

# Respekt und Grenzen

Keine Chance für Diskriminierung,  
Belästigung und Mobbing!



ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ

BURGENLAND

*Aus Liebe zum Menschen.*

## VORWORT

Liebe Kolleg:innen!

Im Roten Kreuz Burgenland ist ein **respektvolles, sicheres und wertschätzendes Miteinander** die Grundlage unserer gemeinsamen Arbeit – unabhängig davon, ob jemand hauptberuflich, freiwillig, im Zivildienst, im Rahmen des Freiwilligen Sozialjahres tätig ist oder als Klient:in mit uns in Kontakt steht.



Unsere Stärke als Organisation wächst aus dieser Vielfalt und aus dem Vertrauen, das wir einander entgegenbringen – sowohl innerhalb unseres Teams als auch im Umgang mit jenen Menschen, für die wir da sind.

Gerade deshalb ist es uns ein großes Anliegen, jeglicher Form von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Übergriffen klar und entschlossen entgegenzutreten. Ein gutes Arbeitsklima lebt davon, dass wir füreinander Verantwortung übernehmen und die Grenzen anderer achten.

Diese Broschüre ist Teil unserer Initiative zur Bewusstseinsbildung. Sie soll allen Mitarbeitenden helfen, sich ihrer Rechte und Pflichten bewusst zu sein. Sie informiert darüber, welche Verhaltensweisen nicht toleriert werden, wie man Grenzverletzungen erkennt und wo man sich Hilfe holen kann.

Übergriffe – gleich welcher Art, ob körperlich, verbal oder psychisch – haben bei uns keinen Platz. Wir nehmen jeden Hinweis ernst und gehen ihm konsequent nach. Unser Ziel ist eine Kultur, in der Respekt, Menschlichkeit und Zusammenhalt nicht nur Schlagworte, sondern gelebte Realität sind.

Wir danken allen, die sich aktiv dafür einsetzen. Nur gemeinsam können wir sicherstellen, dass sich alle im Roten Kreuz Burgenland willkommen, respektiert und geschützt fühlen. Herzlichen Dank für die Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen,

Dir. Thomas Wallner, MSc  
Geschäftsführer

Dir. Mag. Tanja König  
Geschäftsführerin

Diese Broschüre basiert auf einem Grundlagendokument, das von der Kommunikationsabteilung des Rotkreuz-Landesverbands Salzburg erstellt wurde. Es orientiert sich am Leitfaden „Abhilfe gegen sexuelle Belästigung – Leitfaden für Arbeitgeber:innen“ der Gleichbehandlungsanwaltschaft und wurde mit Unterstützung der Psycholog:innen von Health Consult für das Wiener Rote Kreuz weiterentwickelt. Das Dokument wurde uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt.

## GRUNDHALTUNG

**RESPEKT** ist das Fundament unserer Zusammenarbeit, unseres Vertrauens und eines guten Arbeitsklimas. Um diesen Respekt zu sichern, gilt es, **individuelle Grenzen zu wahren**. Konkret bedeutet das im Roten Kreuz Burgenland:

- Wir **unterstützen** einander, wann immer es geht.
- Wir kommunizieren mit allen Menschen **auf Augenhöhe**, wertschätzend und sachlich und achten in allen Situationen unsere Grundsätze.
- Wir stehen für **Gleichbehandlung** und **Nichtdiskriminierung** aller Menschen, unabhängig von Alter, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderungen. **Diversität** und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen sind uns wichtige Anliegen.
- Wir stellen uns entschieden **gegen jede Form von Mobbing, Belästigung, Missbrauch, Bedrohung, Ausbeutung und Gewalt** – sei es verbal oder physisch.
- Um solchem Fehlverhalten vorzubeugen, klären wir auf:
  - was genau darunter fällt.
  - worauf man schon im Alltag – zum Beispiel bei der Sprache – achten sollte.
  - wo Betroffene Hilfe finden.
  - und welche Unterstützung sie erwarten können.
- Wir **zeigen Verhalten, das Grenzen verletzt, auf**. Die Geschäftsleitung, das Präsidium und alle Führungskräfte garantieren hierbei vollen Schutz für jede:n, der oder die auf Fehlverhalten hinweist.
- Die Geschäftsleitung, das Präsidium und alle Führungskräfte verpflichten sich zur umfassenden **Unterstützung der Betroffenen**, zur Aufklärung aller fraglichen Sachverhalte und zu angemessenen Sanktionen für jedwedes erwiesene Fehlverhalten.

