

Abhilfe gegen sexuelle Belästigung

Leitfaden für Arbeitgeber_innen



Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

+43 1 532 02 44

gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

AutorInnen: Flora Alvarado-Dupuy, Anna Doll, Valerie Purth, Sabine Wagner-Steinrigl

Illustration: Melanie Doblinger

Gestaltung: BKA Design & Grafik

Druck: Digitalprintcenter BMI

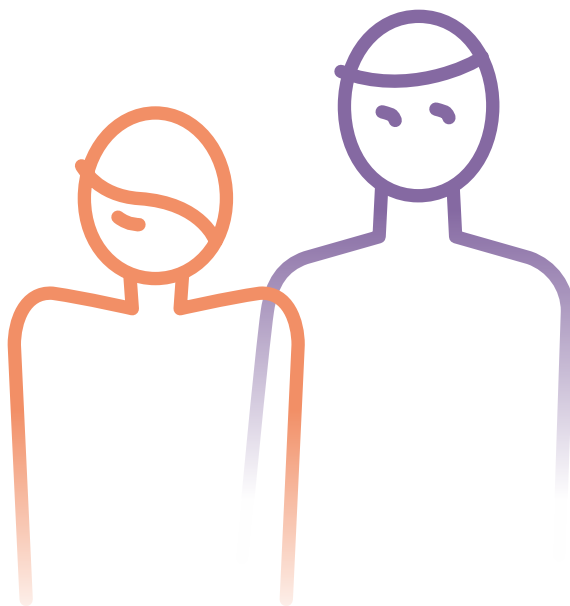
Wien, 2019

Inhalt

1 Was ist eine sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz?	3
1.1 Verhalten aus der sexuellen Sphäre	5
1.2 Würdeverletzung	6
1.3 Unerwünschtheit	7
1.4 Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes	8
2 Abhilfe gegen sexuelle Belästigungen	10
2.1 Meldung einer Belästigung – was nun?	12
2.2 Erste Abhilfe	13
2.3 Sachverhalt aufklären	14
2.4 Anpassen der Abhilfehandlung	14
2.5 Nachbearbeitung	16
3 Haftung von Arbeitgeber_innen	17
4 Prävention	19
5 FAQs zur Abhilfepflichtung	23
Gesetzestext	27

Sexuelle Belästigung ist eine Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) verboten. Arbeitgeber_innen sind verpflichtet, bei sexueller Belästigung im Unternehmen **angemessene Abhilfe** zu leisten, also Handlungen zu setzen, die weitere Belästigungen verhindern.

Diese Abhilfepflichtung entspringt der allgemeinen Fürsorgepflicht der Arbeitgeber_innen und dem Gleichbehandlungsgesetz. Wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nicht oder nicht angemessen reagiert, kann gegen ihn oder sie ein **Anspruch auf Schadenersatz** entstehen.



1

Was ist eine
sexuelle
Belästigung
nach dem
Gleich-
behandlungs-
gesetz?

Wenn diese vier Punkte vorliegen, handelt es sich um eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz (GlBG):

1. Verhalten aus der sexuellen Sphäre



2. Würdeverletzung



3. Unerwünschtheit



4. Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes



1.1 Verhalten aus der sexuellen Sphäre

Der Begriff der sexuellen Sphäre ist nach dem GIBG weit gefasst zu verstehen und bezeichnet alle Handlungsweisen, die mit Sexualität oder sexueller Annäherung zu tun haben:

- **Körperliche Übergriffe:** Angreifen, Küsse, Umarmungen, „zufällige“ Berührungen etc.
- **Gesten und Blicke:** hartnäckiges Starren auf bestimmte Körperteile, sexualisierte Gesten etc.
- **Worte:** Witze, sexuell konnotierte Bemerkungen über das Aussehen, Fragen nach sexuellen Vorlieben, Nachrichten mit sexuellem Inhalt, unerwünschte „Liebesbezeugungen“ etc.
- **Bilder:** pornografische Bilder, Poster oder Bildschirmschoner.

