

# Act4Respect

Was tun gegen  
sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?



Möglichkeiten zur  
Prävention von  
sexueller Belästigung  
am Arbeitsplatz

Ein Leitfaden für alle im Unternehmen

Ein Angebot des Vereins sprunghrett



In Kooperation mit der AK Wien



## »» IN DIESEM LEITFADEN FINDEN SIE

- Erfahrungen aus 2 Jahren Projekt Act4Respect
- Was ist unter sexueller Belästigung zu verstehen?
- Möglichkeiten zur Prävention
- Praktische Tipps bei sexueller Belästigung – für Betroffene, Zeug\_innen, Führungskräfte, Betriebsrät\_innen
- Fallbeispiele

Basierend auf den Erfahrungen aus dem Projekt **Act4Respect – Was tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?**

## WAS ZEICHNET DIESEN LEITFADEN AUS?

Dieser Leitfaden ist im Zuge des Projekts **Act4Respect – Was tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?** entstanden und basiert auf zwei Jahren Praxiserfahrungen aus Workshops und Beratungen:

- Der Leitfaden stellt allen Menschen im Unternehmen hilfreiche Tipps zur Verfügung, egal, in welcher Rolle sie sich befinden.
- Wir achten dabei im Speziellen auf Personengruppen, die besonders häufig von sexueller Belästigung betroffen sind, wie Auszubildende, Berufseinsteiger\_innen und Praktikant\_innen.
- Wir verwenden eine klare Sprache und versuchen, das Thema und mögliche Situationen greifbar & verstehbar zu machen.
- Sie finden im Leitfaden Fallbeispiele aus unserer Beratungspraxis.

Für weiterführende Informationen zum Projekt oder zum Thema stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Die Autorinnen, Karoline Kehrer & Diana Held

PROFESSIONALITÄT  
WERTSCHÄTZUNG  
ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSKULTUR  
UNTERSTÜTZUNG  
GLEICHWERTIG  
BEIDSEITIGES  
MENSCHENWÜRDE  
SCHUTZ  
RESPEKTVOLLER UMGANG  
PARTNER\*INNENSCHAFTLICH  
GESUNDE ARBEITSATMOSPHERE  
VERTRAUEN  
ARBEITSAUFRIEDENHEIT  
SOLIDARITÄT  
ARBEITSAUFRIEDENHEIT  
POSITIVES ARBEITSKLIMA  
WOHLFÜHLEN  
MITEINANDER

## INHALT

- Seite 5** Braucht es diesen Leitfaden überhaupt (noch)?!
- Seite 7** Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?
- Seite 9** Projekterfahrungen – Was uns zwei Jahre Act4Respect gezeigt haben
- Seite 10** Prävention von sexueller Belästigung von Unternehmensseite  
– Damit es gar nicht dazu kommt
- Seite 12** Was tun, wenn es doch zu einem Fall sexueller Belästigung kommt ...
  - Seite 12** Was tun als: Zeug\_in?
  - Seite 14** Was tun als: Betroffene\_r?
  - Seite 16** Was tun als: Vorgesetzte\_r/Führungskraft?
  - Seite 19** Was tun als: Jugendvertrauensrät\_in/Betriebsrät\_in/  
Gleichbehandlungsbeauftragte\_r?
- Seite 21** Was es abschließend noch zu sagen gibt
- Seite 22** Weiterführende Informationen

## BRAUCHT ES DIESEN LEITFADEN ÜBERHAUPT (NOCH)?!

**Wir hören häufig: „Sexuelle Belästigung ist schlimm, gehört aber der Vergangenheit an, aktuelle Fälle sind eine traurige Ausnahme.“** Leider zeigen die Beratungserfahrungen von Act4Respect und anderen Einrichtungen sowie diverse Erhebungen etwas Anderes. **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach wie vor ein generelles und weitverbreitetes Problem.** Erhebungen der AK 00<sup>1</sup> etwa geben an, dass mit 56% über die Hälfte(!) aller Arbeitnehmerinnen bereits am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurde!

**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat breite negative Auswirkungen: In erster Linie auf die Betroffenen.**

Die Arbeitsmotivation sinkt, die Personen gehen nicht mehr gerne in die Arbeit und sind dort damit beschäftigt, weiteren Übergriffen auszuweichen. Viele unserer Beratungsklient\_innen kündigen schlussendlich ihren Job, den die meisten von ihnen sehr gerne, qualifiziert und ambitioniert gemacht haben, manchmal schon viele Jahre lang. Auf manche Menschen wirkt sich die sexuelle Belästigung psychisch so stark aus, dass sie zum Zeitpunkt ihrer Kündigung nicht mehr arbeitsfähig sind und hoffen müssen, sich erholen und mit Unterstützung Schritt für Schritt wieder ins Arbeitsleben zurückkehren zu können. All dies hat auch große Auswirkungen auf die Angehörigen und das soziale Umfeld von betroffenen Personen.

**Aber auch den Unternehmen schadet sexuelle Belästigung stark; stärker, als den meisten bewusst ist.**

Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung sinken, und der Abgang von Arbeitnehmer\_innen stellt einen großen wirtschaftlichen Schaden dar – ganz zu schweigen von der moralischen und zwischenmenschlichen Perspektive. Vorfälle von sexueller Belästigung und vor allem der Umgang des Unternehmens damit werden nicht nur von der betroffenen Person, sondern von allen Mitarbeiter\_innen wahrgenommen und prägen maßgeblich deren Vertrauen in Ansprechpersonen, ihr Bild vom Unternehmen etc. Darüber hinaus kann es zu Klagen und einem langwierigen Rechtsstreit kommen. Nicht zuletzt kann durch unprofessionellen Umgang mit sexueller Belästigung das Image des Unternehmens bei den Stakeholder\_innen und in der Öffentlichkeit schwer beschädigt werden.

