



Sexuelle Belästigung

Hilfestellung und wichtige Infos für
Betroffene und den Betriebsrat

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN.

AK
KÄRNTEN



Die Arbeiterkammer Kärnten berät und informiert ihre Mitglieder in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechtes, des Konsumentenschutzes, der Aus- und Weiterbildung oder bei Steuerfragen.

Viele nützliche Infos finden Sie in unseren Broschüren und Foldern sowie in unseren Online-Medien. Wünschen Sie eine persönliche Beratung, dann wenden Sie sich bitte an unsere Expertinnen und Experten.

Günther Goach

Präsident der Arbeiterkammer Kärnten

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

HILFESTELLUNGEN UND WICHTIGE INFOS
FÜR BETROFFENE UND DEN BETRIEBSRAT

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

In diesem Ratgeber finden Sie Hilfestellungen sowie einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen.

24/7 ONLINE

Die **AK Website** steht Ihnen rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Seite – mit vielen aktuellen Infos und Services zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen. Egal wo Sie sind – wir sind für Sie da.



ARBEITERKAMMER.AT



ÖSTERREICH

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Inhalt

1 Was ist sexuelle Belästigung?	4
2 Welche gesetzlichen Grundlagen gibt es?	10
3 Diskriminierung im Betrieb verhindern – wie geht das?	15
4 Wie kann der Betriebsrat unterstützen?	19
5 Antrag auf Feststellung bei der GBK – was ist wichtig?	26

**KON
KRET**

GBK = Gleichbehandlungskommission

Was ist sexuelle Belästigung?

Machtdemonstration und Herabwürdigung

Selten geht es bei sexueller Belästigung um Befriedigung der Sexualität. Vielmehr wird sie eingesetzt, um Macht zu demonstrieren.

Erscheinungsformen im beruflichen Alltag

Vielfache Beratungsfälle zeigen: Die Palette von sexueller Belästigung ist breit – sowohl verbal als auch nonverbal.

Vorwürfe, mit denen Betroffene rechnen müssen

Die #MeToo Debatte hat gezeigt: Sexuelle Belästigung wird in der Gesellschaft sehr kontroversiell diskutiert.

Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeit

Belästigungen wirken sich oft nicht nur auf den Körper und die Psyche aus, sondern auch auf die Arbeitsleistung.

1

HIER ERFAHREN SIE, WIE BETROFFENE MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG IM BERUFLICHEN ALLTAG KONFRONTIERT SIND.

Machtdemonstration und Herabwürdigung

Die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung in der Arbeit sind im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) geregelt. Die häufigste Form ist sexuelle Belästigung. Doch wie wird sexuelle Belästigung definiert?



Nach § 6 Abs. 2 GIBG handelt es sich dann um sexuelle Belästigung, wenn folgende Kriterien eines Verhaltens gegenüber einer anderen Person zutreffen:

Das Verhalten ...

- ist der sexuellen Sphäre zugehörig und
- beeinträchtigt die Würde einer Person – oder bezweckt dies,
- zudem ist es für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig und
- schafft eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person – oder bezweckt dies –
- oder die Zurückweisung bzw. Duldung der sexuellen Belästigung hat dienstliche Auswirkungen für die betroffene Person – z. B. bei der Entlohnung, Weiterbeschäftigung oder Beförderung.

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



Welche Gründe auch immer für das Tun maßgeblich waren – für den Sachverhalt ist es unerheblich, ob der Belästiger bzw. die Belästigerin sexuell belästigen wollte oder nicht. Ausschlaggebend ist immer das subjektive Empfinden der von sexueller Belästigung betroffenen Person.

Erscheinungsformen im beruflichen Alltag

Verbale Belästigung

- Erzählen anzüglicher Witze
- Abwertende Namensgebung wie z. B. Schätzchen, Mäuschen
- Anzügliche Bemerkungen und Fragen über die Figur, die auch im Zusammenhang mit der getragenen Kleidung stehen können. Mitunter sind diese Bemerkungen bzw. Fragen auch als Komplimente getarnt
- Bemerkungen bzw. Fragen zum eigenen Intimleben bzw. zum Intimleben anderer Personen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Garantieren von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Abweisung