Beispiel 1:

Ein Kollege meint zu einer Kollegin, sie sei heute „sexy gekleidet“.

Beispiel 2:

Der Lehrherr sagt zum minderjährigen Lehrmädchen nach dem Urlaub, er „habe sie sehr vermisst“ und schickt ihr abends per WhatsApp Kussmund- und Herz-Emojis.

1.2 Würdeverletzung

Die beschriebene Handlung führt zu einer Würdeverletzung der betroffenen Person. Dies ist **objektiv** zu beurteilen, das heißt, das Verhalten muss von außen betrachtet herabwürdigend sein. Das ist dann der Fall, wenn einer Person **respektlos** und nicht „auf Augenhöhe“ begegnet wird. Zum Beispiel, wenn sie auf ihre körperlichen Merkmale reduziert wird. Besonders gravierend ist dies, wenn ein **Machtgefälle** zwischen den Personen besteht, etwa zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter_innen. Es kann sein, dass ein Verhalten, das im privaten Umfeld kein Problem darstellt, im Arbeitszusammenhang – besonders durch Vorgesetzte – würdeverletzend ist.

Beispiel 1:

Durch den Kommentar über ihre „sexy Kleidung“ wird die Kollegin auf ihren Körper reduziert. Dies ist im Arbeitskontext meist unpassend und kann die Würde verletzen.

Beispiel 2:

Der Lehrherr nähert sich dem Lehrmädchen auf einer privaten Beziehungsebene an. Wegen des Machtgefälles und der Minderjährigkeit des Lehrmädchens liegt hier jedenfalls eine Grenzüberschreitung vor – eine Herabwürdigung ist gegeben.

Würdeverletzendes Verhalten überschreitet ein gewisses Mindestmaß an **Intensität**, das aus dem Zusammenhang zu beurteilen ist. In Beispiel 1 könnte es unter gewissen Umständen noch nicht erreicht sein, wenn die Kolleg_innen beispielsweise regelmäßig und gegenseitig über ihr Gewand scherzen. Einer neuen Kollegin gegenüber wäre die Bemerkung aber jedenfalls würdeverletzend.

1.3 Unerwünschtheit

Das Verhalten ist für die betroffene Person unerwünscht. Dies ist ein **subjektives Kriterium** und abhängig vom individuellen Empfinden. Was für eine Person (noch) in Ordnung ist, kann für eine andere unangenehm sein. Nur wenn das Verhalten zusätzlich zu den anderen Kriterien für die betroffene Person unerwünscht ist, handelt es sich um sexuelle Belästigung. Die Unerwünschtheit muss der belästigenden Person gegenüber nicht gezeigt werden oder für sie erkennbar sein: Wer schweigt, stimmt nicht automatisch zu! Es liegt in der Verantwortung der handelnden Person sicherzustellen, dass eine Annäherung in Ordnung ist.

Beispiel 1:

Der Kollegin ist eine Aussage des Kollegen extrem peinlich und sie verlässt so rasch wie möglich den Raum.

Beispiel 2:

Das Lehrmädchen ist unangenehm berührt durch die Annäherung ihres Lehrherrn. Sie fühlt sich hilflos und weiß nicht, wie sie darauf reagieren soll.

GUT ZU WISSEN

Flirt = sexuelle Belästigung?

Nein, Flirten stellt grundsätzlich keine sexuelle Belästigung dar und ist auch am Arbeitsplatz erlaubt. Dies erfordert aber ein erkennbares beiderseitiges Einverständnis. Grenzüberschreitendes Verhalten kann nie ein Flirt sein. Besteht ein Abhängigkeitsverhältnis ist eine Grenzüberschreitung anzunehmen. Vorgesetzte sollten dies beachten.

1.4 Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes

Durch das Verhalten wird ein „feindseliges, einschüchterndes oder demütigendes“ Arbeitsumfeld geschaffen oder dies bezweckt. Das bedeutet, dass die sexuelle Belästigung für die betroffene Person negative Folgen am Arbeitsplatz hat.

