

**PRESSE-  
KONFERENZ**  
30.11.2023

# **SCHUTZ, BEVOR SEXUELLE BELÄSTIGUNG PASSIERT**

Schlussfolgerungen aus der AK Arbeitsrechtsberatung und dem  
Rechtsschutz in Wien

**BIANCA SCHRITTWIESER**  
Leiterin der Arbeitsrechtsberatung

**LUDWIG DVOŘÁK**  
Leiter des Bereichs arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz



## **Schutz, bevor sexuelle Belästigung passiert!**

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in unserer Gesellschaft leider noch immer ein Massenphänomen“, sagt Ludwig Dvořák, Leiter des Beratungsbereichs: „27 Prozent der Frauen sagen laut Statistik Austria, sie haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Und das obwohl sexuelle Belästigung gesetzlich verboten ist!“

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist zutiefst bedrohlich“, sagt Bianca Schrittwieser, Leiterin der AK Arbeitsrechtsberatung. „Es findet ein Angriff auf die Menschenwürde dort statt, wo man für den eigenen Lebensunterhalt abhängig und ausgeliefert ist. Die psychische Belastung, der die Arbeitnehmer:innen dadurch ausgesetzt sind, machen langfristig krank und beeinträchtigen die Lebensgrundlage oft noch lange nach dem Vorfall. Bei der Analyse der AK Arbeitsrechtsberatung 2019 bis 2023 ging es uns daher um die Frage: Wie können Arbeitnehmer:innen geschützt werden, bevor sexuelle Belästigung passiert?“

## **Das tut die AK: Arbeitsrechtliche Hilfe, Rechtsvertretung, Telefonberatung Act4Respect, Kooperation**

Wir beraten Arbeitnehmer:innen, die von sexuellen Übergriffen im Job betroffen sind, und vertreten sie im Fall des Falles auch vor Gericht.

Neben der arbeitsrechtlichen Beratung bieten wir in Zusammenarbeit mit dem Verein sprungbrett eine Telefonberatung für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an, wenn Betroffene ihre Erlebnisse erst einmal einordnen und darüber reden wollen - vertraulich, kostenlos (ortsüblicher Telefentarif) und auf Wunsch anonym. Act4Respect, 0670 600 70 80, Montag 11 bis 14 Uhr, Donnerstag 16 bis 19 Uhr.

In Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft VIDA und der Fachgruppe Gastronomie in der Wirtschaftskammer Wien läuft außerdem derzeit eine Umfrage unter Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zum Thema sexuelle Belästigung. Die Erkenntnisse aus der Umfrage sollen schließlich dazu führen, Schutzkonzepte für Arbeitnehmer:innen in der Gastronomie zu entwickeln.

## **Anstieg in der Beratung seit der ersten Veröffentlichung der Beratungsfälle**

Bianca Schrittwieser, Leiterin der AK Arbeitsrechtsberatung sagt: „Die Veröffentlichung der ersten Auswertung der Arbeitsrechtsberatungen (für die Jahre 2017 bis 2022) hat zu einem deutlichen Anstieg in der Beratung geführt. Das Bewusstsein der Arbeitnehmer:innen, dass ein solches Verhalten am Arbeitsplatz nicht erlaubt ist und die AK ihnen in diesem Fall mit rechtlicher Hilfe zur Seite steht ist jedenfalls gestiegen.“

- Seit November 2022 gab es rund 100 persönliche Beratungen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, davon 88 in diesem Jahr.
- Das ist ein deutlicher Anstieg gegenüber 56 Beratungen im Jahr 2022 und 68 Beratungen im Jahr 2019.
- Sexuelle Belästigung kommt in allen Branchen vor, vermehrt aber im Dienstleistungssektor, wie im Handel, in der Pflege oder der Gastronomie, also dort, wo die Arbeit zum großen Teil im zwischenmenschlichen Kontakt besteht und der Frauenanteil unter den Arbeitnehmer:innen besonders hoch ist.
- Sexuelle Belästigung kommt auf allen Hierarchieebenen vor, sie geht also genauso von Kunden und Kollegen wie von Vorgesetzten aus, wobei sie im letzteren Fall besonders schwer wiegt, weil hier ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird.
- Oft sind junge Arbeitnehmerinnen betroffen: Berufseinsteigerinnen, Praktikantinnen, Lehrlinge, Arbeitnehmerinnen in unsicheren Positionen (Befristungen).

