



Bundesministerium für  
Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege  
und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER  
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
wien.arbeiterkammer.at  
DVR 0063673  
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b>	Fax <b>501 65</b>	Datum
BMASGK- 464.104/0009- VII/B/10a/2019	SP-GSt	Ruth Ettl	DW 12166	DW 412166	21.4.2020

## IAO-Vorlageverfahren Übereinkommen (Nr 190) über die Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie ergänzende Empfehlung (Nr 206)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung der auf der 108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2019 beschlossenen Instrumente zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Übereinkommen Nr 190 sowie Empfehlung Nr 206) und nimmt wie folgt hierzu Stellung.

Die BAK begrüßt die ersten internationalen Mindeststandards gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und ruft die österreichische Bundesregierung dazu auf, diese zu ratifizieren. Sie beinhalten einen umfassenden Ansatz zur Prävention und wirksamen Bekämpfung von Gewalt und Belästigung und zur Unterstützung von Betroffenen. Sie verpflichten zur Annahme einer breit gefächerten Politik, um diesem in der Arbeitswelt so dringlich anzugehenden Thema die notwendige Aufmerksamkeit zu verschaffen und auch die Umsetzung in der Praxis zu gewährleisten.

In diesem Sinne wird die österreichische Bundesregierung aufgerufen, die historische Gelegenheit zu ergreifen, und die österreichische Rechtslage auszubauen und in eine gesamthafte Politik zu betten, die dieses gesellschaftlich so akute Problem umfassend angeht.

### **Allgemeines zur Realität der österreichischen Arbeitswelt**

Auch die Zahlen sprechen für die Notwendigkeit, das Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt aktiv in Angriff zu nehmen.

Über 20 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Österreich waren lt Eurofound (2015) bereits mit Gewalt und Belästigung in ihrer Arbeit konfrontiert (<https://www.eurofound.europa.eu/publica->

[tions/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies](#)). Eine Erhebung des ÖGB (2018) stützt die Eurofound-Daten. Demnach haben 22 Prozent Erfahrung mit verbaler Gewalt, 13 Prozent waren schon Beschimpfungen oder Beleidigungen bzw. 1 Prozent körperlichen Übergriffen ausgesetzt ([https://www.oegb.at/cms/S06/S06\\_0.a/1342600159330/home/gewalt-im-job-ein-ernstes-problem](https://www.oegb.at/cms/S06/S06_0.a/1342600159330/home/gewalt-im-job-ein-ernstes-problem)).

Und auch (sexuelle) Belästigungen innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt sind in Österreich noch immer stark verbreitet.

Der [Arbeitsklima Index der AK OÖ \(2018\)](#) zeigt, dass deutlich mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen bereits sexuelle Belästigung durch männliche Kollegen, Chefs oder Kunden erfahren hat. 38 Prozent der Arbeitnehmerinnen wurden mit abfälligen Bemerkungen konfrontiert, 31 Prozent angestarrt oder gemustert. Und 12 Prozent erlitten körperliche Übergriffe – um ein Drittel mehr als zwei Jahre davor.

Nach der qualitativen [Studie](#) zu sexueller Belästigung junger Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf des Instituts für Konfliktforschung im Auftrag der AK Wien und des AMS gehört für die meisten jungen Frauen sexuelle Belästigung zum Alltag. Sie erleben diese auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder in Lokalen und eben auch am Arbeitsplatz.

In einer österreichweiten [repräsentativen AK-Studie](#), durchgeführt von SORA, wurden 2.300 Personen zu Diskriminierungserfahrungen in den Lebensbereichen Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Bildung befragt. Am häufigsten haben die Befragten (21 Prozent) in den letzten drei Jahren Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt gemacht. Mehr als die Hälfte der Betroffenen berichtet etwa von unsachgemäßer Kritik an ihrer Arbeit, vom bewussten Zurückhalten von Informationen vor ihnen sowie dem Verbreiten von Gerüchten, Tuscheln oder übler Nachrede am Arbeitsplatz. Knapp jede/r Zweite hörte zudem unangenehme Anspielungen, Spitznamen und Kommentare bzw. erlebte Ausgrenzung und Isolation in der Arbeit. Hartes Mobbing, Psychoterror, Drohungen und Erpressungen mussten in Summe 43 Prozent der Betroffenen erleben. Von sexueller Belästigung berichten 21 Prozent, von körperlicher Gewalt 17 Prozent. Als letzte Konsequenz dieser Diskriminierungen am Arbeitsplatz bleibt vielen faktisch oftmals nur die Kündigung oder sich versetzen zu lassen: 17 Prozent haben deswegen selbst schon einmal einen Job gekündigt, 9 Prozent haben sich in eine andere Abteilung versetzen lassen.

