden.
- Kontakt zwischen Lehrperson und studierender Person nur in Anwesenheit einer dritten Person.
- Abmahnung oder – in schwerwiegenden Fällen – Kündigung kann von dem\*der Rektor\*in ausgesprochen werden.

### Weitere Schritte:

- Meldung an die übergeordnete Stelle gemäß Dienstweg.
- Die Unschuldsvermutung gilt für alle. Unbegründete Anschuldigungen können disziplinarische Konsequenzen haben. Jeder Vorfall wird sorgfältig und objektiv geprüft.

### Vor- und Nachsorge durch die Universitätsleitung:

- Beratung und Vermittlung von Unterstützungsangeboten für Studierende.
- Feedbackgespräch mit der meldenden Person.
- Gegebenenfalls weitere Beobachtung der Situation.
- Aufklärungsgespräche für andere Studierende und deren Angehörige (bei Bedarf).
- Präventionsmaßnahmen durch Informationsmaterialien, Schulungen etc.

# GESETZE

## **Österreichisches „Sexualstrafrecht“**

**= § 201 bis § 220 des Österreichischen Strafgesetzbuches**

§ 201 Vergewaltigung

§ 202 Geschlechtliche Nötigung

§ 207 Sexueller Missbrauch von Unmündigen

§ 207a Pornografische Darstellung Minderjähriger

§ 207b Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§ 208 Sittliche Gefährdung von Personen unter 16 Jahren

§ 212 Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses

§ 218 Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen

**Oö. Antidiskriminierungsgesetz – Oö. ADG**

**Oö. Gleichbehandlungsgesetz – Oö. GBG 2021**

# INTERNE ANLAUFSTELLEN

**Melissa Schimanek – Referentin für  
Gleichstellung, Gender und Diversität**

 +43 732 701000-344

 diversity@bruckneruni.at

**Arbeitskreis für Gleichbehandlungs-  
fragen (AKG) & Ombudsperson bei  
sexueller Belästigung und Gewalt**

 gleichbehandlung@bruckneruni.at

**Betriebsrat**

 betriebsrat@bruckneruni.at

**Präsidium (Dekanat und Rektorat)**

 Dekanat: +43 732 701000-230

 dekanat@bruckneruni.at

 Rektorat: +43 732 701000-200

 rektorat@bruckneruni.at

**ÖH Studierendenvertretung (StuV)**

Zimmer 2.303, 2. Stock neben dem  
großen Hörsaal

 stuv@bruckneruni.at

**Marc Ernesti –**

**Behindertenbeauftragter**

 +43 732 701000-341

 marc.ernesti@bruckneruni.at

# EXTERNE ANLAUFSTELLEN

## Antidiskriminierungsstelle OÖ

 +43 732 77 20-11 759 |  [as.post@ooe.gv.at](mailto:as.post@ooe.gv.at)

 [www.land-oberoesterreich.gv.at/antidiskriminierung.html](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/antidiskriminierung.html)

## Gleichbehandlung im OÖ. Landesdienst

 +43 732 77 20-11 759 |  [gleichbehandlung.Pers.Post@ooe.gv.at](mailto:gleichbehandlung.Pers.Post@ooe.gv.at)

 [www.land-oberoesterreich.gv.at/246246.html](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/246246.html)

## Gewaltschutzzentrum Oberösterreich

Beratung bei psychischer, körperlicher oder sexualisierter Gewalt.

 +43 732 607 760 |  [gewaltschutzzentrum.at/ooe](http://gewaltschutzzentrum.at/ooe)

## PIA – Hilfe für Opfer sexueller Gewalt

Psychosoziale und therapeutische Begleitung.

 +43 732 650 031 |  [office@pia-linz.at](mailto:office@pia-linz.at) |  [pia-linz.at](http://pia-linz.at)

## Männerinfo

Beratung für Männer in Krisen- oder Gewaltsituationen (auch Täterarbeit).

