



SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Rat und Orientierung für Betroffene

Stand: November 2025

ooe.arbeiterkammer.at

AK
Oberösterreich



Andrea Heimberger, MSc
DIREKTORIN

Andreas Stangl
PRÄSIDENT

BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ: HILFE FÜR BETROFFENE

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz trifft viele. Und doch fühlen sich Betroffene oft allein. Ein unangemessener Kommentar, ein unangenehm musternder Blick, eine unerwünschte Berührung – alles Grenzüberschreitungen, die verletzen, verunsichern und den Arbeitsalltag zur Belastung machen.

Viele Personen, vor allem Frauen, erleben solche Situationen. Und viele von ihnen schweigen. Aus Angst, nicht ernst genommen zu werden. Aus Sorge vor negativen Folgen in der Arbeit. Aus Scham. Doch niemand muss sich das gefallen lassen. Jede Form sexueller Belästigung ist eine massive Verletzung der Intimsphäre und rechtswidrig.

Diese Broschüre soll Mut machen. Sie informiert darüber, was Sie tun können, wenn Sie von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind oder Übergriffe im Kollegenkreis bemerken. Sie erfahren, welche Rechte Sie haben, wie Sie sich wehren können und wo Sie Unterstützung finden – anonym, vertraulich und verlässlich.

Sie müssen nicht alles allein durchstehen. Es gibt Wege, sich zu schützen und zur Wehr zu setzen. Alle Menschen haben ein Recht auf ein gewalt- und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und Leben. Die Arbeiterkammer Oberösterreich steht an Ihrer Seite!

Andrea Heimberger, MSc
Direktorin

Andreas Stangl
Präsident



INHALT

Gesetzliche Grundlagen	4
Was ist sexuelle Belästigung?	5
Wann liegt sexuelle Belästigung vor?	5
Erscheinungsformen sexueller Belästigung	6
Wer ist haftbar?	7
Was liegt im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers?	8
Wie kann der Betriebsrat helfen?	8
Wie können sich Betroffene wehren?	9
Rechtliche Folgen bei sexueller Belästigung	10
Fristen zur Geltendmachung des Schadenersatzes	10
Sexuell Belästigte müssen den Tatbestand glaubhaft machen	11
Was tun, wenn jemand sexuelle Belästigung wahrnimmt?	12
Was bedeutet das Benachteiligungsverbot?	12
Beratung und Vertretung in der Arbeiterkammer Oberösterreich	13
Wo können Betroffene Unterstützung bekommen?	14
Notwendige Verbesserungen: Die Forderungen der AK	15
Impressum	16

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Diskriminierungstatbestand auf Grund des Geschlechts. Sie ist im § 6 des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG) geregelt und nach dem GlBG **ausdrücklich untersagt**.

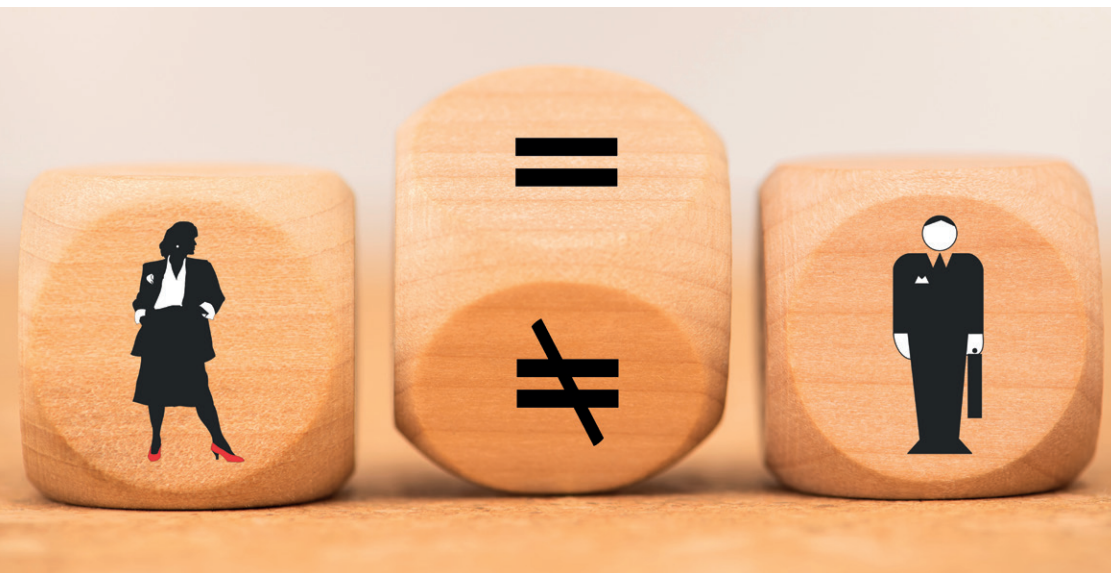
In der betrieblichen Realität sind überwiegend Frauen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Männer betroffen. Die Erfahrung zeigt, dass im Laufe ihres Berufslebens beinahe jede Arbeitnehmerin mit sexueller Belästigung konfrontiert ist. Häufig handelt es sich bei den Tätern um Vorgesetzte. Die berufliche Abhängigkeit und die Angst vor einem möglichen Verlust des Arbeitsplatzes führen sehr oft dazu, dass