## WAS IST ZU TUN...

### ... zur Vorbeugung

- Fördere klare und direkte Kommunikation.
- Fördere Kooperation, nicht Konkurrenz.
- Sprich Konflikte offen an – je frühzeitiger, desto sachlicher geht es.
- Unterstütze Kolleg:innen, die sich gegen unfaire Witzeleien oder Ausgrenzungen wehren und nicht „gute Miene zum bösen Spiel“ machen.

### ... um Übergriffe frühzeitig abzufangen

- Respektiere selbst deine Grenzen. Wo es zu nah wird, wird es zu nah, auch wenn der:die sich Nähernde sonst „eh OK“ ist.
- Lass keinen Zweifel, dass du dich wehrst: Entschlossenes Auftreten ist die stärkste Waffe.
- Unterstütze Kolleg:innen dabei, sich zu wehren. Geschäftsleitung, Präsidium und alle Führungskräfte des Roten Kreuzes Burgenland bekennen sich zur Zivilcourage und stehen vorbehaltlos hinter dir.
- Sage weiter, was du siehst. Wir haben gut geschützte Ansprechstellen dafür (siehe S. 25).

### ... im Falle eines Übergriffs oder eindeutigen Fehlverhaltens

- Hole Verstärkung, lass dich unterstützen.
- Informiere deine Führungskraft, ein Betriebsratsmitglied oder die Ombudsstelle.
- Dokumentiere die übergriffigen Handlungen (wir empfehlen: Hole dir dafür Tipps von der Ombudsstelle).
- Überlege, ob du Meldung erstattest (gemeinsam mit Führungskraft / Ombudsstelle / anonymer Meldestelle).

### ... insbesondere bei sexueller Belästigung

- Sei ehrlich zu dir selbst, auch wenn es um eine bislang geschätzte Person geht.
- Decke nichts, was nicht in Ordnung ist. Schaffe Klarheit, dann schützt du auch deine Kolleg:innen.
- Durch die Verletzung deines persönlichen Bereichs können Scham oder Schuldgefühle entstehen. Die Verantwortung dafür liegt aber bei dem:r Belästiger:in. Ziehe die Person zur Rechenschaft. Sprich mit Arbeitspsycholog:innen darüber (Kontakt: siehe S. 25).

## MOBBING

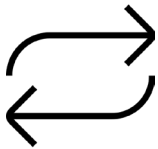


Der Begriff Mobbing beschreibt **systematische negative kommunikative Handlungen**, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen). Ziel dieser Handlungen ist soziale Ausgrenzung.

**Ungelöste Konflikte** schwelen unter der Oberfläche und können, wenn sie nicht bearbeitet bzw. gelöst werden, durch die Hintertür in Form von Mobbinghandlungen fortbestehen. Mobbing kann auf verschiedene Arten ausgeübt werden.



**Mobbing basiert auf ungelösten Konflikten**



Mobbing ist ein zermürender Handlungsablauf. Einzelne Handlungen werden erst dann zum Mobbing, wenn sie sich **ständig wiederholen**.

**Ständiges Kritisieren** oder Unterbrechen, die **Vermeidung von Kontakt** bis zur völligen Isolation, **systematische Über- oder Unterforderung**, **sinnlose oder gesundheitsschädigende Aufträge**, **Drohungen** oder gewaltsame **Übergriffe** und sexuelle **Belästigung** sind die häufigsten Formen.



**Mobbing hat viele Gesichter**



Merkmale sind: **Konfrontation**, **Belästigung**, **Nichtachtung der Persönlichkeit**, **Häufigkeit der Angriffe und Zeitraum**. Also: Eine Unverschämtheit, einmal gesagt, ist und bleibt eine Unverschämtheit. Lässt sich allerdings ein **zielgerichtetes, systematisches** An-den-Rand-Drängen erkennen, wobei diese „Unverschämtheiten“ sich regelmäßig über einen längeren Zeitraum wiederholen, dann kann von Mobbing gesprochen werden.