Beispiel 1:

Die Kollegin meidet in weiterer Folge das Zusammentreffen mit dem Kollegen. Zur nächsten Besprechung, an der er teilnimmt, geht sie nicht hin. Dadurch entgehen ihr Informationen.

Beispiel 2:

Das Lehrmädchen fühlt sich verpflichtet, dem Vorgesetzten ein Smiley zurückzuschicken, um ihn nicht zu verstimmen, da sie ihre Lehre zu Ende machen möchte. Sie hat „Bauchweh“ vor dem nächsten Arbeitstag, da sie weitere Annäherungen befürchtet.

GUT ZU WISSEN

„Nicht so gemeint?“

Oft behaupten Belästiger in Gesprächen, sie „hätten das ja nicht so gemeint“. Sexuelle Belästigung ist verschuldensunabhängig. Das bedeutet, es ist irrelevant, ob der Belästiger tatsächlich die Absicht hatte, sexuell zu belästigen.



Fallbeispiel

Frau T arbeitet bereits seit einem Jahr im Handel. Nach ihrer Scheidung beginnt der Filialleiter, unerwünschte Bemerkungen über ihren Körper zu machen und ständig ihre Nähe zu suchen. Außerdem meint er, ihr Mann sei ohnehin nicht der Richtige für sie gewesen. Die Kommentare werden für Frau T immer unangenehmer. Einmal sagt der Filialleiter, sie habe eine schöne große Brust. Als sie auf einer Leiter steht um Lebensmittel einzuordnen, kommentiert er ihr Gesäß. Frau T verhält sich stets distanziert ihm gegenüber. Als sie einmal bei der Kasse sitzt, fragt er sie vor anwesenden Kund_innen, ob er „eine Chance bei ihr“ habe. Frau T ignoriert das, weil es ihr höchst unangenehm ist. Es spricht sie sogar eine Kundin darauf an. Frau T informiert den Regionalleiter, der ihr anbietet, die Schicht zu wechseln, damit sie dem Belästiger nicht mehr begegnen muss. Der Regionalleiter versetzt den Belästiger in eine andere Filiale.

Analyse

Das **Verhalten** des Filialleiters sind eindeutig **sexuell konnotiert**. Die darin enthaltene Sexualisierung ihres Körpers und Reduzierung auf ihren Beziehungsstatus, sowie das Nicht-Respektieren der von Frau T gewünschten Distanz stellen **objektiv** eine **Würdeverletzung** dar. Besonders gravierend ist dies, weil er ihr unmittelbarer Vorgesetzter ist und damit ein **Abhängigkeitsverhältnis** besteht. Die Kommentare über das Privatleben von Frau T sowie die Annäherungsversuche des Vorgesetzten stellen ein grenzüberschreitendes Verhalten dar, das für Frau T **unerwünscht** ist. Dies signalisiert sie durch ihr distanziertes Verhalten. Ihre **Arbeitssituation** ist durch die häufigen Belästigungen ihres Vorgesetzten **stark beeinträchtigt**. Letztlich fühlt sie sich am Arbeitsplatz so unwohl, dass sie den Regionalleiter um **Abhilfe** ersucht. Dieser ermöglicht ihr einen Schichtwechsel und versetzt dann den Filialleiter.

2

Abhilfe gegen sexuelle Belästigungen

Sobald der_die Arbeitgeber_in von einer Belästigung erfährt, ist er_sie verpflichtet, Abhilfe zu leisten. Dabei muss er_sie fünf Schritte befolgen:

1. Meldung einer Belästigung nachgehen



2. Erste Abhilfe



3. Sachverhalt aufklären



4. Anpassen der Abhilfemaßnahme



5. Nachbearbeitung

2.1 Meldung einer Belästigung – was nun?

Sobald ein_e Arbeitgeber_in von einer Belästigung erfährt, muss er_sie diese Information ernst nehmen und aktiv werden. In einem ersten Schritt muss er_sie das **Gespräch mit der betroffenen Person** suchen, insbesondere, wenn eine andere als die betroffene Person die sexuelle Belästigung gemeldet hat.

