



# **SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ**

**Rat und Orientierung für Betroffene**

Stand: März 2016



**Dr. Josef Moser, MBA**  
AK-DIREKTOR

**Dr. Johann Kalliauer**  
AK-PRÄSIDENT

## **SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST KEIN KAVALIERSDELIKT!**

Viele Frauen haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bereits erlebt: eine anzügliche Bemerkung, eine unerwünschte Berührung oder Schlimmeres. Sexuelle Belästigung ist, was als solche empfunden wird. Es handelt sich in jedem Fall um eine Diskriminierung, die sich niemand gefallen lassen muss.

Es gibt unterschiedliche Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz, die in Österreich im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) geregelt und ausschließlich für Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft gültig sind. Die häufigste Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz ist sexuelle Belästigung. Zum überwiegenden Teil sind Arbeitnehmerinnen betroffen. Das zeigt auch die Bilanz der Gleichbehandlungsberatung der Arbeiterkammer Oberösterreich: Fast drei Viertel der im Jahr 2015 aufgenommenen Akten im AK-Frauenbüro betreffen Fälle sexueller Belästigung.

Aus unseren zahlreichen Beratungsgesprächen wissen wir, dass es den betroffenen Frauen sehr schwer fällt, sich mit ihrem Problem jemandem anzuvertrauen. Da bei diesen Gesprächen Zeit und noch viel mehr Einfühlungsvermögen gefragt ist, haben wir in der AK Oberösterreich bereits vor zehn Jahren reagiert und die Beratungen zur sexuellen Belästigung direkt im Frauenbüro angesiedelt. Häufig sind unsere Kolleginnen im Frauenbüro die ersten Menschen, mit denen die belästigten Frauen über die Vorfälle sprechen.

Obwohl sich die Zahl der einschlägigen Fälle in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt hat, gehen wir davon aus, dass es noch immer eine große Dunkelziffer gibt: Viele betroffene Kolleginnen leiden und schweigen, statt Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Vor diesem Hintergrund soll diese Broschüre eine erste Orientierungshilfe sein und einen Beitrag dazu leisten, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als solche zu erkennen. Wichtig ist uns aber auch, Klarheit zu schaffen, welche Rechte, Pflichten, aber auch Konsequenzen sich im Falle einer sexuellen Belästigung ableiten und wie man Belästigungen als Betroffene wirksam bekämpfen kann. Zusätzlich wollen wir darüber informieren, bei welchen Einrichtungen es Unterstützung gibt und welche verbessernden Maßnahmen wir als gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den politischen Entscheidungsträgern/-innen einfordern.

Wir wenden uns mit dieser Broschüre in erster Linie an Frauen, da sie die Hauptbetroffenen sind. Selbstverständlich haben aber auch gegebenenfalls betroffene Männer die gleichen Rechte und können sich am Inhalt der Broschüre orientieren.

Eines ist für uns ganz klar: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (und überall sonst) ist kein Kavaliersdelikt! Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat ein Recht auf unbehelligte Arbeit und ein Leben ohne jede Form der Diskriminierung.

Dr. Josef Moser, MBA  
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer  
AK-Präsident



## INHALT

Gesetzliche Grundlagen	5
Was ist eine sexuelle Belästigung?	6
Erscheinungsformen sexueller Belästigung	7
Wer kann Täter/Täterin sein?	8
Was liegt im Verantwortungsbereich der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers?	9
Wie kann der Betriebsrat helfen?	9
Wie können sich Betroffene wehren?	10
Rechtliche Folgen bei sexueller Belästigung	11
Fristen zur Geltendmachung des Schadenersatzes	11
Die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission (GBK)	12
Sexuell Belästigte müssen den Tatbestand nur glaubhaft machen	13
Was tun, wenn jemand Zeugin/Zeuge einer sexuellen Belästigung wird?	14
Was bedeutet das Benachteiligungsverbot?	14
Beratung und Vertretung in der Arbeiterkammer Oberösterreich	15
Beispiele aus der AK-Beratungspraxis	16
Wo können Betroffene Unterstützung bekommen?	18
Notwendige Verbesserungen	19
Impressum	20

## GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Diskriminierungstatbestand auf Grund des Geschlechts. Sie ist im § 6 des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) geregelt und nach dem GIBG **ausdrücklich untersagt**. Das GIBG gilt nur für unselbständig beschäftigte Arbeitnehmer/-innen mit einem Arbeitsverhältnis in der Privatwirtschaft. Für Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete gibt es eigene Regelungen. Weiterführende Informationen dazu bekommen Sie bei der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) bzw. bei der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG).



Vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes sind sowohl Frauen als auch Männer umfasst. Sexuelle Belästigung kann sowohl zwischen Personen verschiedenen Geschlechts als auch zwischen Personen desselben Geschlechts stattfinden.

In der betrieblichen Realität sind überwiegend Frauen von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz durch Männer betroffen. Die Erfahrung zeigt, dass im Laufe ihres Berufslebens beinahe jede Arbeitnehmerin mit sexueller Belästigung konfrontiert ist. Häufig handelt es sich bei den Belästigern um Vorgesetzte. Die berufliche Abhängigkeit und die Angst vor einem möglichen Jobverlust führen sehr oft dazu, dass Betroffene die Belästigungen über einen langen Zeitraum stillschweigend über sich ergehen lassen.





## WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Die sexuelle Belästigung ist ein Gewaltakt und ein Anschlag auf die Menschenwürde. Sie verletzt die sexuelle Integrität und Intimität der belästigten Person.

Ausschlaggebend ist immer das subjektive Empfinden der Belästigten/des Belästigten und nicht die Absicht des Belästigers/der Belästigerin. Motiv ei-

ner sexuellen Belästigung ist in den meisten Fällen das Demonstrieren und das Ausnützen einer Macht- und Überlegenheitsposition. Vordergründig ist vielfach nicht die sexuelle Befriedigung, sondern es wird die Sexualität eingesetzt, um Macht zu demonstrieren, das Gegenüber klein zu halten und/oder klein zu machen.

## WANN LIEGT EINE SEXUELLE BELÄSTIGUNG VOR?

Eine sexuelle Belästigung liegt gemäß § 6 Abs. 2 GlBG vor, wenn vom Belästiger (von der Belästigerin) ein Verhalten gesetzt wird, das der sexuellen Sphäre zugehörig ist und

- ▶ die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- ▶ für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- ▶ eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt und/oder
- ▶ der Umstand, dass die Zurückweisung oder Duldung eines derartigen Verhaltens dienstliche Auswirkungen (z.B. bei der Entlohnung, Weiterbeschäftigung oder Beförderung) für die betroffene Person hat.



## ERSCHEINUNGSFORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

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

- ▶ das Aufstellen, Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz oder das Verwenden solcher Bilder am Computer etwa als Bildschirmschoner
- ▶ das Zeigen und/oder Verteilen von pornographischen Utensilien, Darstellungen oder Filmen
- ▶ das Erzählen anzüglicher Witze, das Hinterherpfeifen

- ▶ abwertende Namensgebungen wie beispielsweise „Schätzchen“
- ▶ anzügliche Bemerkungen und Fragen über die Figur, die auch im Zusammenhang mit der getragenen Kleidung stehen können. Mitunter sind diese Bemerkungen/Fragen auch als „Komplimente“ getarnt.
- ▶ Bemerkungen und/oder Fragen zum eigenen Intimleben aber auch zum Intimleben anderer Personen
- ▶ das Versenden von E-Mails und SMS mit sexuellem Inhalt oder Anhängen
- ▶ unerwünschte Einladungen, unerwünschte Geschenke mit eindeutiger Absicht bzw. eindeutigem Inhalt
- ▶ das Starren auf die Brust, in den Ausschnitt, auf das Gesäß, aber auch tzierende Blicke
- ▶ Zurschaustellung von Genitalien
- ▶ „zufällige“ Körperberührungen wie beispielsweise auf das Knie greifen, über das Gesäß streifen, die Brust berühren, den Nacken massieren, die Hand streicheln, bei den Schultern oder Hüften nehmen, erzwungene Umarmungen
- ▶ aufgezwungene Küsse
- ▶ sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung
- ▶ das Garantieren von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- ▶ das Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Abweisung.

