

# GLEICH BEHANDLUNG



SEXUELLE BELÄSTIGUNG  
UND DISKRIMINIERUNG

**NEIN DANKE**

## OHNE GEGENSEITIGEN RESPEKT KEIN MITEINANDER

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz hat viele Facetten – von vielleicht unüberlegten Äußerungen bis hin zu tätlichen Übergriffen. Doch in einem Unternehmen, das sich besonders durch seine Vielfalt auszeichnet, haben Grenzüberschreitungen und Mangel an Respekt vor dem anderen keinen Platz.

Um hier vorzubeugen ist es uns wichtig, darüber zu informieren und aufzuzeigen, welche Möglichkeiten es gibt, gegen derartige Vorfälle vorzugehen. Eigens geschulte MitarbeiterInnen stehen betroffenen Personen im Unternehmen dafür jederzeit zur Seite – ob in einem anonymen Gespräch oder auch um aktiv Schritte zu setzen. Denn Fehlritte können nicht toleriert werden und Täter müssen die Konsequenzen ihrer Handlungen tragen.

Als Vorstandsvorsitzender der REWE International AG ist es mir aber nicht nur wichtig, dass Betroffene in unserem Unternehmen rasch und unbürokratisch Unterstützung finden. Vor allem sind wir gefordert Rahmenbedingungen zu schaffen, die erst gar keinen Raum für sexuelle Belästigung oder Diskriminierung – welcher Art auch immer – zulassen. Die Basis dafür ist gegenseitiger Respekt und die Wertschätzung des Gegenübers, die wir in der REWE Group leben wollen.



**Frank Hensel**

Vorstandsvorsitzender REWE International AG

## JEDER FALL IST EINER ZU VIEL

Als Betriebsratsvorsitzenden haben mir Kollegen schon einige Male von sexueller Belästigung von Mitarbeitern oder Diskriminierung erzählt. Auch wenn es nicht sehr oft vorkommt, jeder Fall ist einer zu viel. Ein striktes Auftreten gegen jede Form von sexuellen Anzüglichkeiten und Belästigungen, sowie Diskriminierungen ist notwendig.

Ein fairer und respektvoller Umgang im Unternehmen ist wichtig – sexuelle Belästigung oder Diskriminierung kann nicht geduldet werden. Wir wollen Betroffene schützen und Täter zur Rechenschaft ziehen!

Betroffenen fällt es oft schwer über sexuelle Belästigung oder Diskriminierung zu sprechen, das ist uns bewusst. Trotzdem bieten wir Betroffenen mit unserer Broschüre Informationsmaterial und mit unseren Ansprechpersonen, die besonders geschult sind, kompetente Anlaufstellen im Konzern. Ob anonym Rat einzuholen oder gemeinsam Maßnahmen zu setzen – ich lade Sie dazu ein – nehmen Sie unser Angebot an.



**Alfred Greis**

Vorsitzender Konzernbetriebsrat REWE International AG



## INHALTSVERZEICHNIS

5	Warum ist die Aktion „Sexuelle Belästigung und Diskriminierung – Nein Danke“ notwendig?
7	Ansprechpersonen
8	Wir sind für Sie da!
11	Der Beratungsprozess
13	Das Gremium
14	Sexuelle Belästigung
20	Diskriminierung
22	Zur Wehr setzen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung
30	Gleichbehandlungsanwaltschaft und Gleichbehandlungskommission

Alle im Folder vorkommenden personenbezogenen Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung im selben Maße für Mitarbeiter beiderlei Geschlechts, aller Nationalitäten und unabhängig von persönlichen Merkmalen.



## WARUM IST DIE AKTION „SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG – NEIN DANKE!“ NOTWENDIG?

**Sexuelle Belästigung** ist die Überschreitung von persönlichen Grenzen, die insbesondere auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielt.

Sie gilt heute in den meisten westlichen Ländern als Diskriminierung und ist auch im Sinne des Arbeitsrechts als rechtswidrig anzusehen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird vielfach nicht ernst genommen und totgeschwiegen. Meist handelt es sich dabei um kein einmaliges Delikt. Viele Opfer sind wiederholt und über Jahre hinweg derartigen Übergriffen ausgeliefert.