<sup>1)</sup> Arbeitsklima Index November 2018 der AK 00; Erhebung durch IFES und SORA.

Einige engagierte und vorbildliche Betriebe arbeiten bereits proaktiv an der Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

Durch die Sensibilisierung und Information ihrer Mitarbeiter\_innen wirken sie sexueller Belästigung präventiv entgegen, und etablieren zusätzlich Anlaufstellen und Abläufe für den Fall eines Übergriffs. **Dazu ist eine aktive Auseinandersetzung mit dem unangenehmen und nach wie vor tabuisierten Thema sexuelle Belästigung nötig; wegschauen ist keine Lösung und schützt nicht vor Vorfällen.**



Die gute Nachricht ist:

Es gibt einige Möglichkeiten, sexueller Belästigung vorzubeugen, und, sollte es dennoch zu einem Übergriff kommen, professionell vorzugehen, um die belästigte Person gut zu unterstützen und Konsequenzen für den\_die Belästiger\_in zu setzen!

## WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ?

**Sexuelle Belästigung kommt in unterschiedlichen Formen vor:** Als körperliche Übergriffe (wie „zufällige“ Berührungen, Kussversuche, Begrapschen), aber auch als übergriffige Worte (wie „Witze“, „Liebesbezeugungen“, Fragen nach sexuellen Vorlieben), Gesten und Blicke (wie Starren auf bestimmte Körperteile, sexualisierte Handbewegungen) bis hin zu Bildern (wie Nachrichten mit Nacktfotos, pornographische Kalender).

**Sexuelle Belästigung ist verboten.** Das ist einerseits im Gleichbehandlungsgesetz und andererseits im Strafgesetzbuch geregelt.<sup>2</sup>

**Ausschlaggebende Merkmale dafür, ob ein Verhalten sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz darstellt, sind:**

- Das Verhalten ist für die betroffene Person unerwünscht,
- die Würde der betroffenen Person wird verletzt, das Verhalten ist herabwürdigend und respektlos,
- das Verhalten ist sexualitätsbezogen,
- das Verhalten beeinträchtigt das Arbeitsumfeld für die betroffene Person.

Dabei ist es egal, ob die belästigende Person das als sexuelle Belästigung „gemeint hat“ oder nicht – **ausschlaggebend ist die Wahrnehmung der belästigten Person!**

Von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz **können alle Menschen betroffen sein.** Ausgehen kann sexuelle Belästigung dabei von den eigenen Vorgesetzten und Kolleg\_innen, aber auch von Kund\_innen, Lieferant\_innen und anderen Personen im Arbeitskontext.

Auch hat sexuelle Belästigung nichts mit Alter, „Attraktivität“ oder Outfit zu tun. Bei sexueller Belästigung geht es nicht um sexuelle Anziehung, sondern darum, Macht zu demonstrieren und das Gegenüber kleinzumachen – das ist **Machtmissbrauch.**

Dadurch sind Menschen in niedrigen hierarchischen Positionen, prekären Dienstverhältnissen oder anderen starken Abhängigkeiten besonders gefährdet und betroffen. Das trifft zum Beispiel auf **Lehrlinge, Praktikant\_innen, freie Dienstnehmer\_innen und Berufseinsteiger\_innen** zu. Darauf sollte von Unternehmen in der Präventionsarbeit und beim Vorgehen im Anlassfall besonders geachtet werden!

<sup>2)</sup> Für die genaue rechtliche Definition siehe weiterführende Links am Ende des Leitfadens.



## FALLBEISPIEL

Frau S befindet sich in einem Ausbildungsverhältnis. Sie wird von ihrem Chef A sexuell belästigt – sie beschreibt die Belästigungen nicht im Detail, sagt nur "alles, bis hin zu auf den Busen grapschen". Frau S hat große Angst davor, ihren Ausbildungsplatz zu verlieren, sie ist Alleinverdienerin und ihre Familie – ihr Kind und ihr Mann, der durch eine längere Krankheit nicht arbeiten kann – ist von ihrem Einkommen abhängig. Sie hat bisher 6 Monate der Ausbildung absolviert und 12 noch vor sich, sie will diese noch 'durchdrücken', möchte aber jetzt schon nicht mehr in die Arbeit gehen und weint jeden Tag in der Früh, bevor sie den Arbeitsplatz betritt.

An Act4Respect wendet sich eine Freundin der Betroffenen, da Frau S selbst zu viel Angst und nicht mehr die Energie dafür hat, direkt mit uns zu sprechen.

Hierarchisch gibt es über dem Belästiger A noch einen weiteren Vorgesetzten F. Im realen Fall hat dieser bereits bei mehreren Gelegenheiten bei übergriffigen Kommentaren von A geschwiegen und Frau S verspricht sich von einem Gespräch mit F keine Unterstützung.

### Szenario: Unterstützung durch das Unternehmen

Im Unternehmen werden Sexismus und sexuelle Belästigung nicht toleriert. Der übergeordnete Vorgesetzte F lebt dies auch im Arbeitsalltag und spricht A darauf an, sobald dieser sexistische „Witze“ macht. Frau S hat das Gefühl, F wird sich hinter sie stellen und seine Fürsorgepflicht erfüllen und meldet ihm den Vorfall.

## PROJEKTERFAHRUNGEN – WAS UNS ZWEI JAHRE ACT4RESPECT GEZEIGT HABEN

Die Act4Respect-Beratungsfälle zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz **Betroffenen weiblich** ist (93%), während die **Täter\_innen fast ausschließlich männlich** sind (98%).

Bezogen auf die hierarchische Ebene wurden 64% der Belästigungen durch Vorgesetzte der Betroffenen ausgeübt, was den **direkten Zusammenhang mit Macht- und Hierarchieverhältnissen** verdeutlicht.