## **Arbeitgeber:innen ignorieren sexuelle Belästigung statt Abhilfe zu schaffen**

Wie schon bei der Auswertung im vergangenen Jahr zeigt sich, dass bei sexueller Belästigung vonseiten der Unternehmensführung sehr lange weggesehen wird, wie die folgenden zwei Fälle zeigen:

### **Schon die Vorgängerin wurde vom „unersetzlichen“ Kollegen belästigt**

Eine Arbeitnehmerin arbeitete als Bürokraft in einer weit abgelegenen Werkstatt. Dort gab es einen einzigen Mitarbeiter, der gleichzeitig der Fachexperte im Unternehmen und für den Arbeitgeber „unersetzbar“ war. Dieser Mitarbeiter hat sich zur Arbeitnehmerin hingezogen gefühlt, hat ihr anfangs Komplimente gemacht und seine Annäherungsversuche immer weiter gesteigert. Er schickte ihr immer wieder Fotos von irgendwelchen Betten mit unangemessenen Kommentaren. Die Frau musste ihn immer wieder ablehnen, er reagierte mit Drohungen! Die Arbeitsstätte war ein sehr unsicherer Arbeitsplatz, da weit abgelegen und die Arbeitnehmerin den ganzen Tag allein mit dem Belästiger war.

Der Arbeitgeber trennte Arbeitnehmerin und Belästiger nur kurzzeitig. Die Arbeitnehmerin hat schließlich Angstzustände bekommen und befand sich länger im Krankenstand. Der Fall endete nach Intervention durch die AK in einem Vergleich zu 3000 Euro. Doch damit ist das Problem nicht aus der Welt: Die Arbeitnehmerin gab an, dass der Kollege schon ihre Vorgängerin belästigt haben soll und diese gekündigt habe.

Schrittwieser: „Der Arbeitgeber weiß hier schon lange, dass es ein Problem gibt. Und statt es zu lösen wird einfach eine Frau nach der anderen in diesem Unternehmen buchstäblich ‚verheizt‘. Hier hätte der Arbeitgeber schon längst reagieren und die Frauen vor Übergriffen schützen müssen“.

### **Wegschauen, bis die Arbeitnehmerin das Handtuch wirft**

Eine Telefonistin wurde im laufenden Arbeitsverhältnis von einem Kollegen belästigt. Er rief sie ungefragt privat an, lud sie zum Essen und zu sonstigen Unternehmungen ein und machte dabei seine sexuelle Absicht deutlich. Ihre Ablehnung überhörte er. Er machte auch vor Kolleg:innen anzügliche Bemerkungen über den Körper der Arbeitnehmerin. Die Arbeitnehmerin fühlte sich bedrängt, niedergeschlagen, hatte Angst davor, ihre Arbeit zu verlieren, zweifelte an sich selbst und litt unter Schlaflosigkeit.

Die Arbeitnehmerin sprach ihren Vorgesetzten an, der sagte ihr zu, dass ihr Anliegen ernst genommen und geprüft wird. Doch es geschah nichts. Die Arbeitnehmerin wandte sich an die AK, die sie nun bei weiteren Schritten unterstützt. Sie will so schnell wie möglich aus dem Unternehmen ausscheiden.

Schrittwieser: „Auch hier tut das Unternehmen einfach nichts und nimmt in Kauf, dass die nächste Frau in ein toxisches Arbeitsumfeld kommt, das sie krank macht, bis sie das Handtuch wirft.“

### **Es geht auch anders: Arbeitgeber kündigt Belästiger**

Dass es auch anders geht, zeigt ein weiterer Fall aus dem Rechtsschutz der Arbeiterkammer Wien: Eine 15-jährige Praktikantin wurde von einem Kollegen mehrfach verbal und körperlich belästigt und bedrängt. Als sie sich dagegen zu Wehr setzte, reagierte er zunehmend aggressiv. Nachdem die Praktikantin den Vorgesetzten verständigt hatte, reagierte der Arbeitgeber unverzüglich und löste das Arbeitsverhältnis des Kollegen auf.

