



SEXUELLE BELÄSTIGUNG

IM BETRIEB

Hilfestellungen und wichtige Infos
für Betroffene und den Betriebsrat

AK NIEDER
ÖSTERREICH

noe.arbeiterkammer.at/arbeitsrecht

VORWORT

Sexuelle Belästigung ist KEIN Kavaliersdelikt

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) ausdrücklich untersagt. Sie trifft Männer wie Frauen, doch sind es meist Frauen, die mit anzüglichen Witzen, bohrenden Blicken oder ungewollten Körperlichkeiten konfrontiert sind.

Sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, die sich niemand gefallen lassen muss!

Dem Betriebsrat kommt beim Thema sexuelle Belästigung eine wichtige Rolle zu: Der Betriebsrat kann helfen, sexuelle Belästigung zu erkennen, diese von vornherein einzudämmen bzw. zu unterbinden und betroffene Kolleg:innen im Betrieb beraten und unterstützen.

Die vorliegende Broschüre soll einen kompakten Überblick über die geltende Rechtslage bieten und Sie durch praktische Tipps unterstützen, wie Sie mit dieser sensiblen Thematik in Ihrem Betrieb umgehen und Hilfestellungen für Betroffene bieten..

Meist sind Sie als Betriebsrat / Betriebsrätin eine der ersten Ansprechpersonen für Betroffene!



Markus Wieser
Präsident



Mag. Bettina Heise, MSc
Direktorin



Foto: WYTHALEK

Inhalt

1 Gesetzliche Grundlagen	2
2 Erscheinungsformen sexueller Belästigung im beruflichen Alltag	5
3 Pflichten der Arbeitgeber:innen	9
4 Rechtsfolgen einer sexuellen Belästigung	11
5 Auswirkungen von (sexueller) Belästigung auf Gesundheit und Arbeit	16
6 Das Beratungsgespräch	18
7 Die Gleichbehandlungskommission	23
8 Betriebliche Präventionsmöglichkeiten	27
9 Beratung und Unterstützung	30

Gesetzliche Grundlagen

Wann liegt sexuelle Belästigung vor?

Wo und wann greift der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes?

1

IN DIESEM KAPITEL ERHALTEN SIE INFORMATIONEN ÜBER
DIE GELTENDEN GESETZE

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) ausdrücklich untersagt. Ein großer Teil der Beratungen, die in der Arbeiterkammer zum Thema Geschlechterdiskriminierung durchgeführt werden, betreffen Fälle sexueller Belästigung. Sowohl Frauen als auch Männer sind vom Schutzbereich des GIBG umfasst – betroffen sind aber im überwiegenden Ausmaß Frauen. Sexuelle Belästigung kann sowohl zwischen Frauen und Männern als auch zwischen Personen desselben Geschlechts stattfinden.



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 Belästigerin / vom Belästiger 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 Belästigerin / des Belästigers. Die sexuelle Belästigung wird vielmehr eingesetzt, um Macht zu demonstrieren, das Gegenüber herabzuwürdigen, klein zu halten und auf seinen Platz zu verweisen. Ausschlaggebend ist immer das subjektive Empfinden der betroffenen Person.



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

Richtungweisendes OGH-Urteil:

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

**KON
KRET**

Das bedeutet: Die belästigte Person muss grundsätzlich keinerlei Abwehrhaltung zeigen

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

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

Wo und wann greift der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes?

Es ist ein Irrtum zu glauben, dass der Schutz vor (sexueller) Belästigung nur auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort beschränkt ist. Dem ist nicht so! Der Schutz erstreckt sich unter anderem auch auf Dienstreisen, Arbeitswege, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Pausen, auf Belästigungen durch Anrufe, E-Mails und SMS nach Dienstschluss, etc.

Erscheinungsformen sexueller Belästigung im beruflichen Alltag

Verbale Belästigung

Nonverbale Belästigung

Körperliche Übergriffe

Wer kann Belästiger:in sein?