Tipps für das Gespräch:

- Es empfiehlt sich, Betroffene zu fragen, ob eine **Vertrauensperson** mit anwesend sein soll.
- Die Gesprächsatmosphäre sollte **vertraulich** sein und die Schilderung von Betroffenen sollte ernst genommen werden.
- Die Meldung einer Belästigung erfordert **Mut** – das sollte anerkannt werden.
- Es empfiehlt sich, die betroffene Person an **Beratungseinrichtungen** (z. B. die Gleichbehandlungsanwaltschaft) zu verweisen.
- Die betroffene Person kann ersucht werden, ein **schriftliches Protokoll** der Vorfälle anzufertigen oder **Beweismittel** wie etwa SMS-Nachrichten zur Verfügung zu stellen.

Zuletzt sollte über die weitere Vorgehensweise gesprochen werden, um ein belästigungsfreies Weiterarbeiten zu ermöglichen. Günstig ist es, **Vertraulichkeit** über den Vorfall zu vereinbaren. Abzuraten ist jedoch von Verschwiegenheitsgarantien oder ähnlichem, da Abhilfemaßnahmen in den meisten Fällen unternehmensintern wahrgenommen werden und kommuniziert werden müssen.

2.2 Erste Abhilfe

Nachdem der_die Arbeitgeber_in von einer Belästigung erfahren hat, muss er_sie **umgehend handeln**, ohne abzuwarten bis der Sachverhalt komplett geklärt ist. Er_sie muss eine **verhältnismäßige** erste Handlung setzen, um die betroffene Person vor weiteren Übergriffen zu schützen. Diese **erste Abhilfe** muss der gemeldeten sexuellen Belästigung entsprechen und je nach Meldung und vorhandener Beweislage intensiver oder weniger intensiv ausfallen. In diesem Stadium kommt zum Beispiel eine örtliche Trennung der beteiligten Personen infrage. Es darf dabei nicht zu nachteiligen Konsequenzen für die betroffene Person kommen.

Fallbeispiel

Frau M arbeitet als Rettungssanitäterin und wird bereits seit einiger Zeit von einem männlichen Kollegen durch sexuell gefärbte Bemerkungen belästigt. Während eines Nachtdienstes drängt er sich plötzlich zu ihr ins Bett. Er fragt sie, ob sie eine Beziehung habe und weigert sich zu gehen. Frau M schafft es schließlich sich zu befreien und wendet sich an ihren Vorgesetzten. Dieser stellt daraufhin sowohl den Belästiger als auch Frau M dienstfrei.

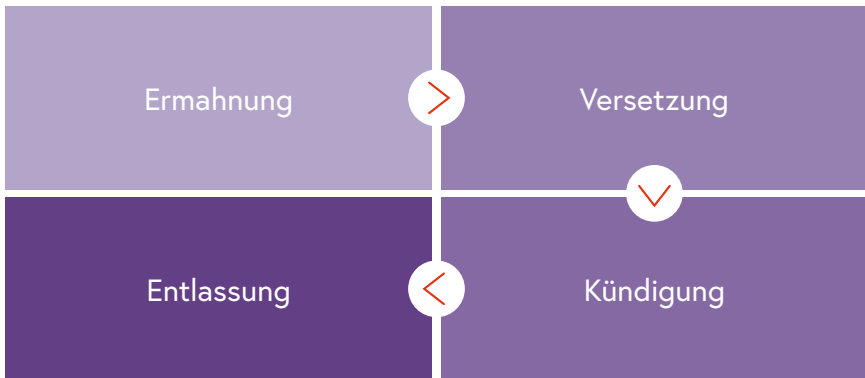
Analyse

Dieses Fallbeispiel zeigt eine nur teilweise gelungene erste Abhilfe. Die Freistellung des Belästigers stellt – bis zur weiteren Klärung des Sachverhaltes – eine verhältnismäßige Reaktion des Arbeitgebers auf die Meldung der massiven sexuellen Belästigung dar. Die Freistellung von Frau M kann jedoch einen Nachteil für sie bedeuten, indem sie etwa wichtige Informationen nicht erhält oder dies zu Gerüchten im Betrieb führt. Nur wenn die betroffene Person ausdrücklich eine Freistellung wünscht oder diese für sie vorteilhaft ist, sollte sie freigestellt werden.