Mobbing nimmt in **Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit** zu, da es dann weniger möglich ist, sich durch Kündigung dem Mobbing zu entziehen, sondern die Betroffenen vielmehr bestrebt sind, auch unter widrigen Bedingungen am Arbeitsplatz auszuhalten.



**Mobbing als psychosoziale Belastung**

## WAS HEISST „BULLYING“ UND „BOSSING“?



Mobbing durch **Untergebene** wird als „Bullying“ bezeichnet, Mobbing durch **Vorgesetzte** wird im Begriff „Bossing“ subsumiert. Hauptsächlich spielt sich Mobbing jedoch auf der gleichen Ebene bzw. Bossing zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in ab.

Auch wenn es in Österreich **noch kein Gesetz** gibt, das Mobbing regelt, können Opfer die Gerichte bemühen. So z.B. wegen Unterlassung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz oder das Strafrecht.



## MOBBING-PRÄVENTION



Reden bevor  
etwas passiert

Damit aus (ungelösten) Konflikten keine Mobbinghandlungen entstehen, gilt es, **Konflikte offen anzusprechen und zu lösen**. Voraussetzungen hierfür sind:

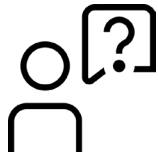
- Offene Kommunikation
- Bereitschaft zur Kooperation
- Ansprechen von Unstimmigkeiten
- Hinweise auf Konflikte, die selbst nicht gelöst werden können, an die Führungskraft
- Nutzung von Unterstützungsangeboten

Um in einem Mobbing-Fall gegen den oder die Verursacher:in z.B. rechtliche Schritte einleiten zu können, **dokumentiere** alle gegen dich gerichteten Handlungen (mögen sie auch noch so klein und unbedeutend scheinen) in einem „Mobbing-Tagebuch“: Wer hat was wann wo wie zu mir gesagt/mir angetan (wir empfehlen: Frage deine Ombudsstelle nach Tipps, wie du richtig dokumentierst).



Dokumentiere

## WAS MACHE ICH BEI MOBBING?



Wehre Dich!

Mobbing erkennt man nicht immer sofort. Es ist vielmehr ein schleichender Prozess, in dem sich abwertende und ausgrenzende Handlungen zunehmend häufen und bei dem die betroffene(n) Person(en) zunehmend aus dem System gedrängt wird/werden.

- Wer mobbt, verhält sich feige. **Wehre Dich!**
- Trete „Mobber:innen“ mutig und entschlossen entgegen. Zeige: „**Mit mir nicht.**“ Je früher, desto besser.
- Sei **ehrlich zu Dir selbst**. Betroffene spielen Mobbing-Handlungen oft herunter nach dem Motto „Ab und zu auf der Schaukel zu stehen, muss wohl jede:r aushalten.“
- Wenn es um deine Menschenwürde geht, musst du gar nichts. Ziehe deine Grenze nicht dort, wo du meinst, dass sie liegen sollte, sondern **dort, wo es Dir reicht**.
- Hole Dir **Verstärkung**. Mobbing bedeutet immer auch Unterlegenheit.
- Zeige Zivilcourage: **Komme deinen Kolleg:innen zur Hilfe**.

Mobbing ist im Gegensatz zu Diskriminierung, sexueller Belästigung und Stalking **kein strafrechtlicher Tatbestand**.



Bevor **dienstrechtliche** bzw. **arbeitsrechtliche** Sanktionen ergriffen werden, ist im Sinne eines **fairen Verfahrens** der Sachverhalt zu ermitteln, da bei vielen Kolleg:innen der Mobbingbegriff inflationär verwendet wird und Handlungen, die mit Mobbing im Sinne der obigen Definition nichts zu tun haben, unter diesem Begriff einbezogen werden.



## STALKING



Der Begriff des Stalkings kommt vom englischen Verb „to stalk“ und bedeutet „pirschen, anschleichen oder das Einkreisen der Beute“. „Stalking“ bedeutet in der deutschen Sprache „Nachstellen, Verfolgen, Psychoterror“.