2

DIESES KAPITEL BEINHÄLTET DIE ARTEN
SEXUELLER BELÄSTIGUNG

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

Verbale Belästigung

- Erzählen anzüglicher Witze
- Verniedlichende/abwertende Anreden in sexuellem Kontext wie z. B. Schätzchen, Mäuschen – etwa in Verbindung mit Kommentaren über Aussehen oder Figur
- 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

zB

Beispiele für verbale Belästigungen

„Du hast ja eine Menge Holz vor der Hütte!“

„Du machst mich geil!“

„Ich hab' feuchte Träume von dir!“

„Wann hat's dir dein Freund zum letzten Mal besorgt?“

„Was hast gern im Bett?“

„Bist rasiert?“

„Mach' ma an Dreier?“

Nonverbale Belästigung

- Aufstellen, Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz z. B. Pin-up Kalender oder das Verwenden solcher Bilder am Computer, etwa als Bildschirmschoner
- Zeigen und/oder Verteilen von pornographischen Utensilien, Darstellungen oder Filmen
- unerwünschte Geschenke mit eindeutigem Inhalt
- Versenden von Briefen, E-Mails und/oder SMS mit sexuellem Inhalt oder Anhängen

- Starren auf die Brust, in den Ausschnitt, auf das Gesäß, aber auch musternde Blicke
- laszive/schlüpfrige Gesten und/oder Hinterherpfeifen
- Zurschaustellung von Genitalien

Körperliche Übergriffe

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



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:in sein?

Häufig handelt es sich bei den Belästiger:innen um Arbeitgeber:innen oder Vorgesetzte – also um Personen, die die berufliche Karriere der belästigten Person entscheidend beeinflussen können. Personen, von denen eine Belästigung ausgeht, können neben Arbeitgeber:innen auch „Dritte“, wie z. B. Arbeitskolleg:innen, Lieferant:innen oder Kund:innen sein.

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



Der/Die Belästiger:in muss nicht unbedingt firmenzugehörig sein, es kann sich auch um betriebsfremde Personen handeln – z. B. um einen Getränkelieferant, der Getränke in ein Lokal liefert oder eine Wäschefahrerin, die die gereinigte Wäsche in ein Hotel liefert.

Pflichten der Arbeitgeber:innen

3

IN DIESEM KAPITEL ERHALTEN SIE INFORMATIONEN ÜBER DIE
PFLICHTEN DER ARBEITGEBERIN BZW. DES ARBEITGEBERS

Arbeitgeber:innen sind, sobald sie von einer Belästigung Kenntnis erlangen, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, angemessene Abhilfemaßnahmen zu setzen. Dazu zählen unter anderem die Verwarnung, die Versetzung, die Kündigung oder Entlassung.

**ACH
TUNG**

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

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



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

Sollten Arbeitgeber:innen es im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe zu schaffen, werden auch diese schadenersatzpflichtig.



Hinweis zur sexuellen Belästigung im Strafrecht: Eine strafrechtliche Anzeige ist kein Erfordernis für die Abhilfepflichtung der Arbeitgeber:innen und ist davon völlig unabhängig! Betroffene können jedoch zusätzlich strafrechtliche Schritte abklären.

Rechtsfolgen einer sexuellen Belästigung

Was heißt Glaubhaftmachung?

Vorwürfe, mit denen Betroffene rechnen müssen

Inhalte des Benachteiligungsverbots

Unterstützung durch den Betriebsrat beim Benachteiligungsverbot

4

IN DIESEM KAPITEL ERHALTEN SIE INFORMATIONEN ÜBER
RECHTSFOLGEN, GLAUBHAFTMACHUNG
UND BENACHTEILIGUNGSVERBOT

In einem ersten Schritt sind Belästiger:innen verpflichtet, ihr Verhalten sofort einzustellen. Als weitere Konsequenz sieht das GIBG die Zahlung eines Schadenersatzes vor. Aktuell liegt der Betrag für den Mindestschadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung laut dem GIBG bei 1.000 Euro.

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

**ACH
TUNG**

Der Schadenersatzanspruch ist binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.



Sollten Arbeitgeber:innen es im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe zu schaffen, werden auch diese schadenersatzpflichtig (siehe dazu auch Pflichten der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers Seite 10).

Was heißt Glaubhaftmachung?

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



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.