2.3 Sachverhalt aufklären

Um den Sachverhalt aufzuklären und sich ein eigenes Bild zu machen, sollte der_die Arbeitgeber_in ein Gespräch mit dem_der vermeintlichen Belästiger_in suchen. Dieses Gespräch kann je nach vorliegender Beweislage entweder eher vorsichtig oder bereits sehr deutlich geführt werden. Eine Stellungnahme des oder der vermeintlichen Belästigers_in ist jedenfalls anzuhören. Auch der_die vermeintliche Belästiger_in ist über die weiteren Schritte aufzuklären und zu Diskretion anzuhalten. Weitere Schritte zur Ermittlung des Sachverhaltes können die Befragung weiterer Personen, das Sichern von E-Mails, SMS oder Gedächtnisprotokollen sowie eine Nachfrage bei der betroffenen Person sein.

2.4 Anpassen der Abhilfehandlung



Nach einer sorgfältigen Aufklärung des Sachverhaltes ist es oft notwendig die Abhilfemaßnahmen anzupassen. Mögliche Abhilfehandlungen sind etwa ein Gespräch über unerwünschtes Verhalten, Ermahnung, Verwarnung, Versetzung, Kündigung und – als letzte Option – die Entlassung.

Es gilt weiterhin das Prinzip der **Verhältnismäßigkeit**: Die Abhilfe muss jedenfalls **geeignet** sein, die betroffene Person auf Dauer vor weiteren Übergriffen zu schützen. Zugleich darf die Handlung gegenüber der belästigenden Person **nicht überschießend** sein.

Ob eine Maßnahme verhältnismäßig ist, ist aus **Arbeitgebersicht** zu beurteilen. Handelt es sich um schwerwiegende Übergriffe, kann zum Beispiel auf eine Dienstfreistellung eine Kündigung oder Entlassung folgen. Nach einer einmaligen sexuell belästigenden Bemerkung wäre eine Entlassung hingegen im Allgemeinen nicht verhältnismäßig sondern überschießend.

GUT ZU WISSEN

Ablehnungspflicht?

Um das Vorliegen einer sexuellen Belästigung zu bejahen und in weiterer Folge auch Schadenersatzansprüche geltend zu machen, ist es nicht nötig, dass die betroffene Person durch eine Handlung zeigt, dass ihr das Verhalten unangenehm ist. Dadurch soll Betroffenen nicht noch eine zusätzliche Bürde auferlegt werden.

2.5 Nachbearbeitung

In der Zeit nach der Abhilfehandlung sollten die beteiligten Personen **begleitet** und die Situation im Auge behalten werden. Regelmäßige Gespräche mit den betroffenen Personen helfen, sicherzustellen, dass die Abhilfe **effektiv** war und auch bleibt.

Nach sexuellen Belästigungen kommt es häufig zum Entstehen von Gerüchten. Deshalb ist die **Gruppendynamik** im Betrieb, vor allem im direkten Umfeld der beteiligten Personen, besonders zu beachten. Wenn nötig, sollten alle Mitarbeiter_innen in angemessener Form Informationen über die Handlungen des_der Arbeitgeber_in in diesem Zusammenhang erhalten. Die betroffene Person sollte über die Abhilfehandlung hinaus aber nicht generell besser gestellt werden, da dies zu Spannungen im Kolleg_innenkreis führen kann.

