



# SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM BETRIEB

Ratgeber für Betriebsräte/-innen

Stand: November 2018

[ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)

**AK**  
Oberösterreich



**Dr. Josef Moser, MBA**  
AK-Direktor

**Dr. Johann Kalliauer**  
AK-Präsident

## **SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST EIN GEWALTAKT – UND KEIN KAVALIERSDELIKT!**

Ein anzüglicher Kommentar, bohrende Blicke, eine unerwünschte Berührung oder noch Schlimmeres: Häufig erleben Frauen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, die sich niemand gefallen lassen muss.

Die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung in der Arbeit sind in Österreich im Gleichbehandlungsgesetz geregelt – und die häufigste davon ist sexuelle Belästigung. Aus zahlreichen Beratungsgesprächen in der Arbeiterkammer wissen wir, dass es den Betroffenen oft sehr schwer fällt, sich mit ihrem Problem jemandem anzuvertrauen. Viele trauen sich erst gar nicht, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Als Betriebsrätin/Betriebsrat kommt Ihnen beim Thema sexuelle Belästigung eine tragende Rolle zu: Sie können dabei helfen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen, sie von vornherein einzudämmen und Hilfe für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Betrieb anbieten.

Die vorliegende Broschüre gibt Ihnen einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen zum Thema sowie praktische Tipps, wie Sie als Betriebsrat damit in Ihrem Betrieb umgehen und Betroffenen unterstützend zur Seite stehen können.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Josef Moser'.

Dr. Josef Moser, MBA  
AK-Direktor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Johann Kalliauer'.

Dr. Johann Kalliauer  
AK-Präsident



## INHALT

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gesetzliche Grundlagen                                                                                   | 4  |
| Wann liegt sexuelle Belästigung vor?                                                                     | 4  |
| Wo und wann greift der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes?                                             | 5  |
| Erscheinungsformen sexueller Belästigung im beruflichen Alltag                                           | 6  |
| Wer kann Belästiger/Belästigerin sein?                                                                   | 7  |
| Pflichten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers                                                        | 8  |
| Rechtsfolgen einer sexuellen Belästigung                                                                 | 9  |
| Was heißt Glaubhaftmachung?                                                                              | 9  |
| Vorwürfe, mit denen Betroffene rechnen müssen                                                            | 10 |
| Inhalte des Benachteiligungsverbots                                                                      | 11 |
| Unterstützung durch den Betriebsrat beim Benachteiligungsverbot                                          | 11 |
| Auswirkungen von (sexueller) Belästigung auf Gesundheit und Arbeit                                       | 12 |
| Ein optimales Umfeld für ein Beratungsgespräch beim Betriebsrat                                          | 12 |
| Was soll beim Beratungsgespräch vom Betriebsrat erhoben werden?                                          | 14 |
| Welche Hilfestellung kann der Betriebsrat Betroffenen anbieten?                                          | 14 |
| Definiton und Bedeutung des Antragsrechts des Betriebsrates<br>bei der Gleichbehandlungskommission (GBK) | 15 |
| Exkurs: Hintergrundinformationen zur GBK                                                                 | 16 |
| Betriebliche Präventionsmöglichkeiten                                                                    | 17 |
| Wo bekommen Betriebsräte/-innen Beratung und Unterstützung?                                              | 18 |
| Wo bekommen Betroffene Beratung und Unterstützung?                                                       | 19 |
| Notwendige Verbesserungen – Die Forderungen der Arbeiterkammer OÖ                                        | 20 |
| Impressum                                                                                                | 20 |

## GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) ausdrücklich untersagt. Mehr als die Hälfte der Beratungen, die in der Arbeiterkammer OÖ zum Thema Geschlechterdiskriminierung durchgeführt werden, betreffen Fälle sexueller

Belästigung. Sowohl Frauen als auch Männer sind vom Schutzbereich des GIBG umfasst – betroffen sind aber im überwiegenden Ausmaß Frauen. Sexuelle Belästigung kann sowohl zwischen Frauen und Männern als auch zwischen Personen desselben Geschlechts stattfinden.

### ➔ WICHTIGER HINWEIS

Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Für Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete gibt es eigene Regelungen. Weiterführende Informationen dazu bekommen Sie bei der dafür zuständigen Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) bzw. bei youunion \_ Die Daseinsgewerkschaft.

## WANN LIEGT SEXUELLE BELÄSTIGUNG VOR?

Eine sexuelle Belästigung liegt gemäß § 6 Abs. 2 GIBG dann vor, wenn vom Belästiger/von der Belästigerin ein Verhalten gesetzt wird, das der sexuellen Sphäre zugehörig ist und

- ▶ die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- ▶ für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- ▶ eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
- ▶ bei dem die Zurückweisung oder Duldung eines derartigen Verhaltens dienstliche Auswirkungen (z.B. bei der Entlohnung, Weiterbeschäftigung oder Beförderung) für die betroffene Person hat.

Selten geht es bei sexueller Belästigung um einen Annäherungsversuch oder die Befriedigung der Sexualität des Belästigers/der Belästigerin. Die sexuelle Belästigung wird vielmehr eingesetzt, um Macht zu demonstrieren, das Gegenüber herabzuwürdigen, klein zu halten und auf seinen Platz zu verweisen.

### ➔ WICHTIGER HINWEIS

Welche Gründe auch immer für das Tun des Belästigers/der Belästigerin ausschlaggebend waren ist egal. Für den Sachverhalt ist es irrelevant, ob der Belästiger/die Belästigerin sexuell belästigen will/wollte oder nicht. Ausschlaggebend ist immer das subjektive Empfinden der betroffenen Person.