 0800 400 777 |  [maennerinfo.at](http://maennerinfo.at)

## Zentrum für Familientherapie & Männerberatung OÖ

 +43 732 77 20-53 300 |  [zentrum-fm@ooe.gv.at](mailto:zentrum-fm@ooe.gv.at)

 [www.zentrum-fm.at](http://www.zentrum-fm.at)

## Krisenhilfe OÖ (24/7)

Notfallberatung bei psychischen Krisen, Suizidgedanken u. ä.

 +43 732 21 77 |  [krisenhilfeooe.at](http://krisenhilfeooe.at)

## Kinderschutzzentren OÖ

 0732 781 666 (Linz) |  [www.kinderschutz-linz.at](http://www.kinderschutz-linz.at)

# HINWEISE ZUR ENTSTEHUNG

Die ABU bedankt sich herzlich beim Team des Oö. Landesmusikschulwerks für die Möglichkeit, die Broschüre „Wieviel Nähe darf sein?“ adaptieren zu dürfen. Struktur, Grundprinzipien und zahlreiche Formulierungen des vorliegenden Leitfadens basieren auf diesem Grundlagenmaterial und wurden für den Kontext der ABU überarbeitet und erweitert. Ergänzend flossen auch Ideen aus dem Leitfaden „Nein heißt Nein 2021“ der HfM Berlin ein. In die Weiterentwicklung eingebunden waren: PRAESID, DEK, QUM, AKG, KOM, BR, PER. Die inhaltliche Erarbeitung erfolgte durch Melissa Schimanek, Referentin für Gleichstellung, Gender und Diversität. Die Verantwortung für die Veröffentlichung liegt bei dem\*der Rektor\*in der ABU.

## Ursprüngliches Autor\*innen-Team der Broschüre „Wieviel Nähe darf sein?“ (Oö. Landesmusikschulwerk):

### Steuerungsgruppe

- **Heidemarie Bräuer** – Gleichbehandlungsbeauftragte und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle im Amt der Oö. Landesregierung
- **Karl Geroldinger** – Direktor des Oö. Landesmusikschulwerks
- **Dr. Stephan Hametner** – HS-Prof. für Musikpädagogik (PH OÖ) sowie Psychotherapeut, Supervisor und Coach in freier Praxis
- **Isolde Hauf** – Lehrerin für Schlagwerk an der Landesmusikschule Leonding, Mitglied des Zentralausschusses für Oö. Landesmusikschulen
- **MMag. Gerhard Hofer M.A.** – Direktor der Landesmusikschulen Schwanenstadt und Ottnang
- **Mag.a Elisabeth König** – Obfrau des Zentralausschusses für Oö. Landesmusikschulen, Mitglied der Gleichbehandlungskommission im Amt der Oö. Landesregierung
- **Robert Müllner M.A. B.A.** – Lehrer für Klarinette und Saxofon an den Landesmusikschulen Grieskirchen, Bad Schallerbach, Hofkirchen a.d.Tr. und Neumarkt i.H.
- **Dr. Siegfried Nußbaumer** – Mitglied der Gleichbehandlungskommission und stellvertretender Leiter der Antidiskriminierungsstelle im Amt der Oö. Landesregierung
- **MMag.a Eva Pitscheneder B.A.** – Lehrerin für Waldhorn an den Landesmusikschulen Wolfers, Sierning und Garsten
- **Roland Schönhuber** – Lehrer für Oboe an den Landesmusikschulen Steyr, Enns und Eferding
- **Mag.a Isolde Setka** – Fachgruppenleiterin für TANZ im Oö. Landesmusikschulwerk
- **Mag. Paul Schürz** – Direktor a.D. der Fortbildungsakademie des Oö. Landesmusikschulwerks
- **Mag. Guntram Zauner M.A.** – Direktor der Landesmusikschule Haag/Hausruck

### Redaktionsteam

Dr. Stephan Hametner, Isolde Hauf, Mag.a Elisabeth König, Mag. Paul Schürz;

**Grafik:** Elisabeth Pfeiler, Nadine Tschautscher; **Fotos:** Elisabeth Pfeiler