## **Gesetz sagt klar: Arbeitgeber müssen für Schutz sorgen!**

Sexuelle Belästigung ist ein Angriff auf die Menschenwürde. Sie ist häufig ein Ausdruck der Machtverhältnisse und betrifft vorwiegend Frauen. Ein Abschieben der Verantwortung auf die betroffenen Frauen ist klar unzulässig. Es gibt kein Verhalten, das das Opfer setzt, das sexuelle Belästigung oder Übergriffe rechtfertigt.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) stellt klar, dass Arbeitgeber:innen für die Einhaltung des Verbots der sexuellen Belästigung verantwortlich sind: *"Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn dieses Verhalten vom Arbeitgeber, einem Kollegen oder einem Dritten (z.B. einem Kunden) an den Tag gelegt wird oder wenn der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen."*

Auch die Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung nehmen die Arbeitgeber:innen in die Pflicht: *„Bei einer sexuellen Belästigung ... hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und ... auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1.000 Euro Schadenersatz.“*

„Wenn laut Statistik Austria trotzdem 27 Prozent aller Frauen in der Arbeit sexuell belästigt wurden, dann halten viele Arbeitgeber:innen ihre gesetzlichen Verpflichtungen nicht ein“, sagt Dvořák. „Die Gründe mögen verschieden sein: Vielen ist möglicherweise nicht bewusst, dass es da ein Gesetz gibt, das sie nicht nur persönlich einhalten, sondern dass sie auch gegenüber anderen im Unternehmen durchsetzen müssen. Viele haben sich noch nie mit dem Thema beschäftigt und sind überfordert, wenn es dann zu einem Fall von sexueller Belästigung kommt. Viele nehmen das Thema nicht ernst. Und einige sind selbst Täter.“

### **Fälle vor Gericht: Arbeitsverhältnis kann bestehen bleiben**

In den rund 20 Fällen, die in den letzten zwei Jahren vor Gericht geklärt werden mussten, hat die AK die betroffenen Frauen mit kostenloser Rechtsvertretung unterstützt. Dabei konnte in den meisten Fällen dann doch ein Vergleich erreicht werden. „Obwohl sexuelle Belästigung oft schwer zu dokumentieren ist, ist die Erfolgsquote hoch“, sagt Ludwig Dvořák, Leiter des AK Beratungsbereichs. „In rund 80 Prozent der Fälle wurde Schadenersatz durchgesetzt. Auch bei den Fällen, in denen die AK Rechtsschutz gewährt hat, zeigt sich: Zumeist besteht das Problem von Anfang des Arbeitsverhältnisses an.“

### **Handelsangestellte wurde geschlagen**

Bereits beim Vorstellungsgespräch teilte der Arbeitgeber einer Handelsangestellten mit, sie sei hübsch und fragte, ob sie einen Partner hat. Die Arbeitnehmerin fühlte sich unter Druck und erduldet während des Probemonats Umarmungen und Knuddeleien. Die Arbeitnehmerin empfand das Verhalten des Arbeitgebers als extrem übergriffig, auch dass er sie als „seine Chica“ bezeichnete und ihr Luftküsse schickte. Nach einer Eskalation wandte sie sich verzweifelt telefonisch an die Arbeiterkammer, weil sie es im Betrieb nicht mehr aushalte. Nach einem berechtigten Austritt klagte die Arbeiterkammer Wien Kündigungsschadenersatz und immateriellen Schadenersatz ein und setzte bei Gericht 8.500 Euro durch.

### **Mit Präventionskonzept Frauen schützen**

Arbeitgeber:innen sind in der Pflicht, belästigte Arbeitnehmer:innen zu schützen und ihre Arbeitsverhältnisse aufrecht zu erhalten. In einem aktuellen Fall ist dies auch tatsächlich gelungen. Ein Vorgesetzter schlug bei der Weihnachtsfeier der 25-jährigen Kellnerin einer Konditorei auf den Hintern. Auf die Intervention der Arbeiterkammer reagierte der Arbeitgeber mit der Ausarbeitung eines Präventionskonzepts, beim Belästiger selbst konnte außergerichtlich erfolgreich Schadenersatz in Höhe von 2.000 Euro durchgesetzt werden. „Wenn Arbeitgeber auf Belästigungsvorwürfe nicht oder nur halbherzig reagieren, stehen betroffene Frauen regelmäßig unter ständigem psychischem Druck, der zu Krankenständen und zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen führt. Mit angemessener Abhilfe und ernsthaften Präventionsmaßnahmen können Arbeitgeber:innen ein klares Signal setzen und dafür sorgen, dass belästigte Frauen nicht auch arbeitsrechtlich benachteiligt werden,“ so Dvořák

