



LEITFADEN FÜR GASTRONOM:INNEN

## Schluss mit sexueller Belästigung in der Gastronomie

Sexueller Belästigung präventiv entgegenwirken

# Inhalt

Warum braucht es diesen Leitfaden?.....	3
Was ist sexuelle Belästigung? .....	4
Das Gleichbehandlungsgesetz (§ 6 GlBG).....	4
1. Das Verhalten „stammt aus der sexuellen Sphäre“ .....	5
2. Das Verhalten ist herabwürdigend / beabsichtigt eine Würdeverletzung.....	5
3. Das Verhalten ist unerwünscht. ....	5
4. Das Verhalten hat ein „feindseliges Arbeitsumfeld“ zur Folge.....	5
Achtung! Fürsorgepflicht! .....	7
Das Strafgesetzbuch (§ 218 StGB).....	7
9 Schritte zur Prävention .....	8
Was tun im Akutfall? .....	10
Sexuelle Belästigung innerhalb des Teams.....	11
Sexuelle Belästigung von Gästen durch Gäste .....	11
Häufig gestellte Fragen .....	12
Anlaufstellen.....	13
Du wirst sexuell belästigt? So gehst du vor! .....	14
Handlungsempfehlungen für Service- & Barpersonal.....	14
Meldung wegen sexueller Belästigung an deine:n Arbeitgeber:in .....	15
Fragebogen zur Einschätzung der Prävalenz .....	16
Gesetzestexte .....	17

## Warum braucht es diesen Leitfaden?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in Österreich verboten (§ 6 GIBG; § 218 StGB). Dennoch gehört sie für viele Beschäftigte in der Gastronomie zum Arbeitsalltag. Eine Studie im Auftrag der Fachgruppe Gastronomie Wien, der AK Wien und der Gewerkschaft vida (2024) hat ergeben: **79 % der befragten Frauen und 54 % der Männer**, die in der Wiener Gastronomie arbeiten, haben bereits sexuelle Belästigung erlebt oder beobachtet.

In Restaurants, Bars und Clubs sind die **Umgangsnormen oft informeller** und lockerer als an anderen Arbeitsplätzen. Wo im Gastraum weniger gesiezt, gern getrunken und gefeiert wird, hat das auch einen Einfluss auf den Umgang innerhalb des Personals. Die **lockere, oft sexualisierte Atmosphäre** und die engen Räumlichkeiten im Bar- und Gästebereich führen dazu, dass **übliche Distanzregeln oftmals beinahe automatisch außer Kraft** gesetzt werden. **Fehlende Präventionsmaßnahmen** und **geringes Rechtsbewusstsein** tragen dazu bei, dass sexuelle Belästigung häufig gar **nicht als rechtswidrig erkannt**, als „harmloser Flirt“ oder „Baggern“ abgetan, oder **aus Angst vor Jobverlust oder übler Nachrede** („War doch nur Spaß! Wieso macht sie das so ein Ding draus? Was fällt der ein!?“) von den Betroffenen **geduldet** wird.

Prävention bedeutet nicht nur zu verhindern, dass etwas geschieht - manchmal ist das gar nicht möglich. Prävention bedeutet vor allem, im Team ein Bewusstsein für individuelle Grenzen zu entwickeln, zu lernen, sexuelle Belästigung besser zu erkennen und schließlich vorbereitet zu sein, wenn es zum Akutfall kommt.

**Machen Sie Ihren Betrieb stark gegen sexuelle Belästigung.**

**Dieser Leitfaden zeigt Ihnen, wie.**

**Dieser Leitfaden wurde von der Fachgruppe Gastronomie Wien und in Zusammenarbeit mit AK Wien, vida und der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Melissa Tara Nielsen, MA in Auftrag gegeben.**

**Melissa Tara Nielsen, MA ist Expertin auf dem Gebiet. Für ihre Forschungsarbeit zum Thema sexuelle Belästigung in der Gastronomie erhielt sie 2023 den GAIN Forschungspreis der Universität Wien.**

<sup>1</sup>Der ganze Bericht von L&R Sozialforschung (2024): **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Wiener Gastronomie**