**Diskriminierung** entsteht durch Vorurteile gegenüber einer bestimmten Menschengruppe oder einzelnen Personen. Vorurteile sind vorgefasste Einstellungen und Meinungen gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Gruppen, die oft keinem bestimmten Grund unterliegen. Sie entstehen dadurch, dass Urteile, Ansichten oder Meinungen, die in unserer Gesellschaft vorhanden sind übernommen und auf Einzelne übertragen werden. Dabei spielt es keine wesentliche Rolle, ob das Urteil der Wirklichkeit entspricht.

---

” 55% der Frauen haben in irgendeiner Form **sexuelle Belästigung** erlebt. 32% der Opfer sexueller Belästigung nannten als Täter: Vorgesetzte, Kollegen und Kolleginnen oder Kunden und Kundinnen.“

*(Bericht der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA, 5.3.2014)*

---

In Unternehmen oder Einrichtungen, in denen sexuelle Belästigung und Diskriminierung still toleriert wird, ist die Zahl der Übergriffe höher als in solchen, die offen damit umgehen und Verhaltensregeln festsetzen.

Deshalb hat man sich auch im REWE Group Konzern dazu entschlossen das Thema anzusprechen und vor allem betroffenen Menschen Unterstützung und Hilfe anzubieten!

Ziel von „**Sexuelle Belästigung und Diskriminierung – NEIN Danke!**“ ist in unserem Konzern Ansprechpersonen anzubieten, die mit dem Thema vertraut sind und daher schnell und unbürokratisch helfen können. Jeder soll die Anlaufstelle beim Betriebsrat kennen und wissen wo in einer derart unangenehmen Situation Unterstützung und Rat zu finden ist.

In vielen Fällen geben die Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz auf und der Belästiger bleibt bestraft. Wir wollen Mitarbeitern helfen und Lösungen finden, sodass der Arbeitsplatz erhalten bleibt und diejenigen die Konsequenzen tragen, die den Schaden verursachen!

Unsere Ansprechpersonen sind für Sie da. Es handelt sich um eine sehr unangenehme Situation, deshalb will man meistens nicht sofort Namen, Daten und Fakten nennen. Damit eine offene Kommunikation zustande kommen kann, ist Vertrauen wichtig. Unsere Ansprechpersonen hören Ihnen zu und geben auf Wunsch Rat, wenn Sie wollen natürlich auch anonym! Sie helfen Ihnen weiter, sie unterstützen und begleiten Sie, wenn Sie sich dazu entscheiden gegen den Belästiger vorzugehen!

Es ist verständlich, dass man anonym bleiben möchte, trotzdem ist es wichtig, unrechtes Verhalten aufzuzeigen. Umso wichtiger ist eine Datenerhebung – nur so können Wiederholungstäter gestoppt werden.

Unser Ziel ist es eine Datenbank zu erstellen, in der wir die Vorfälle sammeln und protokollieren können. Dadurch können weitere Angriffe eingeschränkt und in manchen Fällen sogar verhindert werden.



## ANSPRECHPERSONEN

Unsere Ansprechpersonen finden Sie hier. Sie stehen Ihnen zur Seite. Ob anonym am Telefon oder für ein persönliches Treffen, ob durch beratende Gespräche oder ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission – Sie sind nicht allein, wir wollen Ihnen helfen.



---

### Martha Böck

Stv. BR-Vorsitzende Osten u. ZN  
Tel. 02236/600-4580  
Mobil 0664/541 42 03  
E-Mail [m.boeck@rewe-br.at](mailto:m.boeck@rewe-br.at)

---

---

### Karl Gietler, MBA

Stv. BR-Vorsitzender Wien 2  
Tel. 02236/600-4583  
Mobil 0664/519 21 10  
E-Mail [k.gietler@rewe-br.at](mailto:k.gietler@rewe-br.at)

---

## WIR SIND FÜR SIE DA!

In einem speziellen Workshop wurden ausgewählte Betriebsräte geschult und stehen als Ansprechpartner in ganz Österreich zur Verfügung.