Sexuelle Belästigung geschieht **in allen Branchen** – von der Technik über die Gastronomie bis hin zum Sozialwesen – **und Organisationsformen** – weder ein Großunternehmen noch ein kleiner Betrieb sind davon ausgenommen.

Anzunehmen, dass sexuelle Belästigung im eigenen Unternehmen nicht vorkommen kann, ist eine Illusion, und hindert Sie eher daran, Übergriffe wahrzunehmen. Kein Unternehmen ist vor einem Fall sexueller Belästigung gefeit.



**Die Aufgabe des Unternehmens ist es, möglichst viele präventive Maßnahmen zu setzen und auf einen Vorfall angemessen zu reagieren.**

Unserer Erfahrung nach können Sie in den meisten Fällen davon ausgehen, dass es **mehrere Betroffene** gibt, die von dem\_der Täter\_in belästigt werden oder wurden. Da die Übergriffe für viele Betroffene schambesetzt sind, schweigen sie oft darüber, was dazu führt, dass sie sich untereinander nicht austauschen (können) und die Vorfälle häufig nicht melden. Auf Unternehmensebene bedeutet dies, dass das **Ausmaß von sexueller Belästigung meist weitreichender** ist, als es auf den ersten Blick scheint, und auch im Falle der Kündigung der betroffenen Person nicht aufhört!

# PRÄVENTION VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG VON UNTERNEHMENSSEITE – DAMIT ES GAR NICHT DAZU KOMMT

**Die Verantwortung und Aufgabe, die Mitarbeiter\_innen vor jeglicher Form von Belästigungen und Diskriminierungen zu schützen, liegt beim Unternehmen.**

Auch sind Sie als Unternehmen in einer ganz anderen **Position, um Maßnahmen zu setzen** und das Arbeitsklima zu beeinflussen, als es einzelne Mitarbeiter\_innen (häufig auch noch gegenüber hierarchisch höhergestellten Personen) sind.

Für ein Unternehmen bestehen zahlreiche Möglichkeiten, um seine Arbeitnehmer\_innen bestmöglich zu sensibilisieren, zu stärken und zu schützen:



**Haben Sie keine Toleranz gegenüber sexueller Belästigung und vermitteln Sie das in Ihrem täglichen Tun!**

- Verankern Sie dies zusätzlich in unternehmensinternen Richtlinien wie z.B. dem Leitbild, einem „Code of Conduct“ und/oder einer Betriebsvereinbarung.
- Informieren Sie sich in Bezug auf das Thema über Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber\_in (z.B. Fürsorgepflicht!).
- Sorgen Sie dafür, dass insbesondere Mitarbeiter\_innen in besonders verantwortungsvollen Positionen zum Thema geschult sind (Ausbilder\_innen!, Führungskräfte, HR etc.).
- Informieren und sensibilisieren Sie alle Mitarbeiter\_innen (beginnend bei Bewerbungsgesprächen).
- Stellen Sie sicher, dass es eine Ansprechperson gibt, an die sich Mitarbeiter\_innen bei einem Vorfall vertrauensvoll wenden können, und dass alle neuen Mitarbeiter\_innen diese kennen. Überprüfen Sie dies (Vertrauen, Akzeptanz, Bekanntheit) ggf. durch anonyme Erhebungen.
- Arbeiten Sie vorab aus, wie Sie im Falle eines Vorfalls von sexueller Belästigung im Unternehmen vorgehen und schulen Sie die verantwortlichen Personen dahingehend.

- Holen Sie zu allen Schritten ggf. Expert\_inneninput ein! – Act4Respect bietet kostenfreie Informationsveranstaltungen und Beratung zum Thema an.<sup>3</sup>
- Hinterfragen und überprüfen Sie regelmäßig, wie wirksam die gesetzten Maßnahmen in der Praxis sind.

3) Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet Workshops für Unternehmen und Organisationen an. Um interne Abläufe und Anlaufstellen zu hinterfragen oder zu etablieren, können beispielsweise externe Organisationsentwickler\_innen oder Beratungsunternehmen unterstützend wirken.

**Richten Sie besondere Aufmerksamkeit auf:**

- Viele Auszubildende sind noch Jugendliche – Ihnen kommen in dem Fall eine besondere Verantwortung und Schutz- & „Guidance“-Funktion zu, nehmen Sie diese wahr und ernst!
- Ab fünf dauerhaft beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer\_innen (AN\_innen bis 18, Lehrlinge bis 21) muss es im Unternehmen einen Jugendvertrauensrat geben. Stellen Sie sicher, dass alle jugendlichen Arbeitnehmer\_innen die Jugendvertrauensrät\_innen kennen und dass diese über die notwendigen Informationen zum Vorgehen bei sexueller Belästigung im Unternehmen verfügen.
- Praktikant\_innen und freie Dienstnehmer\_innen verfügen meist über eine sehr geringe Anbindung – sie haben keinen Zugang zum Betriebsrat (falls vorh.), kennen die richtigen Ansprechpersonen nicht und verfügen kaum über ein unterstützendes Netz. Seien Sie sich dessen bewusst und stellen Sie sicher, dass es auch für diese Gruppe bekannte Ansprechpersonen gibt.

## WAS TUN, WENN ES DOCH ZU EINEM FALL SEXUELLER BELÄSTIGUNG KOMMT ...

### WAS TUN ALS: ZEUG\_IN?

Sie waren Zeug\_in einer Situation, in der ein\_e Kolleg\_in von einer anderen Person sexuell belästigt wurde? Der Vorfall beschäftigt Sie und Sie sind nicht sicher, ob oder was Sie tun sollen & können?

