

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

76. Treffpunkt SVP-Aktuell, 19.01.2022

Karoline Kehrer

Projektleitung Act4Respect,
Verein sprungbrett

PROFESSIONALITÄT SCHUTZ VERTRAUEN POSITIVES ARBEITSKLIMA
RESPEKTVOLLER UMGANG ARBEITSZUFRIEDENHEIT
KORPORATIVKULTUR SOLIDARITÄT WOHLFÜHLEN
MENSCHAFTLICH MITEINANDER
ARBEITSATMOSPHERE

Heutiger Ablauf & Inhalt

- Kurzvorstellung Vortragende & Projekt Act4Respect
- Relevanz des Themas
- „Wo beginnt sexuelle Belästigung?“
- Dynamik und Täter:innenstrategien
- Prävention in Unternehmen
- Handlungsmöglichkeiten und -grundsätze im Fall einer sexuellen Belästigung
- Weiterführende Angebote & Ressourcen

Act4Respect

Was tun gegen
sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?



Projekt Act4Respect

- Seit 2019
- Prävention:
Sensibilisierungsworkshops für Lehrlingsgruppen
und Unternehmen
- Beratung:
Telefonische und persönliche Beratung von
direkt/indirekt Betroffenen und Unternehmen

Ein Angebot des Vereins sprungbrett



In Kooperation mit der AK Wien



PROJEKTANGEBOT

Das Projektangebot von Act4Respect umfasst:

- **Telefonberatung** österreichweit, vertraulich & kostenlos unter der Nummer 0670 600 70 80, Montag 11:00-14:00 Uhr und Donnerstag 16:00-19:00 Uhr
- **Einzelberatungen** für Betroffene und Angehörige im Raum Wien
- **Sensibilisierungsworkshops** für Lehrlingsgruppen in Wiener Berufsschulen und Unternehmen
- **Act4Respect-Schulstunde** zur selbstständigen Durchführung durch Lehrkräfte¹
- **Sensibilisierungsveranstaltungen** für Wiener Unternehmen (u.a. für Mitarbeiter_innen, Betriebsrät_innen, Führungskräfte)
- **Leitfaden** für (alle im) Unternehmen zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz¹
- **Auskunft** zu allgemeinen Fragen per Telefon und E-Mail

¹ zum freien Download verfügbar unter www.sprungbrett.or.at/act4respect

Relevanz des Themas

Was uns die Zahlen sagen...

- 56% der Arbeitnehmerinnen¹ wurden bereits sexuell belästigt
- Geschlechtliche Gewichtung bei Betroffenen und Täter:innen
- Auszubildende & Berufseinsteiger:innen besonders häufig betroffen²
- Gemeldete Fälle

... und was uns die Zahlen nicht sagen

- Wenig spezifische Daten, kaum umfassende Erhebungen
- Wer meldet sich nicht?

¹ [Arbeitsklima Index November 2018](#) der AK OÖ.

² [Studie „Junge Frauen und Männer als Betroffene von sexueller Belästigung in Ausbildung und Beruf“](#) der AK Wien (Hsg.), 2016.

Auswirkungen sexueller Belästigung

Betroffene

- Arbeitsmotivation
- Gesundheit
- Arbeitsplatz

Soziales Umfeld der Betroffenen

Unternehmen

- Wirtschaftlicher Schaden
- Image
- Rechtliche Folgen
- Wahrnehmung durch
Mitarbeiter:innen

„ Wo beginnt sexuelle Belästigung? “

Juristische Definition vs. Grenzüberschreitung

- Was ist gesetzlich verboten?
- Was ist nicht o.k.?

Rechtlicher Rahmen

Sexualisiertes Verhalten

+

Würdeverletzung

+

unerwünscht

+

beeinträchtigt Arbeitsumfeld

Sexuelle Belästigung gem. [Gleichbehandlungsgesetz](#) § 6

- Sexuelle Belästigung ist verboten
lt. Gleichbehandlungsgesetz, Strafgesetzbuch
- Unterschiedliche Formen
körperlich, verbal, Gesten und Blicke, Bilder
- Unabhängig davon, wie es „gemeint war“
- Betroffene:r muss nichts beweisen
- Fürsorgepflicht, AG:in muss Abhilfe zu schaffen!
- Benachteiligungsverbot von Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen

Grenzüberschreitungen

➤ Meistens spürt es das „Bauchgefühl“.

Aber nicht alle Situationen sind leicht einzuordnen.

„Check-Out“-Fragen, die helfen können:

- Hat die Aussage etwas mit der Arbeit zu tun?
- Würde die Person das auch sagen, wenn der:die Partner:in oder die Mutter danebenstehen würde?
- Würde die Person das Gleiche zu einem:einer Vorgesetzten sagen?
- Würde die Person das auch schriftlich festhalten oder z.B. auf Social Media posten?