**Maria Gluchman**

Stv. BR-Vorsitzende Wien 1  
Tel. 01/522 13 90 20  
Mobil 0664/130 23 86  
E-Mail [m.gluchman@rewe-br.at](mailto:m.gluchman@rewe-br.at)  
Fax 02236/600-84586

---



**Brigitte Koller**

Stv. BR-Vorsitzende Süden  
Tel. 03512/444 17  
Tel. 02236/600-8073  
Mobil 0664/151 21 91  
E-Mail [b.koller@rewe-br.at](mailto:b.koller@rewe-br.at)  
Fax 02236/600-88073

---



**Helga Schöttmer**

BR, Feinkostverkäuferin Fil. 1380  
Tel. 01/879 17 65  
Mobil 0676/711 01 28  
E-Mail [h.schoettmer@rewe-br.at](mailto:h.schoettmer@rewe-br.at)

---



**Barbara Herczeg**

BR, Kassierin Fil. 1982  
Tel. 01/961 19 82  
Mobil 0699/103 29 412  
E-Mail [b.herczeg@rewe-br.at](mailto:b.herczeg@rewe-br.at)

---



**Mag. Carmen Malik**

BR, Schulungsleiterin Wien  
Mobil 0676/711 69 52  
E-Mail [c.malik@rewe-br.at](mailto:c.malik@rewe-br.at)

---



**Waltraud Ganster**

BR, Marktmanagerin Fil. 6823  
Tel. 03332/638 67  
E-Mail [w.ganster@rewe-br.at](mailto:w.ganster@rewe-br.at)

---





**Roman Fennes**  
BR, Marktmanager Fil. 7204  
Tel. 02613/802 16  
E-Mail r.fennes@rewe-br.at

---



**Sabine Klieber**  
BR, MM-Stellvertreterin Fil. 8391  
Tel. 05288/646 10  
E-Mail s.klieber@rewe-br.at

---



**Monika Schwiefert**  
BR, Marktmanagerin Fil. 4551  
Tel. 07562/205 65  
E-Mail m.schwiefert@rewe-br.at

---



**Ivana Carini**  
BR, Kassierin Fil. 5359  
Tel. 06452/4812  
Mobil 0676/711 65 80  
E-Mail i.carini@rewe-br.at

---



**Evgenija Jessenitschnig**  
BR, Kassierin Fil. 2592  
Tel. 01/368 14 31  
Mobil 0676/711 01 21  
E-Mail e.jessenitschnig@rewe-br.at

---



**Martina Hofbauer**

Bereichsleiterin

Konzernpersonalwesen

Tel. 02236/600-3890

E-Mail [m.hofbauer@rewe-group.at](mailto:m.hofbauer@rewe-group.at)



**Sabine Beran**

Gruppenleiterin

Konzernpersonalwesen

Tel. 02236/600-7054

E-Mail [s.beran@rewe-group.at](mailto:s.beran@rewe-group.at)



**Mag. Bettina Seilinger**

Gruppenleiterin Personalentwicklung

Konzern HR-Management

Tel. 02236/600-3536

E-Mail [b.seilinger@rewe-group.at](mailto:b.seilinger@rewe-group.at)



## DER BERATUNGSPROZESS

### **Opfer werden geschützt – Täter müssen mit Konsequenzen rechnen**

Der Erhalt des Arbeitsplatzes, die Wiederherstellung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre und eine konfliktfreie Weiterarbeit werden angestrebt.

Eine sexuelle Belästigung oder Diskriminierung muss nur glaubhaft gemacht werden, die Beweislast, dass keine Belästigung oder Diskriminierung stattgefunden hat liegt beim Täter.

Zur Seite stehen Ihnen zusätzlich auch die Anwälte der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

### **Ansprechpersonen im REWE Group Konzern**

Die Kontaktdaten unserer Ansprechpersonen finden Sie auf den ersten Seiten. Sie stehen Ihnen zur Seite. Ob anonym am Telefon oder für ein persönliches Treffen, ob durch beratende Gespräche oder ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission – Sie sind nicht allein! Unsere Ansprechpersonen wurden in einem Workshop eigens für diese Aufgabe geschult.

Kontaktaufnahme mit anderen Personen oder Interventionen erfolgen jedoch ausschließlich mit Ihrem Einverständnis und auf Ihren Wunsch hin.

Gemeinsam bestimmen den weiteren Weg!

### **Welche Maßnahmen können getroffen werden?**

Nach der Kontaktaufnahme bestimmen Sie, ob es eine Intervention geben soll oder nicht! Auch wenn Sie keine Intervention wollen, ist es hilfreich die Art der Belästigung oder Diskriminierung und Daten des Täters aufzunehmen, so können auch anonym gemeldete Vorfälle dazu führen, dass - sollten diese wiederholt auftreten - etwas unternommen werden kann!