Betroffene die Belästigungen über einen langen Zeitraum stillschweigend über sich ergehen lassen.



WICHTIG!

Vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes sind alle Menschen, unabhängig vom Geschlecht, umfasst. Sexuelle Belästigung kann sowohl zwischen Personen verschiedenen Geschlechts als auch zwischen Personen desselben Geschlechts stattfinden.



WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Sexuelle Belästigung ist ein Gewaltakt und ein Anschlag auf die Menschenwürde. Sie verletzt die sexuelle Integrität und Intimsphäre der belästigten Person. Motiv einer sexuellen Belästigung ist in den meisten Fällen das Demonstrieren

und das Ausnutzen einer Macht- und Überlegenheitsposition. Hauptmotiv ist nicht immer sexuelle Befriedigung, sondern Machtdemonstration. Das Gegenüber soll klein gemacht und klein gehalten werden.

WANN LIEGT SEXUELLE BELÄSTIGUNG VOR?

Sexuelle Belästigung liegt gemäß § 6 Abs. 2 GlBG 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 und/oder
- ▶ der Umstand, dass die Zurückweisung oder Duldung eines derartigen Verhaltens dienstliche Auswirkungen (z.B. bei der Entlohnung, Weiterbeschäftigung oder Beförderung) für die betroffene Person hat.
- ▶ Letztendlich ist für die Klärung der Frage, ob eine Handlung von einer betroffenen Person belästigend erlebt wird, das subjektive Empfin-

den der belästigten Person entscheidend. Ausreden wie beispielsweise: „Ich habe das so nicht gemeint“ oder „Sei nicht so empfindlich“ haben hier keinen Platz.



ERSCHEINUNGSFORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Die folgende Auflistung zeigt, wie unterschiedlich die Formen sexueller Belästigung im Alltag sein können. Daher werden an dieser Stelle lediglich einige Beispiele aus der Beratungspraxis angeführt:

- ▶ das Aufstellen oder Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz oder das Verwenden solcher Bilder am Computer, etwa als Bildschirmschoner
- ▶ das Zeigen und/oder Verteilen von pornographischen Utensilien, Darstellungen oder Filmen
- ▶ das Erzählen anzüglicher Witze, das Hinterherpfeifen
- ▶ abwertende und sexualisierte Namensgebungen
- ▶ anzügliche Bemerkungen und Fragen über die Figur, die auch im Zusammenhang mit der getragenen Kleidung stehen können. Mitunter sind diese Bemerkungen/Fragen auch als „Komplimente“ getarnt.
- ▶ Bemerkungen und/oder Fragen zum eigenen Intimleben aber auch zum Intimleben anderer Personen
- ▶ das Versenden von E-Mails, SMS und Chat-Nachrichten mit sexuellem Inhalt oder Anhängen, zum Beispiel „Dickpics“
- ▶ unerwünschte Einladungen, oder Geschenke mit eindeutiger Absicht bzw. eindeutigem Inhalt
- ▶ das Starren auf die Brust, in den Ausschnitt, auf das Gesäß, aber auch musternde Blicke
- ▶ Zurschaustellung von Genitalien
- ▶ „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 Hüften nehmen, erzwungene Umarmungen
- ▶ aufgezwungene Küsse
- ▶ das In-Aussicht-Stellen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- ▶ das Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Abweisung
- ▶ oder im schlimmsten Fall: sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung



WICHTIG!