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 bzw. Verteilen von pornographischen Utensilien, Darstellungen oder Filmen
- Unerwünschte Geschenke mit eindeutigem Inhalt
- Versenden von Briefen, E-Mails bzw. SMS und WhatsApp mit sexuellem Inhalt oder Anhängen
- Starren auf die Brust, in den Ausschnitt, auf das Gesäß, aber auch musternde Blicke
- Laszive oder schlüpfrige Gesten bzw. Hinterherpfeifen
- Zurschaustellung von Genitalien

Körperliche Übergriffe

- 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 bzw. aufgezwungene Küsse
- Sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung



Ein einziger anzüglicher Witz oder eine unerwünschte Einladung zu einem Essen kann, muss aber noch keine sexuelle Belästigung sein. Häufig werden diese Verhaltensweisen aber über einen längeren Zeitraum gesetzt. Dadurch können mehrere kleinere Vorfälle als sexuelle Belästigung gewertet werden.

Kommt es jedoch zu einem massiven Übergriff, dann genügt schon eine einzige Handlung, um von einer sexuellen Belästigung sprechen zu können – z. B. das Berühren des Gesäßes bzw. der Brust.

Wer kann Belästiger bzw. Belästigerin sein?

Häufig handelt es sich dabei um Personen, welche die berufliche Karriere der belästigten Person entscheidend beeinflussen können – z. B. Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen oder Vorgesetzte. Aber auch Dritte, wie z. B. Arbeitskollegen und -kolleginnen, Kunden und Kundinnen können sich belästigend verhalten.



Hinweis zur sexuellen Belästigung im Strafrecht:

Eine strafrechtliche Anzeige ist kein Erfordernis für die Abhilfeverpflichtung der Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und ist davon völlig unabhängig! Betroffene können jedoch zusätzlich strafrechtliche Schritte abklären.



Personen, die sexuell belästigen, müssen nicht unbedingt firmenzugehörig sein. Es kann sich auch um betriebsfremde Personen handeln – z. B. um einen Getränkelieferant oder einen Wäschereifahrer, der die gereinigte Wäsche in ein Hotel liefert.

Vorwürfe, mit denen Betroffene rechnen müssen

Die Auseinandersetzungen im Rahmen der Sexismus-Debatte #MeToo haben gezeigt: Das Thema wird in der Gesellschaft sehr gegensätzlich diskutiert – und das nicht immer sehr freundlich. Betroffene werden häufig als hysterisch, humorlos bzw. überempfindlich hingestellt. Ihre Reaktionen auf sexuelle Belästigung als vollkommen überzogen und unangebracht bezeichnet. Die Vorwürfe reichen von Rache, übler Nachrede bis hin zu Mobbing.

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!“

Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeit

Aus Angst vor Jobverlust, vor Gerede, Gerüchten und wegen der Aussichtslosigkeit bzw. Handlungsohnmacht lassen viele Betroffene die sexuellen Belästigungen über sich ergehen.

Sie setzen sich nicht zur Wehr und versuchen, die sexuellen Belästigungen – zunächst – zu ignorieren. Oft in der Hoffnung,

dass durch das Stillhalten der Belästiger bzw. die Belästigerin das Interesse verliert und das Verhalten einstellen wird.

Diese Stillhaltetaktik führt aber in den seltensten Fällen zum gewünschten Erfolg. Betroffene leiden häufig an Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen, Übelkeit, haben Angstzustände, entwickeln Panikattacken und vieles andere mehr.

Belästigungen wirken sich aber nicht nur auf den Körper und die Psyche aus, sondern auch auf die Arbeitsleistung. Aus der Praxis wissen wir: Betroffene werden unsicher und das Selbstvertrauen wird stark in Mitleidenschaft gezogen. Sie 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.



Unterstützung und Begleitung erhalten Sie von der Arbeiterkammer, Ihrer Fachgewerkschaft sowie von den angeführten Einrichtungen im Anhang.

Welche gesetzlichen Grundlagen gibt es?

Schutz durch das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)

Sexuelle Belästigung ist per Gesetz verboten.

Rechtsfolgen einer sexuellen Belästigung

Ein Mindestschadenersatz und die sofortige Einstellung des belästigenden Verhaltens sind im Gesetz festgeschrieben.

2

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WIE SIE DAS GESETZ
SCHÜTZT UND WIE DIE BEWEISLAST GEREGLT IST.

Schutz durch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und nach dem GIBG ausdrücklich untersagt.

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.