Wir von Act4Respect möchten betonen, **wie wichtig die Rolle der beobachtenden Person ist!** Einerseits ist es für das Opfer eines sexuellen Übergriffs sehr hilfreich, eine\_n **unterstützende\_n Kolleg\_in an der Seite** zu haben. Andererseits können Sie **als Zeug\_in oft mehr Einfluss nehmen, als Sie selbst denken:** Belästiger\_innen testen meist in kleinen Schritten aus, wie weit sie „ungestraft“ gehen können, indem sie mit kleinen Grenzüberschreitungen beginnen, z.B. in Form eines sexistischen „Witzes“ im Beisein von anderen. Wird diesem nichts entgegengesetzt und die umstehenden Kolleg\_innen reagieren nicht darauf oder lachen sogar mit, geht die nächste Grenzüberschreitung ein Stück weiter, usw. Schreitet aber ein\_e Zeug\_in ein, kann das dazu führen, dass der\_die Täter\_in die Belästigung nicht fortsetzt.

Hier ein paar Tipps, wie Sie in einer solchen Situation hilfreich für Ihre\_n Kolleg\_in reagieren können:

- Wenn es Ihnen möglich ist, sprechen Sie die belästigende Person in der Situation auf ihr unangemessenes Verhalten an.
- Sprechen Sie den\_die betroffene\_n Kolleg\_in in einem passenden Moment auf das Beobachtete an und vermitteln Sie, dass Sie das übergreifige Verhalten auch wahrgenommen haben. Fragen Sie nach, wie es ihm\_ihr geht und bieten Sie Ihre Unterstützung an.
- Machen Sie sich bewusst, was Sie selbst brauchen, um den\_die Kolleg\_in gut unterstützen zu können (z.B. Möglichkeiten im Unternehmen eruieren, Infos von einer Beratungsstelle einholen etc.).
- Dokumentieren Sie das Beobachtete und raten Sie dem\_der Kolleg\_in, alle bisherigen Belästigungen zu dokumentieren (Datum, Vorfall, welche Personen waren anwesend) und schriftliche Nachrichten, Bilder o.ä. zu speichern.
- Informieren sie Ihre\_n Kolleg\_in über interne Ansprechpersonen (sofern vorhanden) wie z.B. Jugendvertrauensrat, Betriebsrat oder Vorgesetzte, sowie über externe Beratungsstellen. Bieten Sie Ihre Begleitung an, wenn Sie sich dazu der Lage fühlen.

- Sie können auch als Beobachter\_in den Vorfall im Unternehmen melden. Im Idealfall stimmen Sie das Vorgehen mit der betroffenen Person ab, Sie haben aber auch als Beobachter\_in das Recht, eine diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre einzufordern!

Damit Sie durch ihr Engagement keine nachteiligen Folgen erfahren, schützt Sie das Gleichbehandlungsgesetz davor, auch wenn Sie sich als Zeug\_in gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen.



## FALLBEISPIEL

Herr W, Leiharbeiter im Reifenlager einer Kfz-Werkstätte, macht den beiden Lehrmädchen A und M, wenn eine von ihnen das Reifenlager betritt, um ihrer Arbeit nachzugehen, wiederholt „Komplimente“ über ihr Aussehen und spricht sie mit „Kosenamen“ an. Beiden Lehrmädchen ist dies sehr unangenehm, zumal sie dabei jeweils alleine mit Herrn W sind. Lehrmädchen M droht dem Arbeiter W, die Vorfälle zu melden, wenn er nicht unverzüglich damit aufhört. Herr W unterlässt daraufhin die Übergriffe auf das Lehrmädchen M.

Gegenüber Lehrmädchen A setzt Herr W die Belästigungen fort, es folgen auch körperliche Übergriffe, wie das Begrapschen am Po und mehrfache Versuche, sie zu küssen. Bittet das Lehrmädchen A den Arbeiter W, Reifen zu holen, verlangt er einen Kuss als „Gegenleistung“. Lehrmädchen A ist das alles sehr unangenehm und sie weiß nicht, was sie tun soll, und sagt dem Vorgesetzten nichts, weil sie Angst hat, den Leiharbeiter W dadurch um seinen Job und das Familieneinkommen zu bringen.

Lehrmädchen M bekommt die Belästigungen mit und spricht ihre Kollegin darauf an. Sie erzählt von den eigenen Erlebnissen und bespricht mit Lehrmädchen A, dass sie gemeinsam ihren Vorgesetzten aufsuchen, um die sexuellen Übergriffe zu melden. Mit der Unterstützung von Lehrmädchen M ist Lehrmädchen A für diesen Schritt bereit.

Nach der Meldung reagiert das Unternehmen vorbildlich, zeigt seine Null-Toleranz-Policy und es kommt zur unverzüglichen Kündigung von Herrn W.

In einer nachfolgende Beratung bei Act4Respect stärkt die Beraterin das Lehrmädchen A, würdigt ihren Mut, gegen die Belästigung vorgegangen zu sein, und macht der jungen Frau klar, dass sie keinerlei Verantwortung und „Schuld“ am Jobverlust des Herrn W trägt und er diesen durch sein übergreifiges Verhalten ganz allein selbst zu verantworten hat.

## WAS TUN ALS: BETROFFENE\_R?

Sie fühlen sich am Arbeitsplatz sexuell belästigt; Sie sind unsicher, wie Sie das Erlebte einordnen sollen oder wie Sie darauf reagieren sollen; das Erlebte beschäftigt oder belastet Sie vielleicht sehr?

Wir möchten Ihnen sagen, dass es ganz natürlich ist, dass Sie durch das Erlebte eventuell sehr betroffen sind und verunsichert darüber, wie Sie mit dem Vorfall umgehen sollen.

