



LAND

OBERÖSTERREICH

# SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ



## **Impressum**

Medieninhaber und Herausgeber: Amt der Oö. Landesregierung,  
Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission  
Bahnhofplatz 1, 4021 Linz • Tel. (+43 732) 7720-15037  
[www.land-oberoesterreich.gv.at](http://www.land-oberoesterreich.gv.at)

E-Mail: [gleichbehandlung.pers.post@ooe.gv.at](mailto:gleichbehandlung.pers.post@ooe.gv.at)

Inhalt: Mag.<sup>a</sup> Christine Lipa-Reichetseder, Gleichbehandlungsbeauftragte

Layout: Stefanie Roitinger, Abteilung Presse/DTP-Center [2014022]

Fotos: [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com)

Druck: bts/Treffling

DVR: 0069264 • April 2014



Sexuelle Belästigung kann in jedem Betrieb vorkommen. Diese Tatsache für möglich zu halten ist schon der erste Schritt der **Prävention**; den Betroffenen **Unterstützung** zu bieten die notwendige Folge.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird nach wie vor oft nicht als Problem anerkannt, sondern heruntergespielt und nicht ernst genommen. Die Betroffenen schweigen zumeist aus Angst vor Demütigungen, Feindseligkeiten oder zusätzlichen Benachteiligungen und leiden unter seelischen und körperlichen Nachwirkungen, Angstzuständen und Depressionen.

Sexuelle Belästigung kann krank machen, ein negatives Betriebsklima schaffen und zudem die Arbeitsleistungen der betroffenen Personen beeinträchtigen.



Sexuelle oder sonstige Belästigung am Arbeitsplatz ist kein „Kavaliersdelikt“, sondern hat neben dienstrechtlichen auch zivilrechtliche und (bei geschlechtlichen Handlungen mitunter auch) strafrechtliche Folgen.

Sexuelle oder sonstige Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Würde und die Persönlichkeit, was im Oö. Landesdienst nicht geduldet wird!

**Der Dienstgeber Land Oö. verlangt von allen Bediensteten, dass sie die persönlichen Grenzen im zwischenmenschlichen Kontakt respektieren, und ermutigt zugleich jene Bediensteten, die sich sexuell belästigt fühlen, der belästigenden Person unmissverständlich ihr Unbehagen zu zeigen und damit selbst Grenzen zu setzen.**

**Sexuelle Belästigung ist im Oö. Landesdienst verboten und wird dementsprechend geahndet!**

## **BIN ICH OPFER EINER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ?**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, wenn sie in Zusammenhang mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis steht, eine **Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts im **Sinne des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes**.

Unter den Begriff „sexuelle Belästigung“ fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird und ein feindliches und demütigendes Umfeld schafft.

Sonstige (geschlechtsbezogene) Belästigungen sind auf das Geschlecht bezogene, abwertende Äußerungen oder Handlungen, die die Würde verletzen und für die betroffene Person unerwünscht sind, ohne unmittelbaren Sexualbezug.

Häufig handelt es sich bei Belästigungen um die Demonstration und das Ausnützen einer Macht- und Überlegenheitsposition. Eine Anweisung zur Belästigung ist ebenfalls eine Diskriminierung im Sinne des Oö. L-GBG.

Sexuelle Belästigung kann sich direkt am Arbeitsplatz ereignen oder bei Arbeitsverrichtungen an anderen Örtlichkeiten, ebenso bei z.B. Schulungen, Dienstreisen und diversen Veranstaltungen. Weiters kann durch eine Belästigung in der Freizeit eine Diskriminierung vorliegen, wenn dadurch ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die belästigte Person geschaffen wird.

Die **Erscheinungsformen** sexueller/geschlechtlicher Belästigung sind vielfältig. Hier einige Beispiele:

- anzügliche unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts
- sexistische Sprüche, zweideutige Witze
- abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechterrolle
- E-Mails, Briefe, Telefonate mit sexuellen Anspielungen
- anstößige Anträge und Aufforderungen, zweideutige Einladungen
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornographischem Material (Bilder, auch Bildschirmschoner mit sexueller Ausrichtung)
- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- Exhibitionistisches Verhalten
- Erpressen oder Erzwingen sexueller Handlungen oder Beziehungen bis zur Nötigung oder Vergewaltigung

**Für die Beurteilung, ob es sich um eine Belästigung handelt, ist ausschlaggebend, ob die belästigte Person SELBST das gesetzte Verhalten als unerwünscht, unangebracht und anstößig empfindet. Entscheidend ist immer die persönliche „(Schmerz)Grenze“!**

# WAS KANN ICH ALS BETROFFENE/R TUN?

Die Belästigung ignorieren zu wollen, sie zu erdulden, z.B. der belästigenden Person aus dem Weg zu gehen, ist keine Lösung.