# Was ist sexuelle Belästigung?

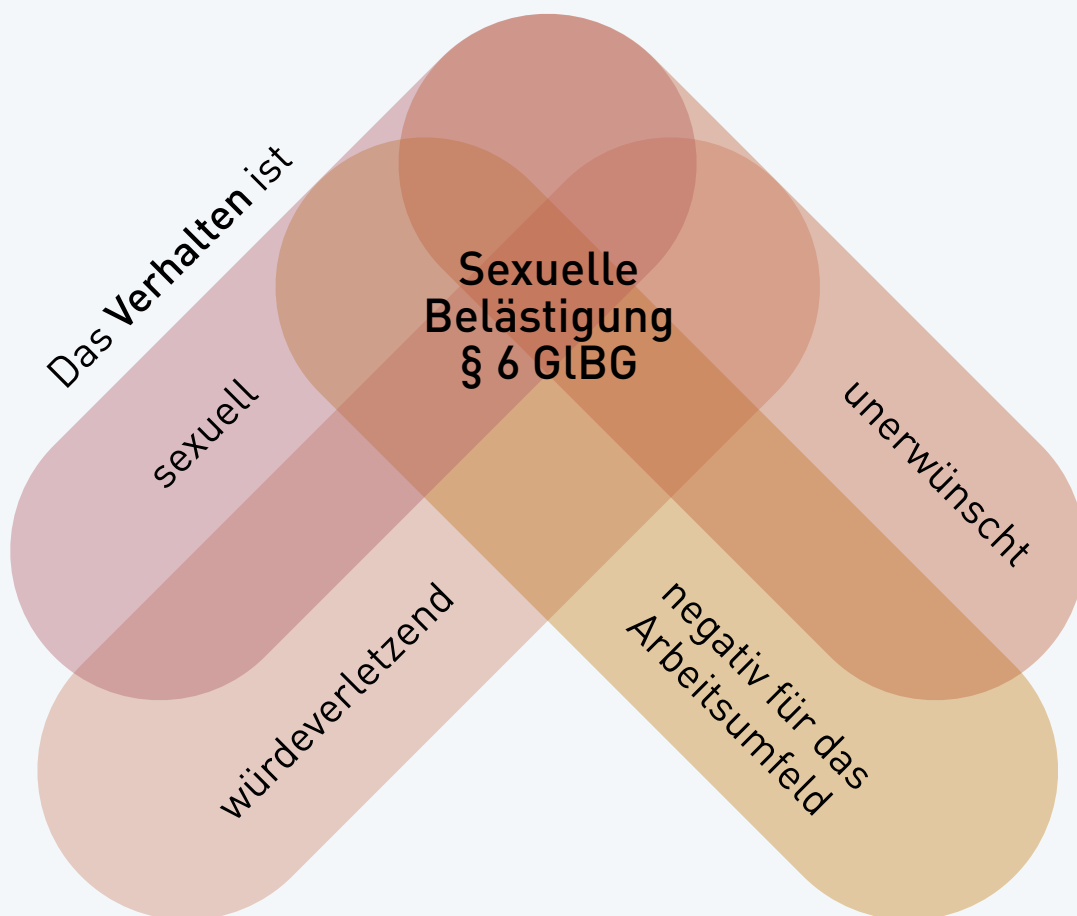
Sexuelle Belästigung ist eine Form von Gewalt und gilt als Menschenrechtsverletzung. Das Gesetz versteht sexuelle Belästigung als „Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes“, also als unrechtmäßige Benachteiligung, die eine Person erfährt, weil sie als weiblich oder männlich wahrgenommen wird, oder

weil es nicht gelingt, sie als eindeutig weiblich oder männlich einzuordnen. Das Merkmal „Geschlecht“ ist der Grund für die Diskriminierung. Darunter fällt auch die Geschlechtsidentität (Trans- und Interpersonen).

In Österreich gibt es **ZWEI** Gesetzestexte, die sexuelle Belästigung verbieten:

## Das Gleichbehandlungsgesetz (§ 6 GlBG)

Um gemäß § 6 GlBG als sexuelle Belästigung zu gelten, muss ein Verhalten **VIER** Tatbestände erfüllen:



# 1

Das Verhalten „stammt aus der sexuellen Sphäre“.

**Beispiele:** Sexualisierte oder sexuell konnotierte **Komplimente und Kommentare** („Toller Hintern!“), **Nachrichten** („Wünsche dir heiße Träume. Werd an dich denken.“), **„Witze“** („Wenn ich jünger wär, würd ich dich nehmen.“), **Kosenamen** („Süße:r“, „Schätzchen“), **Gesten** (Zunge über die Lippen fahren, Hinterherschauen), das Zeigen oder Anbringen von **pornografischen Bild- oder Tonaufnahmen, Küsse, Umarmungen**, vermeintlich **„zufällige“ Berührungen** beim Vorbeigehen, eindeutige (Selbst-) **Einladungen** („Darf ich dich nach Hause bringen? Ich mach uns auch Frühstück.“), (unablässige) **Fragen nach dem/der Freund:in oder dem Sexualleben**.

# 3

Das Verhalten ist unerwünscht.

Hier geht es um das **persönliche Empfinden der betroffenen Person**. Das Verhalten findet ohne ihr Einverständnis statt und ist ihr unangenehm. Wenn jemand z.B. gezwungen über eine anzügliche Bemerkung lacht oder bei einer Berührung erstarrt, ist dies schon ausreichend um als unerwünschte Geste angesehen zu werden.