## ➔ ACHTUNG!

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 als sexuelle Belästigung gewertet werden können. Kommt es jedoch zu einem massiven Übergriff, kann schon eine einzige Handlung genügen (z.B. das Berühren von Gesäß und/oder Brust), um von einer sexuellen Belästigung sprechen zu können.

## WER KANN TÄTER (TÄTERIN) SEIN?

Als Täter/-innen kommen neben der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber auch sogenannte „Dritte“ in Frage.

Darunter versteht man unter anderem Vorgesetzte, Arbeitskollegen/-innen,

Lieferanten/-innen und Kunden/-innen. Das bedeutet, dass nicht nur firmenzugehörige Mitarbeiter/-innen sich einer sexuellen Belästigung schuldig machen können, sondern auch betriebsfremde Personen.

## WAS LIEGT IM VERANTWORTUNGSBEREICH DER ARBEITGEBERIN/DES ARBEITGEBERS?

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat im Rahmen der Fürsorgeverpflichtung, die sie/er gegenüber seinen Mitarbeiter/-innen hat, dafür zu sorgen, dass das Leben, die Gesundheit, die Sittlich-

keit und die Persönlichkeitsrechte der Belegschaft bzw. der einzelnen Arbeitnehmer/-innen in jedem Fall geschützt werden.

## ➔ ACHTUNG!

Die Arbeitgeberin, der Arbeitgeber wird auch dann zur Verantwortung gezogen, wenn sie/er bei Kenntnis eines sexuellen Vorfalles nicht einschreitet und keine angemessene Abhilfe schafft. Von einer angemessenen Abhilfe spricht man dann, wenn durch die gesetzten Maßnahmen das diskriminierende Verhalten unterbunden wird und die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Initiativen setzt, um künftige Belästigungshandlungen zu vermeiden. Mögliche Maßnahmen wären eine Verwarnung oder eine Versetzung bis hin zu Kündigung oder Entlassung.

## WIE KANN DER BETRIEBSRAT HELFEN?

Wie in allen Belangen der Belegschaft kann, ja soll sich auch eine von sexueller Belästigung betroffene Arbeitnehmerin an den Betriebsrat wenden. Denn dem Betriebsrat bzw. den Personalvertretern/-innen stehen gerade auch in Fragen des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer/-innen Überwachungs-, Interventions-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte zu. Daher empfiehlt die

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

Der Betriebsrat ist zur Verschwiegenheit verpflichtet, kann die belästigte Kollegin (den belästigten Kollegen)



unterstützen und beispielsweise auf Wunsch bei schwierigen Gesprächen begleiten. Insbesondere kann der Betriebsrat auf Basis seiner gesetzlichen Befugnisse die Arbeitgeber-Seite auffordern, die entsprechenden Schritte zu setzen.



### ACHTUNG!

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

## WIE KÖNNEN SICH BETROFFENE WEHREN?

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

Es hat keinen Sinn, sexuelle Übergriffe zu ertragen, in der Hoffnung, dass der Belästiger (die Belästigerin) sein/ihr Verhalten nach einiger Zeit wieder einstellt.