Wichtig ist: Auch wenn jemand andere\_r eine sexuelle Belästigung anzweifelt oder bestreitet, oder Sie sich selbst unsicher sind, wie Sie die Erlebnisse einordnen sollen – **wenn Sie etwas als unangenehm und als Grenzüberschreitung wahrgenommen haben, dann war es das auch!**

Leider kommt es häufig vor, dass jemand Ihnen statt dem\_der Belästiger\_in Verantwortung an dem Übergriff zuschiebt. Aussagen wie „Du darfst da nicht so empfindlich sein“ oder „Wahrscheinlich hast du das herausgefordert“ deuten an, dass Sie eine Mitschuld an dem Übergriff tragen. **Machen Sie sich bitte klar: Schuld ist immer nur der\_die Täter\_in! Sie tragen keinerlei Verantwortung für das Geschehene!**

**Vergessen Sie bitte nicht, Sie sind nicht alleine und müssen dieses belastende Erlebnis nicht alleine bewältigen! Hier finden Sie Tipps, was Sie tun und wie Sie sich dabei Unterstützung holen können:**

- **Vertrauen Sie Ihren Gefühlen und Ihrer Wahrnehmung** der Situation! Niemand hat das Recht, Ihnen zu erklären, was Sie wie erlebt haben.
- Schützen Sie sich, soweit Sie können, vor möglichen weiteren übergriffigen Situationen (z.B. Vorbereiten von Strategien, Situationen zu zweit mit dem\_der Belästiger\_in zu vermeiden oder aus diesen herauszukommen).
- **Sprechen Sie über das Erlebte**, mit einer **Vertrauensperson** im privaten Umfeld, in der Arbeit und/oder einer Beratungsstelle.
- Sie sind mit großer Wahrscheinlichkeit nicht der\_die einzige Betroffene. Andere betroffene Kolleg\_innen zu finden und sich mit ihnen auszutauschen und mögliche Schritte zu überlegen, kann eine große Stärkung sein.
- Lassen Sie sich durch die anonyme, kostenlose und vertrauliche Telefonberatung von Act4Respect unterstützen und begleiten!
- Achten Sie gut darauf, was Sie gerade brauchen, und tun Sie Dinge, die Ihnen guttun!

- Schreiben Sie das Erlebte auf. Das kann einerseits helfen, das Erfahrene zu verarbeiten und mit etwas Abstand zu betrachten, und andererseits für alle späteren Schritte (Gespräche, Verhandlungen, ggf. rechtliches Vorgehen) sehr wichtig sein. **Dokumentieren** Sie dabei, wer wann was gemacht hat, und ggf. wer dabei noch anwesend war.



**Sie möchten – vertraulich und kostenlos – mit einer unserer erfahrenen Expertinnen sprechen? Die Beraterinnen von Act4Respect sind für Sie da!**



## FALLBEISPIEL

Eine junge Frau wendet sich hilfesuchend an die Act4Respect-Telefonberatung. Die Anruferin erzählt von wiederholten körperlichen Übergriffen seitens ihres Vorgesetzten, seit er ihrer Bitte um Aufstockung ihrer Wochenstunden nachgekommen ist. Trotz mehrfacher Aufforderung unterlässt er die Übergriffe nicht, sondern verstärkt diese noch. Er begreift sie und drängt sie dabei im Büro in die Ecke, sodass sie sich schwer gegen seine Umarmungen und Versuche, sie zu küssen, zur Wehr setzen kann. Sie steht enorm unter Druck, hat Angst und schämt sich hörbar, die Übergriffe zu schildern. Sich den vorwiegend männlichen Kollegen mitzuteilen wagt sie nicht, weil diese sich alle sehr gut mit dem Chef verstehen und sie sicher ist, dass ihr niemand glauben bzw. helfen würde. Außerdem ist sie erst seit kurzem in der Firma, alle anderen Kollegen schon sehr lange. Sie hat sich einer Freundin und ihrem Freund anvertraut, hat aber das Gefühl, dass ihr von den beiden wenig Verständnis entgegengebracht wird. Sie bricht in Tränen aus, als sie schildert, dass sie von ihren Vertrauenspersonen als erstes gefragt wurde, ob sie sich denn auch vehement genug gewehrt hätte. Nachdem die Beraterin von Act4Respect sie darüber aufgeklärt hat, dass sie auf keinen Fall die Schuld trägt, und ihr glaubhaft versichert hat, dass es auch rechtlich gesehen keine Rolle spielt, ob sie sich „gewehrt“ hat, fällt eine große emotionale Last von der Frau ab.

Es finden noch weitere Telefonberatungen statt, in denen Strategien zur Vermeidung von gefährlichen Situationen erörtert und konkrete nächste Schritte geplant werden, und sie außerdem an die Rechtsberatung der AK weitervermittelt wird.



## WAS TUN ALS: VORGESETZTE\_R/FÜHRUNGSKRAFT?

### Sie erfahren als Führungskraft von einer sexuellen Belästigung in Ihrer Firma?

#### So handeln sie rasch und professionell:

- **Nehmen Sie die Informationen ernst und haben Sie keine Toleranz gegenüber sexueller Belästigung!** Geben Sie dem\_der Betroffenen auch Rückendeckung, wenn es um Gäste bzw. Kund\_innen handelt („Der Täter ist nie der König“).
- Informieren Sie sich über Ihre Pflichten als Arbeitgeber\_in (z.B. Fürsorgepflicht)!
- Vereinbaren Sie mit der belästigten Person einen **Gesprächstermin**. Fragen Sie die Person, ob diese eine Vertrauensperson zum Gespräch mitnehmen möchte. Schaffen Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre und besprechen Sie die weitere Vorgehensweise. Unternehmen Sie keine Schritte, über die der\_die betroffene Mitarbeiter\_in nicht informiert ist!
- Zu allererst ist es wichtig, die betroffene Person zu schützen und ab sofort **jede weitere sexuelle Belästigung zu verhindern** und die dafür nötigen Maßnahmen zu treffen! (Verwarnung, Schichttausch des\_der Täter\_in, Freistellung etc.)
- Das Opfer der sexuellen Belästigung darf dadurch keine nachteiligen Folgen erfahren, wie z.B. unerwünschte Versetzung oder Dienstaustausch (Benachteiligungsverbot gem. GIBG).
- Führen Sie ein Gespräch mit dem\_der Belästiger\_in, in dem er\_sie ihre Sicht darlegen und nach Möglichkeit der Sachverhalt geklärt werden kann.