# 4

Das Verhalten hat ein „feindseliges Arbeitsumfeld“ zur Folge oder führt zu einer Karrierebehinderung (§ 6 GlBG Abs 2 Z 2).

Oftmals wird das Arbeitsumfeld erst nach mehreren Belästigungshandlungen als **„einschüchternd“** oder **„demütigend“** wahrgenommen. Je nach Schwere kann aber auch schon ein einziger Übergriff dazu führen. Eine Karrierebehinderung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Umgangs mit dem belästigenden Verhalten eine Stelle oder Beförderung nicht bekommt oder gekündigt wird, beispielsweise weil sie dieses Verhalten meldet oder sich wehrt.

# 2

Das Verhalten ist herabwürdigend / beabsichtigt eine Würdeverletzung.

Das ist der Fall, wenn einer Person nicht auf Augenhöhe begegnet, diese auf ihren Körper reduziert, oder auf andere Weise „verdinglicht“ und „entmenschlicht“ wird.

**Beispiele:**

- Ein Chef bittet die Kellnerin, enge Tops zu tragen, um „mehr zu verkaufen“.
- Ein Gast steckt der Kellnerin einen 5€-Schein als Trinkgeld ins Dekolleté.
- Eine Barbesucherin erzählt dem Barkeeper, was sie alles mit ihm „anstellen“ würde, wenn sie nicht verheiratet wäre.

Würdeverletzend im Sinne des GlBG ist ein Verhalten dann, wenn es **„objektiv“**, also von außen betrachtet, als respektlos und herabwürdigend wahrgenommen wird und ein **„gewisses Mindestmaß an Intensität“** erreicht. Geht das Verhalten von den Vorgesetzten aus – besteht also ein **Machtgefälle** zwischen den Personen – kann dieses (muss aber nicht) als besonders würdeverletzend wahrgenommen werden.

**Beispiele:** Die betroffene Person versucht dem/der Belästiger:in aus dem Weg zu gehen, hat Angst (vor erneuten Übergriffen), ihre Konzentration lässt nach, Arbeitsprozesse werden gestört, die Teamkommunikation verschlechtert sich, sie denkt an Kündigung/wird gekündigt.



# Achtung! Fürsorgepflicht!

Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit sexueller Belästigung liegt auch vor, wenn der/die Arbeitgeber:in „es schuldhaft unterlässt“ im Falle von sexueller Belästigung „angemessene Abhilfe zu schaffen“ (§ 6 Abs 1 Z 2 GlBG).

„Schuldhaft“ bedeutet: Arbeitgeber:innen wissen von einer **Belästigungssituation** oder **Belästigungskultur**, tun aber nichts, um ihr Personal zu schützen.

„Angemessene Abhilfe“ bedeutet: Die belästigte Person und auch die anderen Mitarbeiter:innen sind vor weiteren Belästigungen geschützt.

Arbeitgeber:innen haben „dafür zu sorgen, dass die **geschlechtliche Selbstbestimmung** (§ 1328 ABGB), sexuelle Integrität und Intimsphäre der Arbeitnehmer:innen nicht gefährdet werden“. Dabei sind sie auch für das Verhalten Ihrer Führungskräfte verantwortlich.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) verpflichtet Arbeitgeber:innen außerdem dazu, ein **diskriminierungsfreies Umfeld** zu schaffen und **sexueller Belästigung im Unternehmen vorzubeugen**.

## Das Strafgesetzbuch (§ 218 StGB)

Das Strafrecht definiert sexuelle Belästigung als „**geschlechtliche Handlung**“ an oder vor einer oder mehreren Personen, die öffentlich oder privat vorgenommen wird, würdverletzend ist und „**berechtigtes Ärgernis**“ erregt.

Dazu zählen:

sexuelle Handlungen  
am eigenen Körper  
(Onanie)

sexuelle Handlungen  
am Körper der  
belästigten Person

die „intensive  
Berührung einer der  
Geschlechtssphäre  
zuzuordnenden  
Körperstelle“  
wie dem Hintern, den  
Oberschenkeln oder  
den Brüsten (§ 218  
StGB Abs 1a)

Prinzipiell ist eine sexuelle Belästigung dann gegeben, wenn „die belästigte Person die Handlung des Täters [der Täterin] (auch in ihrer sexuellen Tendenz) erkennt“<sup>3</sup> und sie bei ihr zu „**Schrecken, Ekel oder Ärger**“ führt.

<sup>3</sup>Hopf et al 2021, GlBG<sup>2</sup> § 6 Rz 2

# 9 Schritte zur Prävention

## So schützen Sie ihr Team vor sexueller Belästigung



- Holen Sie sich eine externe Fachkraft zur Hilfe, die Sie bei der Umsetzung begleitet.
- Ihr Personal besteht nicht nur aus Servicekräften? Denken Sie bei der Umsetzung auch die Rollen und Verantwortungsbereiche des Küchenpersonals, der Securities, etc. mit.

