

# Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz

Tatort Arbeitsplatz, Wien am 25.1.2017

Karmen Riedl, AK Wien

Sandra Konstatzky, Gleichbehandlungsanwaltschaft



GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT  ÖSTERREICH

# Diskriminierungen am Arbeitsplatz

---

## **Beratung und Rechtsschutz AK-Wien:**

- Viele Anfragen in der AK-Beratungsabteilung. Sind zahlenmäßig nicht erfasst. Im aufrechten Dienstverhältnis ist es für Betroffene oft sehr schwierig, rechtliche Schritte zu ergreifen. Kommen daher meist erst nach Ende des Dienstverhältnisses.
- Insgesamt ca. 110 Klagen wegen Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz hat der AK Wien-Rechtsschutz in den letzten 2 Jahren einbringen müssen.
- Rund 30 Fälle von sexueller Belästigung waren dabei.

# Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz I

---

- Zahl der Beratungen und Anfragen  
**Gleichbehandlungsanwaltschaft**

2014-2015: 445

- Zahl der Fälle vor der  
**Gleichbehandlungskommission**

2014-2015: 47 (sex.Bel. 21/ Bel. 26)

# Wer ist betroffen?

---

- überwiegend Frauen
- Frauen in schwachen, unsicheren Positionen (Lehrlinge, PraktikantInnen, prekär Beschäftigte)
- Frauen sind oft „intersektionell“ betroffen (Junge, Migrantinnen, Frauen mit Behinderung)
- vermehrt in traditionellen Hierarchien (Vorgesetzter/Sekretärin)
- Auch auf gleicher Ebene: Konkurrenz- und Arbeitsdruck
- Männerdominierte Branchen, Gastgewerbe, Dienstleistungssektor

# Rechtliche Grundlagen im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)

---

## § 6 und § 7 GlBG

- Ein zur sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten oder geschlechtsbezogenes Verhalten
- Würdeverletzung
- unerwünscht
- einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes Umfeld

# Rechtliche Grundlagen im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)

---

## objektiv und subjektiv

- das Verhalten wird objektiv gewertet
- verschuldensunabhängig: Wirkung
- Unerwünscht: subjektives Element, hängt vom subjektiven Empfinden der betroffenen Person ab

(Was für die „Eine“ noch Spaß ist, geht für die „Andere“ zu weit)

# Was fällt darunter?

---

- **Worte**

z.B. anzügliche Witze, Beschimpfungen, eindeutige Einladungen, Bemerkungen über Aussehen/Figur/sexuelles Verhalten im Privatleben, frauen- /männerfeindliche Witze, stereotype, sexistische Bemerkungen & Arbeitsverteilung

- **Mimik/Gesten/Bilder**

z.B. Anstarren, sexualisierte Gesten, Pin-Up-Kalender, pornographische Bilder

- **Körperliche Berührungen und Übergriffe**

z.B. ungewollte Umarmungen und Berührungen, aufgedrängte Küsse, Zeigen/Berühren der Genitalien, ... bis hin zu Vergewaltigung

**UNERWÜNSCHTHEIT**

# Rechtliche Grundlagen

## Wer haftet?

---

- ArbeitgeberIn
- Vorgesetzter/Vorgesetzte
- Kollegen/Kolleginnen
- auch betriebsfremde Personen (Gast, Kunde, ...)

**Aber auch:**

- Die schuldhafte Unterlassung durch den/die ArbeitgeberIn, Abhilfe bei Belästigung zu schaffen! **Eventuell auch ein Kunde des Arbeitgebers ?**

**FÜRSORGEPFLICHT!**



# Fall aus der Praxis I (GAW)

---

Eine Reinigungskraft (Frau A) wurde an ihrem täglichen Einsatzort, einem Reinigungsobjekt ihres Arbeitgebers, von einem dort beschäftigten Mitarbeiter sexuell belästigt. Frau A wandte sich nach einigen Vorfällen an die vor Ort anwesende Filialleitung des Reinigungsobjekts und nicht an ihren Arbeitgeber. Diese schaffte jedoch keine Abhilfe gegen die Belästigungen, vielmehr behauptete sie gegenüber dem Arbeitgeber, dass Frau A nicht mehr gut arbeiten würde. Frau A wurde daraufhin gekündigt.

# Fall aus der Praxis I (GAW)

---

- Abhilfeverpflichtung auch für jenes Unternehmen, in dem die Reinigungshandlungen tatsächlich durchgeführt werden und in dem Frau A die dort Verantwortliche um Hilfe gebeten hat?
- kein AÜG anwendbar
- ABER: ASchG sieht vor, dass ArbeitgeberInnen auch für betriebsfremde ArbeitnehmerInnen die erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung vorzunehmen haben. Eine Fürsorgepflicht auch für „betriebsfremde Mitbedienstete“ wurde auch in einer Entscheidung des OLG Wien bejaht (OLG Wien, 8 Ra 40/97d)
- GBK/Senat I **bejaht** daher analog **Fürsorgepflichten** → **Effektiver Schutz vor (sexuellen) Belästigungen soll gewährleistet werden**

# Rechtliche Grundlagen

## Rechtsfolgen

---

- Ersatz des erlittenen Schadens
- Anspruch auf angemessenen Schadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
- mindestens jedoch auf € 1000,- (§ 12 Abs 11 GIBG)
- Anspruch auf Abhilfe & diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

# Beweiserleichterung im GLBG

---

- Diskriminierungstatbestände sind häufig schwer nachzuweisen
- Es geht oft um Motive oder sonst schwer zugängliche Umstände.
- Daher ist das Beweismaß im GLBG herabgesetzt.
- Es genügt die Glaubhaftmachung des diskriminierenden Verhaltens
- Es gibt aber keine Beweislastumkehr

# Probleme bei gerichtlicher Durchsetzung

---

- Unterschied beim Beweismaß für RichterInnen nur schwer zu vollziehen
- Freie Beweiswürdigung
- ArbeitgeberInnen gelingt auch oft der Beweis, dass ihre Version die wahrscheinlichere ist
- Schadenersatz, der zugesprochen wird, ist oft zu niedrig und daher auch nicht abschreckend

# Fälle aus der AK-Praxis: Fall 1

---

Eine 45 Jährige Kellnerin bewirbt sich um einen Job in einer Bowlinghalle. Schon nach dem Vorstellungsgespräch schickt ihr der Chef ein SMS, indem er ihr mitteilt, dass er sich in sie verschaut hat.