GUT ZU WISSEN

Sexuelle Belästigung im Strafrecht

Eine strafrechtliche Anzeige ist kein Erfordernis für die Abhilfepflichtung der Arbeitgeber_innen! Im Strafrecht (§ 218 StGB) ist sexuelle Belästigung enger definiert als im GIBG. Es sind vor allem unmittelbare Berührungen „der Geschlechtssphäre zuzurechnender Körperteile“ erfasst. Ob eine sexuelle Belästigung nach Strafrecht vorliegt ist von der Abhilfepflichtung des Arbeitgebers_der Arbeitgeberin völlig unabhängig. Es kann aber sinnvoll sein, Betroffene zu einer Beratungseinrichtung zu verweisen, um strafrechtliche Schritte abzuklären.

3

Haftung von Arbeit- geber_innen

GUT ZU WISSEN

Wissen vorausgesetzt
Der Tatbestand der
unterlassenen Abhilfe ist
verschuldensabhängig.

Setzt der_die Arbeitgeber_in keine Handlung zur Abhilfe, macht er_sie sich ebenfalls der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts schuldig. Auch daraus können Schadenersatzansprüche für die betroffene Person entstehen. Im Gegensatz zur sexuellen Belästigung durch den_die Belästiger_in selbst, gilt bei der Abhilfe das **Verschuldensprinzip**: Der_die Arbeitgeber_in haftet nur, wenn ihm_ihr zumindest leichte Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist. Wenn er_sie also weder von der Belästigung wusste, noch davon wissen musste, besteht keine Abhilfeverpflichtung. Wissen müssen bedeutet in diesem Fall, dass die Information über eine sexuelle Belästigung in die Sphäre des Arbeitgebers gelangt ist, indem sie etwa einer vorgesetzten Person gemeldet wurde.

Aber auch unabhängig davon sind Arbeitgeber_innen verantwortlich, für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, welches frei ist von sexueller Belästigung, und sollten dafür die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen.

Bei unterlassener oder unzureichender Abhilfe haben betroffene Personen die Möglichkeit, **gegen den_die Arbeitgeber_in** einen Antrag auf Feststellung der Diskriminierung bei der **Gleichbehandlungskommission** zu stellen oder eine Klage beim **Arbeitsgericht** einzubringen.

4

Prävention



Prävention


Belästigungs-
handlung

> 1. Meldung der
sexuellen Belästigung



Abhilfeverpflichtung
Arbeitgeber_in!



2. Vorläufige
Maßnahme



3. Sachverhalt
aufklären



Betroffene Person

Keine
negativen Folgen!

4. Anpassen der
Abhilfebehandlung

Belästiger_in

- Ermahnung
- Versetzung
- Kündigung
- Entlassung

5. Nachbearbeitung

Sexueller Belästigung kann durch gewisse Rahmenbedingungen im Unternehmen vorgebeugt werden:

Offenheit für das Thema signalisieren

Als Arbeitgeber_in ist es wichtig zu signalisieren, dass das Thema (sexuelle) Belästigung in Ihrem Unternehmen ernstgenommen und offen damit umgegangen wird. Dies können Sie etwa durch Informationen zum Thema im Intranet/schwarzen Brett zeigen, aber auch durch Schulungen für Mitarbeiter_innen und Führungskräfte oder durch ein Leitbild, in dem sexuelle Belästigung thematisiert wird.

Leitbild und Betriebsvereinbarung

Konkrete Vorstellungen über erwünschtes oder unerwünschtes Verhalten können in Form eines Leitbildes oder einer Betriebsvereinbarung formuliert werden. Auch externen Personen, mit denen Ihr Unternehmen regelmäßig in Kontakt ist, (Kund_innen, Patient_innen, ...) kann mit einem Informationsblatt vermittelt werden, dass sexuelle Belästigung unerwünscht ist und dass Sanktionen gesetzt werden, sollte es dazu kommen.

Klare Haltung

Vermitteln Sie als Arbeitgeber_in klar, dass sexuelle Belästigung in Ihrem Unternehmen nicht erwünscht ist und Konsequenzen nach sich zieht. Stehen Sie konsequent zu dieser Haltung: Das bedeutet, dass Sie im Fall des Falles auch gegen langjährige Mitarbeiter_innen oder wichtige Kund_innen vorgehen müssen.