#### Wichtig für Sie ist:

1. Zwingen Sie das Opfer zu keinem gemeinsamen Gespräch mit dem\_der Täter\_in!
2. Die betroffene Person muss nichts beweisen, sondern das Erlebte nur glaubhaft darstellen (Beweislasterleichterung gem. GIBG)!
3. Sie sind verpflichtet, Abhilfe zu schaffen, aber nicht in der Position eines\_einer Richter\_in!

- Informieren Sie die betroffene Person über weitere Unterstützungsmöglichkeiten, die ihr zur Verfügung stehen (z.B. Coaching-/Supervisionsangebot durch das Unternehmen, professionelle Beratungsstellen wie Act4Respect, psychologische Unterstützung).
- Empfehlen Sie der Person, die Vorfälle zur etwaigen späteren Verwendung zu protokollieren und E-Mails oder Nachrichten in diesem Zusammenhang abzuspeichern.
- Wenn Sie sich bei bestimmten Schritten nicht sicher sind, **lassen Sie sich selbst professionell beraten**; bei Act4Respect beraten wir Sie auch in der Rolle des\_der Arbeitgeber\_in.

**Seien Sie sich darüber im Klaren, dass alle Mitarbeiter\_innen beobachten, wie mit diesem Vorfall umgegangen wird.** Sorgen Sie für größtmögliche Transparenz und Nachvollziehbarkeit Ihrer nächsten Schritte. Machen Sie in einem Statement klar, dass ein solches Verhalten in Ihrem Betrieb auf keinen Fall toleriert wird und Konsequenzen nach sich zieht!

**Sexuelle Belästigung ist nie zu tolerieren, die Reaktion auf Übergriffe sollte sich nicht nach Einfluss oder Stellung des\_der Täter\_in in der Organisation unterscheiden!**



## FALLBEISPIEL

Mehrere Mitarbeiterinnen eines Unternehmens werden seit geraumer Zeit durch den Personalchef & Firmenteilhaber R verbal sexuell belästigt. Obwohl sie wissen, dass mehrere Personen betroffen sind, haben sie Angst, sich zu beschweren, weil sie um ihren Job fürchten und aufgrund der freundschaftlichen Beziehung des Personalchefs R zum Firmeneigentümer F davon überzeugt sind, dass Herr F ihnen nicht helfen wird. Auch zwei Lehrlinge wurden durch den Personalchef R sexuell belästigt. Weil sie in der Firma keinerlei Unterstützung zu erwarten hatten und nicht wussten, wohin sie sich wenden sollten, haben beide aufgrund der unerträglichen Situation ihren Ausbildungsplatz aufgegeben.

Eine Mitarbeiterin, Z, möchte etwas gegen die Übergriffe unternehmen. Sie wendet sich an den Firmeninhaber F und erzählt von den Übergriffen. Dieser lässt sie kaum ausreden, verharmlost die verbalen sexuellen Übergriffe und „rät“ ihr, „nicht so empfindlich“ zu sein.

Frau Z wendet sich an die Beratungsstelle Act4Respect. Gemeinsam mit der Expertin von Act4Respect werden Möglichkeiten erörtert und Frau Z entschließt sich zu einer Rechtsberatung, die Act4Respect-Beraterin unterstützt sie während der nächsten Schritte.

Im Zuge dessen entschließen sich auch einige weitere Betroffene, ihre Erlebnisse zu Protokoll zu geben, auch die beiden ehemaligen Lehrlinge bekommen Gelegenheit dazu. In weiterer Folge werden auf Entschluss der Betroffenen hin rechtliche Schritte gegen die Firma eingeleitet.

## »» FALLBEISPIEL

Frau G arbeitet im Gastgewerbe als Kellnerin. Während sie die Gäste bedient, wird sie von einem Kunden jedes Mal, wenn sie an ihm vorbeigeht, verbal sexuell belästigt. Sie macht dem Gast deutlich, dass er dies unterlassen soll.

Als der Gast versucht, sie an der Taille zu sich zu ziehen und sie zu küssen, gelingt es Frau G, sich aus der unerwünschten „Umarmung“ zu befreien und sie holt den Lokalbesitzer zu Hilfe. Dieser erklärt dem Täter klar, dass dessen Verhalten in seinem Lokal auf keinen Fall akzeptiert wird, und fordert ihn auf, das Lokal zu verlassen und dieses auch in Zukunft nicht mehr zu betreten. Als sich der Kunde weigert zu gehen, droht der Lokalbesitzer mit der Polizei. Daraufhin verlässt der übergriffige Kunde das Lokal.

Frau G stellt in der Folge fest, dass andere, bei diesem Vorfall anwesende Stammkunden, welche sie in der Vergangenheit immer wieder einmal verbal sexuell belästigten, dies ab dem Zeitpunkt unterlassen.

### Best-Practice

Das Verhalten des Arbeitgebers in diesem Fall kann als Best-Practice-Beispiel herangezogen werden. Der Lokalbesitzer stellt sich voll hinter seine Angestellte und setzt dem grenzüberschreitenden Verhalten eine klare Haltung & Handlung entgegen, die in weiterer Folge auch eine präventive Wirkung in Bezug auf weitere Belästigungen haben.