Stalking definiert sich als das „beabsichtigte, böswillige und wiederholte Verfolgen und Belästigen einer Person, das deren Sicherheit bedroht“.



Eine Meta-Analyse von insgesamt 103 Studien ergab, dass **24 % aller Frauen und 10 % aller Männer** (n=70.000) mindestens einmal in ihrem Leben Erfahrungen mit Verfolgung und Belästigung gemacht haben. Von den Opfern selbst sind **etwa zwei Drittel Frauen**.



In Österreich ist seit dem 1. Juli 2006 Stalking durch die Einführung des **Straftatbestandes** beharrliche Verfolgung § 107a StGB strafbar. Der Strafrahmen beträgt **bis zu einem Jahr Haft**.

## WICHTIG ZU WISSEN

### Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking sind:

- Angriffe auf die Würde des Menschen
- Meist Missbrauch tatsächlicher oder vermeintlicher Macht
- Oftmals strafbare Handlungen



### Und führen bei Betroffenen zu:

- Gefühlen von Einengung und Ohnmacht
- Scham, Zweifel und (unangebrachten) Schuldgefühlen
- Überlastungs-Reaktionen
- Schlafstörungen sowie psychosomatischen Beschwerden



**Es macht was mit dem Gegenüber**

## SEXUELLE BELÄSTIGUNG: RECHTLICHE DEFINITION



Sexuelle Belästigung umfasst alle Bemerkungen und Handlungen, die in der Lage sind, aufgrund der Sexualität einer Person oder Personengruppe (Geschlecht, sexuelle Orientierung, sexuelle Aktivität, sexuelle Attraktivität) die betroffene Person(en) in ihrer Würde zu verletzen und das Arbeitsumfeld der Betroffenen zu beeinträchtigen (gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz – GlBG).

Diese Definition stammt aus dem **Gleichbehandlungsgesetz** – darüber hinaus gibt es auch eine Bestimmung im Strafrecht, da sexuelle Belästigung auch **strafrechtliche Konsequenzen** nach sich ziehen kann (z.B. Berührungen im Intimbereich – siehe dazu § 218 StGB).

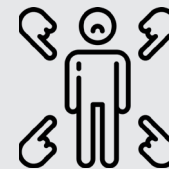
### Die 4 Erkennungskriterien für sexuelle Belästigung:



1

#### Verhalten aus der sexuellen Sphäre

Bemerkungen zur Sexualität einer Person (auch in Abwesenheit), Gesten, Blicke, Berührungen



3

#### Beeinträchtigung des Arbeitsumfelds

Betroffene werden in ihrer Arbeit gestört, z. B. durch Demütigung, Angst, Scham oder auch Wut.



2

#### Unerwünschtheit

Das Verhalten ist von Betroffenen nicht erwünscht, anders als etwa bei einem Flirt.



4

#### Würdeverletzung

Betroffene fühlen sich gekränkt, blamiert, eingeschüchtert, bedrängt oder benachteiligt.

## BEISPIELE FÜR BELÄSTIGENDES VERHALTEN



**Unerwünschte Berührungen** am gesamten Körper, vor allem an Brust, Gesäß, Intimbereich, aber ebenso am Rücken, der Schulter, der Hüfte oder im Gesicht, auch wenn sie „im Vorbeigehen“, in beengten Räumen (Aufzug, Fahrzeug) und/oder unabsichtlich geschehen.



**Anzügliche oder mehrdeutige Gesten und Blicke** sowie hartnäckiges Starren.



**Bemerkungen und Fragen zum Sexual- oder Beziehungsleben einer Person**, die über die freundschaftliche Verbundenheit hinaus gehen oder die Intimsphäre einer Person verletzen. Dazu gehören Gespräche im Dienst sowie private Nachrichten und Telefonate.



**Bemerkungen und Fragen über das sexuelle Verhalten einer Person**, unabhängig davon, ob sie zutreffen, als Kompliment und/oder scherzhaft gemeint sind.



