

ACT4! RESPECT

**Gemeinsam gegen sexuelle
Belästigung am Arbeitsplatz**



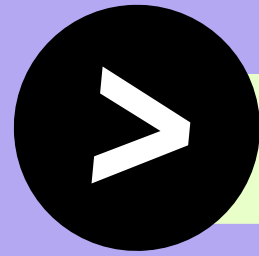
Wer wir sind

Act4Respect bietet **Information, Beratung und Unterstützung** bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – für **Betroffene, deren Angehörige, Zeug:innen, Arbeitgeber:innen oder Unternehmen.**



AGENDA

1. Realitätscheck & Relevanz des Themas
2. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?
3. Rechtlicher Rahmen
4. Dynamik und Risiko
5. Erste Schritte im Anlassfall
6. Prävention



Realitätscheck

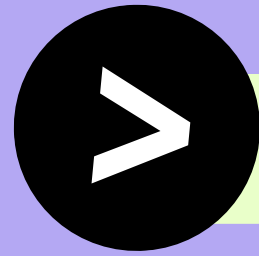
Jede 4. Frau* in Österreich hat laut Statistik Austria sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt¹



Besonders gefährdet: junge Menschen, Frauen* und TIN*-Personen in Ausbildung oder prekären Beschäftigungen²

¹ Statistik Austria, 2022

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



Realitätscheck

**Zwei Drittel der
österreichischen
Unternehmen haben keine
Verfahren zum Umgang mit
Mobbing oder Belästigung³**

 Kleine Zeitung

Sexuelle Belästigung: Mitarbeiter onanierte neben Kollegin: Chefin muss zahlen

Nach einer sexuellen Belästigung in der Firma sei eine Jugendliche von der Vorgesetzten nicht genug geschützt worden, entschied Gericht.

13.04.2024

 profil.at

Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung: Die Akte OPEC Fund

In der Organisation Opec Fund in Wien soll sich Verstörendes zugetragen haben. Sieben Ex-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen.

11.08.2022

 Kleine Zeitung

Kärntnerin bedrängt: Sexuelle Belästigung per WhatsApp: Unternehmen musste zahlen

Weiblicher Lehrling wurde von einem Arbeitskollegen mit WhatsApp-Nachrichten bedrängt. Am Ende verließ die junge Frau die Firma.

06.12.2022

 Manager Magazin

Davos Weltwirtschaftsforum: Gründer wegen Diskriminierung verklagt

Vergangenen Monat veröffentlichte das Wall Street Journal einen Artikel mit zahlreichen Anschuldigungen wegen Belästigung und...