## Richtungweisendes OGH-Urteil:

2017 stellte der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung 9 ObA 38/17d, vom 20. April 2017, zudem klar, „*dass die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 Z 1 GIBG ist.*“

**Das bedeutet in anderen Worten, dass die belästigte Person grundsätzlich keinerlei Abwehrhaltung zeigen muss.**

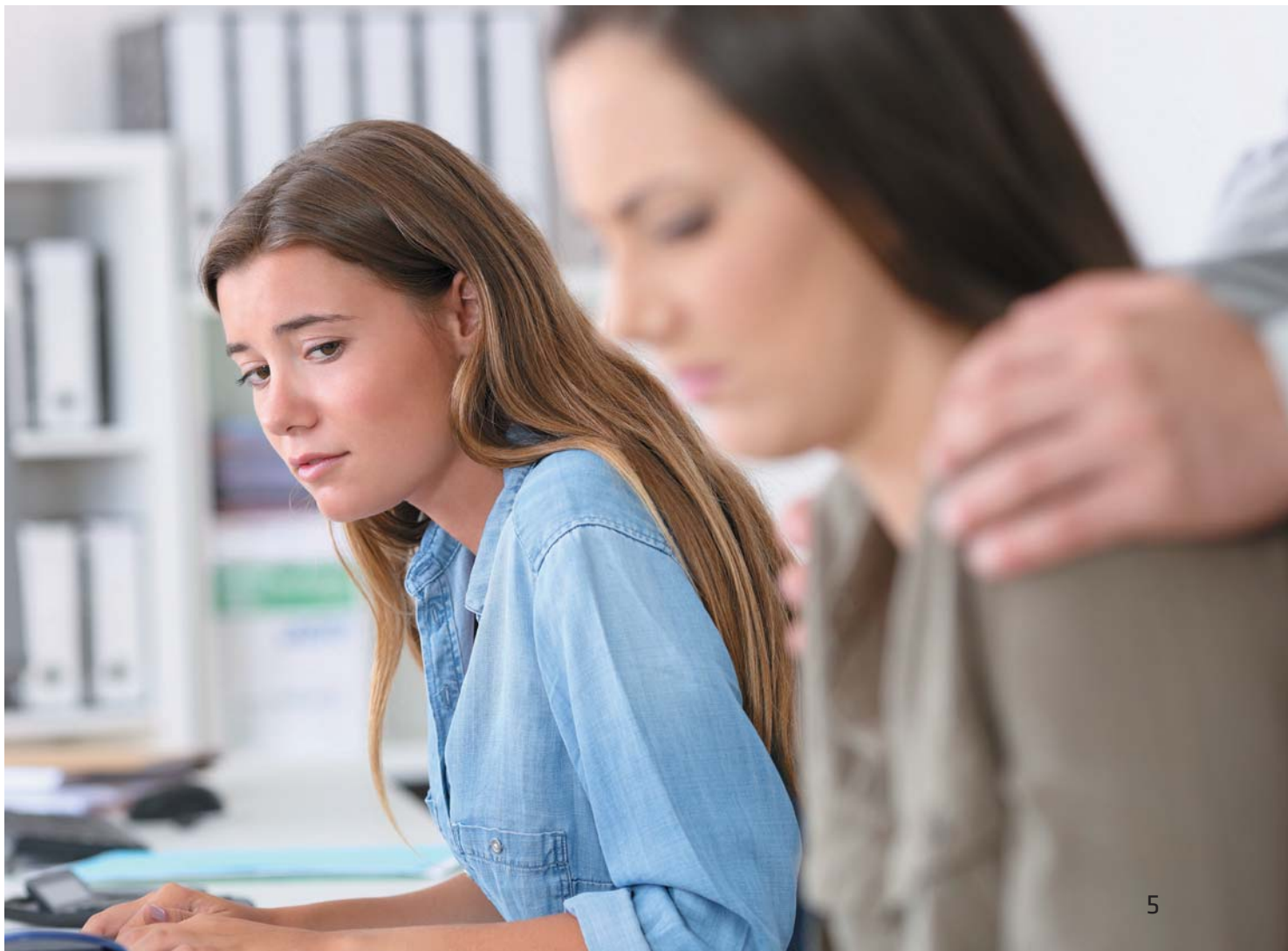
Aus dem Beratungsalltag der gesetzlichen Interessenvertretung weiß die AK aber, dass Betroffene in der Regel sehr wohl Zeichen setzen und eine Ablehnung – mitunter ohne große Worte und Lautstärke – signalisieren.

Beispiele dafür sind unter anderem das Verdrehen der Augen, einen Schritt zurück- bzw. aus der Situation heraustreten und/oder den Ort verlassen, die Arme verschränken, die Mundwinkel verziehen, den Kopf schütteln bzw. wegdrehen, etc.

## WO UND WANN GREIFT DER SCHUTZ DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES?

Es ist ein Irrtum zu glauben, dass der Schutz vor (sexueller) Belästigung nur auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort beschränkt ist. Dem ist nicht so! Der Schutz erstreckt sich unter anderem auch auf Dienstreisen,

Arbeitswege, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Pausen, auf Belästigungen durch Anrufe, E-Mails und SMS nach Dienstschluss, etc.



# ERSCHEINUNGSFORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG IM BERUFLICHEN ALLTAG

Die Beratungsfälle der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigen eine breite Palette an Erscheinungsformen sexueller Belästigung.

## Verbale Belästigung

- ▶ Erzählen anzüglicher Witze
- ▶ abwertende Namensgebungen wie beispielsweise „Schätzchen“, „Mäuschen“
- ▶ anzügliche Bemerkungen und Fragen über die Figur, die auch im Zusammenhang mit der getragenen Kleidung stehen können. Mitunter sind diese Bemerkungen und/oder Fragen auch als „Komplimente“ getarnt.
- ▶ Bemerkungen und/oder Fragen zum eigenen Intimleben aber auch zum Intimleben anderer Personen
- ▶ unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- ▶ Garantieren von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- ▶ Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Abweisung

## Beispiele für verbale Belästigungen

„Er ist voll, magst vielleicht helfen?“  
(mit Hinweis auf seinen Penis!)

„Oben ohne würde dir besser stehen!“

„Willst schauen, was ich unten für eine Frisur hab?“

„Was muss ich auf den Tisch legen, damit ich mal ran darf?“

„Du bist bestimmt versaut im Bett.“

„Ist deine Muschi rasiert?“

„Ich schieb dir meinen Schwanz bis zu den Mandeln!“

Quelle: Beispiele aus Schilderungen von Betroffenen in der Beratung der Arbeiterkammer Oberösterreich

## Nonverbale Belästigung

- ▶ Aufstellen, Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz z.B. Pin-up Kalender oder das Verwenden solcher Bilder am Computer, etwa als Bildschirmschoner
- ▶ Zeigen und/oder Verteilen von pornographischen Utensilien, Darstellungen oder Filmen
- ▶ unerwünschte Geschenke mit eindeutigem Inhalt
- ▶ Versenden von Briefen, E-Mails und/oder SMS mit sexuellem Inhalt oder Anhängen
- ▶ Starren auf die Brust, in den Ausschnitt, auf das Gesäß, aber auch musternde Blicke
- ▶ laszive/schlüpfrige Gesten und/oder Hinterherpfeifen
- ▶ Zurschaustellung von Genitalien

## Körperliche Übergriffe

- ▶ „zufällige“ Körperberührungen wie beispielsweise auf das Knie greifen, über das Gesäß streifen, die Brust berühren, den Nacken massieren, die Hand streicheln, bei den Schultern oder der Hüfte nehmen, usw.
- ▶ erzwungene Umarmungen und/oder aufgezwungene Küsse
- ▶ sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung

### → WICHTIGER HINWEIS

Ein einziger anzüglicher Witz oder eine unerwünschte Einladung zu einem Essen ist noch nicht als sexuelle Belästigung zu sehen. Häufig werden diese Verhaltensweisen aber über einen längeren Zeitraum gesetzt, sodass mehrere „kleine“ Vorfälle durchaus auch als sexuelle Belästigung gewertet werden können. Kommt es jedoch zu einem massiven Übergriff, kann schon eine einzige Handlung genügen (z.B. das Berühren des Gesäßes und/oder der Brust), um von einer sexuellen Belästigung sprechen zu können.

## WER KANN BELÄSTIGER/BELÄSTIGERIN SEIN?

Häufig handelt es sich bei den Belästigern/-innen um Arbeitgeber/-innen oder Vorgesetzte – also um Personen, die die berufliche Karriere der belästigten Person entscheidend beeinflussen können. Belästiger/-innen können neben Arbeitgebern/-innen auch „Dritte“, wie z.B. Arbeitskollegen/-innen, Lieferanten/-innen oder Kunden/-innen sein.

### → WICHTIGER HINWEIS

Die Belästiger/-innen müssen nicht unbedingt firmenzugehörig sein, es kann sich auch um betriebsfremde Personen handeln – z.B. um einen Getränkeliieferant, der Getränke in ein Lokal liefert oder einen Wäschereifahrer, der die gereinigte Wäsche in ein Hotel liefert.



Aus der Beratungserfahrung weiß die AK: Sobald Betroffene Vorfälle sexueller Belästigung im Betrieb melden, laufen sie leider immer wieder Gefahr, ihren Job zu verlieren.



## **PFLICHTEN DER ARBEITGEBERIN BZW. DES ARBEITGEBERS**

Arbeitgeber/-innen sind, sobald sie von einer Belästigung Kenntnis erlangen, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, angemessene Abhilfemaßnahmen

zu setzen. Dazu zählen unter anderem die Verwarnung, die Versetzung, die Kündigung/Entlassung.

**Wichtig ist, dass die gesetzte Maßnahme im Verhältnis zur erfolgten Belästigung steht. Angemessen bedeutet, dass die belästigte Person vor weiteren Belästigungen geschützt wird. Schreiten Arbeitgeber/-innen nicht ein, werden auch sie schadenersatzpflichtig.**

Im Rahmen der Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin unter anderem das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der Arbeitnehmer/-innen zu schützen. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin muss Sorge tragen, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung, die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer/-innen nicht gefährdet werden.

### **➔ WICHTIGER HINWEIS**

Die Fürsorgepflicht trifft die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber bereits dann, wenn die Belästigung einer Person gemeldet wird, die ihr/ihm direkt zurechenbar ist und/oder wenn eine solche Person selbst belästigt (zum Beispiel Abteilungsleiter/-innen, die ebenso eine Fürsorgepflicht trifft).