Ein anzüglicher Witz oder eine unerwünschte Einladung zu einem Essen stellt nicht in jedem Fall sexuelle Belästigung dar, kann jedoch – abhängig vom Kontext – eine solche darstellen und eine Schadensersatzpflicht auslösen. Häufig werden diese Verhaltensweisen aber über einen längeren Zeitraum gesetzt, sodass mehrere „kleine“ Vorfälle durchaus als sexuelle Belästigung gewertet werden können.

Bei massiveren Übergriffen, wie etwa dem unerwünschten Berühren von Gesäß oder Brust, kann bereits eine einzige Handlung den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen.

WER IST HAFTBAR?

Für die Täterschaft kommen neben dem Arbeitgeber auch sogenannte Dritte in Frage. Darunter versteht man unter anderem Vorgesetzte, Personen aus der Kollegenschaft, aber auch betriebsfremde Personen, die zuliefern, Dienst-

leistungen erbringen oder Kundschaften sind. Das bedeutet, dass nicht nur firmenzugehörige Personen sich einer sexuellen Belästigung schuldig machen können, sondern auch betriebsfremde.



WAS LIEGT IM VERANTWORTUNGS- BEREICH DES ARBEITGEBERS?

Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Fürsorgeverpflichtung, die er gegenüber seinen Beschäftigten hat, dafür zu sorgen, dass das Leben, die Gesundheit, die

Sittlichkeit und die Persönlichkeitsrechte der gesamten Belegschaft – sowohl im Einzelnen als auch in der Gesamtheit – in jedem Fall geschützt werden.



WICHTIG!

Der Arbeitgeber wird auch dann zur Verantwortung gezogen, wenn er bei Kenntnis eines Vorfalles nicht einschreitet und keine angemessene Abhilfe schafft. Zu berücksichtigen ist auch, dass niemand als Reaktion auf eine Beschwerde über eine Diskriminierung benachteiligt werden darf. Es wäre unzulässig, die belästigte Person aus diesem Grund zu kündigen. Sollten Sie doch gekündigt werden, weil Sie eine Belästigung aufzeigen oder den Verdacht haben, dass das Motiv für die Kündigung ein diskriminierendes ist, melden Sie sich bitte unverzüglich bei der Arbeiterkammer. Es gibt hier – je nach Klage – mitunter sehr kurze Fristen (14 Tage), innerhalb derer man die Ansprüche gerichtlich geltend machen muss.

WIE KANN DER BETRIEBSRAT HELFE?

Die Arbeiterkammer empfiehlt den Betriebsrat als erste Anlaufstelle im Betrieb. Denn neben seinen rechtlichen Befugnissen kennt der Betriebsrat (bzw. jedes Mitglied des Betriebsrats) meist das betriebliche Umfeld und die handelnden Menschen.

Der Betriebsrat ist zur Verschwiegenheit verpflichtet, kann die belästigte Person unterstützen und beispielsweise auf Wunsch bei schwierigen Gesprächen begleiten. Insbesondere kann der Betriebsrat auf Basis seiner gesetzlichen Befugnisse die Arbeitgeber-Seite

auffordern, entsprechende Schritte zu setzen.

Neben dem Betriebsrat können Sie eine vertrauliche Beratung auch in der Arbeiterkammer OÖ in Anspruch nehmen (§.13 u. 14.).



WICHTIG!

Der Betriebsrat kann natürlich nur dann aktiv werden, wenn er von der Belästigung erfährt – am besten von der betroffenen Person selbst.

WIE KÖNNEN SICH BETROFFENE WEHREN?

