

österreichische
bundestheater

Kein Spielraum

für sexuelle Belästigung
& Mobbing

Wien, im Mai 2021

**Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Österreichischen Bundestheater!**

**Die Geschäftsführungen aller Gesellschaften der Österreichischen
Bundestheater verlangen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
ein klares Bekenntnis zum uneingeschränkten Wohlverhalten gegenüber
unseren Mitmenschen.**

**Ein respektvoller Umgang soll nicht nur Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern zuteilwerden, sondern gilt für alle Personen im räumlichen
oder faktischen Wirkungsbereich der Gesellschaften.**

**Sexuelle Belästigung und Mobbing haben bei uns keinen Spielraum
und sind häufig ein Ausdruck von Machtverhältnissen – wir wollen
mit dieser Broschüre das Bewusstsein für diese beiden Formen des
Machtmissbrauchs stärken.**

**Die Geschäftsführungen der
Bundestheater-Holding GmbH
ART for ART Theaterservice GmbH
Burgtheater GmbH
Volksoper Wien GmbH
Wiener Staatsoper GmbH**

Übersicht

3 Sexuelle Belästigung

Beispiele für sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist kein Flirt!

Wer ist betroffen?

Wirkungen und Folgen sexueller Belästigung

Was tun, wenn Sie sexueller Belästigung ausgesetzt sind?

6 Mobbing

Was ist Mobbing?

Mögliche Ursachen von Mobbing

Wirkungen und Folgen von Mobbing

Was kann ein Mobbing-Opfer konkret tun?

Was können Vorgesetzte tun?

Was können Kollegen/innen oder sonstige Zeugen tun?

9 Vertrauenspersonen

Sexuelle Belästigung

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsleben definiert sexuelle Belästigung als ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn dieses Verhalten von der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten, einer Kollegin oder einem Kollegen oder einer oder einem Dritten (z. B. einer Besucherin oder einem Besucher) an den Tag gelegt wird, oder wenn die Dienstgeberin es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

Damit sagt der Gesetzgeber recht klar: Sexuelle Belästigung ist u.a., was als solche empfunden wird und für die betroffene Person unerwünscht ist! Das kann ein „freundschaftlicher“ Klaps sein, eine zweideutige Anspielung oder eine echte handgreifliche Attacke.

Gesetzliche Sanktionen sind wichtig, aber sie greifen meistens erst, wenn es eigentlich bereits zu spät ist. Nämlich dann, wenn die Betroffenen ihren Arbeitsplatz bereits verloren oder freiwillig aufgegeben haben. Verhindert und gelöst werden können einschlägige Probleme am ehesten dort, wo sie entstehen – am Arbeitsplatz.

Beispiele für sexuelle Belästigung

- Poster von Pin-ups im Arbeitsbereich (auch am Computer)
- Pornografische Bilder am Arbeitsplatz
- Anzügliche Witze, Hinterherpfeifen
- Anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben
- Eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht
- Telefongespräche und Briefe oder E-Mails (bzw. sonstige Kommunikationswege wie SMS, WhatsApp) mit sexuellen Anspielungen
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung
- Gezielte körperliche Berührungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Exhibitionistische Handlungen

Sexuelle Belästigung ist kein Flirt!

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Liebe oder einem Flirt am Arbeitsplatz zu tun. Sowohl Frauen als auch Männer können grundsätzlich sehr wohl zwischen einem Flirt und einer Belästigung unterscheiden.

Wer ist betroffen?

Alle können betroffen sein: unabhängig von Alter, Geschlecht, Zivilstand, Aussehen, Ausbildung oder der beruflichen Position.

Wirkungen und Folgen sexueller Belästigung

Depressionen, Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen, Hauterkrankungen und Magenbeschwerden können sich beispielsweise auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zurückführen lassen. Die gesundheitlichen Probleme können bis zur Arbeitsunfähigkeit führen, was gravierende Folgen für die Betroffene oder den Betroffenen haben kann. Sexuelle Belästigung verschlechtert zudem das Betriebsklima und verunsichert die Betroffenen und deren Kolleginnen und Kollegen.

Was tun, wenn Sie sexueller Belästigung ausgesetzt sind?

Reagieren Sie schnell und warten Sie nicht zu. Machen Sie sachlich und deutlich klar, dass Sie das gewünschte Verhalten nicht tolerieren.

