



AMT FÜR SOZIALE DIENSTE
FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN

FACHBEREICH CHANCENGLEICHHEIT

STOPP! Keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ratgeber für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer



Inhalt

3	Vorwort
4	Was ist sexuelle Belästigung?
5	Beispiele von sexueller Belästigung
6	Wer kann von sexueller Belästigung betroffen sein?
7	Wer belästigt?
8	Wirkungen und Folgen sexueller Belästigung
10	Wie sich betroffene Personen erfolgreich wehren können
13	Mögliche Schwierigkeiten
14	Rechtliche Möglichkeiten
20	Auskunfts- und Beratungsstellen
23	Quellen- und Literaturangaben

NEIN

zu sexueller Belästigung
am Arbeitsplatz



Diese Broschüre informiert Sie über die rechtlichen Bestimmungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie will das Bewusstsein für übergriffiges Verhalten schärfen und präventiv wirken: Betroffene sollen ermutigt werden, ihre Grenzen deutlich zu machen und sich zu wehren; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die um eine individuelle oder kollektive sexuelle Belästigung in ihrem Umfeld wissen, sollen bestärkt werden, mit einer klaren und konsequenten Reaktion auf Vorfälle dieser Art zu reagieren. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung von weiteren Übergriffen.

Die rechtlichen Voraussetzungen in Liechtenstein bieten Handlungsmöglichkeiten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind vor allem durch das Diskriminierungsverbot des Gleichstellungsgesetzes seit 1999 verpflichtet, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen. Bei Missachtung angemessener Massnahmen stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verschiedene Rechtsansprüche zu.

Schaan, im Januar 2023

Was ist sexuelle Belästigung?

Unter einer sexuellen Belästigung versteht man alle Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug oder betreffend die Geschlechtszugehörigkeit in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die eine Person als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfindet. Sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verletzt die Grund- und Menschenrechte. Sie stellt einen Angriff auf die Persönlichkeit und Würde eines Menschen dar, ist ein Ausdruck von Respektlosigkeit und ein krasser Vertrauensbruch:

- Sie ist vorsätzlich und zielgerichtet.
- Sie geschieht gegen den Willen der Betroffenen.
- Sie überschreitet gewünschte Grenzen eines anderen Menschen.
- Sie verursacht bei den Betroffenen Gefühle von Abwertung und Erniedrigung.
- Sie verstärkt die Macht der belästigenden Person.

Sexuelle Belästigung wird von verschiedenen Menschen unterschiedlich wahrgenommen. Auch die Reaktionen darauf sind dementsprechend verschieden.

Was sexuelle Belästigung nicht ist:

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Erotik zu tun. Sie lässt sich in der Regel von Betroffenen eindeutig von einem kollegial-freundschaftlichen Verhältnis oder von einem Flirt unterscheiden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Flirt und keine Beziehung in gegenseitigem Einverständnis.

Beispiele von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung kann von einzelnen Personen oder auch von einer Gruppe ausgehen. Sie kann mit Worten, Gesten oder Taten erfolgen. Zum Beispiel durch

- Anstarren und aufdringliche Blicke;
- anzügliche Bemerkungen, Sprüche und Witze mit sexuellem Bezug;
- Telefonanrufe, E-Mails oder Social-Media-Nachrichten mit sexuellen Anspielungen;
- anzügliche Gesten;
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornografischem Material;
- unerwünschte Einladungen mit eindeutig sexueller Absicht;
- scheinbar zufällige Körperberührungen;
- unerwünschte Körperkontakte;
- Verfolgung einer Person innerhalb und ausserhalb des Betriebes;
- Annäherungsversuche mit dem Versprechen beruflicher Vorteile oder dem Androhen beruflicher Nachteile;
- Erzwingung sexueller Beziehungen;
- sexuelle und körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung.



Sexuelle Belästigung ist immer ein unerwünschtes Verhalten, das von den Betroffenen abgelehnt wird.

Wer kann von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sein?

Grundsätzlich kann es alle berufstätigen Personen betreffen, unabhängig von Zivilstand, Aussehen, Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Ausbildung oder beruflicher Stellung.

Besonders gefährdet sind jedoch Personen in Arbeitsverhältnissen mit hohem Abhängigkeitsgrad, wie z. B. Personen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen, Auszubildende oder Praktikantinnen und Praktikanten.