Das Überschreiten der persönlichen „(Schmerz) Grenze“ löst bei Betroffenen meist eine Menge an intensiven Gefühlen wie Hilflosigkeit, Angst, Wut, Ohnmacht, Scham, Ekel und Verzweiflung aus. Anfangs sind Betroffene oft perplex und sprachlos, haben Selbstzweifel, fühlen sich vielfach zutiefst verunsichert, versuchen den Vorfall zu leugnen und trauen oft ihrer eigenen Wahrnehmung nicht mehr.

- Vertrauen Sie Ihren eigenen Wahrnehmungen, es gilt Ihr subjektives Empfinden!
- Stellen Sie klar, dass die Zudringlichkeiten – egal ob Bemerkungen, Andeutungen oder Handgreiflichkeiten – unerwünscht, unangebracht oder anstößig sind.
- Verlangen Sie so deutlich wie möglich, dass die Belästigungen abgestellt werden!
- Suchen Sie Unterstützung bei Führungskräften und Vertrauenspersonen!
- Wenn Sie kein Vertrauen zu Ihrer unmittelbaren Führungskraft haben, hat die nächste Führungsebene die Aufgabe/Zuständigkeit zu übernehmen und ist somit erste Ansprechperson auf Führungsebene.
- Sichern Sie vorhandenes Beweismaterial und schreiben Sie möglichst genau auf:
  - ➡ Wann, wo, wie ist was vorgefallen?
  - ➡ Was genau wurde wem angetan?
  - ➡ Welche Worte wurden verwendet?

# WAS SIND MEINE AUFGABEN ALS FÜHRUNGSKRAFT?

Als Führungskraft haben Sie die Pflicht, in Ihren Verantwortungsbereichen für ein Klima zu sorgen, das sexuellen Belästigungen vorbeugt. Bei konkreten Vorfällen, von denen Sie Kenntnis erhalten, haben Sie die betroffene(n) Person(en) zu unterstützen und die Umstände zu klären sowie geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

**Führungskräfte sind verpflichtet, jedem Verdacht oder Hinweis auf eine sexuelle Belästigung nachzugehen und die entsprechenden Schritte einzuleiten!**

**Diese Verpflichtung trifft auch übergeordnete Führungskräfte, wenn sich die betroffene Person an sie wendet.**

## **Empfohlene Vorgangsweise bei Vorfällen von sexueller Belästigung:**

- **Beschwerden/Hinweise ernst nehmen**
- **Gespräch mit beschwerdeführender/n Person (en)**
  - ➡ Herausarbeiten: Was genau ist passiert?
  - ➡ Informieren über rechtliche Bestimmungen und Konsequenzen
  - ➡ Planen von Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz vor weiteren Diskriminierungen
  - ➡ Klären von Unterstützungsmaßnahmen, Vereinbaren der nächsten Schritte, ev. Vermitteln von Beratungseinrichtungen
- **Gespräch mit beschuldigter Person**
  - ➡ Herausarbeiten: Was genau ist passiert?
  - ➡ Konfrontieren: auf Verantwortungsübernahme achten

*ACHTUNG: oft versuchen Täter/innen abzulenken, zu beschwichtigen oder sich selbst als Opfer zu präsentieren*

- ➡ Informieren über rechtliche Bestimmungen/ Rechtsfolgen
- ➡ Konsequenzen und Sanktionen ansprechen
- ➡ Vermitteln von Beratungs-/Betreuungseinrichtungen

**Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/Mitglied der Gleichbehandlungskommission/Kontaktfrau/Dienstnehmer/innenvertretung zur Unterstützung und Beratung sowie zur Abklärung der weiteren Vorgangsweise**

***ACHTUNG:** über Informationen und Vorkommnisse ist absolutes Stillschweigen gegenüber nicht involvierten Personen zu halten!*

- (vorläufige) **Klärung des Sachverhalts**  
allfällige Zeug/innen befragen
  - ➡ über Gespräche schriftliche Aufzeichnungen führen mit Unterschrift aller Anwesenden!
- bei begründetem Verdacht einer Dienstpflichtverletzung:
 