**KON
KRET**

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 zuständigen Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) bzw. bei youunion _ Die Daseinsgewerkschaft.

§

Richtungsweisendes 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.*“

**KON
KRET**

Das bedeutet: Die belästigte Person muss grundsätzlich keinerlei Abwehrhaltung zeigen.

Der Beratungsalltag zeigt aber: Betroffene setzen in der Regel sehr wohl Zeichen und signalisieren Ablehnung – mitunter ohne große Worte und Lautstärke.

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

Wo und wann greift der Schutz des GIBG

Der Schutz vor (sexueller) Belästigung ist nicht nur auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort beschränkt. Der Schutz erstreckt sich unter anderem auch auf Dienstreisen, Arbeitswege, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Pausen, auf Belästigungen durch Anrufe, E-Mails, SMS und WhatsApp Nachrichten nach Dienstschluss etc.

Was heißt Glaubhaftmachung?

Sexuelle Belästigung findet in den meisten Fällen nicht im Beisein Dritter statt, sondern meist nur zwischen dem Belästiger bzw. der Belästigten und der belästigten Person. Deshalb gibt es in den allerwenigsten Fällen Zeugen bzw. Zeuginnen und nur sehr selten Beweismittel wie z. B. Chat-Nachrichten, E-Mails oder Bilder.

**KON
KRET**

Aus diesem Grund gibt es für die belästigte Person die sogenannte Beweislastermittlung. Das bedeutet: Betroffene müssen die sexuelle Belästigung nur glaubhaft machen.

Im Gegensatz dazu muss die belästigende Person laut GIBG beweisen, dass „...es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.“



Auch wenn das Gesetz „nur“ die Glaubhaftmachung der Vorfälle vorsieht, zeigt die praktische Erfahrung: Derartige Gerichtsverfahren werden von den Betroffenen als sehr belastend erlebt. Oft ist mit starkem Gegenwind zu rechnen! Sie erhalten jedoch jedenfalls bei den angeführten Einrichtungen im Anhang Unterstützung und Beratung.

Das Benachteiligungsverbot

Im GIBG ist auch das sogenannte Benachteiligungsverbot geregelt. Dieses bedeutet: Betroffene, die sich gegen die sexuellen Belästigungen zur Wehr setzen – z. B. durch eine Beschwerde oder durch die Einleitung eines Verfahrens – dürfen keine arbeitsrechtlichen Nachteile erleiden (Entlassung, Kündigung).

Gleiches gilt für jene Personen, die Betroffene in ihrem Anliegen unterstützen oder als Zeugen bzw. Zeuginnen auftreten.

Sollte es dennoch zu Benachteiligungen kommen, kann auch dagegen rechtlich vorgegangen werden. Siehe auch Kapitel 4 – Wie kann der Betriebsrat unterstützen?

Rechtsfolgen einer sexuellen Belästigung

In einem ersten Schritt sind Belästiger bzw. Belästigerinnen verpflichtet, ihr Verhalten sofort einzustellen.

Schadenersatz

Als weitere Konsequenz sieht das GIBG die Zahlung eines Schadenersatzes vor. Aktuell liegt der Betrag für den Mindestschadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung laut GIBG bei 1.000 Euro netto.

Der Höhe nach ist der Schadenersatzbetrag 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 bzw. Belästigerin und der belästigten Person können bei der Festsetzung der Höhe eine Rolle spielen.

**ACH
TUNG**

Der Schadenersatzanspruch ist binnen 3 Jahren gerichtlich geltend zu machen.



Sollten Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen es im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe zu schaffen, werden auch diese schadenersatzpflichtig. Siehe dazu auch Kapitel 3.

Diskriminierung im Betrieb verhindern – wie geht das?

Die Pflichten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

Im Rahmen der Fürsorgepflicht müssen u. a. Gesundheit und Sittlichkeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen geschützt sein.

Wichtige präventive Maßnahmen im Betrieb

Entscheidend ist die Schaffung einer Arbeitsatmosphäre, die belastenden Handlungen schon vorab den Nährboden entzieht.

3

LESEN SIE HIER, WAS ARBEITGEBER UND ARBEITGEBERINNEN
TUN MÜSSEN UND WAS SIE VERANLASSEN SOLLTEN.