9 Prozent

Eine in Deutschland im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Juni 2018 bis Mai 2019 durchgeführte Studie zeigt auf, dass mit gut 9 Prozent der Befragten etwa jede elfte erwerbstätige Person im Zeitraum der letzten drei Jahre von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen war; Frauen waren mit einem Anteil von rund 13 Prozent signifikant häufiger betroffen als Männer mit einem Anteil von rund 5 Prozent.

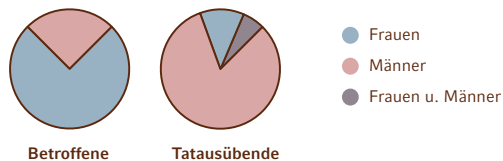


Wer belästigt?

Belästigungen gehen vorwiegend von Kollegen und Kolleginnen, von der Kundschaft und von Vorgesetzten aus. Meistens haben die belästigenden Personen beruflich oder privat eine gesicherte Position inne. Mit den Angriffen demonstrieren sie Macht und beeinträchtigen gleichzeitig das Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl der Betroffenen.

Gemäss früheren Studien werden Frauen zu drei Vierteln von Männern belästigt, aber auch von Gruppen von Männern oder von gemischten Gruppen, sehr selten von Frauen. Männer erleben belästigende Situationen zu rund der Hälfte von Männern, einzeln oder in Gruppen, und zu je einem Viertel von gemischten Gruppen und von Frauen.

Die erwähnte in Deutschland von Juni 2018 bis Mai 2019 durchgeführte Studie belegt, dass von allen Betroffenen gut drei Viertel Frauen und ein Viertel Männer waren. 82 Prozent der Betroffenen gaben an, Tatausübende seien ausschliesslich oder überwiegend Männer gewesen; weitere 12 Prozent nannten ausschliesslich oder überwiegend Frauen und 6 Prozent gleichermassen Frauen wie Männer.



Wirkungen und Folgen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung verletzt die Persönlichkeit seelisch wie auch körperlich. Untersuchungen zeigen, dass häufig u.a. folgende Reaktionen hervorgerufen werden:

- Psychische Störungen wie Konzentrationsmangel, Depressionen, Schlaflosigkeit
- Psychosomatische Folgen wie Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Magen- und Darmbeschwerden, Allergien
- Hilflosigkeit, Angst, Ekel, Wut, Scham- und Schuldgefühle

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vergiftet das Arbeitsklima; die Betroffenen werden eingeschüchtert und verunsichert. Oft wird den Betroffenen die Schuld zugewiesen: provokante Kleidung, provokantes Verhalten; Belästigung sei Einbildung respektive als Spass zu verstehen. Dadurch wird die Verantwortung auf das Opfer abgeschoben. Durch Schuldzuweisungen können sich die Betroffenen tatsächlich schuldig fühlen. Sie fühlen sich gedemütigt, ausgeliefert und hilflos.





Sexuelle Belästigung kann dazu führen, dass

- die Freude an der Arbeit verloren geht;
- Misstrauen gegenüber Kolleginnen und Kollegen entsteht;
- Konzentration und Leistungsfähigkeit abnehmen;
- berufliche Chancen nicht genutzt werden;
- das Privatleben beeinträchtigt wird.

Zum Teil können die psychischen und gesundheitlichen Probleme ein solches Ausmass annehmen, dass die Betroffenen nicht mehr arbeitsfähig sind. Entspricht die Arbeitsleistung nicht mehr den Anforderungen, droht die Kündigung. Oft geht die Kündigung auch von den Betroffenen aus. Sie sehen darin unter Umständen die einzige Möglichkeit, der belastenden Situation zu entgehen.