## WAS TUN ALS: JUGENDVERTRAUENSRÄT\_IN/BETRIEBSRÄT\_IN/ GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE\_R?

**Ein\_e Kolleg\_in hat Ihnen anvertraut, dass er\_sie sexuelle Belästigung im Betrieb erlebt? Sie wollen gleichzeitig die betroffene Person bestmöglich schützen & unterstützen und gegen Übergriffe im Unternehmen vorgehen?**

Als Jugendvertrauensrät\_in, Betriebsrät\_in oder Gleichbehandlungsbeauftragte\_r nehmen Sie in Bezug auf sexuelle Übergriffe in Ihrem Betrieb eine **besondere Rolle** ein. Aufgrund Ihrer Funktion wissen Sie bereits, wie wichtig es ist, die Ihnen anvertrauten Informationen mit größter **Vertraulichkeit** zu behandeln. Gleichzeitig fällt es auch in Ihren Aufgabenbereich – **im Sinne des\_der betroffenen Mitarbeiter\_in – zu handeln**. Eine solche Rolle erfordert Fingerspitzengefühl! Des Weiteren ist es wichtig, dass Sie über die **grundlegenden Informationen** zum Thema, zum Vorgehen bei einer erfolgten Belästigung sowie zu den Rechten & Pflichten von Arbeitnehmer\_in und Arbeitgeber\_in verfügen.

Zögern Sie nicht, sich in Ihrer weiteren Vorgehensweise von Expert\_innen von Act4Respect unterstützen zu lassen! Wir beraten Sie gerne in allen Belangen zu diesem Thema und helfen Ihnen bei der Planung der nächsten wichtigen Schritte.

### So können Sie eine\_n betroffene\_n Mitarbeiter\_in gut unterstützen:

- Nehmen Sie sich Zeit für die Person, **nehmen Sie deren Betroffenheit ernst** und glauben Sie den Schilderungen über das Erlebte!
- **Stärken Sie die Person** und würdigen Sie den Mut, den es erfordert, sich Ihnen anzuvertrauen.
- Finden Sie im Gespräch mit der Person heraus, welche **Schritte zu einer sofortigen Entlastung** beitragen können und planen Sie diese gemeinsam.
- **Besprechen Sie gemeinsam das weitere Vorgehen** im Betrieb (Meldung ja/nein, Gespräch mit wem etc.) und begleiten Sie die betroffene Person nach deren Wunsch dabei.
- Auch bei einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission<sup>4</sup> können Sie, wenn die betroffene Person das möchte, unterstützen.
- Bestärken Sie den\_die Mitarbeiter\_in, sich von einschlägigen Beratungsstellen und bei Bedarf auch psychotherapeutisch unterstützen zu lassen.

<sup>4</sup> Siehe weiterführende Infos am Ende des Leitfadens.

- Raten Sie dem\_der Betroffenen, alle Vorfälle zu dokumentieren und ggf. vorhandene Nachrichten oder E-Mails in diesem Zusammenhang aufzubewahren.
- Entwickeln Sie – ggf. in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen und/oder mit Unterstützung der Gewerkschaft – eine klare Positionierung und Vorgehensweise für den Fall, dass der\_die Täter\_in gekündigt oder versetzt werden soll, und auch für den Fall, dass diese\_r sich in der Folge in Ihrer Funktion an Sie wendet.
- **Thematisieren Sie sexuelle Belästigung im Betrieb** und besprechen Sie im Unternehmen, wie Aufklärung und Sensibilisierung stattfinden bzw. verbessert werden können.

## »» FALLBEISPIEL

Mitarbeiterin L vertraut einem der Betriebsräte, Z, an, dass sie von ihrem Kollegen H sexuell belästigt wird. Sie ist erst seit 3 Monaten im Betrieb und braucht den Job, um ihren Aufenthalt in Österreich nicht zu gefährden. Sie ist sehr verzweifelt und hat Angst. Betriebsrat Z lässt Frau L ausreichend Raum für ihre Schilderung und bestärkt ihre Entscheidung, sich ihm anzuvertrauen. Als ersten Schritt versucht Herr Z gemeinsam mit Frau L herauszufinden, was sie im Moment für eine Entlastung braucht. Es werden Möglichkeiten besprochen, wie sich Frau L schützen kann, um einer erneuten übergriffigen Situation möglichst auszuweichen. Betriebsrat Z informiert Frau L über ihre Rechte und über die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sowie über seine eigenen Möglichkeiten, sie zu unterstützen (wie Begleitung bei einem vertraulichen Gespräch mit dem\_der zuständigen Vorgesetzten). Weiters gibt er Frau L Informationen über externe Beratungsmöglichkeiten und ermutigt sie, alle Geschehnisse zu dokumentieren und etwaigen Schriftverkehr zu sichern.

Da Frau L den Wunsch äußert, alle Informationen einmal zu „sacken zu lassen“ und darüber nachzudenken, wie sie weiter vorgehen möchte, vereinbaren sie einen weiteren Gesprächstermin in 2 Tagen, um die nächsten Schritte zu planen.

## WAS ES ABSCHLIESSEND NOCH ZU SAGEN GIBT

**Das Problem sexueller Belästigung ist weitverbreitet und weitreichend – sexuelle Belästigung schadet der betroffenen Person und dem Unternehmen sowie häufig weiteren Menschen im Umfeld. In unserer täglichen Beratungspraxis erfahren wir immer wieder hautnah, wie einschneidend Übergriffe im Leben von Menschen sein können.**

Gleichzeitig ist sexuelle Belästigung kein „schönes“ Thema, über das wir beim Nachmittagskaffee plaudern oder uns in der Mittagspause austauschen. Durch den Bezug auf die Sexualsphäre ist es zusätzlich tabuisiert. Indem kaum darüber geredet wird, wird es schwierig, dem Problem entgegenzutreten, und Belästiger\_innen können, geschützt durch das Schweigen und die Tabuisierung, Übergriffe ausüben. Betroffene schweigen oft aus Scham und viel zu oft schützen leider Unternehmen bzw. Unternehmenskultur die Belästiger\_innen durch Wegsehen, Unglauben oder indem sie den Betroffenen die Verantwortung am Geschehenen zuschieben, um eine Auseinandersetzung mit den Übergriffen zu vermeiden.