Die Pflichten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben eine Fürsorgepflicht. Im Rahmen dieser Fürsorgepflicht gilt: Sobald die Arbeitgeberseite von einer Belästigung Kenntnis erlangt, muss sie angemessene Abhilfemaßnahmen setzen. Dazu zählen unter anderem die Verwarnung, die Versetzung, die Kündigung bzw. Entlassung.

Die gesetzte Maßnahme muss im Verhältnis zur erfolgten Belästigung stehen. Angemessen bedeutet, dass die belästigte Person vor weiteren Belästigungen geschützt wird.

**KON
KRET**

Schreiten Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen nicht ein, werden auch sie schadenersatzpflichtig.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht muss die Arbeitgeberseite unter anderem das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen schützen.

Die geschlechtliche Selbstbestimmung, die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darf nicht gefährdet werden. Dafür müssen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Sorge tragen.



Die Fürsorgepflicht trifft die Arbeitgeberseite bereits dann, wenn die Belästigung einer Person gemeldet wird, die ihr direkt zurechenbar ist. Weiters, wenn eine solche Person selbst belästigt. Zum Beispiel Abteilungsleiter oder Abteilungsleiterinnen, die ebenso eine Fürsorgepflicht trifft.

Wichtige präventive Maßnahmen im Betrieb

Leider ergreifen viele Unternehmen erst dann die Initiative, wenn sich ein Vorfall ereignet hat – obwohl schon viel früher angesetzt werden kann.

Sexuelle Belästigung hat nicht nur Auswirkungen auf das Betriebsklima, sondern auch auf die Produktivität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Mitunter kommt es aufgrund der hohen psychischen und physischen Belastungen zu längeren Krankenständen, die personell aufgefangen werden müssen.

Nicht zu unterschätzen ist auch die Außenwirkung: Derartige Vorfälle können den Ruf einer Firma massiv beeinträchtigen.

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

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

Präventive Maßnahmen

- Klare und transparente Positionierung gegen Diskriminierung durch das Unternehmen
- Ansprechen des Themas – z. B. Infomaterial für die Belegschaft bereitstellen, in Betriebsversammlungen thematisieren
- Sorgsamer Umgang mit Sprache – z. B. spezielle Schulungen zu gewalt- und 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 für alle Beschäftigten aufnehmen
- Installierung einer internen Beschwerdestelle mit konkreten Ansprechpersonen und transparenten Verfahrensabläufen
- Bereits im Rahmen von Mitarbeiterhearings und Vorstellungsgesprächen darauf hinweisen: Jede Art von Diskriminierung und Belästigung ist im Unternehmen unerwünscht und zieht mit
- Bestimmtheit auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich
- Formulierung einer eigenen Betriebsvereinbarung – siehe Kapitel 4

Wie kann der Betriebsrat unterstützen?

Beratungsgespräch beim Betriebsrat

Tipps für ein optimales Gesprächsumfeld, und welche Hilfestellungen der Betriebsrat anbieten kann.

Hilfe bei Vergeltungsmaßnahmen

Trifft die Unternehmensführung aufgrund von Beschwerden Vergeltungsmaßnahmen – z. B. Kündigung – ist der Betriebsrat gefragt.

4

HIER ERFAHREN SIE, WIE EIN BERATUNGSGESPRÄCH
ABLÄUFT UND WOZU DER BETRIEBSRAT BERECHTIGT IST.

Beratungsgespräch beim Betriebsrat

Als Betriebsrat bzw. Betriebsrätin kommt Ihnen beim Thema sexuelle Belästigung eine tragende Rolle zu.

Betroffene sind meistens überfordert mit der Situation. Sie fühlen sich ausgeliefert und suchen fälschlicherweise die Schuld zuerst bei sich selbst. Daher kostet es sie auch eine enorme Überwindung, über die Vorfälle zu sprechen.



Betroffenen fällt es leichter, sich einer Person ihres Vertrauens bzw. desselben Geschlechts anzuvertrauen. Daher sollen sie für das Beratungsgespräch zwischen einem Betriebsrat und einer Betriebsrätin wählen können. Es macht durchaus Sinn, dass ausgewählte Mitglieder der Betriebsratskörperschaft für diese Art der Beratungsgespräche auch eigene Schulungen bekommen.

