

4. Einheit:

Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – organisationale Bedingungen, Fallkonstellationen und Rechtsschutz



SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Ergebnisse einer Aktenauswertung in der AK Wien und
Fälle aus der Beratung

BIANCA SCHRITTWIESER, 13.03.2023

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

ZAHLEN UND FAKTEN

- 27 % der Frauen sagen lt Statistik Austria, sie haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt (2021).
- Gleichbehandlungsbericht 2020/2021: 30 % der Beratungs- und Unterstützungsanfragen zum Diskriminierungsgrund Geschlecht in der Arbeitswelt betrafen sexuelle Belästigungen.
- Studie: Junge als Betroffene von sexueller Belästigung (Dezember 2016)
- AK Wien Aktenanalyse (2022): „Arbeitgeber kommen völlig unzureichend ihrer Fürsorgepflicht nach“

JUNGE ALS BETROFFENE VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG

ERGEBNISSE EINER STUDIE (2016)

- Für die meisten jungen Frauen gehört sexuelle Belästigung zum Alltag
- Jungen Männer erlebten sexuelle Belästigungen vor allem durch Kund:innen (zB Zivildienstler bei der Rettung)
- Bei leichteren Übergriffen wird zunächst versucht diese zu ignorieren
- Vielfach gibt es gute Gründe, nicht gegen die Belästigung vorzugehen: Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, nicht als Opfer stigmatisiert zu werden, fehlende betriebliche Einbindung (zB Praktikum), Schamgefühle, ...
- Ein wichtiger Befund: Eine Opfer-Täter-Umkehr muss vermieden werden. Ratschläge, die Jugendlichen sollten frühzeitig und deutlich Grenzen setzen, sind nicht ausreichend. In der Regel gibt es begründete Hindernisse, warum nicht gehandelt wird.



AK AKTENANALYSE

SAMPLE & UNTERSUCHUNGSZEITRAUM

- Abgeschlossene Beratungs- und Vertretungsfälle 2017 bis 2022
- 39 abgeschlossene gerichtliche Vertretungsakten
- 33 zugrunde liegende Fälle (6 Fälle mit 2 Streitgegnern)
- 115 ohne Gerichtsverfahren abgeschlossene Beratungsfälle

FÄLLE VOR GERICHT I: MEIST ERFOLGEN BELÄSTIGUNGEN VON ANFANG AN

- 32 von 33 Fällen betrafen Frauen
- Die Betroffenen waren unterschiedlichen Alters, von 16 bis 60 Jahre
- 14 betrafen das Hotel- und Gastgewerbe
- Die Belästigungen erfolgten zumeist von Anfang an
- Nur zwei Arbeitsverhältnisse wurden nicht beendet. Die Beendigungen erfolgten zumeist durch den Arbeitgeber
- In der Hälfte der Fälle folgte auf die Belästigung ein (längerer) Krankenstand
- Nur vereinzelt erfolgten Abhilfemaßnahmen gegen den Belästiger

FÄLLE VOR GERICHT II

- In 80 Prozent der Fälle wurde die Leistung eines Schadenersatzes erreicht.
- In 68 Prozent der erfolgreich abgeschlossenen Fälle wurde der Schadenersatz in geforderter Höhe erreicht.
- Allerdings: Bei Forderungen über 2.500 Euro wurde der geforderte Schadenersatz nur in 33 Prozent der Fälle erreicht
- Knapp 30 Prozent der Akten wurden durch Urteil entschieden: 75 Prozent Erfolgsquote
- Nur ein Urteil sprach Schadenersatz über 2.500 Euro zu

FÄLLE IN DER ARBEITSRECHTLICHEN BERATUNG I: HÄLFTE DER ARBEITGEBER TUT NICHTS

- 91 Prozent der Fälle betrafen Frauen
- 13 Prozent der Betroffenen waren 19 Jahre oder jünger
- 21 Prozent der Fälle betrafen das Gastgewerbe, 10 Prozent den Handel, 5 Prozent das Metallgewerbe.
- Die Belästigungen erfolgten auch hier zumeist von Anfang an
- Knapp die Hälfte der Beratenen befanden sich im aufrechten Arbeitsverhältnis
- Knapp die Hälfte der Beratenen meldete Vorfälle der/m Arbeitgeber:in oder Betriebsrat
- In der Hälfte der Meldefälle erfolgte keine Reaktion der Arbeitgeber:innen gegenüber dem Belästiger.