Zusätzlich bietet der [aktuellste Gleichbehandlungsbericht](#) für die Privatwirtschaft wichtige Einblicke in diese Bereiche.

## **Zu den wesentlichen Bestimmungen:**

### **Zu Artikel 1 (Begriffsbestimmungen)**

Die Definition von Gewalt und Belästigung im Übereinkommen ist zu begrüßen. Erfasst ist demnach eine Bandbreite an inakzeptablen Verhaltensweisen inkl Praktiken und Androhungen. Sexuelle Belästigung wird eigens benannt.

Im österreichischen (Arbeits-)Recht gibt es zu Gewalt und Belästigung kaum Definitionen (bis auf „Belästigung“ ua im Gleichbehandlungsrecht), sondern sie wird über Pflichten bzw Verantwortlichkeit des Arbeitgebers/der Arbeitsgeberin beschrieben, wie bspw die Fürsorgepflicht nach §§ 1157 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) und 18 Angestelltengesetz (AngG), sowie § 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG).

Das Verbot der (sexuellen) Belästigung in der Arbeitswelt ist in Österreich ua in verschiedenen Gleichbehandlungsgesetzen (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG etc) und im Behinderteneinstellungsgesetz verankert.

Außerhalb des Gleichbehandlungsrechts und der dadurch geschützten Merkmale (Geschlecht, ethnische Herkunft usw) ergibt sich etwa ein Verbot von Mobbing aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitsgeberin (§ 18 AngG und § 1157 ABGB, im öffentlichen Bereich explizit aus § 43a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979). Eine gesetzliche Definition für Mobbing gibt es jedoch nicht.

Im Bereich Lehrlings- und Jugendschutz wird seitens der BAK darauf hingewiesen, dass in den Schutzbestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) oder Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes 1987 (KJBG) unterschiedlichste Bezeichnungen und veraltete Begriffe wie „Sittlichkeit“ (zB § 23 KJBG), „Züchtigung“ bzw „körperliche Züchtigung“, „Misshandlung“ oder „unsittliche Handlung“ (zB § 22 KJBG, § 9 BAG), verwendet werden. Der umschriebene Schutzbereich deckt sich auch nicht immer mit der Begriffsbestimmung in Art 1 des Übereinkommens. Das Maßregelungsverbot in § 22 Abs 1 KJBG erfasst zB nur „körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung“.

Hier wäre es daher angeraten, die Bezeichnungen und Begriffe, die nicht dem Schutzbereich des Übereinkommens entsprechen, der Definition in Art 1 des Übereinkommens anzupassen.

### **Zur Artikel 2 (Geltungsbereich)**

Der persönliche und örtliche Geltungsbereich des Übereinkommens ist ebenso zu begrüßen. Besonders positiv ist, dass auch Freiwillige und PraktikantInnen sowie Lehrlinge ausdrücklich erfasst sind. Aus der oben genannten Studie und unserer Beratungserfahrung sind sie nämlich besonders stark von sexuellen Belästigungen betroffen. Im Bereich der freiwilligen Arbeit könnte es in Österreich gewisse Umsetzungsdefizite geben.

Im GIBG sind bereits Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichen Vertrag beruhen sowie alle Formen und Ebenen der Berufsausbildung, Weiterbildung, Umschulung, einschließlich praktische Berufserfahrung erfasst (§ 1 Abs 1 Z 1, 2 § 1 Abs 4 GIBG). Also etwa ArbeiterInnen, Angestellte, LeiharbeiterInnen, leitende Angestellte, ArbeitnehmerInnen in der Probezeit, Lehrlinge, PraktikantInnen, VolontärInnen, ... Es gilt aber auch für HeimarbeiterInnen (nach dem Heimarbeitsgesetz) und für arbeitnehmerähnliche Personen. Verboten sind sowohl sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigungen als auch Belästigungen auf Grund der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung sowie des Alters.