Es empfiehlt sich daher:

- ▶ den Belästiger (die Belästigerin) schriftlich aufzufordern, dass er/sie das diskriminierende Verhalten einzustellen hat, zusätzlich ganz klar die eigenen Grenzen aufzuzeigen und eine Kopie des Schreibens

bei sich zu behalten;

- ▶ Datum, Ort und Zeit der Vorfälle zu dokumentieren, Beweismaterial wie beispielsweise E-Mails, SMS und/oder Bilder sicherzustellen, um so die eigene Beweislage zu verbessern und um möglichen persönlichen Erinnerungslücken vorzubeugen;
- ▶ Vorgesetzte und/oder Arbeitgeber/-in, eine Betriebsrätin/einen Betriebsrat, Kollegen/-innen, den/die Arbeitsmediziner/-in, Gleichbehandlungsbeauftragte (wenn vorhanden) ins Vertrauen zu ziehen und um Unterstützung zu ersuchen;
- ▶ Aussagen von Zeuginnen und Zeugen – soweit vorhanden – schriftlich festzuhalten;
- ▶ zusätzlich beratende Einrichtungen aufzusuchen und um juristische und/oder therapeutische Unterstützung für diese schwierige Arbeits- und Lebenssituation anzufragen.

## RECHTLICHE FOLGEN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Der Belästiger (die Belästigerin) muss das diskriminierende Verhalten sofort einstellen. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist ab Kenntnis der sexuellen Belästigung verpflichtet, unverzüglich Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sie/er hat im Rahmen ihrer/seiner Fürsorgeverpflichtung dafür zu sorgen, dass es künftig zu keinen weiteren Belästigungshandlungen im Betrieb kommt. Darüber hinaus sieht das Gleichbehandlungsgesetz die Zahlung eines Schadenersatzes in Höhe von derzeit mindestens 1.000 Euro vor. Der Schadenersatzanspruch besteht einerseits gegenüber dem Belästiger (der Belästi-

gerin), aber auch gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, wenn diese/dieser es schuldhaft unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen.

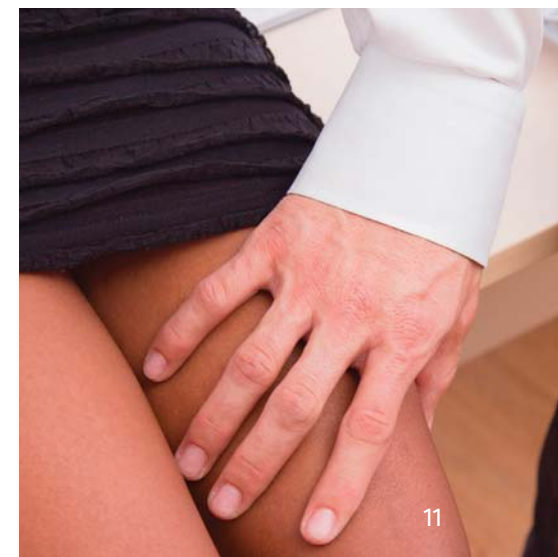


### ACHTUNG!

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

## FRISTEN ZUR GELTENDMACHUNG DES SCHADENERSATZES

Belästigte Personen brauchen oft sehr lange, bis sie den Mut finden, über die Vorfälle zu sprechen und letztlich auch rechtlich dagegen vorzugehen. Vor diesem Hintergrund hat die Gesetzgebung die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen 2013 von einem auf drei Jahre angehoben. Die dreijährige Verjährungsfrist gilt für alle Vorfälle ab dem 1. August 2013. Die Ansprüche sind beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen.





## DIE AUFGABEN DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (GBK)

Betroffene, aber auch der Betriebsrat, die Interessenvertretungen und die Gleichbehandlungsanwältin können bei der GBK in Wien einen Antrag zur Überprüfung des Vorliegens einer sexuellen Belästigung stellen.

Die GBK ist beim Bundeskanzleramt eingerichtet und besteht aus folgenden drei Senaten:

- ▶ Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für die Privatwirtschaft und für Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts zuständig.
- ▶ 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 ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen zuständig.

Ein Verfahren 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 je-

doch rechtlich nicht bindend, die GBK gibt lediglich Empfehlungen ab. Die GBK spricht keinen Schadenersatz zu. Dafür sind ausschließlich die Arbeits- und Sozialgerichte zuständig.



### ACHTUNG!

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 Klageeinbringung beträgt mindestens drei Monate. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht der Arbeitnehmer/dem Arbeitnehmer nur diese offen.