Kommt es zu einer Intervention wird der Vorgesetzte des Täters informiert und es wird ein Gespräch mit ihm stattfinden, bei welchem er auch eine schriftliche Stellungnahme abgeben muss!

Wieder entscheiden Sie, ob es zu einer internen Lösung kommen soll oder ob auch die Gleichbehandlungskommission eingeschaltet werden soll, sowie ob Strafanzeige gestellt werden soll.



## DAS GREMIUM

Die Aktion „Sexuelle Belästigung und Diskriminierung – Nein Danke!“ wurde vom Gremium ins Leben gerufen. Es leitet die Aktion und verwaltet alle Vorfälle bzw. ist im Beratungsprozess begleitend.



**Johannes Zimmerl**  
Direktor  
Konzernpersonalwesen  
E-Mail [j.zimmerl@rewe-group.at](mailto:j.zimmerl@rewe-group.at)



**Mag.ª Tanja Dietrich-Hübner**  
Leitung Stabstelle Nachhaltigkeit  
E-Mail  
[t.dietrich-huebner@rewe-group.at](mailto:t.dietrich-huebner@rewe-group.at)



**Martha Böck**  
Stv. BR-Vorsitzende Osten u. ZN  
E-Mail [m.boeck@rewe-br.at](mailto:m.boeck@rewe-br.at)



**Karl Gietler, MBA**  
Stv. BR-Vorsitzender Wien 2  
E-Mail [k.gietler@rewe-br.at](mailto:k.gietler@rewe-br.at)



## SEXUELLE BELÄSTIGUNG

### Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Annäherungsversuche jeder Art in Form von Gesten und Äußerungen, **jeder unerwünschte körperliche Kontakt**, explizit sexuell abfällige Anspielungen oder sexistische Bemerkungen, die wiederholt am Arbeitsplatz vorgebracht und von der Person, an die sie sich richten, als beleidigend empfunden werden und zur Folge haben, dass diese sich bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt. Sexuell belästigend sind auch Anspielungen und sexistische Bemerkungen, die die Betroffenen in ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigen, ihre Einstellung gefährden oder am Arbeitsplatz eine unangenehme oder einschüchternde Atmosphäre schaffen (Definition des Internationalen Gewerkschaftsverbandes).

Sexuelle Belästigung bezieht sich nicht auf Sympathie oder sexuelle Anziehung, die auf Gegenseitigkeit beruht, den Flirt oder die Liebesbeziehung, die von beiden gewollt ist, ein freundschaftliches, vertrautes Arbeitsklima oder zufällige Berührungen.

Jede Frau, aber auch jeder Mann hat das Recht ungestört am Arbeitsplatz zu arbeiten. Sexuelle Belästigung ist ein weitverbreitetes Phänomen.

Sexuelle Belästigung tritt in vielen Variationen auf. Auch wenn überwiegend Frauen sexuell belästigt werden und Männer oft, wenn es um das Thema sexuelle Belästigung geht, nur als Täter dargestellt werden, gibt es doch auch Situationen in denen auch das stärkere Geschlecht zum Opfer wird.

Jeder hat seine individuelle Grenze und das Recht darauf zu sagen was er nicht hören will und dass derartige sexuelle Belästigung nicht „als Spaß“ abgetan werden kann, sondern eine Form der Diskriminierung darstellt.

#### Sexuelle Belästigung durch Worte

Geiles Haserl, kleine Schlampe, Schneckerl, Schatzerl ....

Auch durch Worte kann sexuelle Belästigung erfolgen, seien es sexistische oder diskriminierende Witze, blöde Anmachen, abwertende Namensgebungen und Verniedlichungen, Bemerkungen über Busen oder den Hintern einer Kollegin. Anzüglichhe



bzw. erniedrigende Bemerkungen über das Intimleben, über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung oder ein zweideutiges Sprachverhalten. Genauso wie unerwünschte wiederkehrende Einladungen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder das Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen.

### **Sexuelle Belästigung durch Gestik und Mimik**

Anstarren, Hinterherpfeifen, provozierende oder herabwürdigende Gesten, genauso wie das Aufhängen, Zeigen oder Verteilen von Darstellungen mit pornographischem Inhalt kann bereits sexuelle Belästigung sein. Poster, Sticker, T-Shirts, Pin-up-Kalender, Bildschirmschoner, SMS, Whats Apps, Briefe oder E-Mails mit anzüglichem Inhalt können die individuellen Grenzen einer Person überschreiten.