Personen, die in der überbetrieblichen Lehrausbildung ausgebildet werden und ein Praktikum in einem Betrieb absolvieren, fallen im Praktikumsbetrieb derzeit noch über § 9 ASchG (Überlassung) in den dessen Anwendungsbereich. Das heißt, der Praktikumsbetrieb hat diesen Personen gegenüber die Verpflichtungen aus dem ASchG als ArbeitgeberIn einzuhalten. Nach einer Novelle zum BAG, die derzeit im Parlament behandelt wird, sollen aber zukünftig diese Praktika nicht mehr als Überlassung nach § 9 ASchG gelten. Nach Art 2 Abs 1 des Übereinkommens fallen in den Geltungsbereich auch „in Ausbildung befindliche Personen“. Zu diesem Personenkreis gehören auch Personen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung, die ein Betriebspraktikum absolvieren. Gelten diese Betriebspraktika nicht mehr als Überlassung nach § 9 ASchG, wäre nach Ansicht der BAK die Rechtslage nicht im Einklang mit dem Übereinkommen.

Seitens der BAK wird daher gefordert, dass für diese Personengruppe weiterhin das ASchG im Praktikumsbetrieb gilt und von diesem dementsprechend die Verpflichtungen nach dem ASchG als ArbeitgeberIn eingehalten werden müssen. Dies ist umso wichtiger, als nach der genannten BAG-Novelle zukünftig Personen in der überbetrieblichen Lehrausbildung in weit höherem Ausmaß als PraktikantInnen in die Betriebe geschickt werden sollen als bisher.

#### **Artikel 4 bis 6 (Zentrale Grundsätze)**

##### **(Sexuelle)Belästigungen**

Die #metoo Bewegung hat einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung und Sensibilisierung weltweit im Kampf gegen sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigungen geleistet. Um sexuelle Belästigung und Belästigungen auf Grund anderer Merkmale wie zB aufgrund der Ethnie zu bekämpfen bzw zu beseitigen, bedarf es aber weiterer Anstrengungen. Das Übereinkommen ist daher eine wertvolle Initiative, weil sie viele Maßnahmen anspricht, die noch ergriffen werden sollten.

So braucht es aus Sicht der BAK einerseits **eines integrierten, interessenspolitischen Ansatzes** und andererseits einer **Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes** auf mehreren Ebenen. In den zentralen Grundsätzen des Übereinkommens (Artikel 4c) wird beispielsweise die Annahme einer umfassenden Strategie angeführt. Das ist aus Sicht der BAK sehr zu begrüßen.

## Artikel 7 bis 9 (Schutz und Prävention)

Präventionsarbeit ist in diesem Bereich besonders wichtig. Insbesondere für junge Menschen in der Arbeitswelt braucht es vermehrt niederschwellige Angebote, das zeigt die oa erwähnte Studie. Die AK Wien hat deshalb eine Kooperation mit dem Verein sprunghrett: es gibt ein neues [Angebot für junge Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf](#), wenn sie sexuell belästigt wurden und sie abseits von rechtlichen Maßnahmen Unterstützung brauchen.

In Kooperation mit der AK Wien bietet der Verein sprunghrett kostenlose telefonische Beratung österreichweit unter der Nummer 0670 600 70 80 (Montag 11:00 – 14:00 Uhr und Donnerstag 16:00 – 19:00 Uhr) an. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit von Einzelberatungen im Raum Wien für Betroffene und Angehörige. Die Beratung ist vertraulich, kostenlos und auf Wunsch anonym.

## Artikel 9

Die Mitgliedstaaten und ArbeitgeberInnen werden ua explizit zu Berücksichtigung von Gewalt und Belästigung im Rahmen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagements inkl konkreten Präventionsmaßnahmen verpflichtet.

Laut ASchG sind ArbeitgeberInnen umfassend für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten verantwortlich. Dies umfasst die Verpflichtung zum Schutz des Lebens, der Gesundheit der Integrität und Würde bzw vor arbeitsbedingten Gefahren (vgl § 3 Abs 1 ASchG). Der Begriff „Gesundheit“ bezieht sich hierbei sowohl auf die physische als auch auf die psychische Gesundheit (vgl § 2 Abs 7a ASchG). Gefahren sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen (vgl § 2 Abs 7 ASchG).

ArbeitgeberInnen müssen die für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bestehenden Gefahren ermitteln und beurteilen, sowie Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festlegen (§ 4 Abs 1 und 3 ASchG). Die Gefahrenverhütung inkludiert sämtliche Regelungen und Maßnahmen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind (vgl § 2 Abs 7 ASchG). Besonders gefährdete oder schutzbedürftige ArbeitnehmerInnen sind hierbei zu berücksichtigen (§ 4 Abs 2 ASchG). Die Beschäftigten sind in diesem Zusammenhang zu informieren und zu unterweisen, eine geeignete Organisation und die erforderlichen Mittel sind vom/von der ArbeitgeberIn bereitzustellen (§ 3 Abs 1 ASchG).