### 1. Ihr Team weiß, welches Verhalten als sexuelle Belästigung gilt

Informieren Sie Ihr Team darüber, was das Gesetz unter sexueller Belästigung und Fürsorgepflicht versteht. Alle Informationen dazu finden Sie in diesem Leitfaden. Machen Sie ein Team-Meeting (30-45min, online/hybrid). **Teilen Sie diesen Leitfaden.**

### 2. Sie sind ein Vorbild

Zeigen Sie, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht toleriert wird. Setzen Sie den Maßstab des innerbetrieblichen Umgangs. Gerade die Rolle von Führungskräften und Geschäftsführer:innen ist im Umgang mit diesem Thema wesentlich.

### 3. Sie wissen, wie es Ihrem Personal geht

Fördern Sie die betriebliche Auseinandersetzung mit dem Thema, finden Sie heraus, wie es in Sachen sexueller Belästigung um Ihren Betrieb „bestellt“ ist. Binden Sie aktiv Ihre Führungskräfte mit ein.

**Je nach Betriebsklima/-größe empfiehlt sich ein anonymer (Online-) Fragebogen (Anhang).**

### 4. Es gibt einen verlässlichen Beschwerdeprozess

**Entgegennahme:** Informieren Sie Ihr Team, dass es einen Beschwerde- bzw. Meldeprozess gibt und dass Meldungen immer ernst genommen werden. Stellen Sie ein Meldeformular zur Verfügung (**Meldeformular**).

Kommunizieren Sie, dass sich betroffene Personen auch an Betriebsrät:innen, die Arbeiterkammer, oder die Gewerkschaft wenden können.

**Bearbeitung:** Gehen Sie jeder Meldung nach. Schaffen Sie erste Abhilfe (sodass die betroffene Person fortan geschützt ist) und klären Sie den Sachverhalt auf (weitere Schritte, siehe: Was tun im Akutfall? **Seite 10**). Ernennen Sie eine:n

**Beschwerdebeauftragte:n** und/oder lassen Sie **1-2 Vertrauenspersonen** (Schweigepflicht) wählen. Diese sollten für ihre zusätzliche Funktion ausgebildet werden.

**Lösung:** Arbeiten Sie mit **externen Beratungsstellen** zusammen (siehe Anlaufstellen **Seite 13**). Einer Meldung wurde erfolgreich nachgegangen, wenn die betroffene Person und auch die anderen Mitarbeiter:innen vor weiteren Übergriffen geschützt sind. Bedanken Sie sich für jede eingebrachte Meldung.

### 5. Der Arbeitsvertrag verbietet sexuelle Belästigung

Machen Sie die Gesetzestexte zu einem Teil des Arbeitsvertrags (siehe Gesetzestexte **Seite 17**) Lassen Sie den Code of Conduct und/oder eine **Selbstverpflichtungserklärung als Teil des Arbeitsvertrages** von allen (auch nachträglich) unterzeichnen.

**Beispiel:** „Mir ist bekannt, dass sexuelle Belästigung gesetzlich verboten ist und ich mit Maßnahmen bis hin zur Entlassung und Strafanzeige rechnen muss, sollte ich mich dieser schuldig machen. Informationen, die definieren, was unter sexueller Belästigung und der gesetzlichen Fürsorgepflicht zu verstehen ist, wurden mir zugänglich gemacht.“



## 6. Es gibt einen Code of Conduct für das Team

Lassen Sie Ihr Team einen Code of Conduct erarbeiten (2-4 Freiwillige). Das ist ein Verhaltenskodex, der aus Verhaltensrichtlinien besteht, die im Arbeitsalltag für alle gelten, auch die Vorgesetzten. Er spiegelt die Wünsche des Teams wider, fördert eine Unternehmenskultur, in der Probleme angesprochen werden, schützt vor rechtlichen Verstößen und erhöht das Sicherheitsgefühl. Er sollte vom Team erarbeitet, und von allen abgesegnet werden. Folgende Fragen sollte er beantworten:

- **Wie verhalte ich mich meinen Kolleg:innen gegenüber?**
- **Wie verhalte ich mich als Führungskraft gegenüber meinen Mitarbeiter:innen?**
- **Wie verhalte ich mich nicht?**
- **Mit welchen Folgen ist zu rechnen, wenn ich mich nicht an die Regeln halte?**

Ein Code of Conduct ist ein agiles Instrument, das regelmäßig überprüft, ergänzt und adaptiert wird und die rechtlichen Rahmenbedingungen als Grundlage haben sollte. Er sieht von Betrieb zu Betrieb anders aus. Hier ein fiktives Beispiel, das Ihr Team als Vorlage nutzen kann:



- **Hängen Sie den Code of Conduct im Umkleide- oder Barraum auf.**
- **Lassen Sie diesen rechtlich prüfen und in den Arbeitsvertrag integrieren.**