### **Sexuelle Belästigung durch Handlungen**

Wo liegt der Unterschied zwischen einem freundlichen Schulterklopfen und einer unangenehmen Berührung?

Der Unterschied liegt im Gefühl! Sobald eine Berührung oder die körperliche Nähe eines anderen Menschen für Sie unangenehm ist, haben Sie auch das Recht dies kundzutun. Unerwünschte Berührungen jeglicher Art fallen unter sexuelle Belästigung, genauso wie unerwünschte Geschenke, exhibitionistische Handlungen oder gar aufgedrängte Küsse.



## Beispiele für sexuelle Belästigung:

- *Im Büro hängt ein Kalender mit nackten Frauen und ich fühle mich dadurch unwohl*
- *Ein Kollege redet im Aufenthaltsraum immer wieder „über die geilen Hasen“ vom Freitagabend*
- *Der Kollege sagt ständig „Pupper!“ zu mir, obwohl ich ihn schon gebeten habe es zu unterlassen*
- *Eine Männerrunde steht zusammen und unterhält sich über die sexy Kleidung einer Kollegin*
- *Es werden Whats apps mit pornographischem Inhalt an alle Teammitglieder verschickt*
- *Meine Kollegin schimpft mich als „blöde Schlampe“*
- *Der Chef fragt mich „Wie die Nacht mit meinem Freund gestern war?“*
- *Es werden „derbe“ Witze, die mir peinlich und unangenehm sind erzählt*
- *Wenn ich ins Büro gehe, pfeift mir der Kollege hinterher*
- *Ich werde beim Vorbeigehen mit seinen Blicken ausgezogen, so intensiv starrt er mich an*
- *Er macht ständig eindeutige sexuelle Äußerungen*
- *Ich bekomme unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht*
- *Er führt Telefongespräche oder schickt Briefe bzw. E-Mails (oder SMS Nachrichten) mit sexuellen Anspielungen*
- *Er verspricht mir berufliche Vorteile, wenn ich ihm sexuell entgegenkomme*
- *Er droht mir mit beruflichen Nachteilen, bei sexueller Verweigerung*
- *Immer wieder kommt es zu zufälligen/gezielten körperlichen Berührungen (z.B. Po-Klapsen,...)*
- *Er fordert mich zu sexuellen Handlungen auf*
- *Er versucht mit exhibitionistischen Handlungen meine Aufmerksamkeit zu erregen*



---

**” Bin ich eine „Zicke“, wenn ich mich gegen unangenehme, körperliche Berührungen wehre?**

*Nein! Jeder Mensch hat das Recht, seine eigenen Grenzen zu setzen, seinen Empfindungen entsprechend zu reagieren und von anderen Menschen zu verlangen, dass diese Grenzen respektiert werden.*

---

Hierbei handelt es sich nur, um einen kurzen Auszug von Beispielen für sexuelle Belästigung. Sollte Ihre Erfahrung hier nicht angeführt sein, bedeutet dass noch lange nicht, dass Sie diese abwerten sollten. Um wirklich sicher zu gehen, ob es sich um sexuelle Belästigung handelt, müssen Sie in erster Linie auf Ihr Bauchgefühl vertrauen und in zweiter Instanz den Vorfall durch unsere Ansprechpartner prüfen lassen. Sexuelle Belästigung folgt keinen strikten Richtlinien. Jedes Individuum hat seine eigenen Grenzen und die gilt es zu beachten. Wenn diese abermals überschritten und ignoriert werden, dann herrscht auf jeden Fall ein Handlungsbedarf.

**Warum kommt es zu sexuellen Belästigungen?**

In den meisten Fällen werden sexuelle Belästigungen **zur Machtausübung praktiziert**. Durch sexuelle Übergriffe nutzen Kollegen und Vorgesetzte ihre Macht aus oder sie versuchen sich Macht zu verschaffen. Die Kleidung oder Attraktivität der Belästigten spielen in den seltensten Fällen eine Rolle. Auch wenn dies als Grund angegeben wird, darf die Kleidung ein solches Verhalten nicht rechtfertigen.

Häufig kommt es vor, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter denjenigen Arbeitskollegen decken, dem ein Übergriff vorgeworfen wird. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich um einen langjährigen und fleißigen Mitarbeiter handelt. Die Täter sind oft älter als die Belästigten, sie sind Vorgesetzte oder Mitarbeiter und leben meist in festen Beziehungen. Sie dürfen sich keine Schuld für einen Übergriff zusprechen! Schuld ist einzig und allein derjenige, der die Grenzen einer Person nicht respektieren will.