(Sexuelle) Belästigung ist in der Regel nicht gegeben bei

- gegenseitigem sexuellen Interesse
- Flirts mit beidseitiger Sympathie
- sexuellen oder romantischen Beziehungen
- einem freundschaftlichen, vertrauensvollen Umgang

**Bemerkungen über die äußerliche Erscheinung einer Person, insbesondere des Körpers**, unabhängig davon, ob sie zutreffen, als Kompliment und/oder Scherz gemeint sind; unabhängig davon, ob der:die Betroffene anwesend ist.



**Unerwünschte Gespräche über eigene sexuelle Handlungen** in geteilten Räumen bzw. in Hörweite von Kolleg:innen, aber auch in Gesprächen oder Nachrichten.



**Das Zeigen und/oder Versenden von anzüglichen und/oder pornografischen Texten, Bildern und Videos** (in gemeinsamen Räumen, im Fahrzeug, in sozialen Medien, privaten Nachrichten etc. – also an allen Orten und auf allen Kanälen).



**Das Anbieten oder Einfordern sexueller Handlungen unter der Androhung beruflicher Nachteile oder im Tausch für berufliche Vorteile**, auch andeutungsweise.



Die **Beschaffung von privaten Kontaktdaten** zum Zweck einer Kontaktaufnahme ohne gegenseitiges Einverständnis bzw. einer Kontaktaufnahme im Sinne einer Belästigung.



**Woher weiß ich, ob mein Verhalten unangebracht ist?**

Unangebracht sind alle Worte und Handlungen, die nicht ausdrücklich und unmissverständlich erwünscht sind. Wenn du dir nicht sicher bist, musst du davon ausgehen, dass es unerwünscht und damit unangebracht ist.



## UNBEWUSSTES VERHALTEN

Manchmal findet sexuelle Belästigung statt, ohne dass der:die Belästigende es beabsichtigt oder sich dessen bewusst ist. Jahrzehntelange gesellschaftliche Prägungen können fest im Denken und Handeln von Personen verankert sein.

**Unabsichtlichkeit oder mangelndes Bewusstsein sind jedoch keine Entschuldigung für sexuelle Belästigung.** Es ist wichtig, die eigene Einstellung und in der Folge das eigene Handeln (aber auch das anderer) kritisch zu hinterfragen und entsprechend anzupassen.

„Das habe ich nicht böse gemeint.“

Sexuelle Belästigung ist **verschuldensunabhängig**, d. h. es geht nicht um die Absicht, sondern um die Wirkung. Der:die Belästigende kann unabsichtlich handeln, entscheidend ist allein die Wirkung auf die betroffene Person.

**Schweigen bedeutet nicht Zustimmung.** Das Einvernehmen muss erkennbar sein, nicht die Unerwünschtheit. Am Arbeitsplatz befinden sich Personen außerdem oft in einem Machtgefälle. Für die betroffene Person wird es ungleich schwerer, sich z.B. einer Führungskraft entgegenzustellen.

„Warum sagst du denn nichts?“

„Du hast angefangen!“

Was als freundschaftlicher Schlagabtausch oder auch als Flirt beginnt, kann der betroffenen Person unter Umständen zu weit gehen.

Auch wenn der:die Belästigende kein Interesse an der betroffenen Person hat, können Worte, Gesten und Handlungen belästigen. Entscheidend ist, wie sie aufgefasst werden, nicht wie sie gemeint waren.

„Ich stehe doch gar nicht auf dich.“

„Das ist doch nicht schlimm.“

Ob und wie schlimm die Belästigung empfunden wird, bestimmt allein der:die Betroffene. Nimm Betroffene ernst und versuche nicht, zu beschwichtigen.

Viele Bemerkungen und Handlungen, die im privaten Umfeld in Ordnung gehen, sind am Arbeitsplatz unangebracht. Auch wenn der kameradschaftliche Umgang freundschaftlich geprägt ist, gilt es, professionell und verlässlich zu bleiben.

„Wir sind doch befreundet.“

„Du bist doch ein Mann.“

Sexuelle Belästigung wird mehrheitlich von Männern auf Frauen ausgeübt. Sie kann aber auch zwischen anderen Geschlechtern ausgeübt werden, ebenso kann sie zwischen Frauen oder Männern untereinander geschehen, insbesondere (aber nicht ausschließlich), wenn der:die Beteiligte:n bi- oder homosexuell ist/sind.