**KON
KRET**

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

zB

Beispiele für üble Vorwürfe

„Du bist ja echt verklemmt!“

„So seid ihr alle!“

„Du bist eine Spaßbremse!“

„Ich war mir sicher, dass du lockerer bist!“

„Sei nicht so eine Spielverderberin!“

„Zuerst Hoffnungen machen und jetzt machst einen Rückzieher!“

zB

Beispiele für unangebrachte Vorwürfe

„Du bist ja selber schuld!“

„Wärst halt nicht zu ihm nach Hause gegangen!“

„Ich wäre davongelaufen!“

„Ich hätte mich zu wehren gewusst!“

„War ja klar, dass genau dir sowas passiert!“

Inhalte des Benachteiligungsverbots

Im GIBG ist auch das sogenannte Benachteiligungsverbot geregelt. Dieses Verbot bedeutet, dass Betroffene, die sich gegen die sexuellen Belästigungen zur Wehr setzen (sei es durch eine Beschwerde oder durch Einleitung eines Verfahrens), keine dienstrechtlichen Nachteile erleiden dürfen – beispielsweise Entlassung oder Kündigung. Gleiches gilt für jene Personen, die Betroffene in ihrem Anliegen unterstützen oder als Zeug:innen auftreten. Sollte es dennoch zu dienstlichen Benachteiligungen kommen, kann auch dagegen rechtlich vorgegangen werden.

Unterstützung durch den Betriebsrat beim Benachteiligungsverbot

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

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

- a) Bei Kündigungen sowie Entlassungen der von sexueller Belästigung betroffenen Person stehen dem Betriebsrat mehrere Möglichkeiten zur Verfügung: Primär kann der Betriebsrat gegen eine geplante Kündigung, die wegen einer Beschwerde des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ausgesprochen wird, Einwände erheben, da der Betriebsrat 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 den/die Betroffene:n entlasten und unterstützen kann. Auch bei Entlassungen gibt es diese Möglichkeiten.

**KON
KRET**

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

- b) Wird jedoch nicht das Arbeitsverhältnis beendet, sondern nutzt der/die Arbeitgeber:in eine Versetzung als Sanktion, so stehen auch hier dem Betriebsrat Beratungs- und Widerspruchsrechte zu. 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.

Auswirkungen von (sexueller) Belästigung auf Gesundheit und Arbeit

5

DIESES KAPITEL BEINHÄLTET INFORMATIONEN ZU DEN
AUSWIRKUNGEN AUF GESUNDHEIT UND ARBEIT

Aus Angst vor dem Jobverlust, vor Gerede, Gerüchten und wegen der Aussichtslosigkeit bzw. Handlungslosigkeit 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, das 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/>)

Das Beratungsgespräch

Ein optimales Umfeld für ein Beratungsgespräch beim Betriebsrat

Was soll beim Beratungsgespräch vom Betriebsrat erhoben werden?

Welche Hilfestellungen kann der Betriebsrat Betroffenen anbieten?

Betriebsvereinbarung zum Thema „Sexuelle Belästigung“

6

IN DIESEM KAPITEL ERHALTEN SIE INFORMATIONEN UND IDEEN
ZUM BERATUNGSGESPRÄCH

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.



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

Tipps für das optimale Umfeld und die Führung eines Beratungsgesprächs:

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

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

Was soll beim Beratungsgespräch vom Betriebsrat erhoben werden?

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

- Art der Vorfälle
- Dauer und Häufigkeit der Vorfälle

- Zeitpunkt des letzten Vorfalls
- Name und Funktion der Belästigerin / des Belästigers (Vorgesetzte:r, Arbeitskolleg:in, betriebsfremde Person), soweit diese bekannt sind
- Ist der/die Vorgesetzte bzw. die Personalabteilung bereits informiert? Wenn ja, wie wurde reagiert?
- allfällige Beweismittel (Zeug:innen, Briefe, SMS, E-Mails, Fotos,..)
- Wurden bereits andere Personen / 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?



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

Was ist zu tun im Falle einer Zustimmung?

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

TIPP

Für den Fall, dass Betroffene keine weiteren Schritte setzen möchten, kann der Betriebsrat aber auch von sich aus die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb zum Thema machen. Näheres dazu unter dem Punkt „Betriebliche Präventionsmöglichkeiten“ auf Seite 28.

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. Der/Die Betriebsinhaber:in 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

Die Gleichbehandlungskommission

Definition und Bedeutung des Antragsrechts des Betriebsrates bei der Gleichbehandlungskommission (GBK)

Exkurs: Hintergrundinformationen zur Gleichbehandlungskommission (GBK)

7

DIESES KAPITEL BEINHALTET INFORMATIONEN
ZUR GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Definition und Bedeutung des Antragsrechts des Betriebsrates bei der Gleichbehandlungskommission (GBK)



Anträge bei der Gleichbehandlungskommission (GBK), können von dem/der Betroffenen selbst, von der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dem Betriebsrat, einer Interessenvertretung oder Ihrer rechtsanwaltlichen Vertretung eingebracht werden.