Tipps für das Beratungsgespräch: Gesprächsumfeld und Gesprächsführung

- Eine vertrauensvolle und sichere Umgebung schaffen
- Sich ausreichend Zeit nehmen
- Ausreichend Pausen anbieten
- Keine Unterbrechungen durch Dritte zulassen
- Die Dokumentation bzw. Protokollierung des Gesprächs sicherstellen und die betroffenen Person darüber informieren
- Eine persönliche und telefonische Erreichbarkeit signalisieren
- Weitere Unterstützungsmöglichkeiten besprechen
- Die Schilderungen ernst nehmen

- Keine Verharmlosung des Geschilderten oder von Emotionen
- Die Gesprächsperson ausreden lassen
- Kein Verhör führen
- Eine vorwurfsfreie Kommunikation führen
- Fragen sensibel und einfühlsam stellen
- Warum-Fragen vermeiden
- Keine Bewertung durchführen und das Gespräch auf eine Metaebene führen
- Betroffene über die geplanten Schritte und die Rechtslage informieren
- Hinweis auf Verschwiegenheit signalisieren
- Eine Meldung im Betrieb nur mit Zustimmung der Betroffenen bzw. des Betroffenen vereinbaren

Was soll beim Beratungsgespräch erhoben werden?

Für die Beurteilung des Sachverhalts und für die Einleitung weiterer Schritte 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 des Belästigers bzw. der Belästigerin – soweit diese bekannt sind (Vorgesetzte, Arbeitskollege bzw. -kollegin, betriebsfremde Person)

- Sind Vorgesetzte und Personalabteilung bereits informiert?
- Wenn ja, wie wurde reagiert?
- Allfällige Beweismittel (Zeugen bzw. Zeuginnen, Briefe, SMS, E-Mails, Fotos ...)
- Wurden bereits andere Personen und Beratungsstellen ins Vertrauen gezogen?
- Welche Erwartungshaltung hat die betroffene Person gegenüber dem Betriebsrat in Zusammenhang mit dem Gespräch?

Welche Hilfestellungen kann der Betriebsrat Betroffenen anbieten?

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

Im Falle einer Zustimmung – was ist zu tun?

- Zeitnahe Meldung der Vorfälle an die nächsthöhere Hierarchieebene, die Geschäftsführung bzw. die Personalabteilung
- Empfehlung an die betroffene Person, ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen
- Begleitung der betroffenen Person bei anstehenden Gesprächen – als Vertrauensperson
- Unterstützung der betroffenen Person bei einer Lösungsfindung
- Vermittlung von juristischen bzw. therapeutischen Beratungsstellen

**Wenn Betroffene keine weiteren Schritte setzen**

möchten: Auch dann kann der Betriebsrat von sich aus „Sexuelle Belästigung“ zum Thema im Betrieb machen. Näheres dazu finden Sie in Kapitel 3 – Präventive Maßnahmen im Betrieb.

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 beantragen. 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

TIPP

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

Weitere Informationen

Nähere Informationen und Unterstützung bei der Erstellung einer Betriebsvereinbarung erhalten Betriebsrätinnen und Betriebsräte bei der jeweiligen Fachgewerkschaft.

Hilfe bei Vergeltungsmaßnahmen

Wenn die Arbeitgeberseite aufgrund von Beschwerden eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin bei Belästigungshandlungen Vergeltungsmaßnahmen setzt, so sind die folgenden Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats gefragt:

■ Kündigungen und Entlassungen

Bei Kündigungen und Entlassungen der von sexueller Belästigung betroffenen Person stehen dem Betriebsrat mehrere Möglichkeiten zur Verfügung. Primär kann er gegen eine geplante Kündigung Einwände erheben, die wegen einer Beschwerde des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ausgesprochen wird.

Der Grund: Der Betriebsrat muss von einer geplanten Kündigung informiert werden und kann dazu innerhalb einer Woche eine Stellungnahme abgeben bzw. widersprechen.

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.

The logo consists of a red square with the word 'KON' in white above the word 'KRET' in white.

Der Betriebsrat spricht sich auf diese Weise klar gegen jede Art diskriminierender Verhaltensweisen im Unternehmen aus.

■ Versetzungen

Wird jedoch nicht das Arbeitsverhältnis beendet, sondern nutzt die Arbeitgeberseite eine Versetzung als Sanktion, so hat der Betriebsrat auch hier Beratungs- und Widerspruchsrechte. Eine Versetzung kann sowohl örtlich als auch tätigkeitsbezogen inhaltlich erfolgen.