„Du stehst doch auf mich.“

Auch wenn die betroffene Person sexuelles oder romantisches Interesse an dem oder der Belästigenden hat oder hatte, kann sexuelle Belästigung auftreten.



Der Umgang unter Kolleg:innen ist in vielen Fällen freundschaftlich, in manchen kann auch beiderseitiges sexuelles oder romantisches Interesse bestehen. Freundschaftliche Neckereien, Komplimente und Annäherungsversuche sind nicht per se belästigend.

**Entscheidend ist das deutlich erkennbare Einvernehmen aller beteiligten Personen sowie die Wahrung ihrer Würde.**

### Folgende Fragen helfen bei der Klärung

Bevor du eine Bemerkung, einen Scherz oder ein Kompliment machst, gehe einen Moment in dich und stelle dir die folgenden Fragen:

- Besteht zwischen dieser Person und mir ein Machtgefälle bzw. eine berufliche Abhängigkeit?
- Sind wir auf Augenhöhe (Dienstgrad, aber auch Alter, Schlagfertigkeit, Offenheit)?
- Bin ich mir zu 100 Prozent sicher, dass mein Verhalten erwünscht ist?
- Bin ich mir zu 100 Prozent sicher, dass mein Verhalten andere Personen nicht herabwürdigt, beschämt, beleidigt oder bedrängt?

Wenn du eine dieser Fragen mit „nein“ oder „ich bin mir nicht sicher“ beantworten kannst, verzichte auf Bemerkungen und Handlungen.

## BELÄSTIGENDES VERHALTEN ERKENNEN UND VERMEIDEN

### Frage deine Kolleg:innen

Die einfachste Möglichkeit, herauszufinden, ob das eigene Verhalten anderen unangenehm ist, besteht darin, sie zu fragen. Bedenke aber die Möglichkeit, dass Betroffene unter Umständen nicht wagen, ehrlich zu sein, vor allem, wenn sie sich in unterschiedlichen Machtpositionen befinden.

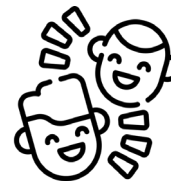
### Nimm Betroffene ernst

Wenn ein:e Kolleg:in dir sagt, dass dein Verhalten (oder das Verhalten anderer) unangenehm ist, übernimm Verantwortung, versuche nicht, Ausflüchte oder Entschuldigungen zu finden. Sage den Betroffenen nicht, dass sie übertreiben oder etwas falsch verstanden haben.

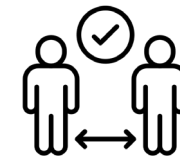
### Entschuldige dich bei den Betroffenen

Eine aufrichtige Entschuldigung, die Betroffene annehmen können, ist für die Atmosphäre unter den Kolleg:innen oft hilfreicher als jede Disziplinarmaßnahme.

### Passe Dein Verhalten an



Unterlasse anzügliche Witze oder Komplimente.



Vermeide Berührungen, halte Abstand.



Höre Betroffenen zu und nimm sie ernst.

## ICH HABE SEXUELLE BELÄSTIGUNG ERLEBT

### ERSTE SCHRITTE FÜR BETROFFENE



Vertraue dich an

Sprich mit Kolleg:innen, Freund:innen oder deiner Familie. Auch unsere Mitarbeiter:innen in der Meldestelle sind für dich da. Externe psychosoziale Anlaufstellen findest du auf Seite 25 dieser Broschüre.



Gib dir nicht  
die Schuld

Frage dich nicht, was du hättest anders machen müssen. Du hast keine Ablehnungspflicht, das bedeutet, du bist nicht verpflichtet, der:dem Belästigenden zu verstehen zu geben, dass du dich belästigt fühlst.



Informiere uns

Wende dich an unsere Ansprechpartner:innen, deine Vorgesetzte:n oder eine andere Führungskraft. Diese Personen sind verpflichtet, die weiteren Schritte zur Sachverhaltsaufklärung, Abhilfe und Nachbearbeitung zu setzen.