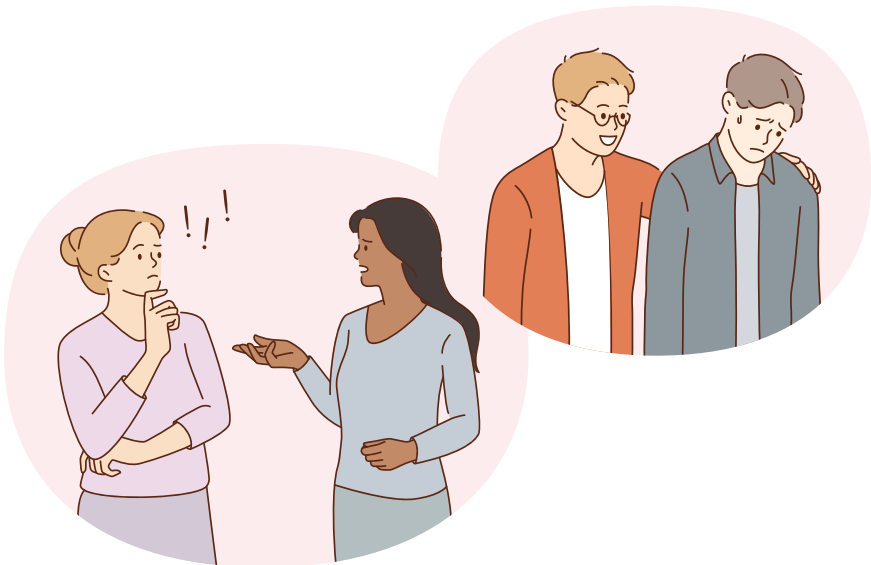
Wie sich betroffene Personen erfolgreich wehren können

Es gibt defensive Formen des Sich-Wehrens wie z.B. Annäherungsversuche ignorieren oder der belästigenden Person aus dem Weg gehen. Besser ist es jedoch, diese Person direkt zu stoppen. Es gibt dafür verschiedene Verhaltensweisen, wählen Sie diejenige, die für Sie und für die jeweilige Situation am besten passt:

- Nehmen Sie die eigenen Gefühle und Wahrnehmungen ernst.
- Suchen Sie die Schuld nicht bei sich selbst.
- Reagieren Sie sofort und bestimmt. Die Person, die Sie belästigt, muss klar erkennen, dass dieses Verhalten nicht toleriert wird.
- Sollte aus Verwirrung keine spontane Reaktion möglich sein, stellen Sie die Person im Nachhinein zur Rede.
- Melden Sie Vorfälle an die zuständige Stelle oder an Ihre Vorgesetzten.
- Wenden Sie sich an eine Ihnen vertraute Person, suchen Sie Verbündete, die dasselbe erleben oder erlebt haben, denn eine gemeinsame Beschwerde stärkt und ist zielführender.
- Lassen Sie sich von einer kompetenten Stelle beraten.
- Fordern Sie die belästigende Person schriftlich auf, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen.
- Schreiben Sie einen eingeschriebenen Brief an die Direktion respektive Geschäftsleitung und verlangen Sie, dass interveniert wird.
- Falls Ihnen aufgrund Ihrer Interventionen gekündigt wird, senden Sie der Direktion respektive Geschäftsleitung einen eingeschriebenen Brief. Betonen Sie, dass Sie die Kündigung als missbräuchlich betrachten und nicht akzeptieren. Fordern Sie die Rücknahme der Kündigung und Massnahmen gegen die belästigende Person.

Personen, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden, sind oft auf die Mithilfe von Mitarbeitenden angewiesen. Falls Sie feststellen, dass eine Kollegin oder ein Kollege belästigt wird, kann Folgendes hilfreich sein:

- Unterstützen Sie die betroffene Person, damit sie sich aktiv wehrt.
- Unterstützen Sie die betroffene Person beispielsweise durch Aussagen wie «Lassen Sie das!» oder «Sehen Sie nicht, dass sie das nicht will!».
- Stellen Sie sich als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung, denn Ihre Aussagen können die betroffene Person sehr gut unterstützen.
- Kontaktieren Sie die Personalkommission respektive die Arbeitnehmervvertretung im Betrieb. Diese können betroffene Personen unterstützen und den Übergriffen geeignete Massnahmen entgegensetzen.



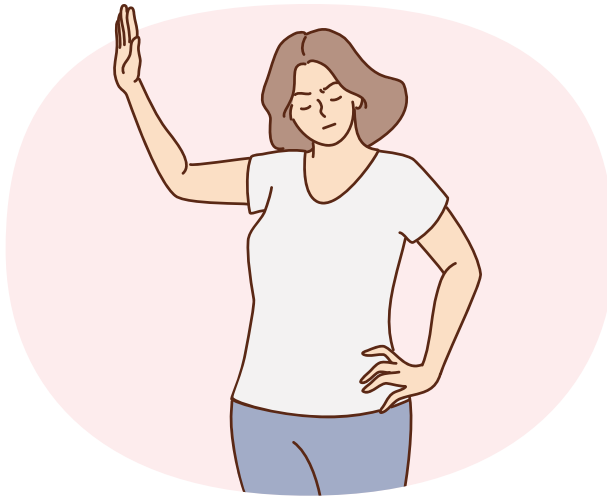
Manchmal kommt es vor, dass Sie trotz der oben empfohlenen Massnahmen weiterhin sexuell belästigt werden. Eine Beschwerde, die an betriebsinterne Instanzen gerichtet ist, kann zum Erfolg führen. Um sich darauf vorzubereiten, sind die nächsten zwei Punkte zu beachten:

- Führen Sie ein «Tagebuch». Notieren Sie alle Vorfälle (belästigende Person, Datum, Zeit, Ort, Worte, Gesten, Art der Übergriffe, Zeuginnen und Zeugen) und sichern Sie Beweise (Textnachrichten, Screenshots etc.).
- Sichern Sie sich die Aussagen der Zeuginnen und Zeugen. Die Aussagebereitschaft sinkt oft, je näher eine Konfrontation rückt.

Die letzte Konsequenz: Rechtliche Schritte gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin und allenfalls eine Strafanzeige gegen die belästigende Person (siehe dazu *Rechtliche Möglichkeiten* ab Seite 14).

Wichtig

Männer und Frauen, die mit einer klaren und bestimmten Haltung in öffentlichen Situationen auf sexuelle Belästigungen reagieren, leisten einen sehr wichtigen Beitrag zur Vermeidung kollektiver und persönlicher sexueller Belästigung.



Wenn Sie sich gegen sexuelle Belästigungen wehren, kann es sein, dass Sie nicht immer mit Unterstützung rechnen können. Es kann Reaktionen geben, die das Ganze verharmlosen, Ihnen eine Schuld zuweisen oder Sie als humorlos, prüde oder verklemmt hinstellen. Es kann sogar zu Einschüchterungen, Drohungen, Schikanen oder Anfeindungen kommen.

Trotzdem

**Es ist wichtig, sich vehement zu wehren.
Das Gleichstellungsgesetz bietet Ihnen
eine sehr gute rechtliche Unterstützung.**

Rechtliche Möglichkeiten

- **Das Arbeitsgesetz (Art. 6) und das Arbeitsvertragsrecht (§ 1173a Art. 27 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, ABGB)** verpflichten den Arbeitgeber und die Arbeitgeberin, Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu treffen. Diese Massnahmen betreffen namentlich den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Entsprechende Bestimmungen zum Schutz der Persönlichkeit und zur Chancengleichheit sind in mehreren Gesamtarbeitsverträgen (Gewerbe und Industrie) wie auch im Staatspersonalgesetz enthalten.

- Im **Gleichstellungsgesetz (GLG)** wird definiert, wann eine sexuelle Belästigung vorliegt. In Art. 1a Bst. d wird sexuelle Belästigung wie folgt definiert:

Jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äussert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dulden, verhalten sich diskriminierend. Das Gesetz verpflichtet einerseits Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, solches Verhalten zu verhindern und für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen, und es verleiht andererseits den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern daraus abgeleitete Rechte.

Sie können nach Art.5 GLG folgende Rechtsansprüche geltend machen:

Es kann verlangt werden, eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen, eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen und/oder eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt. Vorbehalten bleiben nach Art. 5 Abs. 2 GLG Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche. Nach Art. 7c Abs. 2 kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zudem auf Zahlung einer Entschädigung eingeklagt werden, wenn keine Massnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung getroffen wurden. Die Entschädigung ist nach Art. 7c Abs. 3 nach Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt mindestens 5000 Franken. Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in einer Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person anstelle der Ansprüche nach Art. 5 Abs. 1 GLG lediglich Anspruch auf eine Entschädigung (Art. 7c Abs. 1 GLG).



Organisationen wie die *infra* (Informations- und Beratungsstelle für Frauen) oder der LANV (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband) können nach Art. 7 GLG eine Feststellungsklage führen oder im Namen der beschwerten Person einen Rechtsstreit anstrengen oder sich an einem durch die beschwerte Person eingeleiteten Verfahren, entweder in deren Namen oder zu deren Unterstützung, beteiligen. Sie müssen jedoch zuvor der betroffenen Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber Gelegenheit geben, Stellung zu nehmen. Mithilfe dieser Klage der Organisationen (Verbandsklage) kann lediglich festgestellt werden, dass eine Benachteiligung vorliegt. Es kann damit keine Leistung an die von der Benachteiligung Betroffenen erwirkt werden. Die Betroffenen können unter Berufung auf das ergangene Feststellungsurteil ihr Recht einklagen, müssen aber selbst aktiv werden. Das Feststellungsurteil bietet aber eine gute Ausgangslage, um eine Individualklage zu führen.