**Information der Dienststellenleitung**  
(Direktion/Abteilungsleitung/Bezirkshauptmann-frau/Stationsleitung/Mitglied der kollektiven Führung, ...) sowie Personalabteilung bei dienstrechtlichen Auswirkungen
- **Abklärung/Einleitung weiterer rechtlicher Schritte**
  - ➡ Neben der innerdienstlichen Verfolgung kann der Tatbestand sexueller Belästigung auch Gegenstand gerichtlicher Verfahren beim Arbeits- und Sozialgericht und bei den Zivilgerichten (insbesondere Schadensersatzansprüche) sowie beim Strafgericht (bei Vorliegen/Verdacht eines Straftatbestandes wie Vergewaltigung, Nötigung, Drohung, ...) werden.



- **Beschwerdeführende Person und beschuldigte Person räumlich trennen**

*ACHTUNG: darf nicht zum Nachteil der beschwerdeführenden Person werden – VIKTIMISIERUNGSVERBOT!*

- **Auswirkungen auf Kolleg/innenebene**

im Team/in der Abteilung/auf der Station, ... aktiv „begegnen“: oft sind Gerüchte im Umlauf, Mitarbeiter/innen sind verunsichert, irritiert, ergreifen Partei, es besteht die Gefahr von Teamspaltungen, ...

➡ Gruppendynamiken und Eskalationen können sich auf das Team, Betriebsklima und letztendlich auch Arbeitsleistung auswirken!

## **WO ERHALTE ICH BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG?**

Beim Amt der Oö. Landesregierung stehen den von sexueller Belästigung Betroffenen und Dritten, die von der Belästigung wissen, die Gleichbehandlungsbeauftragte, die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Kontaktpersonen sowie die Dienstnehmervvertretungen (Personalvertreter/innen, Betriebsrät/innen) als Personen ihres Vertrauens zur Verfügung.

➡ Intranet Land OÖ > Unternehmensleitung  
> Gleichbehandlung > Ansprechpartner/innen und Institutionen

Die Ansprechpartner/innen helfen (vertraulich!) bei der Klärung des Sachverhaltes und unterstützen die betroffene(n) Person(en) mit dem Ziel, die sexuelle Belästigung zu unterbinden.

Aufgabe der Ansprechpartner/innen ist es, die betroffene(n) Person(en) anzuhören, über die möglichen Schritte sowie über die zivilrechtlichen und

strafrechtlichen Möglichkeiten und Folgen zu informieren, zu beraten und die betroffene(n) Person(en) auf Wunsch zu Gesprächen zu begleiten.

Mit Einverständnis der betroffenen Person(en) können sie mit den zuständigen Führungskräften Gespräche führen, diese beraten und bei Bedarf zielgerichtete Sensibilisierungsmaßnahmen anregen.

Die Ansprechpartner/innen beraten bei Bedarf/Wunsch auch Führungskräfte hinsichtlich ihrer Aufgaben und Verantwortungen.

Beim Landespersonalausschuss ist eine Beratungsstelle eingerichtet, die auch medizinische Beratung und psychosoziale Unterstützung anbietet.

Dr. Herta Mayr  
Terminvereinbarung, Tel.Nr. (+43 664) 8298084

Wesentlich ist die erleichterte Beweisführung, die sowohl im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission als auch im gerichtlichen Verfahren gilt. Diese bedeutet, dass die betroffene Person den Umstand der sexuellen Belästigung zunächst glaubhaft machen muss. Die oder der Beklagte bzw. Vertreter/in des Dienstgebers (bspw. die Führungskraft) hat zu beweisen, dass keine sexuelle Belästigung vorliegt.

**Alle Ansprechpartner/innen sind gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet und handeln nur in Abstimmung mit den Betroffenen!**





## **Beratungsmöglichkeiten bei der**

- **GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN**  
Mag.<sup>a</sup> Christine Lipa-Reichetseder  
(+43 732) 7720-15037
- sowie bei den **KONTAKTFRAUEN** und
- den jeweiligen **DIENSTNEHMERVERTRETUNGEN**  
Landespersonalausschuss  
Theresia Poleschovsky, (+43 732) 7720-11573  
Zentralbetriebsrat der gespag  
BRV Monika Schaschinger, 05 055463-23200