Hervorzuheben sind auch die Ergänzungen zu der in Artikel 9c des Übereinkommens genannten arbeitsplatzbezogenen Risikobewertung. Unter II.8 der Empfehlung werden Faktoren gelistet, „durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird einschließlich psychosozialer Gefahren und Risiken“ und die aus diesem Grund eine explizite Berücksichtigung erfordern. Die Bezeichnung „psychosozialer Gefahren und Risiken“ weist auf die Bedeutung der Gestaltung sozialer (Arbeits-)Beziehungen hin. So werden unter a) Arbeitsbedingungen und -situation, Arbeitsorganisation und Personalmanagement genannt. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt weist auch kausale Zusammenhänge zur Intensivierung der Arbeitsbedingungen und der Entgrenzung von Arbeit und (Privat-)Leben auf. Auch die Flexibilisierung

von Arbeit(-szeit) und den damit einhergehenden Disruptionen familiärer, partnerschaftlicher und freundschaftlicher – kurz solidarischer Strukturen, gilt es in ihrer Härte und ihren Konsequenzen schonungslos aufzuzeigen und diesen entgegenzuwirken

Gewalt und Belästigung können grundsätzlich in jeder Interaktion von Menschen am Arbeitsplatz vorkommen und stellen eine psychische/physische Gefahr für das Leben und die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen dar. Fehlbeanspruchung bzw deren Folgen zeigen sich etwa durch die Schädigung der körperlichen Unversehrtheit, psychische Folgeerkrankungen (zB Angststörung, posttraumatische Belastungsstörung) etc. Darüber hinaus sind Erfahrungen mit Gewalt und Belästigung stets mit einer massiven Verletzung der menschlichen Integrität und Würde verbunden. Auch die Arbeitsinspektion führt im Leitfaden für die Arbeitsinspektion (Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit) „gewalttätige Übergriffe“ explizit als Beispiel einer Gefahr durch arbeitsbedingte psychische Belastungen an ([https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/psychische\\_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung\\_psychischer\\_Belastungen.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen.html) S 13).

In Österreich hätten somit ArbeitgeberInnen schon längst umfassend für Gewalt- und Belästigungsschutz am Arbeitsplatz zu sorgen und geeignete Vorkehrungen (Maßnahmen) zur Gewaltprävention zu treffen. Die eingangs angeführten Häufigkeiten von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zeigen bei der verpflichtenden Gewalt- und Belästigungsprävention durch die ArbeitgeberInnen offensichtliche Mängel und einen entsprechenden Handlungsbedarf auf.

Um Gewalthandlungen und Belästigung in den Betrieben wirksam zurückzudrängen, sind legislative Klarstellungen, insb im Hinblick auf die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, und weitere, in der Folge angeführte Maßnahmen erforderlich.

- Klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit von ArbeitgeberInnen für Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Mobbing und konfliktträchtigen oder konfliktförderlichen Verhaltensweisen, bei Verletzung der Integrität und Würde nach § 3 Abs 1 ASchG, bei Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte und bei Gewalt, Belästigungen und innerbetrieblichen Konflikten sowie die klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit der ArbeitgeberInnen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht bei derartigen Vorkommnissen.
- Verpflichtung der ArbeitgeberInnen zum achtungsvollen Umgang (Mobbingverbot) analog zu § 43a BDG.
- Konkretisierung der Verpflichtung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zur Achtung der Integrität und Würde nach § 3 Abs 1 ASchG, Gewährleistung eines respektvollen Arbeitsklimas durch Festlegung als Führungsaufgabe. Verpflichtende innerbetriebliche Leitlinien für Betriebe (inkl der expliziten Klarstellung, dass Gewalt, Mobbing, sexuelle Belästigung etc gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und sanktioniert wird).
- Verpflichtende Ausbildung von Führungskräften im Hinblick auf Mitarbeiterführung (Verpflichtung zur Unterweisung lt § 14 ASchG) und Seminare zum Umgang mit Konflikten für Beschäftigte.
- Sicherstellung eines adäquaten Verhältnisses zwischen Arbeitsmenge und Personal.

- Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als gleichwertige Präventivfachkraft gleichberechtigt zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften im ASchG.
- Schaffung eigens beauftragter und geschulter Personen zur Prävention von bzw Reaktion auf Mobbing im Betrieb, die unter sinngemäßer Anwendung der Regelungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen mit den gleichen rechtlichen Möglichkeiten und Schutzmechanismen ausgestattet sind.
- Gewährleistung einer verbesserten Begleitung der von Gewalt, Mobbing und Belästigung betroffenen ArbeitnehmerInnen (Finanzierung Rechtsbeistand, medizinische, therapeutische, psychologische Unterstützung) von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitsgeberin.
- Schaffung einer überbetrieblichen Anlauf- oder Schlichtungsstelle zur Beiziehung in Mobbing- sowie Konfliktfällen.
- Schaffung einer Möglichkeit der Regelung von Mobbingpräventionsmaßnahmen und der Konfliktbearbeitung durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen (Schaffung einer Kompetenzgrundlage im Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, vgl VfGH vom 4.3.2011, B 1338/10).
- Erweiterung der Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (ArbVG) um Betriebsvereinbarungen zum Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz.
- Verankerung der Prävention von Mobbing, Gewalt, sexueller Belästigung und Stress als Gesundheitsziel im ArbeitnehmerInnenschutzrecht.
- Gleichstellung von Mobbinghandlungen mit sexueller Belästigung im Hinblick auf den Rechtsanspruch auf Schadensersatz.

### **(Sexuelle) Belästigung**

ArbeitgeberInnen haben in der Arbeitswelt eine besondere Verantwortung und sind in die Pflicht zu nehmen. Sie müssen ihre Fürsorgepflicht stärker als bisher wahrnehmen und ArbeitnehmerInnen vor Übergriffen schützen. Es braucht in jedem Fall das klare Signal der Unternehmensleitung, dass (sexuelle) Belästigung nicht toleriert wird und zwar von niemandem. Nicht vom Kollegen oder der Kollegin und auch nicht von Führungskräften.

Hier sollten durch **Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien** Signale zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz gesetzt werden. Respektvolles Arbeitsklima als Aufgabe von Führungskräften sollte in jedem Unternehmen verankert werden.

### **Artikel 10 (Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen)**

#### **Erfahrungen aus der AK Rechtsberatung und Vertretung**

Viele Ratsuchende, die in die AK Rechtsberatung kommen, wollen das erlebte Unrecht schildern und wünschen, dass derartiges in den jeweiligen Unternehmen weder ihnen noch jemand anderem noch einmal passiert. Sofern sich Betroffene überhaupt dazu durchringen können, rechtliche Schritte zu setzen, ist die Geltendmachung von Schadenersatzansprüche nach dem GIBG im Falle einer (sexuellen) Belästigung die einzige Möglichkeit um gegen das ihnen zugefügte Unrecht vorzugehen. Nur wenige gehen dann aber tatsächlich vor Gericht oder leiten

ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (GBK) ein. So wurden bei der GBK in den Jahren 2016-2017 beispielsweise 32 Fälle von sexueller Belästigung verzeichnet.

Die Angst, dass einem nicht geglaubt wird (Beweisproblem), dass man dem Belästiger gegenüberzutreten muss oder dass man seinen Job verliert, schüchtern die meisten Frauen ein und hindert sie oft daran, sich gegen Belästigungen zu wehren.

Da Diskriminierungen vielfach sehr schwer nachzuweisen sind, wurde im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie im GIBG die sogenannte „Glaubhaftmachung“ verankert. Gerade sexuelle Belästigung findet häufig nicht vor ZeugnInnen statt, sondern nur zwischen Belästiger und belästigter Person, sodass letztendlich nur Aussage gegen Aussage steht und keinerlei weitere Beweismittel gegeben sind. Die Glaubhaftmachung soll Betroffenen die Rechtsdurchsetzung erleichtern. Laut OGH reicht es aus, wenn der/die RichterIn von der (überwiegenden) Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines bestimmten Sachverhalts überzeugt ist (= Wahrscheinlichkeitsgrad von zumindest 51 Prozent). Die Beratungs- und Vertretungspraxis zeigt leider, dass trotz Beweiserleichterung in den ASG-Verfahren die Glaubhaftmachung häufig nicht gelingt.