Führungskräfte sensibilisieren

Führungskräfte sind Vertreter_innen Ihres Unternehmens in besonders verantwortungsvollen Positionen. Sie sollten daher besonders auf professionelles

GUT ZU WISSEN

Don'ts

Verharmlosen und Akzeptieren vermeintlich „geringfügiger“ sexueller Belästigungen (Kommentare, Witze, ...)

Verhalten gegenüber allen Mitarbeiter_innen achten. Hier ist auch ein großes Maß an Bewusstsein über Abhängigkeiten sowie Selbstreflexion des eigenen Verhaltens gefragt. Dafür sollte auch im Unternehmen Platz sein.

Sinnvoll ist es auch, bereits bei Einstellungsgesprächen klarzustellen, dass sexistische Sprache und diskriminierendes Verhalten im Unternehmen unerwünscht sind.

Vermeiden undurchlässiger Hierarchien

Damit Arbeitnehmer_innen sexuelle Belästigungen melden können, müssen sie die Möglichkeit dazu haben. Mangelnder Kontakt zu Führungskräften hindert Mitarbeiter_innen daran Belästigungen zu melden.

Beschwerdestelle

Die Einrichtung einer Beschwerdestelle im Unternehmen mit dafür zuständigen Personen erleichtert Betroffenen die Meldung sexueller Belästigung. Diese ist mit entsprechenden Mitteln und Befugnissen auszustatten und abzusichern.

Information und Kompetenzerwerb der Mitarbeiter_innen

Alle Arbeitnehmer_innen sollten über die Grundsätze und mögliche Anlaufstellen bei Beschwerden über sexuelle Belästigung informiert werden. Führungskräfte sollten regelmäßig an Weiterbildungen zu Abhilfe und Prävention teilnehmen.

Beachten spezieller Arbeitssituationen

Bestimmte Arbeitssituationen begünstigen sexuelle Belästigungen – etwa Nachtdienste oder eine erforderliche enge Zusammenarbeit zweier Kolleg_innen, wie zum Beispiel bei gemeinsamen Autofahrten. Diese Situationen sollten aktiv so gestaltet werden, dass die Zusammenarbeit professionell bleibt und etwa ungewollte Berührungen möglichst nicht vorkommen können.

5 FAQs zur Abhilfe- verpflichtung

Wie kann die betroffene Person eine sexuelle Belästigung beweisen? Steht immer Aussage gegen Aussage?

Im GIBG gilt eine **Beweislasterleichterung**: Betroffene müssen einen Übergriff nicht beweisen, sondern **glaubhaft machen**, indem sie den Vorfall etwa schlüssig und ohne Widersprüche schildern und/oder indem etwa Zeug_innen weitere sexualisierte oder diskriminierende Verhaltensweisen des_der Belästiger_in beobachten. Ist die Sachverhaltsdarstellung der betroffenen Person glaubwürdig, liegt es an der Gegenseite, dieses Vorbringen zu entkräften. Wenn ihr das nicht gelingt, steht Schadenersatz nach dem GIBG zu.

Können auch Männer von sexueller Belästigung betroffen sein?

Ja. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung ist unabhängig vom Geschlecht der beteiligten Personen. Auch Männer sowie inter* und trans* Personen können von sexueller Belästigung betroffen sein – und zwar sowohl durch Frauen als auch durch andere Männer, inter* oder trans* Personen. Frauen können umgekehrt auch von Frauen oder von inter* oder trans* Personen sexuell belästigt werden.

Insbesondere hierarchisch niedriger gestellte Arbeitnehmer_innen, wie etwa Lehrlinge und Zivildienstler, sind gefährdet, belästigt zu werden.

Muss die betroffene Person sich gegen den Übergriff wehren?