Für den Fall, dass der Betriebsrat Kenntnis über eine wie auch immer geartete Verletzung des Gleichbehandlungsgebots erlangt, kann dieser genauso wie ein:e Betroffene:r selbst aus betrieblichen Gründen zur Vermeidung weiterer Vorfälle einen Antrag auf Feststellung einer solchen Verletzung bei der GBK stellen. Als innerbetriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen 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 die Zustimmung der betroffenen Person eingeholt wurde.

Exkurs: Hintergrundinformationen zur Gleichbehandlungskommission (GBK)

Hintergrundinformationen und Prüfungsverfahren

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

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.



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.

So setzt sich die GBK zusammen:

Sie besteht aus einem/einer Vorsitzenden und jeweils einem/einer Vertreter:in ...

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

Betriebliche Präventionsmöglichkeiten



IN DIESEM KAPITEL ERHALTEN SIE INFORMATIONEN ZU PRÄ-
VENTIONSMÖGLICHKEITEN UND BETRIEBSVEREINBARUNG

Leider ergreifen viele Unternehmen erst dann die Initiative, wenn sich ein Vorfall ereignet hat, obwohl schon viel früher angesetzt werden könnte. Sexuelle Belästigung hat nicht nur Auswirkungen auf das Betriebsklima, sondern auch auf die Produktivität der Mitarbeiter:innen. Mitunter kommt es aufgrund der hohen psychischen und physischen Belastungen zu längeren Krankenständen, die personell aufgefangen werden müssen. Nicht zu unterschätzen ist die Außenwirkung derartiger Vorfälle auf die Reputation und den Ruf eines Unternehmens.

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

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

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

- eine klare und transparente Positionierung gegen Diskriminierung durch das Unternehmen
- Enttabuisierung und Ansprechen des Themas
 - Informationsmaterial für die Belegschaft bereitstellen
 - in Betriebsversammlungen thematisieren
- sorgsamer Umgang mit Sprache
 - Spezielle Schulungen zu gewaltfreier/diskriminierungsfreier Kommunikation im Unternehmen für alle Hierarchieebenen
- Bekenntnis zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld im Leitbild des Unternehmens
- regelmäßige und verpflichtende Schulungen für Führungskräfte
- „Diskriminierung“ als eigenes Thema in das Aus- und Weiterbildungsprogramm des Unternehmens für alle Beschäftigten aufnehmen

- Installierung einer internen Beschwerdestelle mit konkreten Ansprechpersonen und transparenten Verfahrensabläufen
- bereits im Rahmen von Mitarbeiter:innen-Hearings und Vorstellungsgesprächen darauf hinweisen, dass jede Art von Diskriminierung und Belästigung im Unternehmen unerwünscht ist und mit Bestimmtheit auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen würde
- Formulierung einer eigenen Betriebsvereinbarung

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

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



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

Beratung und Unterstützung

Wo bekommen Betriebsrät:innen Beratung und Unterstützung?

AK Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Tel.: 05 7171-0

E-Mail: mailbox@aknoe.at

sowie in allen AK Niederösterreich Bezirksstellen

betriebsratsforum.aknoe.at

Betriebsratsforum – die virtuelle Kommunikationsplattform für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Durch deine Teilnahme knüpfst du neue Kontakte und erweiterst dein Netzwerk, das dich bei deiner betriebsrätlichen Arbeit unterstützt.

ÖGB - Österreichischer Gewerkschaftsbund

Landesorganisation NÖ

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Tel.: 02742 26655

Email: niederoesterreich@oegb.at, Internet: www.oegb.at

GPA djp - Landesorganisation Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1, 3100 St. Pölten

Tel.: 05 03 01 22, Fax: 05 03 01 22099

Email: niederoesterreich@gpa-djp.at, Internet: www.gpa-djp.at

GÖD - Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Landesvorstand Niederösterreich

Julius-Raab-Promenade 27/1/2. Stock, 3100 St. Pölten

Tel.: 02742 351 616, Fax: 02742 351 616 – 36

Email: noe@goed.at, Internet: <https://noe.goed.at>

younion - Die Daseinsgewerkschaft

Landesgruppe Niederösterreich

Karl Waldbrunner Platz 1 / 2, 1210 Wien

Tel.: 01 313 16 – 837 80, Fax: 01 313 36 – 838 92

Email: niederoesterreich@younion.at, Internet: www.younion.at

GBH Gewerkschaft Bau – Holz

Landesorganisation Niederösterreich

Gröhrmühlgasse 4-6, 2700 Wiener Neustadt

Tel.: 02622 27497-29290, Fax: 01 534 44 – 105 353

Email: niederoesterreich@gbh.at, Internet: www.bau-holz.at

VIDA - Landessekretariat Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1, 3100 St. Pölten