Gelingt es nun, eine Diskriminierung gerichtlich glaubhaft zu machen, dann erhalten Betroffene einen Schadenersatz. Die Judikatur ist allerdings zurückhaltend was die Höhe der zugesprochenen Schadenersatzbeträge anlangt. Der zugesprochene Betrag liegt in der Regel zwischen € 1000 und € 3000 je nach Schwere des Vorfalls. In der Praxis erweist sich, dass der Mindestschadenersatz der wesentliche Orientierungspunkt für die Gerichte bei der Zuerkennung von ideellem Schadenersatz ist und in vielen Fällen nicht oder nicht adäquat überschritten wird.

Aus der Praxis wissen wir zudem, dass in vielen Fällen ArbeitgeberInnen auf das Bekanntwerden von sexueller Belästigung mit weiteren negativen Maßnahmen gegenüber den – fast ausschließlich – Frauen reagieren. So kommt es immer wieder vor, dass nicht der Belästiger, sondern die Frau aus dem Unternehmen „entfernt“ wird. Auch verschlechternde Versetzungen des Opfers sind Reaktionen auf das Bekanntwerden von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Zusätzlich kommt es auch immer wieder zu einer Täter-Opfer-Umkehr: Belästigte werden häufig als "zu sensibel" oder als "Menschen, die keinen Spaß verstehen", dargestellt. Der Vorwurf „sie sei zu freizügig angezogen gewesen“, „die Kleidung sei immer zu figurbetont gewesen“, werden nicht selten als Rechtfertigung für die Belästigungshandlung vorgeschoben.

Aus der Beratungspraxis der AK wissen wir auch von Fällen, in denen aufgrund von Belästigung bzw Gewalt das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch den/die ArbeitnehmerIn beendet werden. In der Rechtsdurchsetzung ist man hier durchwegs ebenfalls mit Beweisproblemen konfrontiert, da hier die ArbeitnehmerInnen die Berechtigung ihres vorzeitigen Austrittes aufgrund der vorgebrachten Gründe von Belästigung bzw Gewalt am Arbeitsplatz dem Gericht gegenüber glaubhaft machen müssen. Zur Verbesserung in der Rechtsdurchsetzung würde die gesetzliche Verankerung einer Beweislastumkehr beitragen. Dann wäre hier der/die Arbeit-



geberIn in der Pflicht dem Gericht gegenüber darzulegen, dass weder eine Belästigung noch Gewalt vorlagen. Zusätzlich ist im GIBG klarzustellen, dass auch bei einem vorzeitig berechtigten Austritt wegen (sexueller) Belästigung eine Beendigungsdiskriminierung vorliegt und die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz haben.

### **Aus Sicht der BAK sind deshalb insb folgende Schritte zu setzen**

- **Substantielle Aufstockung des Frauenbudgets:** das ist notwendig, um die Angebote der Frauen- und Mädchenberatung und im Bereich Gewaltschutzes auszubauen
- **Steigerung der Effizienz und der Effektivität des GBK-Verfahrens:** Die GBK ist ein wichtiges Instrument im Bereich der Gleichbehandlung. Die Verfahren dauern allerdings viel zu lang. Die durchschnittliche Verfahrensdauer beträgt lt aktuellem GIBG-Bericht in den Senaten, die die Arbeitswelt betreffen rund 18 Monate, wobei es immer wieder Fälle gibt, die von Antragsstellung bis zur Ausfertigung des Prüfungsergebnisses viel länger dauern. Eine Ausstattung der GBK mit den notwendigen Ressourcen (für Vorsitz und Geschäftsführung) ist unumgänglich, damit es zu einer substantziellen Beschleunigung und zur Abarbeitung der bestehenden Rückstände überhaupt kommen kann. Zusätzlich braucht es eine elektronische Aktenplattform für GBK-Mitglieder, damit Akten effizienter vorbereitet werden können und die Eröffnung der Möglichkeit von Mediation inkl Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen (macht vor allem Sinn im aufrechten Arbeitsverhältnis).
- Hinsichtlich der **Sanktionen:** es ist notwendig, bei der Festsetzung der Höhe der Schadenersatzbeträge Kriterien, wie etwa die Wirtschaftskraft der diskriminierenden Unternehmen heranzuziehen.
- Auch ein Anspruch auf **ideellen Schadenersatz** bei einer **Kündigungsanfechtung** nach dem GIBG ist gesetzlich zu verankern.
- Im GIBG ist klarzustellen, dass auch bei einem vorzeitig berechtigten Austritt wegen (sexueller) Belästigung eine Beendigungsdiskriminierung vorliegt und die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz haben.
- **Prozesskostenersatz:** Ebenfalls ein Hindernis bei der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen stellt die bestehende Kostenersatzpflicht dar, dies erscheint besonders bei einer Anfechtung nach dem GIBG problematisch. Bei mutmaßlich diskriminierenden Beendigungen ist die Grenze zwischen verbotenen Kündigungsmotiv und Diskriminierung nach dem GIBG nicht immer scharf zu ziehen und erscheinen die mit einer Anfechtung nach GIBG verbundenen Kosten und Kostenrisiken für betroffene ArbeitnehmerInnen unbillig. Es bedarf daher einer Klarstellung dahingehend, dass sich die im § 58 Abs 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) vorgesehene Kostenfreiheit auf alle Anfechtungsverfahren erstreckt.
- **Anfechtungsfrist:** Ein weiterer wichtiger Punkt stellt die zu kurze Anfechtungsfrist bei Beendigungsdiskriminierungen im GIBG dar. Diese ist von 14 Tagen auf vier Wochen auszudehnen: Die kurze Frist erschwert es nämlich, die Sachverhaltselemente angemessen zu erheben. Schnellschüsse bei der Klagseinbringung bei Gericht aber auch bei der Antragstellung bei der GBK könnten bei einer längeren Frist vermieden werden.
- Wünschenswert erscheint auch **die Frist zur Geltendmachung der (geschlechtsbezogenen) Belästigung** auf drei Jahre auszudehnen.