## Rechtliche Definition von sexueller Belästigung

Im § 6 Gleichbehandlungsgesetz wird folgende Definition für sexuelle Belästigung festgehalten:

*(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person*

- *vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird,*
- *durch den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,*
- *durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder*
- *durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.*

*(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und*

- *eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder*
- *der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder von Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.*



(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.

Sexuelle Übergriffe sind immer Machtdemonstrationen auf sexueller Ebene. In der Mehrzahl werden noch immer Frauen belästigt. Vor allem in Arbeitsfeldern, die bisher als Männerdomänen betrachtet wurden oder in Arbeitsbereichen, in denen fast ausschließlich Frauen arbeiten, die oberen Hierarchieebenen aber nur von Männern besetzt sind, kommen Übergriffe vermehrt vor. Besonders gefährdet sind sowohl weibliche als auch männliche Jugendliche, da in diesen Fällen das Machtgefälle besonders ausgeprägt ist.

#### **Fall 1:**

Frau L. beginnt bei einer Firma als Security in einem geringfügigen Dienstverhältnis. Ihr Vorgesetzter fängt bereits am 2. Arbeitstag an, ihr SMS zu schicken. Inhalt zB „Guten Morgen, Prinzessin“, „Fussmassage gewünscht?“, „Was trägst du gerade?“ usw. Frau L. beschränkt sich auf kurze Antworten, bezieht sich auf die Arbeit.

Nach zwei Wochen und 80 SMS von ihrem Vorgesetzten beendet sie das Dienstverhältnis.

#### **Fall 2:**

Frau S. beginnt als Assistentin, ihr Vorgesetzter lässt sie in sein Zimmer setzen, berichtet ihr von Eheproblemen und seinem Kontakt mit Prostituierten, mailt ihr Horoskope über das „Sexleben des Steinbocks“, weil Frau S. Steinbock ist. Versucht sie zu küssen und verbietet ihr den Umgang mit Kolleginnen, meint, dass sie „seine Seelenverwandte“ sei.

Die Praxisfälle 1 und 2 zeigen Beispiele von sexueller Belästigung bei der die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiterhelfen konnte.



## DISKRIMINIERUNG

### Was ist unter Diskriminierung zu verstehen?

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist und zu einer Benachteiligung führt. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor einer Diskriminierung aus folgenden Gründen: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung.

#### Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Verbot benachteiligender Differenzierung einer Person wegen ihres Geschlechts, außer es gibt dafür eine von der Rechtsordnung anerkannte sachliche Rechtfertigung.

#### Was bedeutet „ethnische Zugehörigkeit“?

Ungerechtfertigte Differenzierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit knüpfen an Merkmale an wie etwa Herkunft, Kultur, Muttersprache, Hautfarbe, Sitten oder Religion. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist in der Arbeitswelt, bei Dienstleistungen und in den Bereichen Bildung, Sozialschutz, Gesundheitsdienste und soziale Vergünstigungen verboten.

#### Religion oder Weltanschauung

Mit dem Begriffspaar „Religion oder Weltanschauung“ sind sowohl Religionen im engeren Sinne als auch nicht-religiöse allumfassende Leitauffassungen und Lebenskonzepte von Menschen gemeint. In Österreich gibt es eine Reihe von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften sowie staatlich eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften. Für das Gleichbehandlungsgesetz macht es aber keinen Unterschied, ob jemand einer solchen Gemeinschaft angehört oder sich zu einer anderen Religion – ohne einen solchen Rechtsstatus – bekennt.

#### Diskriminierung aufgrund des Alters

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters gilt für jedes Alter. Personen wegen ihrer Jugend schlechter zu behandeln als andere ist ebenso verboten wie eine Schlechterstellung von Personen höheren Alters gegenüber Jüngeren.