09.07.2024



Auswirkungen sexueller Belästigung

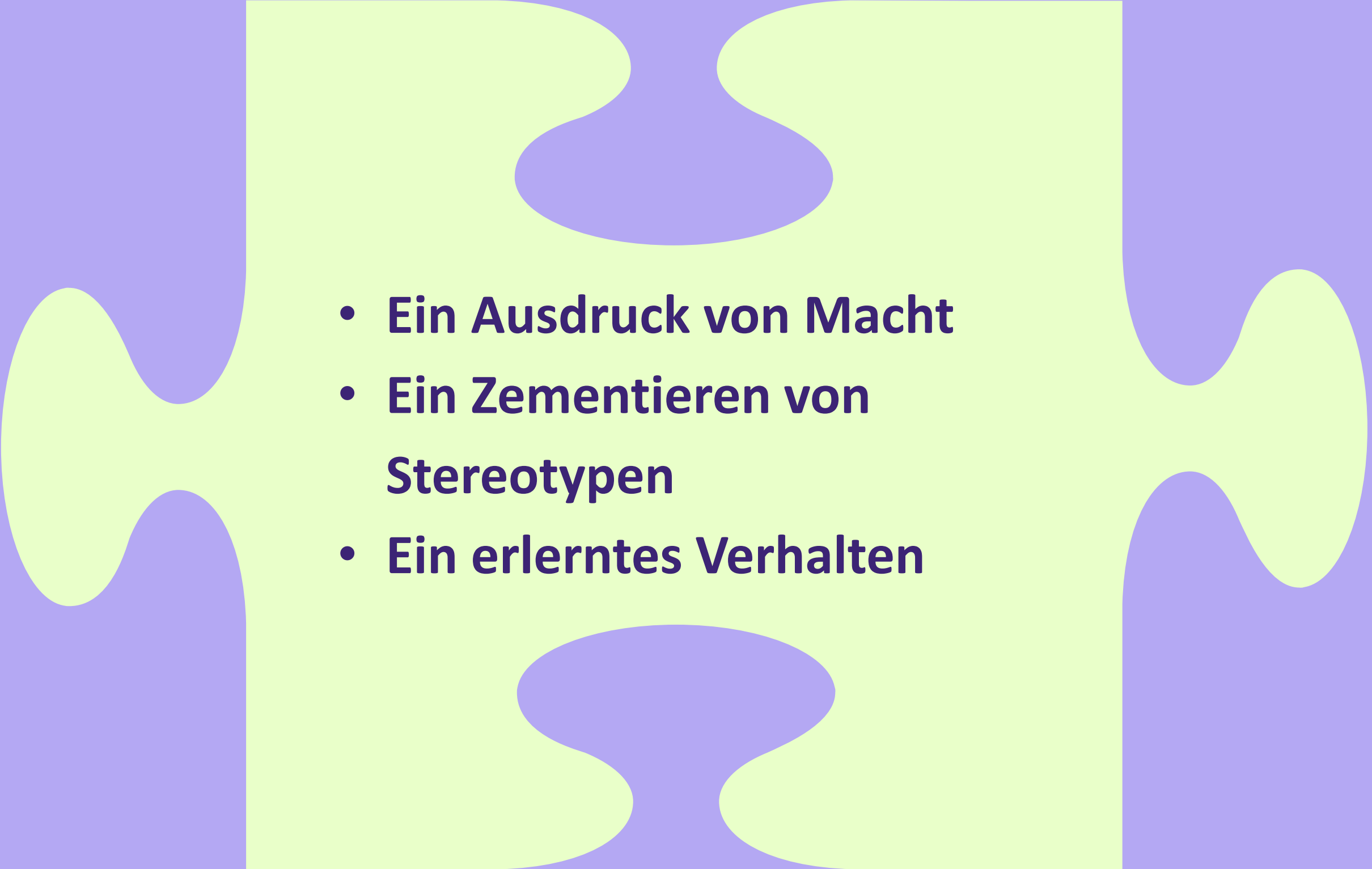
Betroffene

1. Arbeitsmotivation sinkt bis hin zu Kündigungen
2. Gesundheit verschlechtert sich, Krankenstände häufen sich
3. Arbeitsklima (im gesamten Team) verschlechtert sich
4. Soziales Umfeld der Betroffenen ist negativ beeinträchtigt

Unternehmen

- Wirtschaftlicher Schaden durch Kündigungen, Schwierigkeiten neue Fachkräfte zu finden
- Imageverlust, Bewertungen des Unternehmens fallen negativ aus
- Rechtliche Folgen: Klagen bezügl. Fürsorgepflicht, Klagen gegen Belästiger:innen
- Negative Wahrnehmung durch Mitarbeiter:innen

Sexuelle
Belästigung ist
kein Ausdruck
von Begehren,
sondern...

- 
- Ein Ausdruck von Macht
 - Ein Zementieren von Stereotypen
 - Ein erlerntes Verhalten



Sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)

SEXUALISIERTES

VERHALTEN

+

WÜRDEVERLETZUNG

UNERWÜNSCHT

+

BEEINTRÄCHTIGT DAS

ARBEITSUMFELD

- Unabhängig davon, wie es „gemeint war“
- Beweislast liegt bei der beklagten Person
- Fürsorgepflicht, AG ist verpflichtet Abhilfe zu schaffen!
- Benachteiligungsverbot von Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen
- Betroffene dürfen Ansprüche stellen
- Verjährungsfrist von 3 Jahren



Abgrenzung und häufige Fehleinschätzung

„Es war ja nur verbal.“

„Das war auf der Weihnachtsfeier,
das zählt doch nicht.“

„Dann blockierst du ihn halt auf Instagram.“

„Das ist einfach schlechter Humor“.

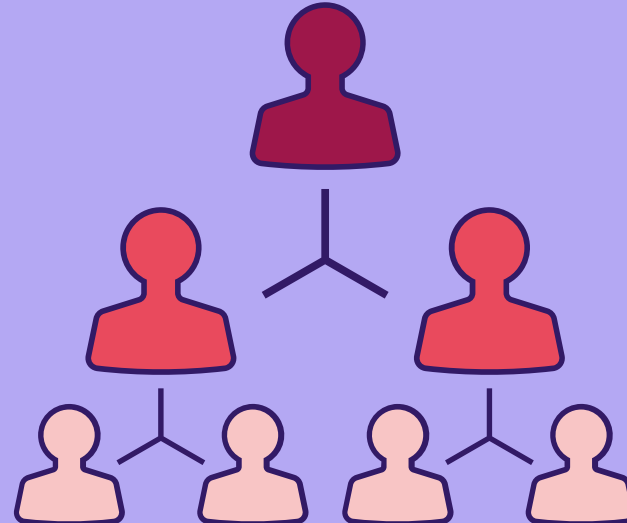
„Es war sicher nicht so gemeint“.