- Überdenken der bestehenden **Beweislastregelung**, da die Praxis hinter den europarechtlichen Vorgaben oft zurückbleibt.

Zu den unter c) angeführten Vorgaben zur Vertraulichkeit hält die BAK ausdrücklich fest, dass sich eine solche Regelung keinesfalls zu Lasten der Opfer von Gewalt und Belästigung auswirken und die Durchsetzung ihrer Rechte negativ beeinflussen darf.

Auch bei Mobbing gibt es aus Sicht der BAK Durchsetzungs- und Abhilfedefizite in der Praxis. Ergreift der/die ArbeitgeberIn trotz Kenntnis der Mobbingssituation keine geeigneten Maßnahmen, stehen den ArbeitnehmerInnen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch berechtigten vorzeitigen Austritt gemäß § 26 AngG und § 82 a Gewerbeordnung 1859 und/oder die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gemäß § 1293 ABGB zur Verfügung. Zu den Schadenersatzansprüchen gehören beispielsweise Entgelt Differenzen im Krankenstand, Arzt- und Therapiekosten, Schmerzensgeld.

Diese Schadenersatzansprüche sind jedoch oft schwer durchsetzbar, weil der/die Betroffene nicht zum/zur Facharzt/Fachärztin geht, ein fachärztliches Gutachten aber für die Durchsetzung dieser Ansprüche erforderlich ist. Ein Anspruch auf ideellen Schadenersatz aufgrund der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung ist derzeit nicht vorgesehen.

### **Sozialversicherung**

Die in Artikel 10 lit b des Übereinkommens bzw unter Punkt 14 und 15 der Empfehlung angeführten Abhilfemaßnahmen sind in Österreich großteils durch Leistungen aus dem Versicherungsfall der Krankheit, Arbeitsunfalles oder der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension abgedeckt.

Eine Erweiterung der Liste der Berufskrankheiten um psychosoziale Erkrankungen in besonders gefährdeten Unternehmen wäre zu begrüßen.

### **Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt**

Unternehmen können hier aus Sicht der BAK viel zur Sicherheit der Betroffenen und zur Verhinderung von (weiterer) Gewalt tun:

- Zivilcourage zeigen: „Hinschauen statt Wegschauen“
- Klare Haltung gegen Gewalt an Frauen zeigen
- Erkennen, Ansprechen von Gewalt, Nachfragen und Hilfe anbieten
- Dazu braucht es zusätzlich Schulung und Sensibilisierung von Ansprechpersonen in Betrieben zB BetriebsrätInnen, Genderbeauftragte, Sicherheitsvertrauenspersonen, PersonalvertreterInnen, eigene Beauftragte zu Gewalt etc
- Laufende Workshops, Seminare, Trainings, Fortbildungsangebote zum Thema Gewalt/Häusliche Gewalt

- Auflegen und Aufhängen von Informationsmaterialien (Plakate, Kleber, Flyer, Broschüren etc)
- Wissen aneignen über gesetzliche Maßnahmen und Hilfseinrichtungen

### **Arbeitsinspektorate**

Das Übereinkommen und die ergänzende Empfehlung führen insbesondere die Arbeitsaufsichtsbehörden als befugte Stelle im Hinblick auf das Vorgehen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt an.

