



SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM BETRIEB

Ratgeber für Betriebsratsmitglieder

Stand: Jänner 2022

oe.arbeiterkammer.at

AK
Oberösterreich



Andrea Heimberger, MSc
AK-DIREKTORIN

Andreas Stangl
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 Mitglied eines Betriebsrats 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 Betriebsratsmitglied damit in Ihrem Betrieb umgehen und Betroffenen unterstützend zur Seite stehen können.

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

Andrea Heimberger, MSc
AK-Direktorin

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

Andreas Stangl
AK-Präsident



INHALT

Gesetzliche Grundlagen	4
Wann liegt sexuelle Belästigung vor?	4
Wo und wann greift der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG)?	5
Erscheinungsformen sexueller Belästigung im beruflichen Alltag	6
Wer kann Belästiger/Belästigerin sein?	7
Pflichten 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 Betriebsratsmitglied erhoben werden?	14
Welche Hilfestellung kann der Betriebsrat Betroffenen anbieten?	14
Definiton und Bedeutung des Antragsrechts des Betriebsrats bei der Gleichbehandlungskommission (GBK)	15
Exkurs: Hintergrundinformationen zur GBK	16
Betriebliche Präventionsmöglichkeiten	17
Wo bekommen Betriebsratskörperschaften 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. Deutlich mehr als die Hälfte der Beratungen, die in der Arbeiterkammer OÖ zum Thema Geschlechterdiskriminierung durchgeführt werden, betreffen Fälle

sexueller Belästigung. Alle Menschen, unabhängig vom Geschlecht, 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 von der belästigenden Person 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 der belästigenden Person. Die sexuelle Belästigung wird vielmehr eingesetzt, um Macht zu demonstrieren, das Gegenüber herabzuwürdigen, klein zu halten und auf seinen vermeintlichen Platz zu verweisen.

→ WICHTIGER HINWEIS

Welche Gründe auch immer für das Tun der belästigenden Person ausschlaggebend waren, ist egal. Für den Sachverhalt ist es irrelevant, ob die belästigende Person sexuell belästigen will/wollte oder nicht.

Ausschlaggebend ist immer das subjektive Empfinden der von sexueller Belästigung betroffenen Person.



Richtungweisendes OGH-Urteil:

2017 stellte der Oberste Gerichtshof (OGH) 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.

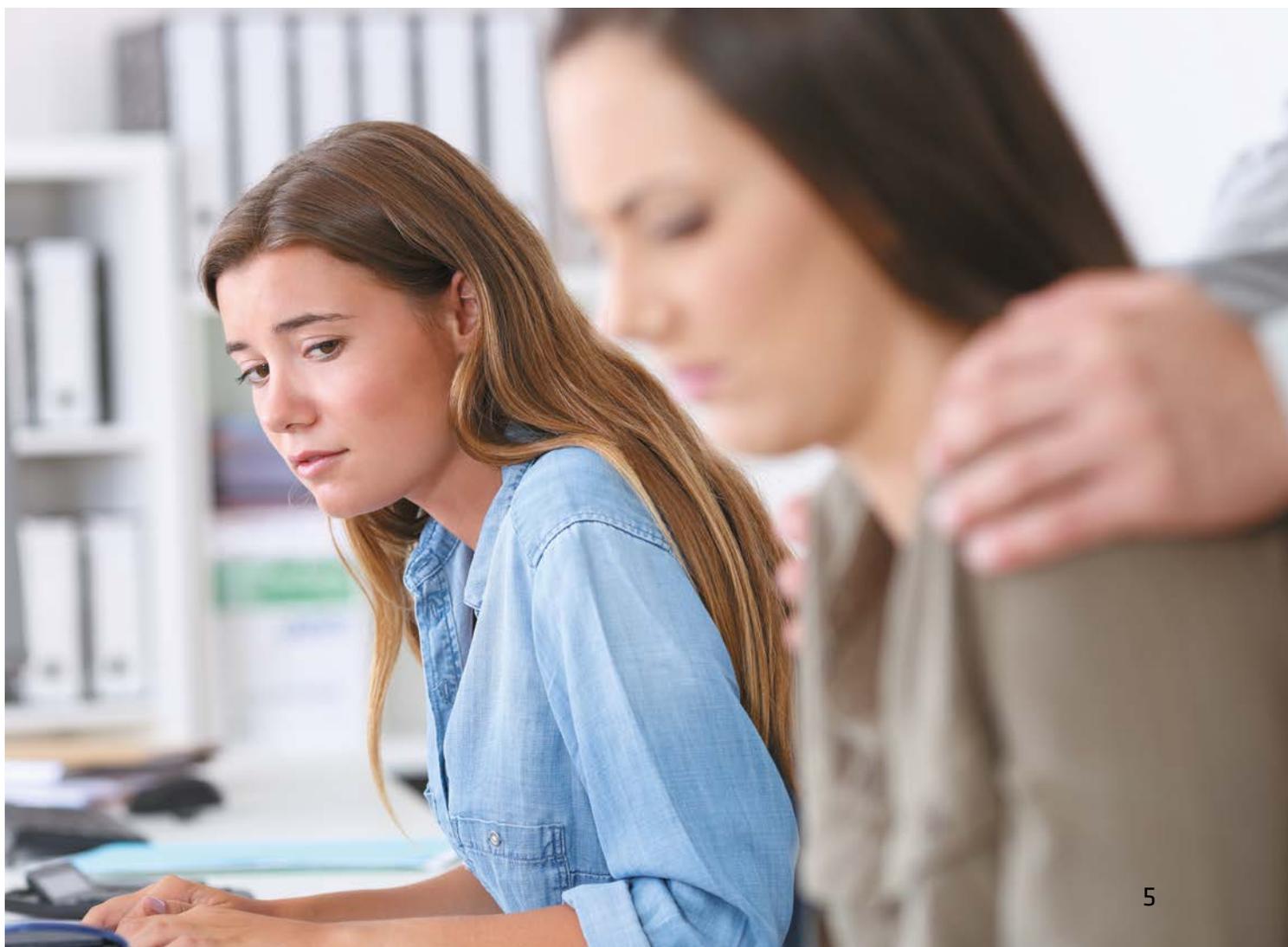
Aus dem Beratungsalltag der gesetzlichen Interessenvertretung weiß man in der Arbeiterkammer OÖ aber, dass Betroffene in der Regel sehr wohl Zeichen setzen und eine Ablehnung – mitunter ohne große Worte und Lautstärke – signalisieren.

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, SMS und Nachrichten über soziale Medien nach Dienstschluss, etc.



ERSCHEINUNGSFORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG IM BERUFLICHEN ALLTAG

Die Beratungsfälle der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigen eine breite Palette an Erscheinungsformen – verbal, nonverbal, körperliche Übergriffe – 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 von sexueller Belästigung aus Schilderungen betroffener Personen 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 eindeutigen Inhalt,
- ▶ versenden von Briefen, E-Mails SMS und/oder Nachrichten in sozialen Medien 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 belästigenden Personen um Arbeitgeber oder Vorgesetzte – also um Personen, die die berufliche Karriere der belästigten Person entscheidend beeinflussen können. Belästigende Personen können neben Arbeitgebern auch „Dritte“ wie z.B. Personen aus der Kollegenschaft, Personen, die zuliefern oder Kundenschaft sein.

→ WICHTIGER HINWEIS

Die belästigenden Personen müssen nicht unbedingt firmenzugehörig sein, es kann sich auch um betriebsfremde Personen handeln – z.B. um Personen, die Getränke und/oder Wäsche in ein Lokal oder ein Hotel zuliefern.



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



PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

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

zen. 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. Schreitet der Arbeitgeber nicht ein, wird auch er schadenersatzpflichtig.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber unter anderem das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit aller im Betrieb Beschäftigten zu schützen. Der Arbeitgeber muss Sorge tragen, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung, die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Belegschaft nicht gefährdet wird.



WICHTIGER HINWEIS

Die Fürsorgepflicht trifft den Arbeitgeber bereits dann, wenn die Belästigung einer Person gemeldet wird, die ihm direkt zurechenbar ist und/oder wenn eine solche Person selbst belästigt (zum Beispiel mit der Führung einer Abteilung betraute Personen, die ebenso eine Fürsorgepflicht trifft).

RECHTSFOLGEN EINER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG

In einem ersten Schritt sind belästigende Personen 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

Sollte es der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe zu schaffen, wird auch er schadenersatzpflichtig (siehe dazu auch Pflichten 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 der belästigenden und der belästigten Person können bei der Festsetzung der Höhe eine Rolle spielen.

Der Schadenersatzanspruch ist spätestens 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 belästigenden und der belästigten Person. Deshalb gibt es in den allerwenigsten Fällen Menschen, die die Vorfälle bezeugen können, 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 Beweislastumkehr. Das heißt in anderen Worten, dass die betroffene Person die sexuelle Belästigung nur glaubhaft machen muss. Die Gegenseite, die belästigende Person, muss 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 im Rahmen der Beratungsgespräche in der Arbeiterkammer Oberösterreich

INHALTE DES BENACHTEILIGUNGSVERBOTS

Im GlBG 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 bezeugen. 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 (BR) in jedem Fall unterstützend zur Seite stehen. Schließlich ist es seine Aufgabe, die im Betrieb Beschäftigten in wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Angelegenheiten zu vertreten.

Zweifellos fällt auch die Vertretung und Unterstützung einer im Betrieb beschäftigten Person im Falle sexueller Belästigung darunter. Mit Unterstützung des Betriebsrates sollte der Arbeitgeber rasch aufgefordert werden, bei Belästigungshandlungen für Abhilfe zu sorgen. Wenn der Arbeitgeber aufgrund von Beschwerden aus der Belegschaft 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 der arbeitnehmenden Person 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 somit die betroffene Person 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) Verliert die betroffene, belästigte Person zwar nicht ihren Arbeitsplatz, wird jedoch als Sanktion für ihr Aufzeigen der Belästigung versetzt, 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. Handlungsunfähigkeit lassen viele Betroffene die sexuellen Belästigungen über sich ergehen. Sie setzen sich nicht zur Wehr und versuchen, die sexuellen Belästigungen (zunächst) zu ignorieren – in der Hoffnung, dass ein Stillhalten die belästigende Person dazu bewegt, ihr Verhalten einzustellen und das Interesse verloren geht. Diese „Stillhaltetaktik“ führt aber in den seltensten Fällen zum gewünschten Erfolg.

Betroffene leiden häufig an Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen, Übelkeit, haben Angstzustände, entwickeln 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 gezogen wird. Die belästigten Personen ziehen sich mitunter zurück, werden immer weniger belastbar. Fehlende Konzentrationsfähigkeit führt zu erhöhter Fehleranfälligkeit bei der Ausübung des Berufes. Die Negativspirale beginnt sich immer schneller abwärts 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 fälschlicherweise 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 anzuvertrauen. Sie sollten die Möglichkeit haben, frei zu wählen, welches Geschlecht das Mitglied des Betriebsrat hat, welches sie berät. Es bewährt sich, ausgewählten Mitgliedern der Betriebsratskörperschaft für diese Art der Beratungsgespräche auch eigene Schulungen zukommen zu lassen.



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 betroffene Person 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. an die verantwortliche Führungskraft nur mit Zustimmung der betroffenen Person vereinbaren

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

WAS SOLL BEIM BERATUNGSGESPRÄCH VOM BETRIEBSRATSMITGLIED 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 belästigenden Person (gleichgestellte Person, Führungskraft, betriebsfremde Person), soweit diese bekannt sind
- ▶ Ist die Führungskraft/die Personalabteilung bereits informiert? Wenn ja, wie wurde reagiert?
- ▶ allfällige Beweismittel
 - Personen, welche die Belästigung bezeugen können
 - 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 BETRIEBSRAT BETROFFENEN ANBIETEN?



WICHTIGER HINWEIS

Richtig aktiv kann das Betriebsratsmitglied auf Grund seiner Verschwiegenheitsverpflichtung nur dann werden, wenn es 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 Person, ein Gedächtnisprotokoll über die Vorfälle anzufertigen.
- ▶ Begleitung der betroffenen Person als Vertrauensperson und Unterstützung bei anstehenden Gesprächen.
- ▶ Unterstützung 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 BETRIEBSRATS BEI DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (GBK)

→ WICHTIGER HINWEIS

Betroffene, aber auch der Betriebsrat, die gesetzlichen Interessenvertretungen (AK, ÖGB, WKO und IV) und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (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 Person selbst aus betrieblichen Gründen zur Vermeidung weiterer Vorfälle einen Antrag auf Feststellung

einer solchen Verletzung bei der GBK stellen. Als innerbetriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten 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 wie folgt zusammen: Vorsitz, jeweils einer Vertretung der Bundesarbeitskammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbunds, der Wirtschaftskammer Österreich, der Industriellenvereinigung und des Bundesministeriums für Arbeit sowie einer Person, die vom Bundeskanzler/der Bundeskanzlerin 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 Klageeinbringung beträgt mindestens drei Monate. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht der betroffenen Person 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 Belegschaft. 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.

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 bereithalten
 - ▶ 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.

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 belastende Handlungen so gering wie möglich gehalten werden kann.

Aber nicht nur die Unternehmensführungen haben hier einen Auftrag. Auch die Mitglieder des Betriebsrats haben viele Möglichkeiten, das Thema im Unternehmen stark zu platzieren.

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 beim Arbeitgeber zu beantragen. Die Unter-

nehmensführung 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 Betriebsratskörperschaften in der Abteilung Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung der Arbeiterkammer OÖ unter der Telefonnummer +43 (0)50/6906-2323 oder per E-Mail unter kbi@akoee.at.

WO BEKOMMEN BETRIEBSRATSKÖRPERSCHAFTEN BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG?

Arbeiterkammer Oberösterreich
Kompetenzzentrum Betriebliche
Interessenvertretung
Volksgartenstraße 40
4020 Linz
Tel.: +43 (0)50/6906-2323
E-Mail: kbi@akoee.at
ooe.arbeiterkammer.at

Weiters bei der zuständigen Fachgewerkschaft
Kontakte unter 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
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

WO BEKOMMEN BETROFFENE BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG?

Mitglieder der Arbeiterkammer:

Arbeiterkammer Oberösterreich
Rechtsschutz Linz
Volksgartenstraße 40
4020 Linz
Tel.: +43 (0)50/6906-1910
E-Mail: gleichbehandlung@akooe.at
ooe.arbeiterkammer.at

Eine weitere mögliche Anlaufstelle für
unselbständig Beschäftigte ist auch die
Gleichbehandlungsanwaltschaft:
Gleichbehandlungsanwaltschaft
Regionalbüro Oberösterreich
Mozartstraße 5/3
4020 Linz
Tel.: 0732/78 38 77
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Kampagne #respect – Videoclip sexuelle Belästigung



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

Weitere Frauenberatungsstellen
finden Sie unter
netzwerk-frauenberatung.at

**Gewerkschaftsmitglieder können sich auch an die
für sie zuständige Fachgewerkschaft wenden.
Kontakte unter www.oegb.at**

NOTWENDIGE VERBESSERUNGEN – DIE FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER 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 sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz 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 die beklagte Partei 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