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.

Antrag auf Feststellung bei der GBK – was ist wichtig?

Antragstellung und Prüfungsverfahren

Wer den Antrag stellen darf, wie die Gleichbehandlungskommission aufgebaut ist und was sie entscheidet.

**KON
KRET**

GBK = Gleichbehandlungskommission

5

IN DIESEM KAPITEL ERHALTEN SIE EINEN ÜBERBLICK ÜBER
DIE GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION.

Antragstellung und Prüfungsverfahren



Wer kann bei der Gleichbehandlungskommission (GBK) Anträge stellen?

- Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)
- Betroffene Personen
- Betriebsrat
- Interessensvertretungen (AK, ÖGB, WKÖ, IV)

Für den Betriebsrat bedeutet das: Wenn er Kenntnis über eine wie auch immer geartete Verletzung des Gleichbehandlungsgebots erlangt, kann er auch selbst einen Antrag auf Feststellung einer solchen Verletzung bei der GBK stellen – aus betrieblichen Gründen zur Vermeidung weiterer Vorfälle.

Als innerbetriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann es für den Betriebsrat durchaus notwendig bzw. sinnvoll sein, dass er zum Wohle der gesamten Belegschaft von seinem Antragsrecht Gebrauch macht.



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

Hintergrundinformationen und Prüfungsverfahren

Die GBK für die Privatwirtschaft besteht aus 3 Senaten, wobei sich der Senat I mit sexueller Belästigung in der Arbeitswelt auseinandersetzt.



Anträge zur Überprüfung des Vorliegens einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz werden im Senat I behandelt.

Senat I

Der Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und für Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts zuständig.

Senat II

Der Senat II ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt zuständig.

Senat III

Der Senat III ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen zuständig.



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

Die GBK entscheidet in Form von Einzelprüfungsergebnissen. Diese ergehen schriftlich an die Betroffenen. 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.

So setzt sich die GBK zusammen:

Sie besteht aus einem bzw. einer Vorsitzenden und jeweils einem Vertreter bzw. einer Vertreterin ...

- der Bundesarbeitskammer,
- des Österreichischen Gewerkschaftsbundes,
- der Wirtschaftskammer Österreich,
- der Industriellenvereinigung,
- des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz sowie
- einer Person, die vom Bundeskanzler bestellt wird.



Die Einbringung eines Antrages hemmt die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung. Das heißt: Sollte es 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 nach Zustellung des Prüfungsergebnisses mindestens 3 Monate. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin nur diese offen.

Stichwortverzeichnis

A		G	
Antragstellung, GBK.....	27	Glaubhaftmachung	12
Auswirkungen, Gesundheit und Arbeit.....	8	Gleichbehandlungsgesetz (GIBG).....	11
B		Gleichbehandlungskommission (GBK)	27
Belästiger, Belästigerin.....	7	K	
Belästigung, nonverbal.....	6	Körperliche Übergriffe	6
Belästigung, verbal	6	P	
Benachteiligungsverbot.....	13	Prävention, im Betrieb.....	17
Beratungsgespräch, Informationen	21	Prüfungsverfahren, GBK.....	28
Beratungsgespräch, Umfeld	20	R	
Betriebsrat.....	19	Rechtsfolgen.....	13
Betriebsrat, Hilfestellungen	22	S	
Betriebsvereinbarung.....	23	Schadenersatz.....	13
F		V	
Fürsorgepflicht	16	Vergeltungsmaßnahmen	24
		Vorwürfe.....	8

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeiterkammer
GBK	Gleichbehandlungskommission
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
IV	Industriellenvereinigung
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
OGH	Oberste Gerichtshof
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

Arbeiterkammer Kärnten 050 477

Arbeits- und Sozialrecht 050 477-1000

Konsumentenschutz 050 477-2000

Steuerrecht 050 477-3000

Förderungen 050 477-4000

Bibliotheken 050 477-5000

Gesundheit und Pflege 050 477-8000

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten,
Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt am Wörthersee
Inhalt: AK Oberösterreich

Titelfoto: © gallofilm / Adobe Stock

Foto: AK Kärnten, Jost&Bayer

Druck: AK Poststelle

Stand: Jänner 2022

arbeiterkammer@akktn.at
kaernten.arbeiterkammer.at