Tel.: 02742 311 941, Fax: 01 534 44 – 102 903

Email: niederoesterreich@vida.at, Internet: www.vida.at

GPF - Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Zentrale

Erzherzog-Karl-Straße 131-135, Objekt 1, Raum 0107, 1220 Wien

Tel.: 01 534 44 - 49570 oder 49571

Email: gpf.post@gpf.at, Internet: www.gpf.at

PRO-GE – Die PROduktionsGEwerkschaft

Landessekretariat Niederösterreich

Wassergasse 31, 2500 Baden

Tel.: 02252 443 37, Fax: 01 534 44 – 103 103

Email: niederoesterreich@proge.at, Internet: www.proge.at

Mögliche Anlaufstelle ist auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Leopold Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien

Tel.: 01/532 02 44

E-Mail: office@gaw.gv.at

Internet: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Wo bekommen Betroffene Beratung und Unterstützung?

AK Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Tel.: 05 7171-0, Hotline Arbeitsrecht: 05 7171-22000

E-Mail: beratung@aknoe.at

Weiters in allen AK Niederösterreich-Bezirksstellen

ÖGB-Landesorganisation Niederösterreich

(für Gewerkschaftsmitglieder)

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Tel.: 02742 26655

E-Mail: niederoesterreich@oegb.at, Internet: www.oegb.at

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Leopold Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien

Tel.: 01 532 02 44

E-Mail: office@gaw.gv.at

Internet: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Frauen beraten Frauen

Tel.: 01 5876750, Internet: www.frauenberatenfrauen.at

Weitere Frauenberatungsstellen finden Sie unter

Internet: www.netzwerk-frauenberatung.at

Männerberatung Wien

Tel.: 01 603 28 28, E-Mail: info@maenner.at, Internet: www.maenner.at

Männerberatung der Caritas

Schulgasse 10, 3100 St. Pölten

Tel.: 02742 353510

Internet: <https://www.caritas-stpoelten.at/hilfe-angebote/familien/familienberatung/maennerberatung/>

Projekt Act4Respect - sprungbrett in Kooperation mit der AK Wien

Telefonberatungen bei sexueller Belästigung für junge Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf

Tel.: 0670 600 70 80 (österreichweit)

E-Mail: sprungbrett@sprungbrett.or.at, Internet: www.sprungbrett.or.at/

SERVICENUMMER

05 7171-0
mailbox@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at

BERATUNGSSTELLEN

	DW
Amstetten , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten	25150
Baden , Wassergasse 31, 2500 Baden	25250
Flughafen-Wien , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien	27950
Gänserndorf , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf	25350
Gmünd , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd	25450
Hainburg , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg	25650
Hollabrunn , Brunthalgasse 30, 2020 Hollabrunn	25750
Horn , Spitalgasse 25, 3580 Horn	25850
Korneuburg , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg	25950
Krems , Wiener Straße 24, 3500 Krems	26050
Lilienfeld , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld	26150
Melk , Hummelstraße 1, 3390 Melk	26250
Mistelbach , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach	26350
Mödling , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling	26450
Neunkirchen , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen	26750
Scheibbs , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs	26850
Schwechat , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat	26950
SCS , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf	27050
St. Pölten , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten	27150
Tulln , Rudolf-Buchinger-Straße 27 - 29, 3430 Tulln	27250
Waidhofen , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya	27350
Wien , Plöbßlgasse 2, 1040 Wien	27650
Wr. Neustadt , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt	27450
Zwettl , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl	27550

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 - 16 Uhr
Freitag 8 - 12 Uhr

ÖSTERREICHISCHER

GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
niederösterreich@oegb.at



AK-BLITZ-App
noe.arbeiterkammer.at/akblitz



instagram
instagram.com/ak.niederosterreich



Facebook
facebook.com/ak.niederosterreich



YouTube
www.youtube.com/aknoetube



AK-App
noe.arbeiterkammer.at/app



Brochüren
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0
Hersteller: Eigenvervielfältigung
Stand: 2026