Sexuelle Belästigung

=

Machtmissbrauch

Dynamik & Täter:innenstrategien (1/2)

- Bewusste Grenzüberschreitungen
- Direkter Zusammenhang mit Macht- und Hierarchieverhältnissen
- Geschlechtliche Gewichtung
- Intersektionalität
Häufig in Kombination mit starken Abhängigkeiten/ weiteren Diskriminierungen
- Meist mehrere Betroffene
Diese wissen häufig untereinander nicht davon
- Tabuthema

Dynamik & **Täter:innenstrategien** (2/2)

- Täter:innen testen schrittweise aus und verschieben Grenzen
- Häufig geschützt durch Ansehen, Status etc.
- Betroffene stehen in Abhängigkeit
- Verwischen von Grenzen zwischen Arbeit & Privatem
- „Isolieren“ von Personen
- Manipulation der Einschätzung durch Dritte

„ In jedem Unternehmen kann
sexuelle Belästigung stattfinden “

In (fast) jedem findet sie auch statt.

Sexuelle Belästigung geschieht...

- In allen Branchen
- In allen Organisationsformen und -größen
- Durch Vorgesetzte, Kolleg:innen, Dritte

Aufgabe von Unternehmen:

- Präventionsmaßnahmen setzen!
- Vorgehen im Falle eines Vorfalls vorbereiten
- Auf einen Vorfall angemessen reagieren

**ABER: Sexuelle Belästigung
darf nie „Teil des Jobs“ sein!**

Prävention in Unternehmen (1/2)

- **Keine Toleranz gegenüber sexueller Belästigung – und das auch „leben“!**
- Verankerung in unternehmensinternen Richtlinien (z.B. Leitbild, Code of Conduct,...)
- Kenntnisse über Rechte und Pflichten als Arbeitgeber:in
- Informieren und Sensibilisieren aller Mitarbeiter:innen (beginnend bei Bewerbungsprozess)
- Schulung von Mitarbeiter:innen in besonders verantwortungsvollen Positionen (z.B. Ausbilder:innen, Führungskräfte,...)
- Augenmerk auf besonders exponierte Gruppen (Auszubildende, Praktikant:innen, Berufseinsteiger:innen, freie Dienstnehmer:innen,...)

Prävention in Unternehmen (2/2)

- Ansprechstellen schaffen
- Vorgehen im Fall einer sexuellen Belästigung vorbereiten
- Ggf. Expert:innen heranziehen (zur Erarbeitung der Maßnahmen)
- Maßnahmen regelmäßig hinterfragen und überprüfen
- **Prävention ist ein andauernder Prozess!**

Betroffene unterstützen

Grundsätze

Betroffener Person glauben

Das erfordert:

- Blick über die eigene Perspektive hinaus
- Akzeptanz von Unangenehmem
- Ambivalenz aushalten können

Orientierung an Bedürfnissen der betroffenen Person

- Bedürfnisse der betroffenen Person im Vordergrund
- Nichts ohne Absprache unternehmen!
- Vs. eigener Anspruch auf diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre

WICHTIG ist – als Zeug:in

- Großer Einfluss möglich
- Belästiger:innen „tasten“ sich langsam vor
- Situation unterbrechen
- Betroffene:n unterstützen
(durch Wahrnehmung, bei Schritten, mit Infos,
als Zeug:in)
- Ggf. sich selbst beraten lassen
- Möglichkeit der Meldung
- Schutz durch Gleichbehandlungsgesetz



WICHTIG ist – als Betriebsrät:in etc.

- Vertraulichkeit
- Betroffener Person glauben & stärken
- Unterstützung bei sofortiger Entlastung
- Weiteres Vorgehen besprechen
(Meldung ja/nein, Gespräch mit wem, Begleitung, zur Dokumentation raten)
- Vermittlung von externer Unterstützung
(psychosozial, therapeutisch, rechtlich)
- Ggf. sich selbst beraten lassen
- Prävention forcieren im Unternehmen