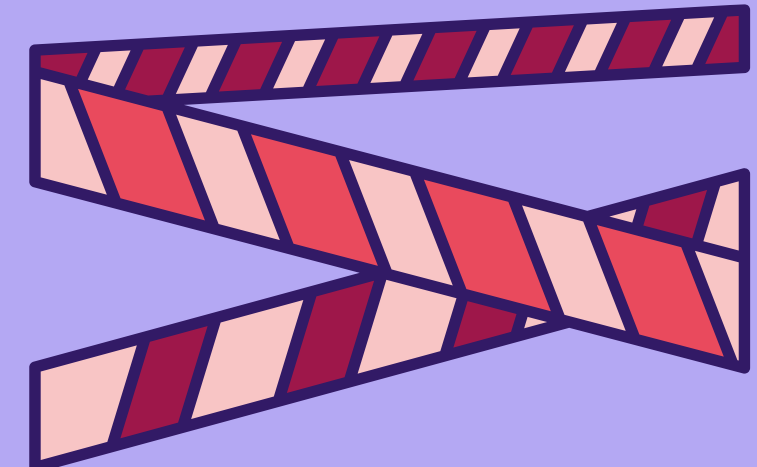
Dynamik in einem Umfeld mit hohem Risiko für sexuelle Belästigung



Sexuelle Belästigung ist ein
Tabu-Thema



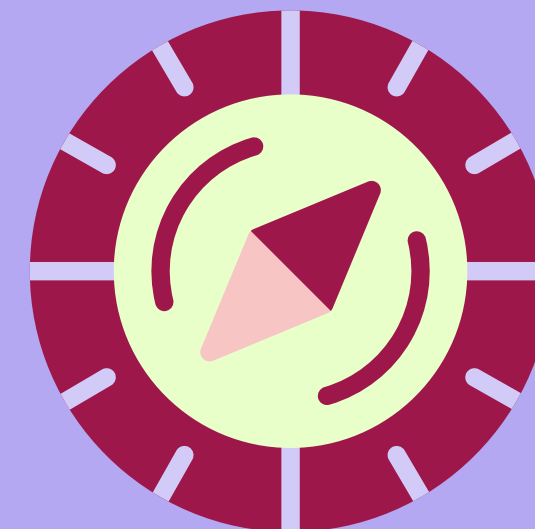
Hierarchien spielen eine
übergeordnete Rolle



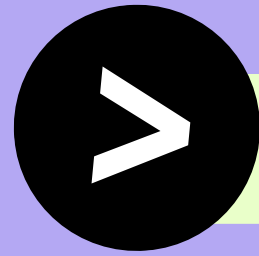
Sexistisches, grenzüberschreitendes Verhalten
wird weitestgehend
toleriert bzw. verharmlost



Unwissen über Definition, Rechte & Meldewege
besteht



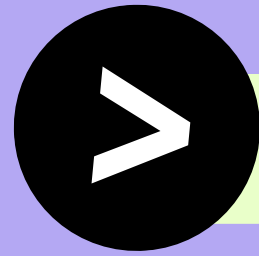
Traditionelle Rollenbilder dominieren



Dynamik verstehen..

- **Belästiger:innen „tasten“ sich langsam vor**
- **„Antesten“ von Reaktionen**
- **Steigerung bei fehlender Konsequenz**
- **Schweigen wird als Zustimmung gewertet**
- **Es gibt oft mehrere Betroffene**