## CODE OF CONDUCT

- Alle Mitarbeitenden haben Respekt verdient. Dies hat oberste Priorität.
- Wir verhalten uns verantwortungsvoll. Persönliche Grenzen werden geachtet.
- Sexuelle Belästigung wird nicht toleriert. Dies gilt auch für jede andere Form von Diskriminierung und Mobbing.
- Offene und ehrliche Kommunikation ist uns wichtig.
- Wir nennen einander beim Namen.
- Körperliche Berührungen sind nur dann in Ordnung, wenn sie auf Einverständnis beider Personen beruhen.
- Körperkontakt ist in eingeschränktem Maße in Ordnung, solange er nicht verhindert werden kann.
- Wir begrüßen es, dass eine Person eine körperliche Berührung oder ein Navigieren, das sie als unangenehm empfindet, deutlich zum Ausdruck bringt.
- Das Teilen von pornografischem Material ist grundsätzlich untersagt.
- Wer Kolleg:innen während oder außerhalb der Arbeit sexuell belästigt, hat je nach Schwere des Übergriffs mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Entlassung und Strafanzeige zu rechnen.
- In kritischen Situationen geben wir einander Rückendeckung.
- Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex werden ernst genommen und können vertraulich der Vertrauensperson (Name, Telefonnummer, E-Mail-Adresse) oder dem/der Vorgesetzten gemeldet werden.

## 7. Es gibt einen Code of Conduct für die Gäste

Lassen Sie einen Code of Conduct für die Gäste erarbeiten. So zeigen Sie auch nach außen, dass sexuelle Belästigung in Ihrem Betrieb nicht geduldet wird.

Drucken Sie diesen im **Menü** ab. Hängen Sie **Poster an die (Toiletten-) Wände**. Hier ein fiktives Beispiel für eine Bar/einen Nachtclub, welcher (aus weiblicher Perspektive) die sexuellen Übergriffe männlicher Gäste adressiert:

### **Flirte mit der Crowd, nicht mit der Crew.**

Du hast frei und das ist echt nice, aber wir sind in der Arbeit.  
Wenn du flirten willst, mach das mit Leuten, die das auch wollen, deal?

### **„Hast du nen Freund?“**

#### **Das geht dich nichts an.**

Wir müssen keinen Freund haben, um dir nicht unsere Nummer zu geben.

### **„Ich hab doch gar nichts gemacht“**

Sexuelle Belästigung wird mit Strafen ab 1.000€ geahndet.  
Zügelloses Anstarren wird von uns genauso wenig akzeptiert wie Gegrabsche.

**Individuelle Grenzen zu respektieren ist was Feines. Konsens und so. <3 Mach mit. Dann haben wir alle eine gute Zeit.**

## 8. Sie und Ihr Team bleiben up to date

Führen Sie regelmäßige **Mitarbeiter:innen- und Führungskräftebildungen** durch, um **betriebsübergreifende Standards** zu erhalten (mind. 1x pro Jahr/je nach Fluktuation). Erheben Sie außerdem regelmäßig Stimmungsbilder durch Meetings oder Befragungen.

## 9. Security

Gehört Ihr Betrieb zur Nachtgastronomie? Dann stellen Sie Sicherheitspersonal ein. Geben Sie Ihrem Servicepersonal die Möglichkeit, mit diesem zusammenzuarbeiten und dessen Verstärkung selbständig zu nutzen, sei es als Rückendeckung während einer angespannten Situation, um unerwünschte Gäste rauszuwerfen oder Hausverbot auszusprechen.

**Achtung:** Securitys helfen Ihnen beim Schutz Ihres Personals, Arbeitgeber:innen tragen aber weiterhin die Verantwortung, ob der Schutz auch funktioniert.

## Was tun im Akutfall?

Begegnen Ihnen Belästigungsmuster, bei denen Sie und Ihr Team sich fragen: „War das jetzt schon sexuelle Belästigung oder nicht?“. In solchen Fällen stellen Sie sich folgende Frage:



**„Wenn mir dieses Verhalten im Privatleben (im Supermarkt, der Apotheke, etc.) begegnen würde, würde ich es durchgehen lassen?“**

Ist Ihre Antwort **„NEIN“**, ist das Verhalten wahrscheinlich nicht in Ordnung. Lassen Sie es nicht durchgehen.

## Sexuelle Belästigung innerhalb des Teams

Sie haben eine Meldung von der betroffenen Person oder einer anderen Person aus dem Team erhalten? Auch wenn der Fall nicht „akut“ ist, widmen Sie sich diesem umgehend.