Für *privatrechtliche Arbeitsverhältnisse* ist vor Erhebung einer gerichtlichen Klage das Anrufen einer Schlichtungsstelle obligatorisch (Art. 11 GLG). Kommt es hingegen innerhalb eines *öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses* zu einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, kann die betroffene Person direkt bei der zuständigen Behörde eine Verfügung verlangen, die sich über ihre Ansprüche nach Art. 5, 7b und 7c ausspricht (Art. 13 GLG). Gegen die Verfügung kann Beschwerde an die nächsthöhere Instanz erhoben werden (Art. 15 GLG).



Verbot von Vergeltungsmassnahmen sowie Zeugen- und Zeuginnenschutz: Wenn Sie eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung einreichen, dürfen Sie nach Art. 7a GLG im Betrieb nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmende, die als Zeuginnen bzw. Zeugen oder Auskunftspersonen eine solche Beschwerde unterstützen.

Gleichstellungsgesetz schützt vor Kündigung

Kündigungsschutz bei einer Racheündigung: Wenn Sie sich im Betrieb gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen, unterstehen Sie dem Kündigungsschutz des Gleichstellungsgesetzes (Art. 10 GLG). Ein Beispiel: Sie deponieren an einer internen, zuständigen Stelle eine formelle Beschwerde. Sie tun dies entweder schriftlich oder nehmen eine Person mit, die Ihre Angaben bezeugen kann, oder Sie stellen sicher, dass Ihre Beschwerde protokolliert wird. Ab diesem Zeitpunkt gilt für Sie der Kündigungsschutz. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts folgt. Wenn Sie vor Ablauf der Kündigungsfrist bei Gericht Einspruch erheben, dann schützt Sie das Gleichstellungsgesetz vor Rachekündigungen für die gesamte Dauer des Verfahrens.

Das Gericht kann Ihre provisorische Wiedereinstellung für die Dauer des Verfahrens anordnen. Sie können aber auch während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach § 1173a Art. 47 ABGB geltend machen.

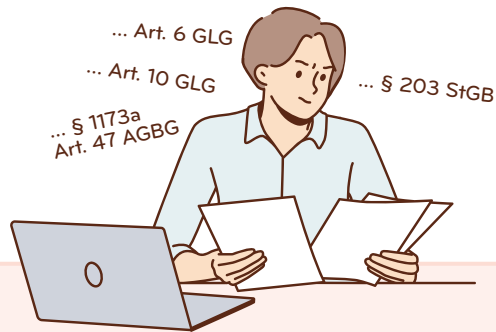
Da Gerichts- und Vertretungskosten anfallen, sollte Näheres dazu vor Beauftragung einer Anwältin oder eines Anwalts abgeklärt werden. Es besteht die Möglichkeit, dass die Vertretungskosten von der eigenen Rechtsschutzversicherung übernommen werden müssen. Zudem können einkommensschwache Personen Verfahrenshilfe beantragen. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos.

- Im liechtensteinischen Strafgesetzbuch (StGB) wird sexuelle Belästigung durch § 203 StGB mit Strafe bedroht:

Wer unmittelbar oder mittelbar mit Hilfe von Informations- oder Kommunikationstechnologien vor einer anderen Person, die dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch berechtigtes Ärgernis erregt oder wer eine Person tätlich oder unmittelbar oder mittelbar mit Hilfe von Informations- oder Kommunikationstechnologien in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, ist auf Antrag mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.



Es hängt immer von Ihrer persönlichen Belastbarkeit und Risikobereitschaft ab, in welcher Form Sie von Ihren Rechten Gebrauch machen wollen. Rechtliche Schritte gegen Belästigungen sind jedoch möglich. Erfolgreich geführte Prozesse in der Schweiz und anderen Ländern bestätigen dies.