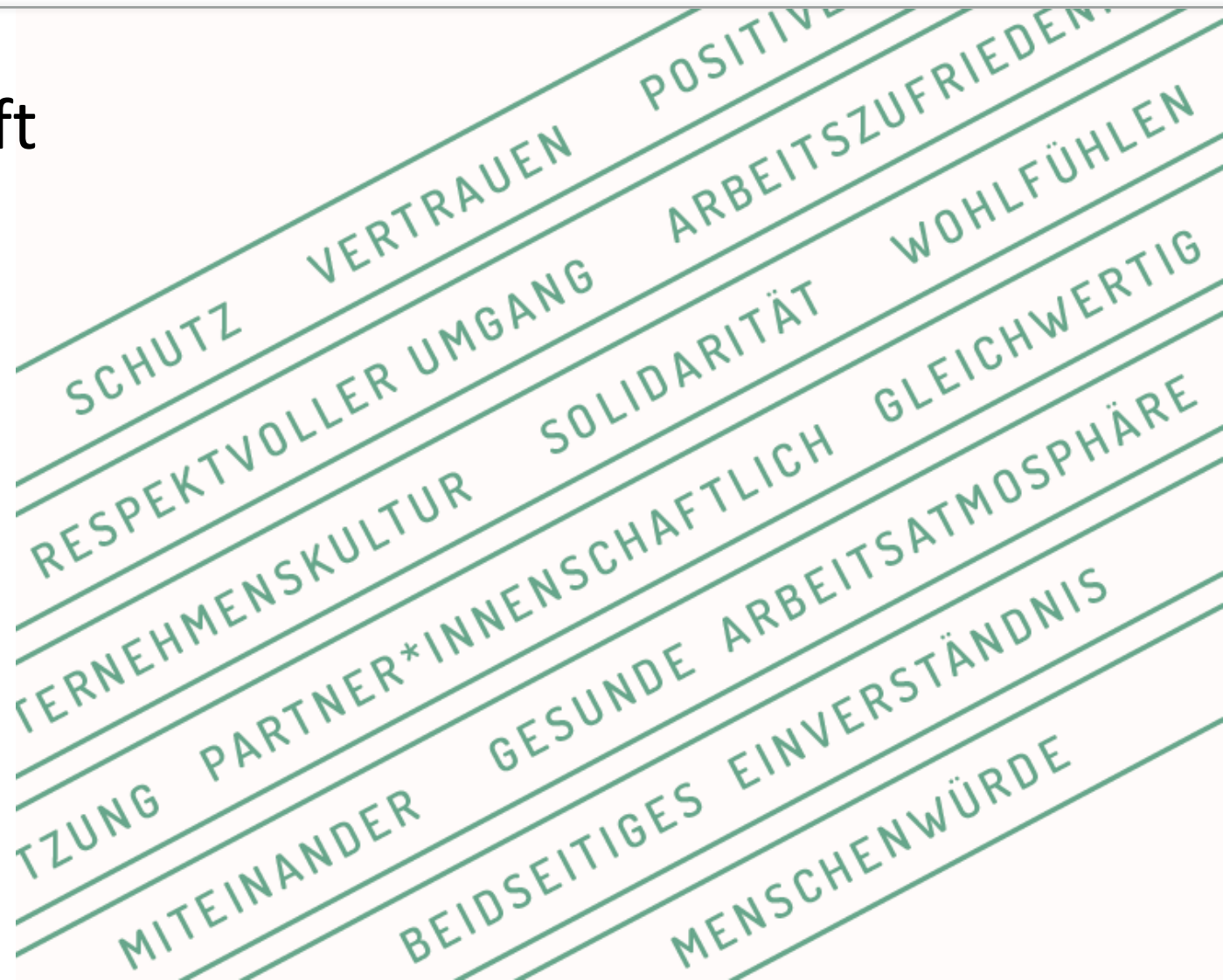
WICHTIG ist – als Betroffene:r

- Eigener Wahrnehmung vertrauen
- Schuld ist der:die Täter:in!
- Sich Vertrauensperson anvertrauen
(privat, im Job, Beratungsstelle)
- Selbstschutz
- Dokumentation des Geschehenen
- Selbstfürsorge
(Was brauchen Sie gerade, was tut Ihnen gut?)



WICHTIG ist – als Führungskraft

- Glauben Sie betroffenen Personen!
- Empathische Gesprächsführung, weitere Schritte absprechen
- Sofortige Maßnahmen
- Verpflichtung der Abhilfe, nicht in der Position eines:einer Richter:in!
- Ggf. weitere Unterstützung vermitteln
- Bewusstsein über Rolle & Pflichten als AG:in, Anlaufstellen & Abläufe im Unternehmen
- Vermutlich weitere Betroffene



Weiterführendes Angebot von Act4Respect:

Telefonberatung

0670 600 70 80 (österreichweit)

Montag 11:00 – 14:00 Uhr, Donnerstag 16:00 – 19:00 Uhr

Vertraulich, kostenlos, auf Wunsch anonym

Für alle Menschen offen, unabhängig von Geschlecht, Alter
und Art der Betroffenheit!

Weitere Informationen zum Thema & Projekt

E-Mail: Act4Respect@sprungbrett.or.at

Web: <https://sprungbrett.or.at/allgemein/act4respect/>



Ressourcen: Act4Respect-Leitfaden

„Möglichkeiten zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Ein Leitfaden für alle im Unternehmen“

- Online zum freien [Download](#) verfügbar
- Druckexemplare können bei [Act4Respect](#) bestellt werden



Weitere Ressourcen

Präventionsmaßnahmen, Pflichten Arbeitgeber:in, Sexuelle Belästigung erkennen, Vorgehen bei Übergriffen:

- [„Abhilfe gegen sexuelle Belästigung – Leitfaden für Arbeitgeber innen“](#), Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2019.
- [„Sexuelle Belästigung – Hilfestellungen und wichtige Infos für Betroffene und den Betriebsrat“](#), AK Wien, 2020.
- [„Grauzonen gibt es nicht – Muster sexueller Belästigung mit dem Red Flag System erkennen“](#), Sara Hassan & Juliette Sanchez-Lambert, 2020.

Rechtliche Kurzinfos:

- [Factsheet zu sexueller Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Strafgesetzbuch](#), Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2017.
- [Kurzinformation zur sexuellen und geschlechtsbezogenen Belästigung](#), Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2017.
- Information über das [Verfahren der Gleichbehandlungskommission](#)

Herzlichen Dank für Ihr Interesse!

76. Treffpunkt SVP-Aktuell, 19.01.2022

