

Herzlich Willkommen zum DIVERSITY BREAKFAST



DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA



Moderation:



Umgang mit Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung

{diversity | think | tank}

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal; [dai'və:(r)siti 'θɪŋktæŋk '(p)striə]; **hochspezialisierte Unternehmensberatung** im Bereich Diversity Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings, Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



www.diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

Diversity Breakfast



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Best Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Vier Mal pro Jahr als Online-Event



Immer 90 Minuten



Frühstück an die Tür geliefert und/oder Spende an eine NGO



Vielen Dank an unsere Partner:innen



Diversity Breakfast – Etikette



Zu Beginn sind alle Teilnehmenden stumm geschaltet.



Bitte schreiben Sie Ihre Fragen während der Vorträge in den Chat.



Zum Abschluss gehen wir in einen Austausch und beantworten Ihre Fragen.



Eine Nachlese zum Event finden Sie in etwa zwei Tagen online.

Umgang mit Diskriminierung und sexueller Belästigung

Einstieg



Mag.(FH) Peter Rieder
DIVERSITYCAMPUS

Drei Fragen zum Start

1 **Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Prozess, um gemeldete Fälle von Diskriminierung und sexueller Belästigung professionell nachzuverfolgen?**

Ja – 40%

Nein – 29%

Nur im Ansatz – 31%

Drei Fragen zum Start

2 Wie schätzen Sie die Awareness hinsichtlich Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung bei den Führungskräften Ihres Hauses ein?

Überhaupt keine (7%) – wenig (18%) – etwas (35%)
– gut (29%) – sehr gut (9%)

Drei Fragen zum Start

3

Wie wahrscheinlich schätzen Sie ein, dass ein gemeldeter Fall von Diskriminierung oder sexueller Belästigung in Ihrem Unternehmen lückenlos bis zum Abschluss bzw. bis zu einer Konsequenz verfolgt wird?

sehr unwahrscheinlich (11%) – eher unwahrscheinlich (19%) – wahrscheinlich (48%) – sicher (20%)

Pflichten von Unternehmen

Drⁱⁿ. Anna Mertinz / KWR

Mag. Maximilian Donath / KWR

Sexuelle Belästigung – Pflichten der ArbeitgeberIn

Dr. Anna Mertinz



Hinweis

Diese Präsentation dient ausschließlich als Vortragsunterlage.

Es besteht kein Anspruch auf inhaltliche Vollständigkeit.

Diese Unterlagen ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall und dürfen nicht kopiert oder weitergegeben werden. Wir übernehmen

keinerlei Haftung für die bereitgestellten Informationen, insbesondere nicht für deren Richtigkeit und Aktualität.

Rechtsgrundlagen

RECHTSGRUNDLAGEN

Geschlechtsbezogene Belästigung - § 7 GIBG

Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn:

- ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird,
- das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- für die betroffene Person unerwünscht ist, und
- eine negative (einschüchternde, feindselige oder demütigende) Arbeitsumwelt für diese Person schafft oder dies bezweckt bzw. wenn dadurch eine Karrierebehinderung bewirkt oder bezweckt wird.



Abgrenzung zu Mobbing?

RECHTSGRUNDLAGEN

Sexuelle Belästigung - § 7 GIBG

Eine 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
- dadurch eine negative (einschüchternde, feindselige oder demütigende) Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder eine Karrierebehinderung bewirkt oder zumindest bezweckt.



Sexuelle Belästigung stellt zudem einen Straftatbestand dar (§ 218 StGB)

RECHTSGRUNDLAGEN

Belästigung aus anderen Motiven - § 21 GIBG

Eine Belästigung aus anderen Motiven liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltenseise wegen

- der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gesetzt wird, welche
- die Würde einer Person verletzt oder dies bezweckt
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- dadurch eine negative (einschüchternde, feindselige oder demütigende) Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.



SONDERFALL: Belästigung von behinderten ArbeitnehmerInnen

Pflichten der ArbeitgeberIn

PFLICHTEN DER ARBEITGEBERIN

Handlungs- und Ermittlungspflichten I

ArbeitgeberInnen sind schon im Rahmen der Fürsorgepflicht für die Wahrung der persönlichen und sexuellen Integrität verpflichtet!

- Bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung unterliegen ArbeitgeberInnen einer sog. „Abhilfepflichtung“.
- Wusste bzw. hätte die ArbeitgeberIn wissen müssen, dass eine sexuelle Belästigung vorliegt, dann besteht eine Verpflichtung der ArbeitgeberIn sofortige Abhilfe zu schaffen.