Die Gleichbehandlungskommission setzt sich zusammen aus dem/der Vorsitzenden, jeweils einer Vertreterin/einem Vertreter der Bundesarbeitskammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbunds, der Wirtschaftskammer Österreich, der Industriellenvereinigung und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie einer Person, die vom Bundeskanzler bestellt wird.

## SEXUELL BELÄSTIGTE MÜSSEN DEN TATBESTAND NUR GLAUBHAFT MACHEN

Sexuelle Belästigung findet in den meisten Fällen nicht vor Publikum statt, sondern meist nur zwischen dem Belästiger (der Belästigerin) und der belästigten Person. Deshalb gibt es kaum Zeugen/-innen und nur selten Beweismittel wie SMS, E-Mails oder Bilder. Aus diesem Grund gibt es für die belästigte Person die sogenannte Beweislast-erleichterung. Das heißt in anderen Worten, dass die/der Betroffene die sexuelle Belästigung nur glaubhaft ma-

chen muss. Der Belästiger (die Belästigerin) dagegen muss laut Gleichbehandlungsgesetz beweisen, dass „es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm (ihr) glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen“. Eine leider etwas schwammige Formulierung, für deren Präzisierung sich die Arbeiterkammer einsetzt – siehe notwendige Verbesserung (Seite 19)



### ACHTUNG!

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



## WAS TUN, WENN JEMAND ZEUGIN/ZEUGE EINER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG WIRD?

Sind Sie Zeugin/Zeug einer sexuellen Belästigung, so schauen Sie nicht weg. Gehen Sie aktiv auf die betroffene Person zu und bieten Ihre Unterstützung an. Betroffene Personen sind mit den

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

## WAS BEDEUTET DAS BENACHTEILIGUNGSVERBOT?

Das GIBG regelt im § 13 das sogenannte Benachteiligungsverbot. Das bedeutet, dass sowohl Betroffenen, die sich gegen die sexuellen Belästigungen zur Wehr setzen, als auch Zeuginnen und Zeugen keine dienstrechtlichen Nach-

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



### ACHTUNG!

Die Beratungspraxis zeigt leider, dass betroffene Personen häufig ihren Job verlieren, wenn sie sich gegen die sexuellen Belästigungen wehren. Es kommt aber auch vor, dass Betroffene selbst das Handtuch werfen, weil sie dem psychischen Druck der vorgefallenen bzw. andauernden sexuellen Belästigung im aufrechten Arbeitsverhältnis nicht länger standhalten wollen/können. Unabhängig davon empfehlen wir Ihnen, ein Beratungsgespräch in Anspruch zu nehmen (Adressen siehe Seite 18)



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

Nach einem telefonischen oder schriftlichen Erstkontakt durch die betroffene Person wird ein persönliches Beratungsgespräch vereinbart, das im Falle von sexueller Belästigung für Arbeitnehmerinnen ausschließlich im Frauenbüro der Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführt wird. Dieses Gespräch mit einer Juristin dient der Sachverhaltsaufnahme sowie der Besprechung der rechtlichen Möglichkeiten. Selbstverständlich werden alle Daten und Sachverhaltselemente streng vertraulich behandelt.

In einem ersten Schritt wird bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber bzw. beim Belästiger (bei der Belästigerin) interveniert. Das passiert in den meisten Fällen schriftlich. Das sogenannte Interventionsschreiben enthält unter anderem eine genaue Sachverhaltschilderung. Erklärtes Ziel ist, den beteiligten Personen den Weg zum Ar-

beits- und Sozialgericht zu ersparen. Vor diesem Hintergrund wird immer versucht, eine außergerichtliche Lösung (einen sogenannten Vergleich) zu finden. Ist eine außergerichtliche Einigung der beteiligten Parteien nicht möglich, bleibt – nach Überprüfung der Faktenlage und Erfolgsaussichten – als letztes Mittel nur die Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht bzw. ein Antrag auf Überprüfung bei der Gleichbehandlungskommission.