Nein. Nur weil eine Person keine Ablehnung der Belästigungshandlung demonstriert, bedeutet das nicht, dass es keine sexuelle Belästigung ist oder sein kann. Abhängigkeit oder Angst führen regelmäßig dazu, dass Betroffene nicht in der Lage sind, sich entsprechend gegen einen Übergriff zu wehren – dadurch darf dieser aber nicht legitimiert werden. Auch der Oberste Gerichtshof (OGH) hat klargestellt, dass betroffenen Personen nicht die Bürde des „Sich-Wehren-Müssens“ aufzuerlegen ist.

Was ist, wenn der_die Belästiger_in keine bösen Absichten hatte? Was ist, wenn er_sie es nicht so gemeint hat?

Sexuelle Belästigung ist verschuldensunabhängig: Auf die Absicht der belästigenden Person kommt es nicht an. Ob sie sich in diesem Moment bewusst war, dass es sich um eine sexuelle Belästigung handelt oder dies wollte, ist daher irrelevant. Entscheidend ist ausschließlich das Vorliegen der vier Tatbestandsmerkmale: Verhalten aus der sexuellen Sphäre, Würdeverletzung, Unerwünschtheit, Beeinträchtigung des Arbeitsumfelds. Wenn diese vorliegen, haftet die belästigende Person.

Besteht die Abhilfeverpflichtung auch bei Einbringung einer Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht weiter?

Ja. Auch wenn die betroffene Person klagsweise vorgeht, ändert das nichts an der Verpflichtung des_der Arbeitgeber_in, Abhilfe zu schaffen, um die betroffene Person vor einer Wiederholung der sexuellen Belästigung zu schützen. Arbeitgeber_innen können aber versuchen, sich mit dem_der betroffenen Mitarbeiter_in zu einigen und etwa eine Ausgleichszahlung leisten, damit die betroffene Person die Klage zurückzieht und das Arbeitsklima sich wieder verbessern kann.

GUT ZU WISSEN

Belästigung aus anderen Gründen, etwa dem Alter, der Herkunft oder der sexuellen Orientierung sind ebenfalls nach dem GIBG verboten. Für sie gelten annähernd die gleichen Bestimmungen.

Kann die Versetzung der betroffenen Person eine angemessene Abhilfe darstellen?

Nein. Die Meldung einer sexuellen Belästigung darf für die betroffene Person keine negativen Konsequenzen haben. Dies bedeutet, dass eine Versetzung ausschließlich zu Lasten des_der Belästiger_in gehen darf. Sonst wäre das Verbot der Benachteiligung verletzt. Nur wenn die betroffene Person ausdrücklich eine Versetzung wünscht oder diese für sie vorteilhaft ist, kann sie versetzt werden.

Was ist das Benachteiligungsverbot?

Gemäß § 13 GIBG darf eine betroffene Person aufgrund einer Beschwerde oder der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes in keiner Weise benachteiligt werden. Immer wieder führt die Meldung einer sexuellen Belästigung nämlich zu einer Opfer-Täter-Umkehr und die betroffene Person wird als Unruhestifter_in behandelt. Daraus folgende negative Konsequenzen fallen unter das Benachteiligungsverbot und sind daher verboten.

Gleicht die sexuelle Belästigung nach dem GIBG den einschlägigen Delikten aus dem Strafrecht?

Nein. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung nach dem GIBG ist niederschwelliger. Er umfasst bereits mündliche sexuelle Bemerkungen oder bildliche Darstellungen. Im Strafrecht hingegen wird vor allem auf intensive Berührungen an Körperstellen die der Geschlechtssphäre zuordenbar sind, abgestellt.

Gesetzestext

Gleichbehandlungsgesetz – GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 40/2017

Sexuelle Belästigung

§ 6. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des_der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verfügt über Regionalbüros in Linz, Innsbruck, Graz und Klagenfurt.

Wir bieten rechtliche Beratung und Unterstützung.

Wir informieren über das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

Unsere Beratung ist vertraulich und kostenfrei.



0800 206 119 (Gebührenfreie Hotline)



gaw@bka.gv.at



gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at