FÄLLE IN DER ARBEITSRECHTLICHEN BERATUNG II

- Die Hälfte der Beratenen wandte sich wegen Belästigung an die AK, ein Viertel wegen sonstiger arbeitsrechtlicher Ansprüche, ein Viertel wegen beidem.
- 71 Prozent der Arbeitsverhältnisse wurden beendet, die Hälfte der Beendigungen erfolgte im Zusammenhang mit der der Belästigung.
- Knapp ein Fünftel der Beratenen befanden sich nach der Belästigung im Krankenstand.
- Bei außergerichtlichen Vergleichen vor Klagserhebung lag der Schadenersatz in 71 Prozent der Fälle über 2.400 Euro.



RECHTSGRUNDLAGEN

IM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

WANN SPRICHT MAN VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG?

- Ein zur sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten (oder geschlechtsbezogenes Verhalten) – objektiv
- Würdeverletzung – objektiv
- unerwünscht – subjektiv (e Tatseite)

Umfeldbeeinträchtigung

- einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes Umfeld oder
- Dulden oder Unterlassen führt zu Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung...

WAS FÄLLT DARUNTER?

- **Worte**

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

- **Mimik/Gesten/Bilder**

zB Anstarren, sexualisierte Gesten, Pin-Up-Kalender, pornographische Bilder

- **Körperliche Berührungen und Übergriffe**

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

UNERWÜNSCHTHEIT

ABLEHNUNGSOBLIEGENHEIT?

- Unerwünscht: beurteilt wird die innere Einstellung der von einer belästigenden Handlung betroffenen Person
- konsensuales Verhalten → Beweislast dafür trägt aber der Belästiger
- Objektive Erkennbarkeit - Ablehnungsobliegenheit?
- Machtgefälle, daher eher defensives Verhalten, Vermeidungsstrategien
- 9 ObA 38/17d: *„allfällige Ablehnungsobliegenheit von potentiellen Belästigern nur allzu leicht als Rechtfertigung ihrer Aktivitäten missbraucht“*

WER HAFTET?

§ 6 ABS 1 GLBG

- Arbeitgeber:in
- Beschäftiger und Überlasser (§ 6a AÜG)
- Vorgesetzte
- Kolleg:innen
- auch betriebsfremde Personen (Gast, Kund:innen, ...)

- Die Haftung des unmittelbaren Belästigers ist verschuldensunabhängig!

VERPFLICHTUNG ZUR ABHILFE

§ 6 ABS 1 Z 2 GLBG

- Die schuldhafte Unterlassung durch den/die Arbeitgeber:in, Abhilfe bei Belästigung zu schaffen!

FÜRSORGEPFLICHT!

- Ermahnung
- Versetzung
- Kündigung/Entlassung
- einmalige Belästigung → Beeinträchtigung Arbeitsumfeld, OLG Innsbruck 14.3.2017, 15 Ra 13/17z

ABHILFEMAßNAHMEN

IN DER PRAXIS

- Sachverhalt ermitteln – getrennt!
- Vertraulichkeit
- Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen beachten
- Vorliegen der sex Bel kann nicht geklärt werden, keine Klärung durch Gerichte/GBK
- Nachbearbeitung: Gruppendynamik

Tipp: Infomaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft

RECHTSFOLGEN

- Ersatz des erlittenen Schadens
- Arbeitgeber:in und Belästiger haften unabhängig voneinander (Kumulation der Schadenersatzbeträge)
- Anspruch auf angemessenen Schadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung: mindestens jedoch auf 1.000 EUR
- Anspruch auf Abhilfe & diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

ERLITTENE SCHADEN

- Vermögenseinbuße: Medikamente, Behandlungskosten, Therapie,...
- und Ausgleich für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
 - = immer Entscheidung im Einzelfall!
 - Mindestersatz: 1.000 EUR
 - Bemessung der Entschädigung: Dauer, Art und Intensität, Jugendliches Alter der Belästigten, Mehrfachdiskriminierung (Globalbemessung)
 - Vergleichbare Entscheidungen suchen
- Frist zur gerichtlichen Geltendmachung: binnen drei Jahren (§15 Abs 1 GIBG). Achtung: binnen einem Jahr wegen geschlechtsbezogener Belästigung!