- 1. Gehen Sie der Meldung nach.** Führen Sie ein vertrauliches Gespräch mit der betroffenen Person. Bieten Sie an, dass eine Vertrauensperson dabei sein kann. Fragen Sie sie, was sie von Ihnen braucht. Geben Sie ihr jedenfalls das Informationsblatt „Du wirst sexuell belästigt? So gehst du vor!“ (siehe Anhang **Seite 14**). Versichern Sie ihr, dass Sie sich des Falles annehmen, bis er geklärt ist. Informieren Sie über die nächsten Schritte.
- 2. Schaffen Sie erste Abhilfe.** Sorgen Sie dafür, dass die betroffene Person vor weiteren Übergriffen geschützt ist. Anfangs könnte eine vorübergehende örtliche Trennung von der betroffenen Person und Täter:in während der Arbeitszeit sinnvoll sein. Dies sollte jedoch nicht dazu führen, dass die betroffene Person Nachteile erleidet.
- 3. Klären Sie den Sachverhalt auf.** Holen Sie möglichst umgehend Stellungnahmen des (vermeintlichen) Täters/der Täterin und möglicher Zeug:innen ein. Erkundigen Sie sich nach Beweismaterial (Textnachrichten, Fotos, etc.). Dokumentieren Sie dieses.

- 4. War die erste Abhilfe effektiv? Wenn nicht, passen Sie Ihre Abhilfemaßnahme an.** Lassen Sie auf grenzüberschreitendes Verhalten immer Konsequenzen folgen, die im Verhältnis zur Betroffenheit der betroffenen Person sind. Es gibt verschiedene Abhilfemaßnahmen. Diese reichen von einem Gespräch über unerwünschtes Verhalten, einer Ermahnung oder Verwarnung, einer möglichen Versetzung, bis hin zu Kündigung oder Entlassung als letzten Schritt.
- 5. Behalten Sie die Entwicklung der Situation im Blick & holen Sie Ihr Team an Board.** Schließen Sie den Fall mit einem Personalmeeting in der Arbeitszeit ab, bei dem betriebsinterne Verhaltensrichtlinien (Code of Conduct) besprochen und gegebenenfalls aktualisiert werden. Teilen Sie Details zum Fall ausschließlich nach erfolgter Zustimmung der betroffenen Personen.

## Sexuelle Belästigung von Gästen durch Gäste

Vielleicht haben Sie bereits von dem aus den USA stammenden Sicherheitskonzept „Ist Luisa da?“ gehört, das es mittlerweile auch in Österreich gibt. Fragen betroffene Gäste an der Bar nach Luisa, soll Ihnen „diskret“ geholfen werden. Überlegen Sie sich, zu einem „Luisa-Lokal“ zu werden. Diskretion ist allerdings kein geeignetes Mittel, um sexuellen Grenzverletzungen nachhaltig entgegenzuwirken. Damit sexuell belästigendes Verhalten in der Gastronomie, besonders von Männern gegenüber Frauen, aufhört, sollte diesem demonstrativ entgegengetreten werden:

- 1. In jedem Fall gilt: Schützen Sie die betroffene Person zuerst.**
- 2. Sorgen Sie für eine örtliche Trennung von betroffener Person und Täter:in.**
- 3. Klären Sie den Sachverhalt mit der betroffenen Person.** Was genau ist passiert? Von wem ging die Belästigung aus? Fragen Sie die betroffene Person, ob sie etwas braucht, bieten Sie an, ihre Sachen vom Platz zu holen, eine Begleitung zu informieren oder ein Taxi zu rufen.
- 4. Lassen Sie jedenfalls den/die Täter:in (durch z.B. Security-Personal) aus Ihrem Lokal entfernen.** Notieren Sie, wenn möglich, die Kontaktdaten, sprechen Sie ein Hausverbot aus.

# Häufig gestellte Fragen

## **Was, wenn die Belästigung „gar nicht so gemeint“ war?**

Das spielt keine Rolle. Sexuelle Belästigung ist „verschuldensunabhängig“. Das bedeutet, solange alle vier Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind, liegt sexuelle Belästigung vor.

## **Was, wenn die betroffene Person keine Zeug:innen hat oder es keine Beweise gibt?**

Solange es der betroffenen (antragsstellenden) Person gelingt, bei der Gleichbehandlungskommission (GBK) eine sexuelle Belästigung durch den/die Täter:in (den/die Antragsgegner:in) glaubhaft zu machen, trägt diese:r (und nicht die betroffene Person) die Beweislast und muss seine/ihre Unschuld beweisen (§ 12 Abs 12 GlBG).

## **Können auch Männer von sexueller Belästigung betroffen sein?**

Ja. Das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) definiert sexuelle Belästigung als „Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes“ (§ 6 Abs 1 GlBG) und verbietet diese für alle Geschlechter.