PFLICHTEN DER ARBEITGEBERIN

Handlungs- und Ermittlungspflichten II

Voraussetzung für diese „Abhilfepflichtung“ ist die Kenntnis bzw. das Kennenmüssen der sexuellen Belästigung, dieses Tatbestandsmerkmal ist erfüllt, wenn

- die Betroffene Person das Verhalten einer der ArbeitgeberIn zurechenbaren Person gemeldet oder eine solche Meldung veranlasst hat
- **Schafft die ArbeitgeberIn trotz Kenntnis keine Abhilfe, wird die ArbeitgeberIn selbst nach dem GIBG schadenersatzpflichtig!**

PFLICHTEN DER ARBEITGEBERIN

Handlungs- und Ermittlungspflichten III

Damit eine angemessene Abhilfe geschaffen werden kann, müssen ArbeitgeberInnen den Sachverhalt ermitteln, dabei gilt es folgendes zu beachten:

- Schaffung von Vertrauen gegenüber der betroffenen Person,
- neutral bleiben & keine Ratschläge erteilen,
- Befragung der betroffenen Person und der beschuldigten Person,
- keine zu hohen Anforderungen an die Beweisbarkeit des Verhaltens stellen – nach der Rechtsprechung ist die Glaubhaftmachung ausreichend.

PFLICHTEN DER ARBEITGEBERIN

Handlungs- und Ermittlungspflichten IV

- Wahrung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen, insbesondere Vertraulichkeit bezüglich der Informationen hinsichtlich der Belästigung,
- ABER: Absolute Vertraulichkeit kann oft nicht gewahrt werden, da zumindest der beschuldigten Person, die Möglichkeit zur Rechtfertigung gegeben werden muss,
- betroffenen Personen nicht sofort mitteilen welche konkreten Handlungsmaßnahmen ergriffen werden, sondern nur informieren, dass ein internes Verfahren eingeleitet wird und sie über den Ausgang unterrichtet werden – ABER: betroffene Personen am Laufenden halten!

PFLICHTEN DER ARBEITGEBERIN

Handlungs- und Ermittlungspflichten V

Die konkreten Abhilfemaßnahmen müssen sich nach der Judikatur des OGH am „Verhältnismäßigkeitsprinzip“ orientieren – mögliche Maßnahmen sind:

- Gespräch oder Verwarnung.
- Versetzung,
- Kündigung oder
- Entlassung.

Dr. ANNA MERTINZ

Rechtsanwältin, Partnerin

RECHTSGEBIETE

Arbeitsrecht, Datenschutzrecht

SPEZIALISIERUNG

Arbeitsrecht, Datenschutz, Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, Vertragsrecht, allgemeines und internationales Zivil- und Zivilprozessrecht. Europarecht

AUSBILDUNG

Universität Wien (Mag. iur. 2005, Dr. iur 2008), Rechtsanwaltsprüfung (2009)

SPRACHEN

Deutsch, Englisch, Spanisch Französisch



+43 1 24 500-3131



Anna.mertinz@kwr.at

Mag. MAXIMILIAN DONATH

Rechtsanwaltsanwärter

RECHTSGEBIETE

Arbeits – und Datenschutzrecht

SPEZIALISIERUNG

Arbeitsrecht und Datenschutz

AUSBILDUNG

Universität Wien (Mag. iur. 2019)