RECHTSFOLGEN BEI BEENDIGUNG

- Wahlrecht: Anfechtung oder Vermögensschaden + Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (Achtung: Fristen gem § 15 Abs 1a GIBG beachten!)
 - Anfechtung: binnen 14 Tage ab Zugang der Kündigung
 - Schadenersatz: binnen 6 Monate ab Zugang der Kündigung
- ❖ Vorzeitig berechtigter Austritt? Kein Anspruch auf immateriellen Schadenersatz wegen einer Beendigungsdiskriminierung (OGH 17.8.2016, 8 ObA 47/16v)

UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE

- Unerwünschtheit zum Ausdruck bringen
- Aufforderung, Verhalten in Zukunft zu unterlassen
- Datum, Zeit, Ort der Vorfälle dokumentieren
- Unterstützung suchen
 - Vertrauenspersonen
 - Betriebsrat

Rechtsberatung in Anspruch nehmen (AK, ÖGB, GAW, sprungbrett, ...)

- Antrag bei der GBK?
- Vorgesetzte/n informieren - Abhilfe einfordern
- Unter Umständen berechtigter vorzeitiger Austritt

WO KÖNNEN SICH BETROFFENE HINWENDEN?

- Arbeiterkammern
- ÖGB/Fachgewerkschaften
- Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Gleichbehandlungskommission
- Serviceangebot für junge Arbeitnehmer:innen: Act4Respect
- Frauenhelpline gegen Gewalt : 0800 222 555



FÄLLE AUS DER BERATUNG

BEISPIELE FÜR BELÄSTIGUNGEN

Beispiel: Wirtin deckt ihren Lebensgefährten

Die Arbeitnehmerin war Kellnerin mit Inkasso, Belästiger ist der Vorgesetzte der Arbeitnehmerin, der gleichzeitig Lebensgefährte der Arbeitgeberin ist. Die Arbeitnehmerin ist von besagtem Vorgesetzten immer wieder als „Schlampe“ beschimpft worden und er hat ihr wiederholt auf den Hintern und Oberschenkel gegriffen. Als die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin die Belästigung meldete, meinte die Arbeitgeberin nur, dass die Arbeitnehmerin noch jung sei und lernen müsse, mit diesem Verhalten umzugehen.

BEISPIELE FÜR BELÄSTIGUNGEN

Beispiel: Neuer Chef bleibt, Mitarbeiterin wird versetzt

Die Arbeitnehmerin war im Vertrieb tätig und wurde nach einem Sabbatical von einem neuen Vorgesetzten sexuell belästigt. Unter anderem wurde die Arbeitnehmerin ständig angestarrt, folgende Kommentare fielen ebenfalls: "Leider bist du für mich nicht greifbar!", "ich will mir gerne vorstellen, wie du dich in der Früh anziehst", "du hast ein Lama auf der Brust" oder "wir brauchen hier jemanden, der gut blasen kann!" Nachdem die Arbeitnehmerin sich an die HR-Abteilung wandte, wurde der Belästiger für 3 Tage suspendiert und die Arbeitnehmerin wurde dann in ein anderes Team versetzt. Sie arbeitete aber weiterhin im selben Großraumbüro wie der Belästiger.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Arbeitgeber nehmen ihre Verantwortung für Prävention und Abhilfe noch immer völlig unzureichend wahr
- Die Gerichte sprechen nach wie vor sehr zurückhaltend Schadenersatz zu
- Belästigung ist in bestimmten Branchen eher Teil der Normalität als Ausnahme, für Teil der betroffenen Frauen mit erheblichen gesundheitlichen Folgewirkungen
- Wenn Arbeitnehmerinnen tätig werden, ist die Erfolgsquote überraschend hoch, auch wenn SE-Zuspruch relativ niedrig ist

Unsere **Forderungen** siehe [PK vom 30.11.2022](#)

AK

HERZLICHEN DANK!