## **Was bedeutet „Täter-Opfer-Umkehr“?**

Von „Täter-Opfer-Umkehr“ ist die Rede, wenn die betroffene Person aufgrund ihrer Meldung bei dem/der Arbeitgeber:in oder einer Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht fortan im Betrieb als eigentliche:r Täter:in behandelt wird. Bspw., indem ihr vorgeworfen wird, das Arbeitsklima oder die Stimmung zu „vermiesen“. Täter:innen verhalten sich oft so, als sei ihr Verhalten „halb so schlimm“ oder von den betroffenen Personen gewollt gewesen. Sie unterstellen den betroffenen Personen „üble Nachrede“, sprich, dass sie rufschädigende Lügen über sie erfinden. So ein Verhalten - die Diskriminierung von Personen, weil sie sich gegen ihre eigene Diskriminierung wehren - ist am Arbeitsplatz gemäß Benachteiligungsverbot (§ 13 GlBG) verboten.

# Anlaufstellen

## Rechtsberatung für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

### Arbeiterkammer Wien (AK)

Telefon: +43 1 501 65 1201 (Mo - Fr, 8:00 - 15:45)

E-Mail: arbeitsrecht@akwien.at



<https://wien.arbeiterkammer.at>

SCAN ME

### Gewerkschaft vida

Telefon: +43 1 53444 79 148

E-Mail: recht@vida.at



<https://www.vida.at>

SCAN ME

### Anwaltschaft für Gleichbehandlung (GAW)

Hotline: 0800 206 119 (kostenlos und vertraulich:

Mo-Do, 9:00-15:00 & Fr, 9:00-12:00)

Telefon: +43 1 532 02 44 (für allgemeine Anfragen)

E-Mail: gaw@bka.gv.at



<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

SCAN ME

## Beratung und Workshops

### Act4Respect

Kooperation zwischen Verein sprungbrett & AK Wien: Angebote für Betroffene, Angehörige, Zeug:innen, Arbeitgeber:innen & Workshops für Unternehmen in Wien

Telefon: 0670/600 70 80 (kostenlos und anonym: Mo, 11:00-14:00 & Do, 16:00-19:00)

## In Akutsituationen – rund um die Uhr erreichbar

- **Polizeinotruf 133**
- **Frauenhelpline gegen Gewalt:**  
0800 222 555 (anonym und kostenlos)
- **24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien:**  
+43 171 719 (anonym und kostenlos)

# Du wirst sexuell belästigt? So gehst du vor!

## Handlungsempfehlungen für Service- & Barpersonal

- 1. Wende dich an die innerbetriebliche Ansprechperson (Betriebsrat, Vertrauensperson, Beschwerdestelle, Gleichstellungsbeauftragte).** Diese gibt es nicht? Wirst du von Vorgesetzten belästigt? Dann wende dich an die Arbeiterkammer, die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder die Gewerkschaft **vida**.
- 2. Sprich, sofern es die Situation zulässt, die Person direkt auf das belästigende Verhalten an.** Hol dir dazu Hilfe! Du kannst die belästigende Person selbst, oder mit einer innerbetrieblichen Vertrauensperson bzw. deinem/deiner Arbeitgeber:in als Unterstützung ansprechen. Du möchtest nicht selbst mit dem/der Belästiger:in sprechen? Es ist auch möglich, dass dein/e Arbeitgeber:in, um dich vor künftigen Übergriffen zu schützen, ohne dich das Gespräch führt. Der/Die Belästiger:in muss jedenfalls gebeten werden, deine Grenzen zu wahren und es muss klargestellt werden, dass es Konsequenzen gibt, wenn sie ihr Verhalten nicht einstellt, wie z.B. Hausverbot.
- 3. Gib Vorgesetzten/Arbeitgeber:innen Bescheid.**
- 4. Hole dir Verstärkung aus dem Team.** Du arbeitest allein? Es ist akut? Weder Team noch Arbeitgeber:in helfen? Dann direkt zu Punkt 8.
- 5. Dokumentiere, was passiert.** Schreibe es auf oder sende dir selbst eine (Sprach-)Nachricht: Wer hat was getan? Wann? Wo? War noch jemand dabei? Gibt es Beweise (Nachrichten, Fotos, Zeug:innen, etc)? Wie fühlst du dich?
- 6. Wende dich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung (GAW), die Arbeiterkammer Wien (AK) oder die Gewerkschaft vida** und lass dich kostenlos und vertraulich beraten. GAW, AK und vida helfen dir bei Belästigung.
- 7. Stelle mithilfe der GAW, AK oder vida einen Antrag zur Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes** bei der Gleichbehandlungskommission (GBK). Bei dieser Prüfung wirst du, die belästigende Person und Zeug:innen befragt.
- 8. Bist du von massiver sexueller Belästigung betroffen?** In manchen Fällen hilft nur die Polizei. Die erreichst du unter der 133. Bei der Polizei kannst du Hilfe anfordern und Strafanzeige erstatten. Ansonsten (nicht bei akuter Gefahr) kann dir auch z.B. der **24-Stunden Frauennotruf helfen**: 01 71 71 9