Personen, die sexuell belästigt werden, kommen in einen seelischen und häufig auch körperlichen Ausnahmezustand. Betroffene sind oft geschockt, handlungsunfähig und mit der Situation völlig überfordert. Sie fühlen sich ausgeliefert, sind von Scham und Peinlichkeit geplagt und suchen fälschlicherweise häufig die Schuld zuerst bei sich selbst.

Es hat keinen Sinn, sexuelle Übergriffe zu ertragen, in der Hoffnung, dass die Belästigung nach einiger Zeit von selbst wieder eingestellt wird.

Es empfiehlt sich daher:

- Datum, Ort und Zeit der Vorfälle zu dokumentieren, Beweismaterial wie beispielsweise E-Mails, SMS, Chat-Verläufe und/oder Bilder

- sicherzustellen, um so die eigene Beweislage zu verbessern und um möglichen persönlichen Erinnerungslücken vorzubeugen;
- Betriebsrat, Vorgesetzte und/oder Arbeitgeber, Vertrauenspersonen aus der Kollegenschaft und Arbeitsmedizin sowie Gleichbehandlungsbeauftragte (wenn vorhanden) ins Vertrauen zu ziehen und um Unterstützung zu ersuchen;
 - Aussagen von Personen, die das Geschehen bezeugen können, soweit vorhanden, schriftlich festzuhalten und diese, falls möglich, um Unterstützung zu ersuchen;
 - zusätzlich beratende Einrichtungen aufzusuchen und um juristische und/oder therapeutische Unterstützung für diese schwierige Arbeits- und Lebenssituation anzufragen.

RECHTLICHE FOLGEN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Die belästigende Person muss das diskriminierende Verhalten sofort einstellen. Der Arbeitgeber ist ab Kenntnis der sexuellen Belästigung verpflichtet, unverzüglich Abhilfemaßnahmen zu setzen. Er hat im Rahmen seiner Fürsorgeverpflichtung dafür zu sorgen, dass es künftig zu keinen weiteren Belästigungshandlungen im Betrieb kommt. Darüber hinaus sieht das Gleichbehandlungsgesetz die Zahlung eines Schadenersatzes in Höhe von derzeit mindestens 1.000 Euro vor. Der Schadenersatzanspruch besteht einerseits gegenüber der belästigenden

Person, aber auch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn dieser es schuldhaft unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen.



WICHTIG!

Der Schadenersatzbetrag ist in der Höhe nach oben nicht begrenzt. Die Höhe der Schadenersatzbeträge variiert je nach Dauer, Art und Intensität der Belästigungshandlungen.

FRISTEN ZUR GELTENDMACHUNG DES SCHADENERSATZES

Belästigte Personen brauchen oft sehr lange, bis sie den Mut finden, über die Vorfälle zu sprechen und letztlich auch rechtlich dagegen vorzugehen. Aus diesem Grund wurde die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von einem auf drei Jahre angehoben. Die Ansprüche sind beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen.



WICHTIG!

Will man nach einer diskriminierenden Beendigung um den Erhalt des Arbeitsplatzes kämpfen, gilt eine 14-tägige Klagsfrist (siehe Seite 8).

SEXUELL BELÄSTIGTE MÜSSEN DEN TATBESTAND GLAUBHAFT MACHEN

Sexuelle Belästigung findet in den meisten Fällen nicht vor Publikum statt, sondern zwischen der belästigenden und der belästigten Person. Deshalb ist es schwierig, Personen zu finden, die das Geschehen bezeugen können. Es gibt nur selten Beweismittel wie SMS, E-Mails oder Bilder. Aus diesem Grund gibt es für die belästigte Person die sogenannte Beweislastleichterung. Das heißt in anderen Worten, dass die betroffene Person die sexuelle Belästigung

nur glaubhaft machen muss. Die belästigende Person dagegen muss laut Gleichbehandlungsgesetz beweisen, dass „es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die von ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen“. Eine leider etwas schwammige Formulierung, für deren Präzisierung sich die Arbeiterkammer einsetzt – siehe notwendige Verbesserungen (Seite 15).