### ACHTUNG!

Die Arbeiterkammer schreitet erst dann ein, wenn es von der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. dem betroffenen Arbeitnehmer auch tatsächlich gewünscht wird.



## BEISPIELE AUS DER AK-BERATUNGSPRAXIS

### Anstößige SMS verschickt

Während sie ihm in der Küche einen Kaffee machte, wurde eine Büroangestellte von einem für ihre Firma tätigen Handwerker sexuell belästigt. Ihre Kollegin war gerade auf Urlaub, die Angestellte war allein in der Firma. Der Mann griff ihr unter den Rock, versuchte sie zu küssen und setzte sie trotz heftiger Gegenwehr auf den Küchentisch. Als sich die Frau losriss und in ihr Büro flüchtete, bedrängte er sie erneut, ließ dann aber von ihr ab – mit der Ankündigung, er werde wiederkommen. Das tat er zwar nicht, dafür schickte er ihr kurz darauf mehrere anstößige SMS, sinngemäß unter anderem: „Ich glaube, ich muss dich besser drannehmen im Büro...“

Die geschockte Angestellte wandte sich an die Arbeiterkammer Oberösterreich. Nach deren Intervention bezahlte der Mann der Frau 2.000 Euro als Entschädigung für die sexuelle Belästigung.

### Klaps auf den Po brachte das Fass zum Überlaufen

Monatelang setzte sich eine Verkäuferin gegen die Anzüglichkeiten und Übergriffe ihres unmittelbaren Vorgesetzten zur Wehr, doch der Mann belästigte sie immer wieder. Unangemessene

Bemerkungen über ihre körperlichen Vorzüge („so ein schöner Hintern“) waren an der Tagesordnung. Noch unangenehmer waren die unerwünschten Umarmungen, wobei der Mann die Verkäuferin einmal bis aufs Damenklo verfolgte. Immer wieder forderte die Frau den Belästiger auf, die Übergriffe zu unterlassen, und stellte unmissverständlich klar, dass sie das nicht wollte. Doch erst nach einem kräftigen Klaps auf den Po im Zuge einer beruflichen Auseinandersetzung wurde es der Frau endgültig zu bunt. Sie meldete den Vorfall dem Geschäftsleiter und wandte sich an die Arbeiterkammer.

Nach einem Gespräch mit dem Geschäftsleiter entschuldigte sich der Belästiger per SMS bei der Verkäuferin. Dennoch bestritt er vor Gericht die Vorwürfe. Doch der Geschäftsleiter hatte einen Aktenvermerk, in dem der Beschuldigte den Klaps auf den Po zugab. Deshalb stimmte der Beklagte einem Vergleich zu und bezahlte der Frau letztlich 1.500 Euro Entschädigung für die sexuelle Belästigung.

Die Frau hat übrigens nach den Vorfällen das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst und rasch wieder einen neuen Job gefunden.

### Ständige Übergriffe im Büro

Zum Albtraum wurde für eine junge Frau ihr Job, seit sie das Büro mit einem in der Firmenhierarchie weit über ihr stehenden Kollegen teilen musste. Der Mann belästigte sie verbal und körperlich: Er setzte sie gegen ihren Willen auf seinen Schoß, bombardierte sie mit Liebes-SMS, begripschte sie bei jeder Gelegenheit und machte ihr unangebrachte Geschenke. Als der Freund der jungen Frau den Belästiger zur Rede stellte, versprach der, sich zu bessern.

Doch nach ein paar Monaten fingen die Übergriffe wieder an. Erst jetzt wandte sich die völlig verzweifelte Frau an die Arbeiterkammer Oberösterreich. Nach deren Intervention gab der Mann zumindest einen Teil der Übergriffe zu und zahlte 3.500 Euro Entschädigung. Auf eigenen Wunsch löste die Frau das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf.