Wichtig

Gemäss Art. 6 GLG gilt für die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz die Beweislast erleichterung. Dies heisst: Die klagende Person legt dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle glaubhaft dar, dass eine sexuelle Belästigung vorliegt. Aufgrund der glaubhaften Schilderung der klagenden Person geht der Richter bzw. die Richterin mit überwiegender Wahrscheinlichkeit von einer sexuellen Belästigung aus. Gegenüber der Beweiserbringung ist das Beweismass herabgesetzt.

Liechtensteinische Rechtsgrundlagen:

- Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), LGBl. 1967 Nr. 6
- Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), LGBl. 2011 Nr. 96
- Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch vom 1. Juni 1811 (ABGB), LGBl. 1003 Nr.1
- Strafgesetzbuch (StGB) vom 24. Juni 1987, LGBl. 1988 Nr. 37

Auskunfts- und Beratungsstellen

Amt für Soziale Dienste, Fachbereich Chancengleichheit

Der Fachbereich Chancengleichheit vermittelt Ihnen kompetente Beratung und Unterstützung.

Tel. +423 236 60 60

info.cg@llv.li

www.asd.llv.li

Informations- und Beratungsstelle für Frauen (infra)

Die infra unterstützt und berät Frauen und bietet Rechtsberatungen sowie Beratungen für Migrantinnen in der Muttersprache an. Sie kann betroffene Personen bei einem Verfahren unterstützen.

Tel. +423 232 08 80

info@infra.li

www.infra.li

Helpchat

Der psychologische Hilfsdienst Helpchat ist eine Onlineplattform, auf der Sie Ihre Sorgen und Probleme vertraulich besprechen können.

www.helpchat.li

Landespolizei des Fürstentums Liechtenstein

Die Landespolizei ist rund um die Uhr für Sie im Dienst.

Polizeinotruf 117

Tel. +423 236 71 11

info@landespolizei.li

www.landesspolizei.li

Opferhilfestelle Liechtenstein

Die Opferhilfestelle bietet kostenlose Beratung und Unterstützung für Personen, welche durch eine in Liechtenstein begangene Straftat in ihrer körperlichen, sexuellen und/oder psychischen Integrität unmittelbar beeinträchtigt wurden, unabhängig davon, ob eine Strafanzeige erfolgt ist.

Tel. +423 236 76 96

info.ohs@llv.li

www.ohs.llv.li

Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

Der LANV vertritt und fördert die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und kämpft gegen jede Form von Diskriminierung. Für Mitglieder sind die Dienstleistungen des LANV kostenlos. Der LANV kann betroffene Personen bei einem Verfahren unterstützen.

Tel. +423 399 38 38

info@lanv.li

www.lanv.li

Mobbingberatungsstelle Liechtenstein

Die Mobbingberatungsstelle Liechtenstein bietet Betroffenen und Angehörigen professionelle Beratung und lösungsorientierte Begleitung an. Die individuellen Angebote richten sich an Arbeitnehmende und Arbeitgebende.

Tel. +423 230 34 34

info@mobbingberatungsstelle.li

www.mobbingberatungsstelle.li

Verein für Menschenrechte (VMR)

Der Verein für Menschenrechte steht Ihnen sowohl für Beschwerden als auch für Auskünfte zu den Menschenrechten zur Verfügung und kann Sie bei einem Gerichts- und Verwaltungsverfahren unterstützen.

Tel. +423 230 22 40

info@vmr.li

www.menschenrechte.li

Verein für Männerfragen

Der Verein für Männerfragen bietet vertrauliche Beratungen an. Er bezweckt die Bewusstseinsbildung für die verschiedenen Facetten des Mann-Seins im Rahmen der gesellschaftlichen Veränderungen.

Tel. +423 794 94 00

info@maennerfragen.li

www.maennerfragen.li



Quellen- und Literaturangaben

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Bern, 2007. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Bern, 2007. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Dr. Monika Schröttle, Ksenia Meshkova, Clara Lehmann:

Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz –

Lösungsstrategien und Massnahmen zur Intervention,

Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
Deutschland 2019

Impressum

Amt für Soziale Dienste, Fachbereich Chancengleichheit

4. überarbeitete Auflage 2023

**Amt für Soziale Dienste
Fachbereich Chancengleichheit**

Postplatz 2
Postfach 63
9494 Schaan

T +423 236 60 60
info.cg@llv.li

www.asd.llv.li
www.llv.li