WICHTIG!

Auch wenn das Gesetz „nur“ die Glaubhaftmachung der Vorfälle vorsieht, zeigt die Praxis, dass derartige Gerichtsverfahren kein Spaziergang für die Betroffenen sind und in jedem Fall sehr belastend erlebt werden.



WAS TUN, WENN JEMAND SEXUELLE BELÄSTIGUNG WAHRNIMMT?

Wenn Sie eine sexuelle Belästigung beobachten, so schauen Sie nicht weg. Gehen Sie aktiv auf die betroffene Person zu und bieten Sie Ihre Unterstützung an. Betroffene Personen sind mit

den Vorfällen oft vollkommen überfordert und fühlen sich ausgeliefert, umso wichtiger ist es, dass sie in solchen Ausnahmesituationen nicht allein gelassen werden.

WAS BEDEUTET DAS BENACHTEILIGUNGSVERBOT?

Das GlBG regelt im § 13 das sogenannte Benachteiligungsverbot. Das bedeutet, dass sowohl Betroffene, die sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen, als auch Personen, die Vorfälle bezeugen, vor dienstrechtlichen Nachteilen,

wie beispielsweise Entlassungen oder Kündigungen, geschützt sind. Sollte es dennoch zu dienstlichen Benachteiligungen kommen, kann auch dagegen rechtlich vorgegangen werden.



WICHTIG!

Die Beratungspraxis zeigt, dass es sehr belastend sein kann, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Wir empfehlen, sich auf jeden Fall Unterstützung zu holen und eine Beratung (Adressen siehe Seite 14) in Anspruch zu nehmen.



BERATUNG UND VERTRETUNG IN DER AK OBERÖSTERREICH: SO KOMMEN SIE ZU IHREM RECHT

1. Telefonischer oder schriftlicher Erstkontakt mit der AK OÖ:
Tel.: +43 (0)50 6906-1910
(Rechtsschutz)
Mail: gleichbehandlung@akooe.at
2. Gerne stehen wir bei Bedarf für ein persönliches Gespräch zur ausführlichen Beratung und zur Klärung der möglichen arbeitsrechtlichen Schritte
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.

zur Verfügung. Alle Daten und Sachverhalte werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

WO KÖNNEN BETROFFENE UNTERSTÜTZUNG BEKOMMEN?

Arbeiterkammer Oberösterreich

Rechtsschutz

Volksgartenstraße 40

4020 Linz

Tel.: +43 (0)50 6906-1910

E-Mail: gleichbehandlung@akooe.at

ooe.arbeiterkammer.at

Gewerkschaftsmitglieder können sich an die für sie zuständige Gewerkschaft wenden: oegb.at

Eine mögliche Anlaufstelle ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Regionalbüro für Oberösterreich

Martin-Luther-Platz 3/4. OG

4020 Linz

Tel.: +43 (0)732 78 38 77

E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Weitere Frauenberatungsstellen finden Sie unter netzwerk-frauenberatung.at



NOTWENDIGE VERBESSERUNGEN: DIE FORDERUNGEN DER AK

Arbeitnehmer:innen haben ein Recht auf einen diskriminierungs-freien Arbeitsplatz. Damit den Betroffenen geholfen werden kann, fordert die Arbeiterkammer Oberösterreich folgende Verbesserungen:

- ▶ Der/die Beklagte soll beweisen müssen, dass er/sie nicht diskriminiert hat.
- ▶ Bei Jobverlust aus diskriminierenden Gründen soll der gesetzliche

Mindestschadenersatz sechs Monatsentgelte betragen.

- ▶ Der vorgesehene Schadenersatz bei Belästigung muss erhöht werden und abschreckender sein. Momentan beträgt er 1.000 Euro und ist damit viel zu niedrig.
- ▶ Finanzielle und personelle Stärkung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission.

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, Linzer Straße 42, 4810 Gmunden*, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Manglborg 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, Peter-Rosegger-Straße 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

* wegen des Umbaus, ab Sommer 2026 wieder Herakhsstraße 15b, 4810 Gmunden