# RECHTSFOLGEN EINER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG

In einem ersten Schritt sind Belästiger/-innen verpflichtet, ihr Verhalten sofort einzustellen. Als weitere Konsequenz sieht das GIBG die Zahlung eines Scha-

denersatzes vor. Aktuell liegt der Betrag für den Mindestschadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung laut dem GIBG bei 1000 Euro netto.

**Um dem gesetzlichen Auftrag einer abschreckenden Wirkung durch Zahlung entsprechend hoher Schadenersatzbeträge gerecht zu werden, fordert die Arbeiterkammer Oberösterreich eine empfindliche Erhöhung des Mindestschadenersatzes bei allen im GIBG geregelten Belästigungsformen.**



## WICHTIGER HINWEIS

Sollten Arbeitgeber/-innen es im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe zu schaffen, werden auch diese schadenersatzpflichtig (siehe dazu auch Pflichten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers Seite 8).

Der Schadenersatzbetrag ist der Höhe nach nicht begrenzt. Die Höhe der Schadenersatzbeträge variiert unter anderem je nach Dauer, Art und Intensität der Belästigungshandlungen. Auch das Alter der Betroffenen (z.B. wenn es sich um Minderjährige handelt) oder das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Belästiger/-in und der belästigten Person können bei der Festsetzung der Höhe eine Rolle spielen.

**Der Schadenersatzanspruch ist binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.**

## WAS HEISST GLAUBHAFTMACHUNG?

Sexuelle Belästigung findet in den meisten Fällen nicht im Beisein Dritter statt, sondern meist nur zwischen der Belästigerin/dem Belästiger und der belästigten Person. Deshalb gibt es in den allerwenigsten Fällen Zeugen/-innen und nur sehr selten Beweismittel wie beispielsweise Chat-Nachrichten, E-Mails und/oder Bilder. Aus diesem Grund gibt es für die belästigte Person auch die sogenannte Beweislastleichterung. Das heißt in anderen Worten, dass die/der Betroffene die sexuelle Belästigung nur glaubhaft machen muss. Der Belästiger/Die Belästigerin muss im Gegensatz dazu laut Gleichbehandlungsgesetz beweisen, dass „...es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.“



## WICHTIGER HINWEIS

Auch wenn das Gesetz „nur“ die Glaubhaftmachung der Vorfälle vorsieht, zeigt die praktische Erfahrung, dass derartige Gerichtsverfahren von den Betroffenen als sehr belastend erlebt werden und äußerst nervenaufreibend sind. Mit Sicherheit ist mit „starkem Gegenwind“ zu rechnen!

# VORWÜRFE, MIT DENEN BETROFFENE RECHNEN MÜSSEN

Von sexueller Belästigung Betroffene werden häufig als hysterisch, humorlos und/oder überempfindlich hingestellt und deren Reaktion auf sexuelle Belästigung als vollkommen überzogen und unangebracht bezeichnet. Man wirft ihnen Rache, Mobbing, üble Nachrede oder das Lukrieren von Geld vor.

**Die Auseinandersetzungen im Rahmen der Sexismus-Debatte #MeToo haben gezeigt, wie kontroversiell das Thema in der Gesellschaft – und das nicht immer sehr freundlich – diskutiert wird.**

## Üble Vorwürfe

„Du bist so was von prüde!“

„Hysterische Ziege“

„Du verstehst überhaupt keinen Spaß!“

„Sind wir ein bisschen überempfindlich?“

„Stell dich nicht so an – ist ja nur a Gaudi!“

„Hättest dich halt nicht so aufreizend angezogen!“

## Unangebrachte Vorwürfe

„Warum hat sie nicht schon früher was gesagt?“

„Wenn es wirklich so schlimm gewesen wäre, dann hätte sie sich gewehrt!“

„Ich hätte in der Situation ganz anders reagiert!“

„Ich hätte mir das nicht gefallen lassen!“

„Mir könnte so etwas nicht passieren!“

Quelle: Beispiele aus Schilderungen von Betroffenen in der Beratung der Arbeiterkammer Oberösterreich

# INHALTE DES BENACHTEILIGUNGSVERBOTS

Im GIBG ist auch das sogenannte Benachteiligungsverbot geregelt. Dieses Verbot bedeutet, dass Betroffene, die sich gegen die sexuellen Belästigungen zur Wehr setzen (sei es durch eine Beschwerde oder durch Einleitung eines Verfahrens), keine dienstrechtlichen Nachteile erleiden dürfen – beispielsweise Entlassun-

gen oder Kündigungen. Gleiches gilt für jene Personen, die Betroffene in ihrem Anliegen unterstützen oder als Zeugen/-innen auftreten. Sollte es dennoch zu dienstlichen Benachteiligungen kommen, kann auch dagegen rechtlich vorgegangen werden.

## UNTERSTÜTZUNG DURCH DEN BETRIEBSRAT BEIM BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Wenn sich eine von Belästigung betroffene Person zur Wehr setzt, sollte der Betriebsrat in jedem Fall unterstützend zur Seite stehen. Schließlich ist es seine Aufgabe, Arbeitnehmer/-innen in wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Angelegenheiten zu vertreten.

Zweifellos fällt auch die Vertretung und Unterstützung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers im Falle sexueller Belästigung darunter. Mit Unterstützung des Betriebsrates sollte die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber rasch aufgefordert werden, bei Belästigungshandlungen für Abhilfe zu sorgen. Wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber aufgrund von Beschwerden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers bei Belästigungshandlungen Vergeltungsmaßnahmen setzt, so sind die folgenden Mitwirkungsmöglichkeiten des BR gefragt:

a) Bei Kündigungen sowie Entlassungen der von sexueller Belästigung betroffenen Person stehen dem BR mehrere Möglichkeiten zur Verfügung: Primär kann der BR gegen eine geplante Kündigung, die wegen einer Beschwerde des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ausgesprochen wird, Einwände erheben, da der BR von der geplanten Kündigung zu informieren ist und dieser innerhalb einer Woche dazu auch eine Stellungnahme abgeben bzw. widersprechen kann. Dieser Widerspruch führt wiederum zur Möglichkeit, dass der Betriebsrat selbst solche ausgesprochenen Kündigungen bei Gericht anfechten und so-

mit die Betroffene/den Betroffenen entlasten und unterstützen kann. Auch bei Entlassungen gibt es diese Möglichkeiten.

**Die Betriebsratskörperschaft spricht sich auf diese Weise klar gegen jede Art diskriminierender Verhaltensweisen im Unternehmen aus.**

b) Wird jedoch nicht das Arbeitsverhältnis beendet, sondern nutzt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eine Versetzung als Sanktion, so stehen auch hier dem BR Beratungs- und Widerspruchsrechte zu. Eine Versetzung kann sowohl örtlich als auch tätigkeitsbezogen inhaltlich erfolgen.

### → WICHTIGER HINWEIS

Besondere Vorsicht ist dann geboten, wenn Betroffene beispielsweise in ihren Kompetenzen beschnitten werden. Es könnte sich dabei um eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen handeln. Vor allem dauernde und verschlechternde Versetzungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.

# AUSWIRKUNGEN VON (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG AUF GESUNDHEIT UND ARBEIT

Aus Angst vor dem Jobverlust, vor Gerede, Gerüchten und wegen der Aussichtslosigkeit bzw. Handlungs- ohnmacht lassen viele Betroffene die sexuellen Belästigungen über sich ergehen. Sie setzen sich nicht zur Wehr und versuchen, die sexuellen Belästigungen (zu- nächst) zu ignorieren – in der Hoffnung, dass ein Still- halten den Belästiger/die Belästigerin dazu bewegt, sein bzw. ihr Verhalten einzustellen und das Interesse verloren geht. Diese „Stillhaltetaktik“ führt aber in den seltensten Fällen zum gewünschten Erfolg.

Betroffene leiden häufig an Schlaflosigkeit, Kopf- schmerzen, Übelkeit, haben Angstzustände, entwi- ckeln Panikattacken, u.v.a.m. Belästigungen wirken

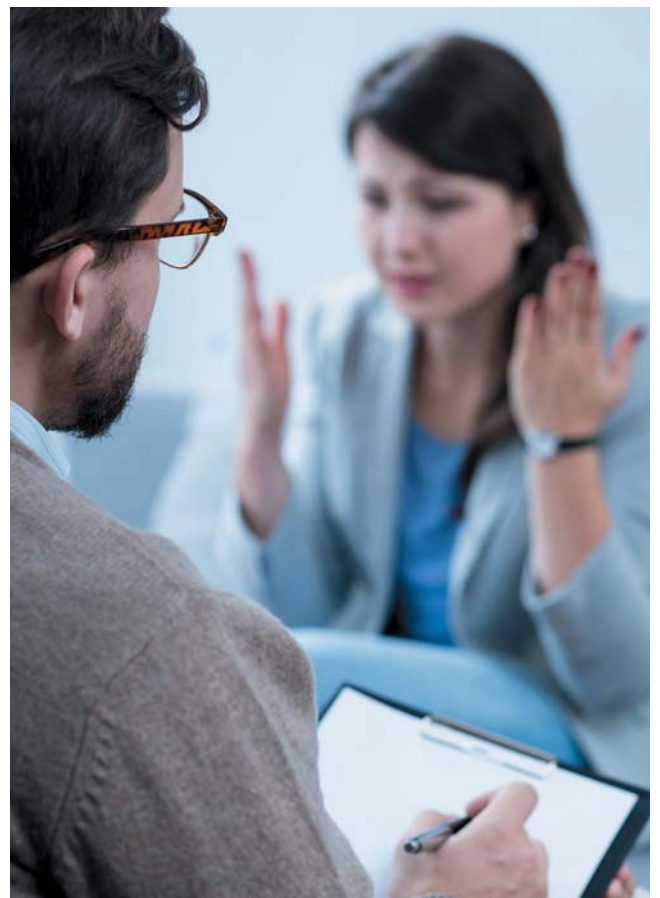
sich aber nicht nur auf den Körper und die Psyche aus, sondern auch auf die Arbeitsleistung. Aus der Praxis weiß man, dass Betroffene unsicher werden und das Selbstvertrauen stark in Mitleidenschaft ge- zogen wird. Die belästigten Personen ziehen sich mitunter zurück, werden immer weniger belastbar. Fehlende Konzentrationsfähigkeit führt zu erhöh- ter Fehleranfälligkeit bei der Ausübung des Berufes. Die Negativspirale beginnt sich immer schneller ab- wärts zu drehen. Über kurz oder lang leidet neben dem beruflichen Umfeld auch das private Umfeld der Betroffenen unter der belastenden Situation. (Quelle: aFZ - autonomes Frauenzentrum Linz, <http://www.frauenzentrum.at/wp/>)

## EIN OPTIMALES UMFELD FÜR EIN BERATUNGSGESPRÄCH BEIM BETRIEBSRAT

Betroffene sind meist überfordert mit der Situation. Sie fühlen sich ausgeliefert und suchen fälschlicher- weise die Schuld zuerst bei sich selbst. Es kostet sie daher auch enorme Überwindung, über die Vorfälle zu sprechen.

### ➔ WICHTIGER HINWEIS

Betroffenen fällt es leichter, sich einer Person ihres Vertrauens bzw. desselben Geschlechts an- zuvertrauen. Sie sollen die Möglichkeit haben, zwischen einem Betriebsrat und einer Betriebsrä- tin für das Beratungsgespräch wählen zu können. Es macht durchaus Sinn, dass ausgewählte Mit- glieder der Betriebsratskörperschaft für diese Art der Beratungsgespräche auch eigene Schulungen bekommen.



## Tipps für das optimale Umfeld und die Führung eines Beratungsgesprächs:

| Gesprächsumfeld                                                                                                      | Gesprächsführung                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| eine vertrauensvolle und sichere Umgebung schaffen                                                                   | die Schilderungen ernst nehmen                                                                                      |
| sich ausreichend Zeit nehmen                                                                                         | keine Verharmlosung des Geschilderten oder von Emotionen                                                            |
| ausreichend Pausen anbieten                                                                                          | die Kollegin/den Kollegen ausreden lassen                                                                           |
| keine Unterbrechungen durch Dritte zulassen                                                                          | kein Verhör führen                                                                                                  |
| die Dokumentation bzw. die Protokollierung des Gesprächs sicherstellen und die betroffene Person darüber informieren | eine vorwurfsfreie Kommunikation führen                                                                             |
| eine persönliche und telefonische Erreichbarkeit signalisieren                                                       | Fragen sensibel und einfühlsam stellen                                                                              |
| weitere Unterstützungsmöglichkeiten besprechen                                                                       | „Warum-Fragen“ vermeiden                                                                                            |
|                                                                                                                      | keine Bewertungen durchführen und das Gespräch auf einer Metaebene führen                                           |
|                                                                                                                      | Betroffene über die geplanten Schritte und die Rechtslage informieren                                               |
|                                                                                                                      | Hinweis auf Verschwiegenheit signalisieren                                                                          |
|                                                                                                                      | eine Meldung im Betrieb bzw. bei den Entscheidungsträgern/-innen nur mit Zustimmung der/des Betroffenen vereinbaren |

Quelle: aFZ - autonomes Frauenzentrum Linz,  
<http://www.frauenzentrum.at/wp/>

# WAS SOLL BEIM BERATUNGSGESPRÄCH VOM BETRIEBSRAT ERHOBEN WERDEN?

Um einen Sachverhalt beurteilen bzw. um weitere Schritte einleiten zu können, bedarf es vieler und zum Teil detaillierter Informationen. Daher ist es notwendig, dass im Beratungsgespräch wesentliche Punkte des Geschehens abgefragt werden:

- ▶ Art der Vorfälle
- ▶ Dauer und Häufigkeit der Vorfälle
- ▶ Zeitpunkt des letzten Vorfalls
- ▶ Name und Funktion der Belästigerin/des Belästigers (Vorgesetzte/-r, Arbeitskollege/-in, betriebsfremde Person), soweit diese bekannt sind
- ▶ Ist die/der Vorgesetzte/die Personalabteilung bereits informiert? Wenn ja, wie wurde reagiert?
- ▶ allfällige Beweismittel
  - Zeugen/-innen
  - Briefe, SMS, E-Mails
  - Fotos
  - ...
- ▶ Wurden bereits andere Personen/Beratungsstellen ins Vertrauen gezogen?
- ▶ Welche Erwartungshaltung hat die betroffene Person gegenüber dem BR in Zusammenhang mit dem Gespräch?

## WELCHE HILFESTELLUNGEN KANN DER BR BETROFFENEN ANBIETEN?

### ➔ WICHTIGER HINWEIS

Richtig aktiv kann der BR auf Grund seiner Verschwiegenheitsverpflichtung nur dann werden, wenn er von den Betroffenen dazu die Zustimmung erhält.

### Was ist zu tun im Falle einer Zustimmung?

- ▶ Zeitnahe Meldung der Vorfälle an die nächsthöhere Hierarchieebene/die Geschäftsführung/die Personalabteilung
- ▶ Empfehlung an die Betroffene/den Betroffenen, ein Gedächtnisprotokoll über die Vorfälle anzufertigen
- ▶ Begleitung der/des Betroffenen als Vertrauensperson bei anstehenden Gesprächen
- ▶ Unterstützung der/des Betroffenen bei einer Lösungsfindung
- ▶ Vermittlung von juristischen und/oder therapeutischen Beratungsstellen

**Für den Fall, dass Betroffene keine weiteren Schritte setzen möchten, kann der BR aber auch von sich aus die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb zum Thema machen. Näheres dazu unter dem Punkt „Betriebliche Präventionsmöglichkeiten“ auf Seite 17.**

# DEFINITION UND BEDEUTUNG DES ANTRAGSRECHTS DES BETRIEBSRATES BEI DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (GBK)

## ➔ WICHTIGER HINWEIS

Betroffene, aber auch der Betriebsrat, die gesetzlichen Interessenvertretungen (AK, ÖGB, WKO und IV) und die Gleichbehandlungsanwältin (Kontaktdaten siehe Seite 18) können bei der GBK in Wien Anträge stellen.

Für den Fall, dass der BR Kenntnis über eine wie auch immer geartete Verletzung des Gleichbehandlungsgebots erlangt, kann dieser genauso wie eine Betroffene/ ein Betroffener selbst aus betrieblichen Gründen zur Vermeidung weiterer Vorfälle einen Antrag auf Feststellung einer solchen Verletzung bei der GBK stel-

len. Als innerbetriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen kann es für den BR durchaus notwendig bzw. sinnvoll sein, dass er zum Wohle der gesamten Belegschaft von seinem Antragsrecht Gebrauch macht.

## ➔ WICHTIGER HINWEIS

Die Zustimmung der betroffenen Person zur Antragstellung bei der GBK ist für den BR grundsätzlich nicht erforderlich, in der Praxis wird er wohl erst dann aktiv werden, wenn die Zustimmung der betroffenen Person eingeholt wurde.



# EXKURS: HINTERGRUNDINFORMATIONEN ZUR GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (GBK)

Die GBK besteht aus drei Senaten, wobei sich der Senat I mit sexueller Belästigung in der Arbeitswelt auseinandersetzt. Der Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für die Privatwirtschaft und für Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts zuständig. Der Senat II ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der eth-

nischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt zuständig. Der Senat III ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen zuständig.

**Anträge aus der Privatwirtschaft zur Überprüfung des Vorliegens einer sexuellen Belästigung auf einem Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft werden im Senat I behandelt.**

Ein Prüfungsverfahren vor der GBK ist kostenlos und somit ohne Kostenrisiko für die Betroffenen und kann jederzeit zurückgezogen werden.

Die GBK entscheidet in Form von Einzelprüfungsergebnissen, die schriftlich an die Betroffenen ergehen. Das Prüfungsergebnis ist rechtlich nicht bindend, die GBK gibt lediglich Empfehlungen ab.

Die GBK spricht keinen Schadenersatz zu. Dafür sind ausschließlich die Arbeits- und Sozialgerichte zuständig.

Die Gleichbehandlungskommission setzt sich aus der/dem Vorsitzenden, jeweils einer Vertreterin/einem Vertreter der Bundesarbeitskammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbunds, der Wirtschaftskammer Österreich, der Industriellenvereinigung und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz sowie einer Person, die vom Bundeskanzler bestellt wird, zusammen.

## ➔ WICHTIGER HINWEIS

Die Einbringung eines Antrages hemmt die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung. Sollte es daher vor der GBK zu keiner Einigung kommen, können die Ansprüche nach dem GIBG im Anschluss noch beim Arbeits- und Sozialgericht eingeklagt werden. Die Frist zur Klagseinbringung beträgt mindestens drei Monate. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nur diese offen.







## BETRIEBLICHE PRÄVENTIONSMÖGLICHKEITEN

Leider ergreifen viele Unternehmen erst dann die Initiative, wenn sich ein Vorfall ereignet hat, obwohl schon viel früher angesetzt werden könnte. Sexuelle Belästigung hat nicht nur Auswirkungen auf das Betriebsklima, sondern auch auf die Produktivität der Mitarbeiter/-innen. Mitunter kommt es aufgrund der hohen psychischen und physischen Belastungen zu längeren Krankenständen, die personell aufgefangen werden müssen. Nicht zu unterschätzen ist die Außenwirkung bzw., dass derartige Vorfälle auch den Ruf einer Firma massiv beeinträchtigen können.

Das alles wäre nicht nötig, denn Unternehmensführungen haben es in der Hand, präventiv tätig zu werden. Durch unterschiedliche und vor allem sensibilisierende Maßnahmen könnte so eine Arbeitsatmosphäre geschaffen werden, in der der Nährboden für belästigende Handlungen so gering wie möglich gehalten werden kann.

Aber nicht nur die Unternehmensführungen haben hier einen Auftrag. Auch Betriebsräte/-innen haben viele Möglichkeiten, das Thema im Unternehmen stark zu platzieren.

Folgende präventive Maßnahmen und Schritte stehen für das Unternehmen, aber auch für das Betriebsratskollegium offen:

- ▶ eine klare und transparente Positionierung gegen Diskriminierung durch das Unternehmen
- ▶ Enttabuisierung und Ansprechen des Themas
  - ▶ Informationsmaterial für die Belegschaft bereitstellen
  - ▶ in Betriebsversammlungen thematisieren
- ▶ sorgsamer Umgang mit Sprache
  - ▶ Spezielle Schulungen zu gewaltfreier/diskriminierungsfreier Kommunikation im Unternehmen für alle Hierarchieebenen
- ▶ Bekenntnis zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld im Leitbild des Unternehmens
- ▶ regelmäßige und verpflichtende Schulungen für Führungskräfte
- ▶ Diskriminierung“ als eigenes Thema in das Aus- und Weiterbildungsprogramm des Unternehmens für alle Beschäftigten aufnehmen
- ▶ Installierung einer internen Beschwerdestelle mit konkreten Ansprechpersonen und transparenten Verfahrensabläufen
- ▶ bereits im Rahmen von Mitarbeiterhearings und Vorstellungsgesprächen darauf hinweisen, dass jede Art von Diskriminierung und Belästigung im Unternehmen unerwünscht ist und mit Bestimmtheit auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen würde
- ▶ Formulierung einer eigenen Betriebsvereinbarung

## Tipps und Hinweise zu den Inhalten einer Betriebsvereinbarung zum Thema „Sexuelle Belästigung“

Gemäß § 92 b Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) hat der Betriebsrat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Frauenförderung, aber auch zum Thema sexuelle Belästigung oder Diskriminierung zu machen. Entsprechende vorbeugende Maßnahmen sind bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber zu be-

antragen. Die Betriebsinhaberin/Der Betriebsinhaber ist nach einem solchen Antrag verpflichtet, mit dem Betriebsrat darüber zu beraten. Es ist sinnvoll, die erarbeiteten Maßnahmen und Inhalte anschließend in eine Betriebsvereinbarung fließen zu lassen bzw. dort zu regeln (§ 97 Abs 1 Z 25 ArbVG).

**Folgende Punkte sollten in einer Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung jedenfalls behandelt werden:**

- ▶ Definition der sexuellen Belästigung
- ▶ Rechte und Pflichten der Belegschaft und des Unternehmens
- ▶ Verfahrensabläufe im Falle von sexuellen Belästigungen und Diskriminierungen
- ▶ Konsequenzen im Falle einer sexuellen Belästigung



### WICHTIGER HINWEIS

Zu empfehlen ist auch die Einrichtung einer Beschwerdestelle mit Regelung von Ansprechpersonen sowie des gesamten Beschwerdeverfahrens.

Nähere Informationen und Unterstützung bei der Erstellung einer Betriebsvereinbarung erhalten Betriebsrätinnen und Betriebsräte in der Abteilung Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung der Arbeiterkammer OÖ unter der Telefonnummer +43 (0)50/6906-2323 oder per E-Mail an [kbi@akooe.at](mailto:kbi@akooe.at).

## WO BEKOMMEN BETRIEBSRÄTE/-INNEN BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG?

**Arbeiterkammer Oberösterreich**  
Kompetenzzentrum Betriebliche  
Interessenvertretung  
Volksgartenstraße 40  
4020 Linz  
Tel.: +43 (0)50/6906-2323  
E-Mail: [kbi@akooe.at](mailto:kbi@akooe.at)  
[oe.arbeiterkammer.at](http://oe.arbeiterkammer.at)

**Weiters bei der zuständigen Fachgewerkschaft**  
Kontakte unter [www.oegb.at](http://www.oegb.at)

**Mögliche Anlaufstelle ist auch die  
Gleichbehandlungsanwaltschaft**  
Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für  
Oberösterreich  
Regionalanwaltschaft Linz  
Mozartstraße 5/3  
4020 Linz  
Tel.: 0732/78 38 77  
E-Mail: [linz.gaw@bka.gv.at](mailto:linz.gaw@bka.gv.at)  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

# WO BEKOMMEN BETROFFENE BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG?

## Wenn die betroffene Person eine FRAU ist:

Arbeiterkammer Oberösterreich  
Stabstelle Frauenbüro  
Volksgartenstraße 40  
4020 Linz  
Tel.: +43 (0)50/6906-2142  
E-Mail: [frauen@akooe.at](mailto:frauen@akooe.at)  
[ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)

## Wenn die betroffene Person ein MANN ist:

Arbeiterkammer Oberösterreich  
Rechtsschutz Linz  
Volksgartenstraße 40  
4020 Linz  
Tel.: +43 (0)50/6906-2  
E-Mail: [rechtsschutz@akooe.at](mailto:rechtsschutz@akooe.at)  
[ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)

Gewerkschaftsmitglieder können sich auch an die für sie zuständige Fachgewerkschaft wenden.  
Kontakte unter [www.oegb.at](http://www.oegb.at)

## Eine weitere mögliche Anlaufstelle für unselbständig Beschäftigte ist auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für Oberösterreich  
Regionalanwaltschaft Linz  
Mozartstraße 5/3  
4020 Linz  
Tel.: 0732/78 38 77  
E-Mail: [linz.gaw@bka.gv.at](mailto:linz.gaw@bka.gv.at)  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

## Darüber hinaus gibt es eine psychosoziale Beratung für Frauen:

aFZ autonomes Frauenzentrum  
Starhembergstraße 10/2. Stock  
4020 Linz  
Tel.: 0732/60 22 00  
E-Mail: [hallo@frauenzentrum.at](mailto:hallo@frauenzentrum.at)

## Weitere Frauenberatungsstellen

finden Sie unter [netzwerk-frauenberatung.at](http://netzwerk-frauenberatung.at)

# NOTWENDIGE VERBESSERUNGEN – DIE FORDERUNGEN DER AREITERKAMMER OÖ

Die Beratungspraxis der AK OÖ zeigt, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz nach wie vor ein großes Thema ist. Mehr als die Hälfte der Beratungen im AK-Frauenbüro betreffen Fälle sexueller Belästigung. Damit diese unerfreuliche Entwicklung eingedämmt wird und den Betroffenen besser zu ihrem Recht verholfen werden kann, fordert die Arbeiterkammer Oberösterreich folgende Verbesserungen:

➔ Die Beweislastregel muss unmissverständlich so formuliert werden, dass der/die Beklagte den vollen Beweis dafür antreten muss, dass eine Entscheidung nicht auf diskriminierenden Motiven beruht (so wie EU-Richtlinien dies vorschreiben).

➔ Mindestschadenersatzanspruch bei Jobverlust aus diskriminierenden Gründen in Höhe von mindestens sechs Monatsentgelten (analog zur Judikatur zum Behinderteneinstellungsgesetz)

➔ Abschreckender Schadenersatzanspruch bei allen Formen von Diskriminierung im Beruf