## ICH HABE SEXUELLE BELÄSTIGUNG BEOBACHTET

### ERSTE SCHRITTE FÜR ZEUG:INNEN

Opfer von sexueller Belästigung sind häufig verängstigt oder schämen sich. Biete den Betroffenen deine Unterstützung an, wenn du dich dazu in der Lage siehst. Du kannst Betroffene emotional, aber auch organisatorisch unterstützen.



Biete Hilfe an

Auch Zeug:innen von Vorfällen sind ausdrücklich aufgefordert, sich an unsere Ansprechpartner:innen und/oder eine Führungskraft zu wenden (siehe interne Anlaufstellen auf S. 25).



Informiere uns

Auch Außenstehende sollten belästigendes Verhalten ansprechen und klar ablehnen. Betroffenen leistest du dadurch große Hilfe und ermutigst sie, sich ebenfalls zu wehren und/oder das Rote Kreuz als Dienstgeber zu informieren.



Setze dich gegen  
Belästigung ein

## WAS PASSIERT, WENN ICH BELÄSTIGUNG IM DIENST MELDE?

1

### Gespräch mit den Betroffenen

Zunächst findet auf Wunsch ein vertrauliches Gespräch zwischen der Meldestelle und den Betroffenen statt. Dabei dürfen auch Vertrauenspersonen sowie rechtlicher oder seelischer Beistand während des Gesprächs anwesend sein.

2

### Erste Abhilfe für Betroffene

Bis der Sachverhalt restlos geklärt ist, werden erste Maßnahmen getroffen. Art und Umfang dieser Maßnahmen hängen von Intensität und Dringlichkeit der Situation sowie den Wünschen der Betroffenen ab.

Dazu gehören u. a. Dienstfreistellungen oder auch die räumliche bzw. zeitliche Trennung von der belästigenden Person, zum Beispiel durch Zuweisung an eine andere Dienstabteilung.

3

### Sachverhaltsklärung

Natürlich ist es wichtig, den Sachverhalt zu klären. Die Schritte, die dafür gesetzt werden, werden **gemeinsam mit der betroffenen Person vereinbart**.

4

### Weitere Abhilfemaßnahmen

Nach Erhebung der Belege und einer Einschätzung der Schwere des Falls werden dienstrechtliche Konsequenzen für den:die Belästigende:n verfügt. Diese reichen von einer Abmahnung über eine Versetzung bis zur Kündigung.

5

### Nachbereitung

Sexuelle Belästigung ist selten ein einzeln auftretender Vorfall, und das Rote Kreuz Burgenland ist bestrebt darin, Muster und sich wiederholende Situationen zu erkennen und dagegen vorzugehen.

Dazu gehören zum Beispiel die Weiterbildung und Sensibilisierung von Führungskräften, die Bewusstmachung innerhalb des Roten Kreuzes und die konsequente Aufarbeitung aller bekannten Fälle von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Benachteiligung.

6

### Schutz für Betroffene

Die ersten Abhilfemaßnahmen fallen niemals zulasten der Betroffenen aus. Sie haben keine negativen Konsequenzen und/oder berufliche Nachteile zu befürchten.

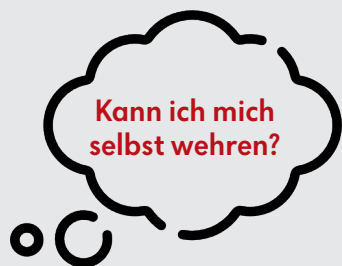
## ICH BIN MIR NICHT SICHER, OB ICH SEXUELLE BELÄSTIGUNG ERLEBT HABE

Per Definition nach dem Gesetz ist sexuelle Belästigung dann gegeben, wenn alle vier Kriterien (Verhalten aus der sexuellen Sphäre, Herabwürdigung, Unerwünschtheit und Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes) erfüllt sind.

Bei Verhalten, das nicht alle Kriterien erfüllt, kann es sich aber um **Mobbing oder eine andere Form der Diskriminierung handeln**, die du nicht aushalten musst.

Wann immer du im Dienst oder durch Kolleg:innen etwas erlebst, das dich verunsichert, dir unangenehm ist oder dich herabwürdigt, hast du ein Anrecht darauf, vom Roten Kreuz Burgenland als Dienstgeber davor geschützt zu werden.