## **Gericht stellt klar: Arbeitgeber sind in der Pflicht!**

Ein richtungweisendes Urteil konnten wir für eine junge Frau erreichen, die von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt wurde. Die AK brachte Klage sowohl gegen den Belästiger als auch gegen das Unternehmen ein, das seine gesetzliche Fürsorgepflicht vernachlässigt hat. Auch das Unternehmen wurde zu Schadenersatz verurteilt, legte jedoch Berufung ein. Die AK gewann das Verfahren jetzt rechtskräftig in zweiter Instanz.

Die junge Frau arbeitete von November 2018 bis März 2021 als Stewardess bei einem Gastronomiebetrieb, der für die Verpflegung von Bahngästen sorgt. Ihr direkter Vorgesetzter belästigte die Arbeitnehmerin mehrfach verbal: Einmal sprach er die Arbeitnehmerin auf ihre Oberweite an. Beim zweiten Mal äußerte er Spekulationen über ihre sexuellen Praktiken in Anwesenheit ihres Lebensgefährten, der damals ebenso in dem Unternehmen arbeitete.

Die Arbeitnehmerin wandte sich an den Stellvertreter ihres Vorgesetzten. Der kündigte an, seine Chefin zu informieren, es erfolgte aber keine weitere Reaktion. Beim zweiten Vorfall sagte der Stellvertreter gegenüber dem Lebensgefährten der Arbeitnehmerin: „Bruder hör auf, er ist so einer, lass es, er macht das öfters.“ Das Unternehmen schuf keine Abhilfe, das Opfer musste mit dem Täter weiter zusammenarbeiten.

AK Arbeitsrechts-Bereichsleiter Ludwig Dvořák: „Arbeitgeber müssen ihre Fürsorgepflicht stärker als bisher wahrnehmen und Arbeitnehmer:innen vor Übergriffen schützen. Im vorliegenden Fall gab es weder vorbeugende Maßnahmen noch ein klares Prozedere, wer was zu tun hat, wenn es einen Fall von sexueller Belästigung gibt. Was mich besonders erschüttert ist die Aussage des Stellvertreters, dass der Täter das öfter macht. Und trotzdem hat jeder weggesehen!“

Das Oberlandesgericht Wien verurteilte den Arbeitgeber jetzt zu einem Schadenersatz von 2.000 Euro. In der Begründung stellt das OLG klar:

*„Nimmt der Arbeitgeber als eine juristische Person ihre vertraglichen Fürsorgepflichten nicht (nur) durch ihre Organe wahr, sondern überträgt die Erfüllung dieser Pflichten („Arbeitgeberfunktionen“) auf Gehilfen (ausdrücklich oder stillschweigend), so sind jene Handlungen von Gehilfen, die in einem inneren Zusammenhang mit der übertragenen Fürsorgepflicht stehen, dem Arbeitgeber ebenfalls zuzurechnen.“*

## **AK fordert: Schutz, bevor sexuelle Belästigung passiert!**

„So gut die Erfolgschancen vor Gericht auch sind: Der Schaden ist bereits angerichtet, die Folgen von sexueller Belästigung sind für die Betroffenen enorm, sowohl gesundheitlich als auch finanziell“, sagt Dvořák. „Und wie wir gesehen haben, bleibt es dort, wo sexuelle Belästigung vorkommt ja oft nicht bei einem Einzelfall, sondern es trifft immer wieder Arbeitnehmer:innen. So geht es nicht weiter! Wir brauchen einen Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, bevor etwas passiert!“ Für echte Fortschritte brauche es mehr Problembewusstsein in den Unternehmen für ihre Verantwortung in den Betrieben. Als wichtigen ersten Schritt sieht Dvořák daher auch die Kooperation zwischen Arbeiterkammer Wien, Gewerkschaft VIDA und der Fachgruppe Gastronomie in der Wirtschaftskammer Wien, die sich nach einer medialen Diskussion im Vorjahr ergeben hat: In einer gemeinsamen Aktion befragen AK, Gewerkschaft und Fachgruppe derzeit Arbeitnehmer:innen und Betriebe in der Gastronomie zu den Erfahrungen mit sexueller Belästigung. Die Ergebnisse dieser Befragung, die Anfang 2024 vorliegen sollen, könnten dann Ausgangspunkt für Präventionskonzepte in einer heiklen Branche werden. „Es ist wichtig, ein realistisches Bild der Problemlage zu entwickeln, um Schutz zu gewährleisten, bevor sexuelle Belästigung passiert.“