Sie nimmt den Job an, da sie dringend eine Arbeit braucht und teilt ihrem Chef mit, dass sie nur an der Arbeit Interesse hat und sonst an nichts.

# Fortsetzung Fall 1

---

Vom ersten Tag ihrer Beschäftigung dort macht ihr der Chef Avancen. Er teilt ihr zB mit, dass er sie küssen und im Arm halten wolle, dass er sie liebe usw. Obwohl sie ihm mehrfach sagt, dass sie kein Interesse hat, hört er nicht auf, sie mit SMS zu bombardieren und sich ihr während der Arbeit körperlich anzunähern. Er berührt sie am ganzen Körper und versucht sie zu küssen. Einmal näherte sich ihr von hinten an und rieb sich im Beisein von Kunden an ihr. Kurz darauf wurde sie gekündigt.

# Urteil zu Fall 1

---

- Es wird ihr Schadenersatz zugesprochen aber nur € 1500 und nicht die von ihr eingeklagten € 3000
- Das Gericht sieht nur diesen Betrag als angemessen an . Er liege über dem Mindestschadenersatz, da es sich um mehrfache Belästigungen handelte.
- Auch außerhalb des Anwendungsgebiets des GLBG gäbe es keinen so hohen Schadenersatz.



# Fall 2

---

Ein 17 Jahre altes Lehrmädchen für den Beruf Restaurantfachfrau ist in einem größeren Wiener Restaurant tätig.

Schon nach ca. 2 Monaten beginnt der Kollege Z. sie massiv sexuell zu belästigen. Er begrapscht sie mehrfach, greift ihr an das Gesäß, nimmt ihre Hand und führt sie zu seiner Hose usw. Die Arbeitnehmerin wagt es zunächst nicht, ihren Arbeitgeber darüber zu informieren.

Einmal wird ihr Vorgesetzter D. Zeuge eines Übergriffs . Dieser lacht aber nur und macht kurze Zeit später selbst eine belästigende Bemerkung. Kollege Z. hatte sich vorne an der Hose mit Mehl beschmutzt. Der Vorgesetzte gibt der Arbeitnehmerin ein Tuch und fordert sie auf, den Kollegen abzuwischen, da sie ja offensichtlich auf so was stehe.

# Fortsetzung Fall 2

---

- Die ANin wird daraufhin aus psychischen Gründen krank. Sie muss sich in psychotherapeutische Behandlung begeben. Während des Krankenstandes erfährt ihr Vater von den Belästigungen durch den Kollegen Z. Er informiert den Betriebsleiter und teilt ihm mit, dass seine Tochter nicht mehr mit den beiden Kollegen Z. und D. zusammenarbeiten könne. Es finden Gespräche statt und Kollege Z. wird daraufhin gekündigt. Kollege D. bleibt in seiner Funktion. Die Arbeitnehmerin fordert den Arbeitgeber nochmals auf, ihr eine Arbeitsstelle zu geben, in der sie nicht mehr mit D. zusammenarbeiten müsse. Der AG lehnt dies ab. Daraufhin beendet Frau K. ihr Lehrverhältnis vorzeitig.

# Urteil zu Fall 2

---

- Die ANin klagte sowohl Z als auch D auf Schadensersatz wegen Belästigung und auch den Arbeitgeber wegen mangelnder Abhilfe
- Mit Kollege Z konnte sie einen Vergleich über € 4000 netto an Schadenersatz erzielen.
- Gegen den Arbeitgeber und Kollegen D erging ein Urteil:
  - Beide mussten je € 2000 netto an Schadenersatz zahlen.
  - Das Urteil hielt auch in 2. Instanz

# Ergebnis für die Betroffene

---

- Positiv , dass sie im Verfahren gegen alle drei Beteiligten erfolgreich war
- Schadenersatz daher insgesamt recht hoch
- negativ, dass sie ihre Lehrstelle verlor und davon krank wurde –
- und dass das auf ihr weiteres Berufsleben unabsehbare Folgen haben kann

# Wo kann ich mich hinwenden?

---

- Gleichbehandlungsanwaltschaft
  - Arbeiterkammern
  - ÖGB/Fachgewerkschaften
  - Gleichbehandlungskommission
  - Polizei ??
- 
- Frauenhelpline gegen Gewalt : 0800 222 555

# Serviceangebote GAW

---

- Einzelberatung und Unterstützung für Betroffene
- Einholen von Informationen AG, BR, etc.
- Verhandlungen: Abhilfe, Schadenersatz,...
- Anträge an die Gleichbehandlungskommission
- Innerbetriebliche Schulungen
- Öffentlichkeitsarbeit

# Serviceangebote der AK

---

- Einzelberatungen
- Rechtsvertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht
- Unterstützung bei Anträgen an die Gleichbehandlungskommission
- Vorträge, LaienrichterInnen Schulungen