**Das zu ändern ist essentiell, um sexuelle Belästigung zu verhindern und die Opfer statt die Täter\_innen zu schützen.** Einzelne Mitarbeiter\_innen setzen sich zum Teil dafür ein, haben aber innerhalb eines Unternehmens oft wenig Einfluss und Möglichkeiten. **Auf Unternehmens-/Führungsebene – der auch die Verantwortlichkeit dafür zukommt – können hingegen zahlreiche Maßnahmen & Schritte gesetzt werden**, die eine große, positive Auswirkung auf die Bekämpfung von sexueller Belästigung haben.

Indem Sie diesen Leitfaden gelesen haben, haben Sie schon einen ersten Schritt unternommen. Machen Sie sexuelle Belästigung zum Thema und informieren und sensibilisieren Sie ihre Mitarbeiter\_innen. Schaffen Sie eine **Unternehmenskultur**, in der Betroffene sich an Vertrauenspersonen wenden und nicht aus Scham schweigen. Schauen Sie nicht weg, sondern schützen Sie die belästigte Person und schenken dieser Vertrauen. Positionieren Sie sich auch nach außen eindeutig und zeigen Sie eine **Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung!**



**Denn am Ende des Tages ist es für alle angenehmer, über sexuelle Belästigung zu sprechen, bevor sie stattfindet, als sich im Anlassfall damit auseinandersetzen zu müssen.**

## WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Sie wollen noch mehr zum Thema wissen?

Wir empfehlen Ihnen folgende weiterführende Informationen:



**Rechtliche Grundlagen, Pflichten Arbeitgeber\_in, Präventionsmaßnahmen, Vorgehensweise bei sexueller Belästigung:**

- „**Abhilfe gegen sexuelle Belästigung – Leitfaden für Arbeitgeber\_innen**“, Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2019.
- „**Sexuelle Belästigung – Hilfestellungen und wichtige Infos für Betroffene und den Betriebsrat**“, Arbeiterkammer Wien, 2020.



**Checkliste Präventionsmaßnahmen:**

- Checkliste aus: „**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**“, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Schweiz).



**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** (unter [www.bundeskanzleramt.gv.at](http://www.bundeskanzleramt.gv.at) bzw. [www.oesterreich.gv.at](http://www.oesterreich.gv.at))



**(Rechtliche) Beratungsmöglichkeiten:**

- Arbeiterkammer: [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)  
(entsprechendes Bundesland wählen)
- Gleichbehandlungsanwaltschaft:  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet auch Workshops für Unternehmen und Organisationen an!

- Fachgewerkschaften: [www.oegb.at/gewerkschaften](http://www.oegb.at/gewerkschaften)

## IMPRESSUM

**Verein sprungbrett**

– Mädchenberatung Mädchenbildung Mädchenforschung  
Hütteldorferstraße 81b/Stiege 1/2. Stock/Top 4, 1150 Wien

Redaktion: Karoline Kehrer, Diana Held

Design: Jessica Gaspar

Herstellung: druck.at Druck- und HandelsgmbH, 2544 Leobersdorf

DSGVO: Sie erhalten unsere Zusendungen, da Sie in der Vergangenheit Interesse an den Angeboten von sprungbrett bekundet haben. Sollten Sie diese nicht mehr erhalten wollen, ersuchen wir Sie um ein kurzes E-Mail an: [sprungbrett@sprungbrett.or.at](mailto:sprungbrett@sprungbrett.or.at).

Stand: Juni 2021

PROFESSIONALITÄT  
WERTSCHÄTZUNG  
ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSKULTUR  
UNTERSTÜTZUNG  
GLEICHWERTIG  
BEIDSEITIGES EINVERSTÄNDNIS  
MENSCHENWÜRDE  
SCHUTZ  
RESPEKTVOLLER UMGANG  
PARTNER\*INNENSCHAFTLICH  
GESUNDE ARBEITSATMOSPHÄRE  
VERTRAUEN  
SOLIDARITÄT  
ARBEITSZUFRIEDENHEIT  
WOHLFÜHLEN  
POSITIVES ARBEITSKLIMA

# ACT4RESPECT BIETET

## kostenfreie

- Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen für Unternehmen,
- Schulungsangebote für Betriebsrät\_innen,
- Sensibilisierungsworkshops für Lehrlinge.

## Kontaktieren Sie uns bei Fragen und zur Terminvereinbarung!

Sie erreichen uns unter der Telefonnummer 0670/550 17 42 (Projektkoordination) sowie der E-Mail-Adresse [Act4Respect@sprungbrett.or.at](mailto:Act4Respect@sprungbrett.or.at). Für weitere Informationen zu unserem Projektangebot besuchen Sie uns auf der Website: <https://sprungbrett.or.at/allgemein/act4respect>.

# ACT4RESPECT BERÄT

## bei Problemen und Anliegen zum Thema:

Sie haben ein persönliches Anliegen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?



## Wir sind jede Woche für Sie da:

0670 600 70 80 (österreichweit)

Montag 11:00 – 14:00 Uhr

Donnerstag 16:00 – 19:00 Uhr

Die Telefonberatung ist vertraulich und kostenlos (ortsüblicher Telefentarif) und auf Wunsch anonym.