### **Bei fehlendem Präventionskonzept: mindestens 5.000 Euro Schadenersatz**

- Die Verantwortung von Arbeitgeber:innen für Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz muss gesetzlich verankert werden: Auf betrieblicher Ebene sollten durch Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien Signale zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz gesetzt werden und ein respektvolles Arbeitsklima als Aufgabe von Führungskräften in jedem Unternehmen verankert werden.
- Wenn Arbeitgeber kein nachweisbares Präventionskonzept haben – je nach Betriebsgröße: verpflichtende Ausbildung von Führungskräften, Schaffung einer eigens beauftragten Person zur Prävention im Betrieb, Einrichtung einer Beschwerdestelle – fordert die AK daher im Falle einer Belästigung einen Schadenersatz vom Arbeitgeber für Betroffene in der Höhe von mindestens 5.000 Euro.
- Arbeitgeberinteressenvertretungen sind aufgefordert, entsprechende Schulungsmaßnahmen für ihre Mitglieder anzubieten und zu finanzieren. Eine erste Orientierung für Arbeitgeber bietet die Broschüre der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Abhilfemaßnahmen.

### **Verbesserungen für die Betroffenen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und im Prozess**

- Auf gesetzlicher Ebene ist außerdem ein Anspruch auf ideellen Schadenersatz bei einer Kündigungsanfechtung nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu verankern.
- Zudem ist klarzustellen, dass auch bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt wegen sexueller Belästigung eine Beendigungsdiskriminierung vorliegt und die Arbeitnehmer:innen Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz haben.
- Prozesskostenersatz: Anfechtungen wegen diskriminierender Beendigung müssen ebenso wie Anfechtungen wegen Sozialwidrigkeit frei von Kostenersatzpflichten sein.
- Die Frist zur Geltendmachung der geschlechtsbezogenen Belästigung sollte auf drei Jahre ausgedehnt werden.
- Es braucht zudem Verbandsklagen, um in der Rechtsdurchsetzung die Last von den Schultern der Einzelnen zu nehmen, Hemmschwellen zu beseitigen und strukturelle Diskriminierung effizient bekämpfen zu können.
- Die Gleichbehandlungskommission ist ein wichtiges Instrument im Bereich der Gleichbehandlung. Die Verfahren dauern allerdings noch immer viel zu lang. Eine Ausstattung der Gleichbehandlungskommission mit den notwendigen Ressourcen ist unumgänglich, damit es zu einer substanziellen Beschleunigung überhaupt kommen kann.

### **Mehr Geld für Gewaltschutz**

- Gewalt gibt es am Arbeitsplatz, oft aber auch in Partnerschaft und Familie. Hier braucht es einen weiteren Ausbau von Gewaltschutzeinrichtungen und Beratungsstellen für Frauen. Wir schließen uns daher der Allianz „Gewaltfrei leben“ an, dass eine Gesamtstrategie und angemessene Finanzierung von Gewaltschutz und Gewaltprävention dringend notwendig ist.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt in Partnerschaft und Familie machen krank. Daher fordert die AK mehr Kassenplätze für Psychotherapie.
- Österreich soll das ILO-Übereinkommen zum Schutz von Arbeitnehmer:innen vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt umsetzen und ratifizieren. Das sieht u.a. vor, dass Arbeitgeber:innen ein Präventionskonzept gegen sexuelle Belästigung haben müssen. AK Präsidentin Renate Anderl hat wiederholt und zuletzt auch gemeinsam mit den Sozialpartnern Arbeitsminister Martin Kocher aufgefordert, das ILO-Übereinkommen zu ratifizieren. Hier ist das Arbeitsministerium nach wie vor säumig.