### Begrapscht und gedemütigt

Nachdem sie von zwei Kollegen beleidigt und sexuell belästigt worden war, litt eine Küchenhelferin unter Schlafstörungen und psychischen Belastungen. Einer der Männer begripschte sie am Po, der andere forderte sie mittels obszöner Körperbewegungen und verbal dazu auf, Oral- und Geschlechtsverkehr mit ihm zu haben. Die Frau teilte den Männern klar mit, dass sie das nicht wollte und forderte sie auf, mit den Anspielungen und Übergriffen aufzuhören. Nachdem noch weitere Beleidigungen und Belästigungen folgten, vertraute sich die Frau einer Kollegin an und informierte auch die Vorgesetzte und die Personalabteilung. Der Arbeitgeber beendete daraufhin das Arbeitsverhältnis der beiden Männer, allerdings trennte man sich auch von der belästigten Frau, die über eine Leasingfirma bei dem Unternehmen tätig war. Hilfe fand die Frau bei der Arbeiterkammer Oberösterreich. Die AK forderte für die Geschädigte von den Männern zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigungen Schadenersatz. Weil diese nicht zahlen wollten, stellte die AK einen Antrag zur Überprüfung bei der Gleichbehandlungskommission in Wien. Diese bestätigte: Es handelte sich um sexuelle Belästigung. Nach einem außergerichtlichen Vergleich zahlten die Männer insgesamt 3.400 Euro.

## WO KÖNNEN BETROFFENE UNTERSTÜTZUNG BEKOMMEN?

### **Arbeiterkammer Oberösterreich**

#### **Frauenbüro**

Volksgartenstraße 40  
4020 Linz  
Tel.: +43 (0)50 6906-2142  
E-Mail: frauen@akooe.at  
ooe.arbeiterkammer.at

Oder, wenn die betroffene Person ein Mann ist:

### **Arbeiterkammer Oberösterreich**

#### **Rechtsschutz Linz**

Volksgartenstraße 40  
4020 Linz  
Tel.: +43 (0)50 6906-1  
E-Mail: rechtsschutz@akooe.at  
ooe.arbeiterkammer.at

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

Eine mögliche Anlaufstelle ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft:

### **Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für Oberösterreich**

#### **Regionalanwaltschaft Linz**

Mozartstraße 5/3  
4020 Linz  
Tel.: +43 (0)732 78 38 77  
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at  
gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Weitere Frauenberatungsstellen finden Sie unter [netzwerk-frauenberatung.at](http://netzwerk-frauenberatung.at)



## NOTWENDIGE VERBESSERUNGEN DIE FORDERUNGEN DER AK:

Seit Jahren steigen die Beratungszahlen zu Themen der Gleichbehandlung bzw. Diskriminierung am Arbeitsplatz. Mehr als die Hälfte der Beratungen im AK-Frauenbüro betreffen Fälle sexueller Belästigung. Damit diese unerfreuliche Entwicklung eingedämmt wird und den betroffenen Frauen besser zu ihrem Recht verholfen werden kann, fordert die Arbeiterkammer Oberösterreich folgende Maßnahmen:

► Die Beweislastregel muss unmissverständlich so formuliert werden, dass

der/die Beklagte den vollen Beweis dafür antreten muss, dass eine Entscheidung nicht auf diskriminierenden Motiven beruht (so wie EU-Richtlinien dies vorschreiben).

► Mindestschadenersatzanspruch bei Jobverlust aus diskriminierenden Gründen in Höhe von mindestens sechs Monatsentgelten (analog zur Judikatur zum Behinderteneinstellungsgesetz)

► Abschreckender Schadenersatzanspruch bei allen Formen von Diskriminierung im Beruf.

# DIE ARBEITERKAMMER IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

## Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 24/2016, ZI.-Nr.: GZ 02Z033937 M, AK-DVR 0077747  
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz  
Telefon: +43 (0)50 6906-0, ooe.arbeiterkammer.at  
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe  
ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html  
Hersteller: Druckerei Haider Manuel e.U.,  
Niederndorf 15, 4274 Schönaun  
**ooe.arbeiterkammer.at**



**Oberösterreich**