Um die Arbeitsinspektion (in ihrer Rolle als Arbeitsaufsichtsbehörde auf Bundesebene) zu befähigen, ihrem Auftrag ordnungsgemäß nachkommen zu können, ist die Ausstattung mit angemessenen finanziellen und personellen Ressourcen unerlässlich. Wir weisen in diesem Zusammenhang explizit auf den Umstand hin, dass laut Artikel 1 des ILO- Übereinkommen Nr 81 eine ausreichende Anzahl an AufsichtsbeamtInnen sicherzustellen ist (Richtwert für industrielle Marktwirtschaften: eine/ein AufsichtsbeamtIn pro 10.000 Beschäftigte) und Österreich bereits heute diese Vorgabe nicht erfüllt.

Darüber hinaus muss die Arbeitsinspektion den Fokus wieder nachdrücklicher auf ihre Kernaufgabe, die Überwachung und Durchsetzung von Vorschriften des ArbeitnehmerInnenschutzes, richten. Um ausreichend Handlungsfähigkeit der Arbeitsinspektorate sicher zu stellen, müssen sich auch deren Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten verstärkt an faktischen Gegebenheiten orientieren.

Aus den erwähnten Gründen sind aus Sicht der BAK insbesondere folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Erhöhung des Personalstandes um mindestens 50 zusätzliche Vollzeitbeschäftigungsäquivalente.
- Erhöhung der finanziellen Ressourcen der Arbeitsinspektorate und des Zentral-Arbeitsinspektorats.
- Einrichtung eines arbeitspsychologischen Dienstes im Zentral-Arbeitsinspektorat zur Unterstützung der Arbeitsinspektion und Schaffung der hierfür erforderlichen Planstellen (nach dem Vorbild des arbeitsmedizinischen Dienstes).
- Konzentration der Arbeitsinspektion auf ihre Kernaufgaben (Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen und deren Überwachung, zeitnahe Nachkontrollen, sowie Teilnahme an Genehmigungsverfahren mit Parteistellung) sowie die klare Abgrenzung zwischen Kontroll- und Beratungstätigkeit.
- Stärkere Schwerpunktsetzung der Kontrolle auf hohen Arbeitsdruck und hohe Arbeitsmenge, sowie Gewalt am Arbeitsplatz.
- Ausweitung bzw Präzisierung der Aufgaben der Arbeitsinspektion nach § 3 Abs 1 Z 1 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG) bezogen auf die Überwachung von Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren können, zum Schutz der Integrität und Würde des Menschen.

### **Artikel 11 (Leitlinien, Schulungen, Sensibilisierung)**

In Artikel 11 sind wichtige Maßnahmen angesprochen, wie etwa Sensibilisierungskampagnen. Es braucht eine Enttabuisierung von Gewalt und (sexueller) Belästigung durch verstärkte und gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Durch Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien sollten Signale zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz in allen Unternehmen gesetzt werden. Zusätzlich braucht es Workshops wie kann auf Belästigung durch KundInnen reagiert werden – Anti-Sexismus und Anti-Rassismus-Workshops, flächendeckende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen (unter Einbeziehung einschlägiger Institutionen des GIBG) der RichterInnenamtsanwärterInnen und RichterInnen.

### **Einbeziehung der SozialpartnerInnen**

Sowohl im geplanten Übereinkommen als auch in der Empfehlung wird an mehreren Stellen darauf hingewiesen, dass bei der innerstaatlichen Gesetzgebung zur Beendigung von Gewalt und Belästigung mit den repräsentativen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenverbänden zu beraten ist.

Bis vor ein paar Jahren galt die Beteiligung der SozialpartnerInnen an der Gestaltung der Politik in Österreich international als Vorzeigemodell. Auch zum Thema Gewalt und Belästigung gab es von den SozialpartnerInnen bereits gute Initiativen wie beispielsweise eine [gemeinschaftliche Informationsbroschüre](#). Vor diesem Hintergrund ersucht die BAK im Rahmen der bewährten Form der Sozialpartnerschaft die weiteren Umsetzungsschritte des Übereinkommens und der Empfehlung in die Wege zu leiten.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung der Stellungnahme.