SPRACHEN

Deutsch, Englisch, Französisch



+43 1 24 500-3131



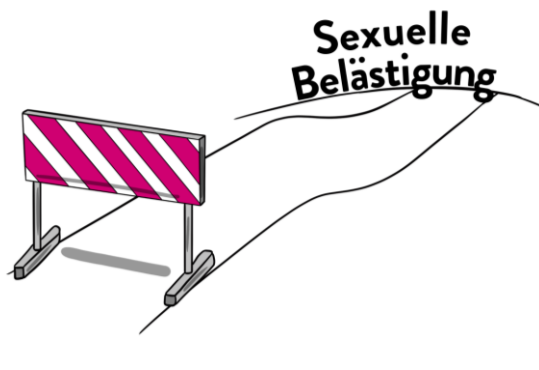
Maximilian.donath@kwr.at

Anforderungen an einen Prozess

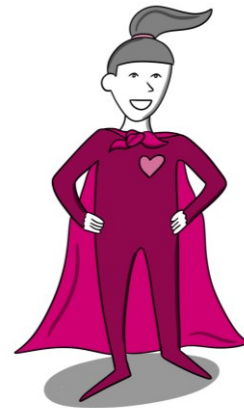
Mag.(FH) Peter Rieder

Prävention

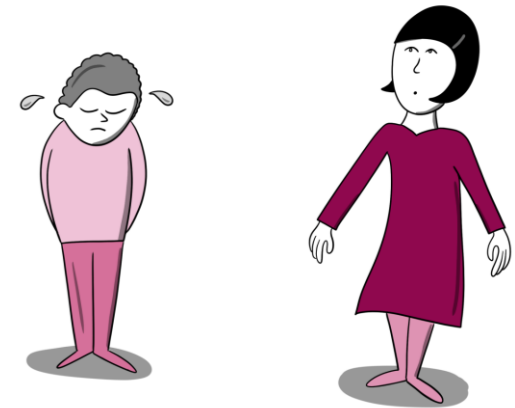
Um Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von vorne herein zu verhindern, sind folgende Schritte wesentlich:



Klares NEIN zu sexueller Belästigung und Diskriminierung



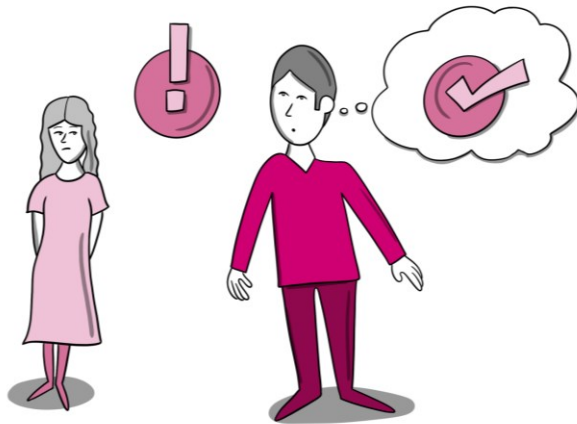
Seien Sie Vorbild



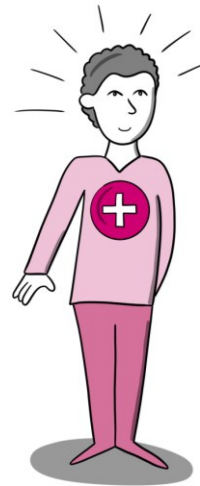
Sichern Sie Hilfe zu

Richtiges Reagieren als Führungskraft und Unternehmen

Erfahren Sie als Führungskraft bzw. Unternehmen von Fällen sexueller Belästigung, ist folgendes Verhalten wichtig:



Nehmen Sie alle Fälle ernst



Verbessern Sie die Situation für die betroffene Person



Wiederholung verhindern

Anforderungen an den Prozess

- Konsequente, lückenlose Aufklärung
- Schutz der betroffenen Person im Fokus
- Schutz der beschuldigten Person
- Möglichst „bias-freie“ Bearbeitung
- Klare, spürbare Konsequenzen
- Klares Bekenntnis der Leitung und Führungskräfte



Unternehmensbeispiel

#respectLimits – Austrian

Renate Dirnbeck



Grenzen setzen

GEGEN MOBBING, SEXUELLE BELÄSTIGUNG
UND DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

#RespectLimits

Renate Dirnbeck – HR & Legal

Unternehmensbeispiel

Generali

ANSPRECHPERSONEN



Johannes Krebs
Chief Compliance Officer

+43 1 534 01/11654

johannes.krebs@generali.com



Franziska Eder
HR/DEI-Beauftragte

+43 1 534 01/11269

franziska.eder@generali.com



Fragen & Austausch



Zeit für Ihre Fragen und Erfahrungen...



Bitte melden Sie sich im Chat.



Wir sammeln und beantworten Ihre Fragen.



Wir rufen Sie ggf. auf und geben Ihr Mikrofon frei.

Ausblick Online-Termine 2023



2. März 2023 Diversity Lunch Break „Messbarkeit von DiM“



20. April 2023 Diversity Breakfast „Rollenbilder, Care Arbeit und toxische Männlichkeit“



15. Juni 2023 Diversity Breakfast



19. Oktober 2023 Diversity Breakfast

Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank an unsere Partner:innen