Frühzeitiges Reagieren unterbricht eine Eskalation



Handlung im Akutfall – erste Schritte

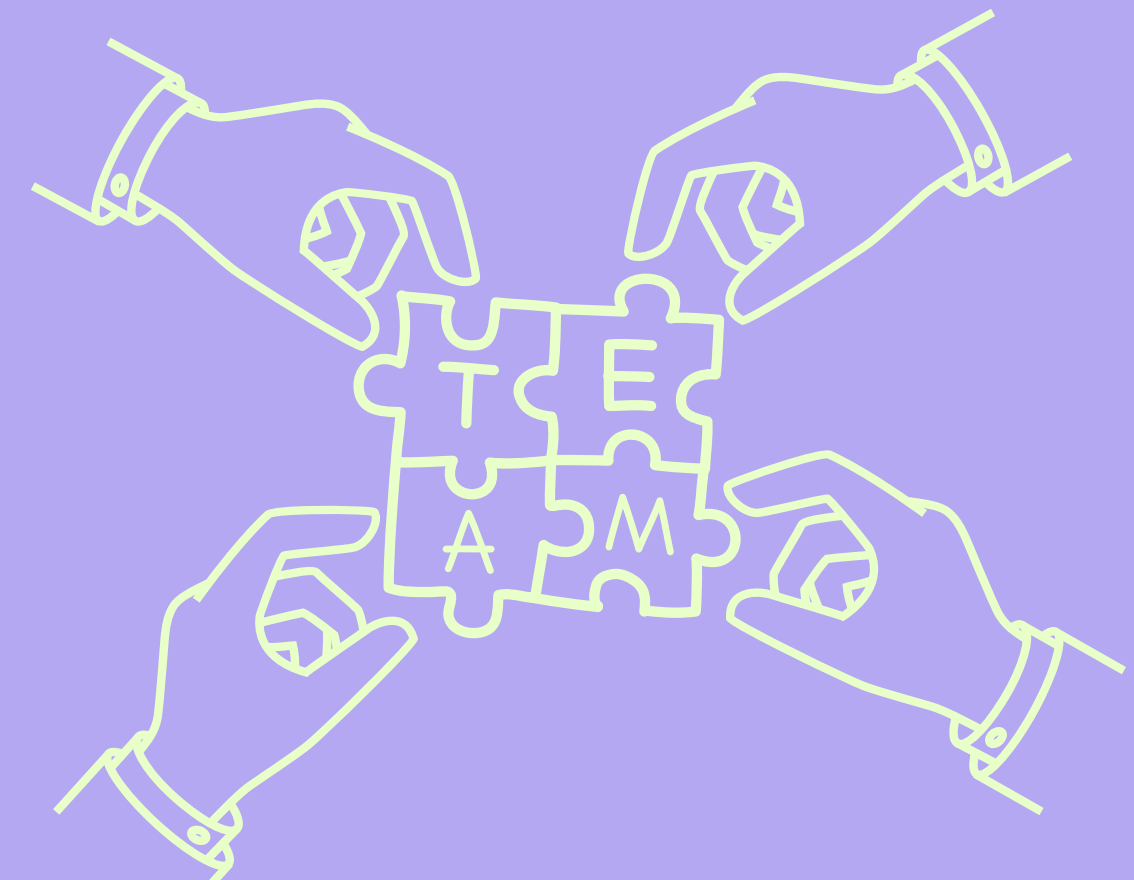
- Wahrnehmen & ernst nehmen
- Situation stoppen & Schutz herstellen
- Betroffene Person unterstützen
- Sachverhalt klären, Gespräche mit zuständigen Stellen führen
- Sich beraten lassen (z.B. Act4Respekt, Frauenhelpline, Männernotruf)
- Vertraulichkeit bestmöglich gewähren



Vorbildwirkung und Unternehmenskultur

Schlüsselpersonen wie Führungskräfte, Betriebsrät:innen, SVP oder Personalbeauftragte u.a. haben eine besondere Vorbildrolle

- Sie können Verantwortung übernehmen
- Prägen mit Ihrer Sprache, Humor & Verhalten die Unternehmenskultur
- Können klare Reaktionen auf Grenzverletzungen setzen





Checkliste zur Prävention

- Wissen Mitarbeitende, wo sie sich hinwenden können?
- Sind Ansprechpersonen sichtbar & erreichbar?
- Ist klar, was nach einer Meldung passiert?
- Gibt es niederschwellige oder anonyme Meldewege?
- Werden Vorfälle dokumentiert & ausgewertet?
- Sind Abläufe schriftlich festgelegt?

Wird Prävention gelebt?

- Klare 0-Toleranz-Haltung
- Sichtbares Commitment der Unternehmensleitung
- Das Thema wird beim Onboarding angesprochen
- Laufende Information & Sensibilisierung (Newsletter, Aushänge etc.)
- Regelmäßige Schulungen für Mitarbeitende
- Ansprechpersonen wie Führungskräfte, Betriebsräte etc. sind im Ernstfall handlungssicher



Telefonberatung

Kostenlos · anonym · österreichweit
Für alle Geschlechter & Altersgruppen
Persönliche Beratung in Wien

Für Betriebe

Präventionsworkshops für Mitarbeiter:innen
Schulungen für Führungskräfte, HR, Betriebsräte

Für junge Zielgruppen

Workshops für Lehrlinge,
Berufseinsteiger:innen & Berufsschüler:innen

Kontakt Act4Respect

Sabine Pek (Projektleitung)

Marcela Muñiz Pivaral (Projektkoordination)

Telefonberatung: 0670 600 70 80

Montag 11-14 Uhr, Donnerstag 16-19 Uhr

E-Mail: act4respect@sprungbrett.or.at

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

**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit**