

KEIN PLATZ FÜR SEXISMUS

Ein Ratgeber gegen
geschlechtsbezogene
Belästigung

Stand: Juli 2024



Andrea Heimberger, MSc DIREKTORIN
Andreas Stangl PRÄSIDENT

BELÄSTIGUNGEN HABEN AUCH IM ARBEITSLEBEN NICHTS VERLOREN

Wenn Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund von Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, Behinderung oder Geschlecht benachteiligt oder ohne sachliche Rechtfertigung ungleich behandelt werden, spricht man zumeist von Diskriminierung. Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) haben die Aufgabe, Menschen vor derartigen Diskriminierungen auch in der Arbeitswelt zu schützen. Zudem haben Arbeitgeber ohnehin eine Fürsorgepflicht. Herabwürdigungen oder klischeehafte Anreden aufgrund des Geschlechts, Abwertungen hinsichtlich des Familienstandes und erniedrigende Aussagen aufgrund einer Elternschaft haben auch im beruflichen Alltag keinen Platz. Beratungen in der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigen jedoch immer wieder, dass insbesondere Frauen geschlechtsbezogene Diskriminierung im Berufsalltag erleben. Bei fraglichen Vorkommnissen empfiehlt es sich, eine Beratung in der AK in Anspruch zu nehmen. Wir unterstützen unsere Mitglieder bei arbeits- und sozialrechtlichen Problemen. Wie im Fall jener Arbeiterin, die von ihrem Vorgesetzten mit sexistischen Nachrichten belästigt wurde. Schlussendlich konnte die AK OÖ für die Frau 4.000 Euro Schadenersatz erkämpfen.

Schauen Sie bei fraglichen Vorkommnissen nicht weg! Dieser Ratgeber soll helfen, geschlechtsbezogene Belästigung zu erkennen und schon im Ansatz zu verhindern. Er liefert zudem kurz und bündig wichtige Informationen, wie man sich als Betroffener zur Wehr setzen kann und wo es Möglichkeiten zur Beratung gibt.

Alle Arbeitnehmer:innen haben ein Recht auf einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und ein Leben ohne jede Form von struktureller Benachteiligung!

Wir sind an Ihrer Seite!

Andrea Heimberger, MSc
Direktorin

Andreas Stangl
Präsident



INHALT

Das Recht ist auf Ihrer Seite	4
Alltäglich, unerkant und trotzdem rechtswidrig	5
War doch nur ein Scherz! – NEIN!	6
Hintergrund: Ein falsches Menschenbild	6
Viel zu viele sind betroffen!	7
Schauen Sie nicht weg	7
Wichtige Hinweise zur Beweissicherung	8
Pflichten des Arbeitgebers	8
Beratungsmöglichkeiten – wo bekommt man Hilfe?	9
Vier Schritte zu Ihrem Recht – Die AK OÖ an Ihrer Seite	10
Was sich ändern muss – Die Forderungen der AK OÖ	11



ALLTÄGLICH, UNERKANNT UND TROTZDEM RECHTSWIDRIG

Eine geschlechtsbezogene Belästigung wird oft nicht als solche wahrgenommen. Zu sehr hat sie sich in die Alltagssprache und in alltäglichen Umgangsformen eingeschlichen und ist für viele zur Normalität geworden.

Vorurteile, Klischees und Stereotype werden unüberlegt ausgesprochen und öffnen der Diskriminierung Tür und Tor. Sie kann auf unterschiedlichste Weisen passieren. In den Beratungsgesprächen der AK OÖ berichten berufstätige Frauen häufig von Situationen und Verhaltensweisen wie diesen:

1. Frauen werden auf ihr biologisches Geschlecht und ihr Aussehen reduziert und/oder beleidigt. Z.B.: „Blondinen“ werden als dumm und inkompetent angesehen und/oder die Gehirnmasse der Frauen sei zu klein, weshalb sie weniger intelligent und nur für die „Kindererziehung“ geeignet seien etc.
2. Frauen in sogenannten „Männerberufen“ werden ihre Kompetenzen abgesprochen oder diese in Frage gestellt. Sprüche wie „Typisch Frau, zu blöd zum Schweißen“; Argumente, die Frauen bei Besprechungen einbringen, werden nicht gehört, nicht ernst genommen oder als jene der Männer verkauft.

3. Die Übernahme körperlich anstrengender Aufgaben wird Frauen nicht zugetraut, wenn es sich um typische Männertätigkeiten handelt. Mitunter wird dies auch als Grund für Nichteinstellungen vorgeschoben.
4. Geringschätzen von Frauen, fehlender Respekt bis hin zu offenen Feindseligkeiten und dem Androhen von körperlicher Gewalt.
5. Abwerten von (typischer) Frauenarbeit.
6. Frauen erhalten schlechtere Rahmenbedingungen bei der Arbeit und weniger Ressourcen, sie werden in ihrem Fortkommen behindert.



DAS RECHT IST AUF IHRER SEITE

Geschlechtsbezogene Belästigung ist in der Arbeitswelt verboten und im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) im §7 geregelt. Unzulässig ist es, ein geschlechtsbezogenes Verhalten an den Tag zu legen, das die Würde der betroffenen Person verletzt, für sie unerwünscht ist und dadurch ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld entsteht. Es ist auch verboten, benachteiligt zu werden, wenn man sich gegen Belästigungen wehrt oder Begünstigungen nur dann bekommt, wenn man sich diese gefallen lässt.

Der Antidiskriminierungsschutz umfasst alle Geschlechter und Geschlechterrollen. Die Erfahrung zeigt

aber, dass Frauen und Mädchen überdurchschnittlich oft betroffen sind.



Die sexuelle Belästigung ist eine andere Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist im §6 des GIBG rechtlich geregelt. Sie ist nicht mit der geschlechtsbezogenen Belästigung zu verwechseln, auch wenn sie oftmals gleichzeitig passiert.



WAR DOCH NUR EIN SCHERZ! – NEIN!

Das Demonstrieren und das Ausnutzen von Macht und Überlegenheit spielen eine zentrale Rolle. Das Abtun von Belästigungen als harmloser Scherz ist meist nur vorgeschoben. Das Gegenüber soll klein gehalten bzw. klein gemacht werden.



Nicht die Absicht der handelnden Person zählt, sondern das subjektive Empfinden der betroffenen Person ist ausschlaggebend!

HINTERGRUND: EIN FALSCHES MENSCHENBILD

Immer wieder wird Frauen am Arbeitsplatz nicht auf Augenhöhe begegnet. Wenn das Gegenüber ein Menschenbild hat, das beispielsweise Frauen lediglich zu Hause am Herd sieht, ist es oft nur ein kleiner Schritt zum Herabwürdigen und Kleinhalten von Frauen im Betrieb. Der Selbstwert der Frauen wird dabei

gezielt oder unreflektiert untergraben und das oft noch vor Publikum! Auch Medien und Werbung diskriminieren mitunter in Bezug auf das Geschlecht. Konsument:innen nehmen dadurch Diskriminierung nicht mehr als solche wahr, sie wird „salonfähig“ gemacht oder als Scherz toleriert.

VIEL ZU VIELE SIND BETROFFEN!

Geschlechtsbezogene Diskriminierungen kommen in den heimischen Betrieben häufig vor. Der Arbeitsklima Index zeigt, dass von 100 Oberösterrei-

cherinnen bereits 41 diesbezügliche Erfahrungen gemacht haben. Um derartige Fälle zu verhindern, braucht es wirkungsvolle Maßnahmen.

 **41**  **59**



SCHAUEN SIE NICHT WEG

Jede/jeder Arbeitnehmer:in hat ein Recht auf einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz. Dumme Sprüche, Abwertung und diskriminierendes Machtgehabe dürfen in der Arbeit keinen Platz haben.

Erfährt der Arbeitgeber von einer Diskriminierung im Betrieb, muss er umgehend handeln und entsprechende, verhältnismäßige Maßnahmen setzen.



Schauen Sie nicht weg, machen Sie diskriminierendes Verhalten und geschlechtsbezogene Belästigung im Rahmen Ihrer Möglichkeiten zum Thema und unterstützen wir Betroffene.



WICHTIGE HINWEISE ZUR BEWEISSICHERUNG

1. Halten Sie schriftlich fest, was wann gesagt hat und wo sich der Sachverhalt abgespielt hat. Beschreiben Sie möglichst genau was passiert ist.
2. Lassen Sie zwischen dem Geschehen und der Verschriftlichung nicht zu viel Zeit vergehen! Halten Sie auch Datum, Uhrzeiten, Namen und Kontaktdaten von Zeug:innen zeitnah fest.
3. Heben Sie Beweise wie Chat-/SMS-Nachrichten und Fotos, die Ihnen zugeschickt wurden, auf.
4. Sprechen Sie mögliche Zeug:innen zu Ihrer Unterstützung an, die etwas gesehen oder gehört haben könnten.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Es ist wichtig, dass Arbeitnehmer:innen wissen, dass der Arbeitgeber gegenüber seinen Beschäftigten zur Fürsorge verpflichtet ist. Er hat dafür zu sorgen, dass nicht nur die Gesundheit, sondern auch der Anstand und die Persönlichkeitsrechte der gesamten Belegschaft geschützt werden. Um einschreiten zu

können, muss er aber zuerst informiert sein/werden. Unternimmt die Firma trotzdem nichts gegen die Vorfälle und schafft sie keine angemessene Abhilfe, kann sie zur Verantwortung gezogen werden.

BERATUNGSMÖGLICHKEITEN – WO BEKOMMT MAN HILFE?

- ▶ Gibt es einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung, sollte man sich an diesen wenden. Dieser kann Sie gegebenenfalls bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber unterstützen.
- ▶ In jedem Fall bietet die Arbeiterkammer Oberösterreich arbeitsrechtliche Beratung zum Thema. Gerne können Sie sich telefonisch unter +43 (0)50 69 06-19 10 beraten lassen oder Ihr Anliegen schriftlich per E-Mail unter gleichbehandlung@akooe.at mitteilen.
- ▶ Unterstützung können Sie auch bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft bekommen: Gewerkschaften | ÖGB (oegb.at)
- ▶ Zusätzlich gibt es auch Beratungsmöglichkeiten bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) – Regionalbüro OÖ unter 0732/78 38 77 oder E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at
- ▶ Für den Fall, dass Sie psychosoziale Unterstützung benötigen, bietet das autonome Frauenzentrum unter +43 (0)732 60 22 00 oder hallo@frauenzentrum.at Beratung, Begleitung und Information an.
- ▶ Weitere oberösterreichische Frauenberatungsstellen in Ihrer Nähe finden Sie auch unter netzwerk-frauenberatung.at



WAS SICH ÄNDERN MUSS – DIE FORDERUNGEN DER AK OÖ

- ▶ Ein gesetzlich verankerter Mindestschadenersatz bei Jobverlust aus diskriminierenden Gründen in Höhe von sechs Monatsentgelten.
- ▶ Eine Erhöhung des Mindestschadenersatzes bei allen Formen von Diskriminierung im Beruf: 1.000 Euro sind eindeutig zu wenig!
- ▶ Beweislastumkehr: Zur Zeit muss die diskriminierte Person glaubhaft machen, dass sie tatsächlich diskriminiert wurde. Diese Verpflichtung soll aufgehoben werden.

Um Arbeitnehmer:innen im Falle einer Diskriminierung besser schützen zu können, ist für die Gleichbehandlungskommission (GBK) unbedingt erforderlich, dass

- ▶ die ehrenamtliche GBK-Vorsitzführung durch eine hauptamtliche ersetzt wird,
- ▶ es eine Kommission in jedem Bundesland geben muss, anstelle der Zentralisierung in Wien,
- ▶ die Kommission mit ausreichend personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet wird.

Zusätzlich braucht es auch eine finanzielle und personelle Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.



VIER SCHRITTE ZU IHREM RECHT – DIE AK OÖ AN IHRER SEITE

1. Telefonischer oder schriftlicher Erstkontakt mit der AK OÖ:
Tel.: +43 (0)50 6906-1910
(Rechtsschutz)
Mail: gleichbehandlung@akoee.at
2. Gerne stehen wir bei Bedarf für ein persönliches Gespräch zur ausführlichen Beratung und zur Klärung der möglichen arbeitsrechtlichen Schritte zur Verfügung. Alle Daten und Sachverhalte werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.
3. Die Arbeiterkammer schreitet erst dann ein, wenn eine diskriminierte Person dies auch ausdrücklich wünscht! Erst dann erfolgt eine schriftliche Geltendmachung allfälliger Ansprüche bei der Gegenseite.
4. Falls es zu keiner außergerichtlichen Lösung kommt, steht die Möglichkeit einer Klagseinbringung beim Arbeits- und Sozialgericht offen.

DIE ARBEITERKAMMER IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Manglbürg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: +43 (0)50 6906-4611

AK Linz-Land, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

AK Ried, Roseggerstraße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)50 6906-5318