**Bitte informiere uns also in jedem Fall, wenn du dich beim Roten Kreuz Burgenland unwohl oder gar unsicher fühlst!**



Manchmal ist es ausreichend oder ein erster Schritt, Belästigende auf ihr Verhalten aufmerksam zu machen. Für einige Betroffene ist es erleichternd, für sich selbst und andere einzustehen. Sie fühlen sich dadurch weniger ohnmächtig. Dies trifft aber nicht auf alle zu.

Wenn du dich unsicher fühlst, suche keine Konfrontation.

Denke daran: **Du hast keine Ablehnungspflicht**, das bedeutet, du bist nicht verpflichtet, der:dem Belästigenden zu verstehen zu geben, dass du dich belästigt fühlst.

## WO BEKOMME ICH HILFE INTERNE ANLAUFSTELLEN

Unterstützung unter garantierter Verschwiegenheit

**Anonyme Meldestelle Rotes Kreuz Burgenland (Whistle-Blower-Plattform)**

📞 [www.rotekreuz.at/burgenland/whistleblower](http://www.rotekreuz.at/burgenland/whistleblower)



**Ombudsstelle des Roten Kreuzes Burgenland**

✉ [ombudsstelle@b.rotekreuz.at](mailto:ombudsstelle@b.rotekreuz.at) | ☎ 05 70144-9014

**Betriebsrat des Roten Kreuzes Burgenland**

✉ [betriebsrat@b.rotekreuz.at](mailto:betriebsrat@b.rotekreuz.at) | ☎ 05 70144-9097

## EXTERNE ANLAUFSTELLEN

**Gleichbehandlungsanwaltschaft**

☎ 0800 206 119 (aus ganz Österreich zum Nulltarif) | ✉ [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

**Frauen Helpline gegen Gewalt**

☎ 0800 222 555

**Gewaltschutzzentrum Burgenland**

☎ 03352 31 420 | ✉ [burgenland@gewaltschutz.at](mailto:burgenland@gewaltschutz.at)

📞 [www.gewaltschutzzentrum.at/burgenland](http://www.gewaltschutzzentrum.at/burgenland)

**Männerberatung Burgenland**

☎ 0316 831 414 | 📞 [www.maennerberatung-burgenland.at](http://www.maennerberatung-burgenland.at)

**MÄNNERINFO-Krisenhelpline**

☎ 0800 400 777 (24h Hotline)

## NOTIZEN

[illegible]

Das Rote Kreuz Burgenland zeigt  
**Nulltoleranz gegenüber Übergriffen.**

Trage diese **Haltung** mit!

Zeige **Zivilcourage**, werde aktiv,  
bevor „wirklich etwas passiert“.

Sage „**Stopp!**“ bei Anzüglichkeiten,  
dummen Witzen oder kleinen Gemeinheiten.

**Damit hilfst du,**  
schwerere Übergriffe zu verhindern.

**IMPRESSUM:**

Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Burgenland, Henri Dunant-Straße 4, 7000 Eisenstadt  
☎ +43 50 70144, ✉ office@b.rotekreuz.at, 🌐 www.rotekreuz.at/burgenland, ZVR-Zahl: 641222593  
Icons: www.flaticon.com; 1. Auflage 2025

KEIT NEUTRALITÄT  
TÄT FREIWILLIGKEIT UNIVER  
KEIT UNPARTEILICHKEIT U  
HÄNGIGKEIT EINHEIT UN  
WILLIGKEIT UNIVERSALITÄT  
EIT MENSCHLICHKEIT UNPA  
EIT UNABHÄNGIGKEIT NEU  
KEIT UNIVERSALITÄT EINHEI  
SCHLICHKEIT UNPARTEILI  
EIT UNPARTEILICHKEIT EIN  
TRALITÄT UNIVERSALITÄT M  
GKEIT NEUTRALITÄT U  
KEIT FREIWILLIGKEIT UNIVER  
KEIT UNPARTEILICHKEIT U  
HÄNGIGKEIT EINHEIT UN



ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ

BURGENLAND

*Aus Liebe zum Menschen.*