<https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/beratung/frauennotruf/>

SCAN ME

### Gleichbehandlungskommission (GBK)

Musterantrag zur Beantragung der Überprüfung einer Verletzung des GlBG (Download):



[https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:3980148d-e43f-49fc-8e2f-c63cbff4863f/musterantrag\\_senat\\_%20i\\_gbk.docx](https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:3980148d-e43f-49fc-8e2f-c63cbff4863f/musterantrag_senat_%20i_gbk.docx)

# Meldung wegen sexueller Belästigung an deine/n Arbeitgeber:in

Datum der Meldung	
-------------------	--

## PERSÖNLICHE DATEN

Name Arbeitnehmer:in	
angestellt als	
Alter	
Geschlecht	

Datum des Übergriffs	
Uhrzeit des Übergriffs	

Bitte beschreibe detailliert, was passiert ist. Wer war beteiligt?  
Gibt es eventuell Personen, die den Vorfall beobachtet haben?

Danke! Du bekommst spätestens 48 Stunden nach dem Einreichen deiner Beschwerde Rückmeldung.

Datum eingegangen

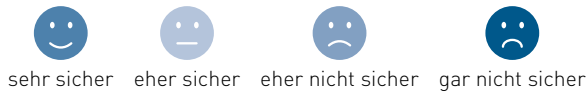
Unterschrift Arbeitgeber:in

# Fragebogen zur Einschätzung der Prävalenz von sexueller Belästigung im Betrieb

1. Wie sicher fühlst du dich während der Arbeit im Allgemeinen? (Bitte kennzeichnen)



2. Wie sicher fühlst du dich im Team?



3. Wie sicher fühlst du dich zwischen den Gästen?



4. Wie sicher fühlst du dich bei deinen nächsten Vorgesetzten?



5. In schwierigen Servicesituationen, gibst du jemand Rückendeckung? Wer? (Kolleg:innen aus dem Service, der Küche, der Bar gegenüber, Securities, Vorgesetzte:r, Gäste, etc.)

.....

.....

.....

6. Wurdest du während deiner Arbeit in diesem Betrieb schon einmal sexuell belästigt (Ja/Nein)? Von wem (Gästen, Küchenpersonal Servicekolleg:innen, Vorgesetzten, etc.)?

.....

.....

.....

7. Wo/Wann passieren (die meisten) Übergriffe (Früh-/Spätschicht, nach Sperrstunde, beim Leergut schlichten, vor/nach Feierabend...)?

.....

.....

.....

8. Wie bist du bisher mit (sexuellen) Übergriffen umgegangen?

.....

.....

.....

9. Was müsste getan werden, damit du dich auf der Arbeit sicher(er) fühlst?

.....

.....

.....

10. Weißt du, ab wann ein Verhalten per Gesetz als sexuelle Belästigung gilt?

.....

.....

.....

11. Weißt du, welche Gesetze am Arbeitsplatz gegen sexuelle Belästigung schützen?

.....

.....

.....

12. Weißt du, was die gesetzliche Fürsorgepflicht besagt?

.....

.....

.....

13. Möchtest du noch etwas teilen? (Rückseite)

Durch deine Teilnahme trägst du zu einem guten Arbeitsklima bei. Den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen (DSGVO, DSG) entsprechend, erfolgt die Auswertung des Fragebogens in anonymisierter Form. Deine Anonymität wird auf jeden Fall gewahrt.



# Gesetzestexte

## § 218 StGB. Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen

- (1) Wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung
1. an ihr oder
  2. vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, belästigt, ist, wenn die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.
- (1a) Nach Abs. 1 ist auch zu bestrafen, wer eine andere Person durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle in ihrer Würde verletzt.
- (2) Ebenso ist zu bestrafen, wer öffentlich und unter Umständen, unter denen sein Verhalten geeignet ist, durch unmittelbare Wahrnehmung berechtigtes Ärgernis zu erregen, eine geschlechtliche Handlung vornimmt.
- (2a) Wer wissentlich an einer Zusammenkunft mehrerer Menschen teilnimmt, die darauf abzielt, dass eine sexuelle Belästigung nach Abs. 1 Z 1 oder Abs. 1a begangen werde, ist, wenn es zu einer solchen Tat gekommen ist, mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu bestrafen.
- (2b) Wer eine sexuelle Belästigung nach Abs. 1 Z 1 oder Abs. 1a mit mindestens einer weiteren Person in verabredeter Verbindung begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.
- (3) Im Falle der Abs. 1 und 1a ist der Täter nur mit Ermächtigung der verletzten Person zu verfolgen.

## § 6 GlBG. Sexuelle Belästigung

- (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person
1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
  2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
  3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
  4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.
- (2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
  2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.
- (4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.

Stand: August 2024



# Notizen



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