Wenden Sie sich an eine Person Ihres Vertrauens und sprechen Sie darüber oder wenden Sie sich an eine externe Stelle.

Mobbing

In einem guten Arbeitsklima hat Mobbing keine Chance! Faire und transparente Rahmenbedingungen wirken sich positiv aus – dafür ausschlaggebend ist das Engagement der vorgesetzten Person und aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Was ist Mobbing?

Mobbing ist, wenn eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz von gleichgestellten, vorgesetzten oder untergebenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern schikaniert, belästigt, entwertet, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird. Oft steht am Anfang eines Mobbing-Prozesses ein unausgetragener Konflikt.

Berechtigte Kritik an der Arbeit oder alltägliche Konflikte sind kein Mobbing!

Wenn Handlungen systematisch und wiederholt auftreten und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, kann von Mobbing gesprochen werden. Mobbing ist eine Form des Machtmissbrauchs. Ein einmaliger Vorfall ist noch kein Mobbing.

Mögliche Ursachen von Mobbing

- Unklare Kompetenzverteilung
- Mangelnde Organisation von Abläufen
- Unter- oder Überforderung bei der Arbeit
- Persönliche Frustration
- Ungenügende Kommunikation und Information
- Veränderungen am Arbeitsplatz
- Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Neid- und Konkurrenzgefühle

Wirkungen und Folgen von Mobbing

Opfer von Mobbing isolieren sich sozial immer mehr. Ihr psychischer und physischer Zustand verschlechtert sich bis hin zu schweren Erkrankungen, beispielsweise bis zum Burnout. Dies kann zu langfristigen Krankenständen, Frühpensionierung oder Kündigung führen, was einen ungewollten Ausschluss der Betroffenen oder des Betroffenen aus der Arbeitswelt bewirkt.

Was kann ein Mobbing-Opfer konkret tun?

Nehmen Sie Ihre Probleme ernst und lassen Sie sich beraten. Suchen Sie das Gespräch und moralische Unterstützung im Kreise Ihrer Kolleginnen und Kollegen und zu sonstigen Personen Ihres Vertrauens. Nehmen Sie externe Unterstützung von Beratungsstellen in Anspruch.

Halten Sie Erlebtes schriftlich fest, indem Sie beispielsweise dokumentieren:

- wann und wo es sich abgespielt hat
- was genau passiert ist
- wer anwesend war (gab es Zeuginnen oder Zeugen?)
- wann Sie wegen gesundheitlicher Beschwerden bei der Ärztin oder beim Arzt waren

Was können Vorgesetzte tun?

Suchen Sie ein Gespräch mit der betroffenen Person und versuchen Sie Entlastungsmöglichkeiten zu identifizieren. Entscheiden Sie nicht über den Kopf des Mobbing-Opfers hinweg, reden Sie nicht über die Person, sondern mit ihr. Bleiben Sie neutral und nicht wertend.

Was können Kolleginnen und Kollegen oder sonstige Zeugen tun?

Versuchen Sie genauer hinzusehen, ob es sich um wirkliches Mobbing handelt, und versuchen Sie den Konflikt zu erkennen. Suchen Sie das Gespräch mit der oder dem Betroffenen und der oder dem Vorgesetzten. Unterstützen Sie die Kollegin oder den Kollegen und bleiben Sie in einer neutralen, nicht wertenden Haltung.

Vertrauenspersonen

 **0800 112 112**

Der Opfer-Notruf des WEISSEN RINGS bietet 24 Stunden täglich an 365 Tagen im Jahr

- umfassende, anonyme, kostenlose und vertrauliche Beratung
- sofortige psychische Entlastung und erste Orientierungshilfe
- rasche und unbürokratische Hilfe in Notsituationen

Interne Anlaufstellen

In Ihrer Gesellschaft stehen Ihnen die oder der Compliance Beauftragte, die Gleichbehandlungsbeauftragten und der Betriebsrat als Vertrauenspersonen zur Verfügung.

Die Vertrauenspersonen behandeln Ihre Kontaktaufnahme vertraulich und anonym. Sie unterliegen der Verschwiegenheitspflicht und handeln nur auf Wunsch und nur im gewünschten Ausmaß.

EB