Allerdings gibt es eine Reihe von bestimmten Gründen, die es rechtfertigen können, dass verschieden alte Personen in der Arbeitswelt doch unterschiedlich behandelt werden. Eine solche Ungleichbehandlung auf Grund des Alters muss objektiv und angemessen sein, ein legitimes Ziel



verfolgen, und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles müssen angemessen und erforderlich sein, um nicht als Diskriminierung zu gelten. Als konkrete Beispiele für solche möglicherweise gerechtfertigten Ungleichbehandlungen nennt das Gesetz gezielte Förderungsmaßnahmen für die berufliche Eingliederung, sowie Anforderungen an das Mindest- oder Höchstalter für bestimmte Beschäftigten.

### Behinderung

Auch Menschen mit Behinderung müssen gleich behandelt werden und es darf nicht zu Nachteilen kommen.

### Sexuelle Orientierung

Mit „sexueller Orientierung“ ist gemeint, ob sich jemand in Liebe und Sexualität zu Personen des anderen oder des eigenen Geschlechts hingezogen fühlt oder zu beiden. Ob jemand heterosexuell, homosexuell oder bisexuell ist, darf nach dem Gleichbehandlungsgesetz in der Arbeitswelt keine Rolle spielen.

Wegen der Komplexität der Ausnahmen ist auf jeden Fall eine rechtliche Beratung, zum Beispiel bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft, zu empfehlen.

### Was ist unter unmittelbarer bzw. mittelbarer Diskriminierung zu verstehen?

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines **Diskriminierungsgrundes** (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung) **nachteilig behandelt wird** und es dafür keine sachliche Rechtfertigung gibt. Der Form nach **gleiche Bedingungen** können auf verschiedene Menschen **unterschiedliche Auswirkungen** haben. So kann eine **ungerechtfertigte Benachteiligung** entstehen, die als **mittelbare Diskriminierung** zu bewerten ist. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich.

# ZUR WEHR SETZEN GEGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG

## Wie soll ich mich bei einem Übergriff verhalten?

Opfer reagieren auf sexuelle Übergriffe oder Diskriminierung sehr unterschiedlich. Die Übergriff ist für die meisten Personen unerwartet. Daher kommt es während der Handlung meistens weder zu einer Reaktion noch zu einer Abwehr. Oftmals herrscht Sprachlosigkeit vor, gepaart mit körperlichem und psychischem Unwohlsein, dem Gefühl gedemütigt und ausgeliefert zu sein. Sie können sich wehren, indem Sie sich dieses Verhalten nicht gefallen lassen.

Erzählen Sie Ihren Vertrauenspersonen von dem Vorfall um sich Zeugen zu sichern. Schreiben sie sich den Vorfall nieder, damit wichtige Fakten nicht in Vergessenheit geraten. Suchen Sie das Gespräch mit dem Täter, nachdem Sie sich wieder gefangen haben und weisen Sie ihn darauf hin, dass Sie ein solches Verhalten weder wünschen, noch tolerieren werden und verlangen Sie von ihm, dass sofort zu unterlassen.

### **Nichts tun ist der falsche Weg!**

Viele Betroffene glauben, dass es besser ist sexuelle Belästigung oder Diskriminierung zu ignorieren. Opfer versuchen sich aus Angst vor erneuten Belästigungen möglichst unauffällig zu verhalten oder dem Täter aus dem Weg zu gehen. Betroffene Personen sind oft verunsichert und glauben die Belästigung mit verursacht zu haben.

Die durch den sexuellen Übergriff oder Diskriminierung hervorgerufenen Gefühle der Ohnmacht, Hilflosigkeit, Ekel, Wut und Entwürdigung setzt sich tief in den Betroffenen fest und wirkt weit über die Belästigung- und Gewaltsituation hinaus fort.

Auch körperliche Beschwerden können auftreten: wie Schlafstörungen, Magenschmerzen oder Essstörungen. Psychische Beeinträchtigungen können sich durch Konzentrationsstörungen und depressive Verstimmungen äußern. All dies wirkt sich unweigerlich auf das Berufsleben aus – sehr bald auch auf das Privatleben.

Auf Dauer wird die Situation unerträglich. Betroffene Personen haben trotzdem oft Hemmungen. Es machen sich Zweifel und Unsicherheit breit „Darf ich mich



wehren?“ Sie schämen sich darüber zu sprechen und fürchten sich vor negativen Auswirkungen auf ihren Arbeitsplatz. Sehr oft besteht auch tatsächlich die Meinung, Betroffene sollten mit diesem Problem doch selbst fertig werden, wahrscheinlich sei das meiste ohnedies übertrieben, eingebildet oder sogar erfunden. Sexuelle Belästigung oder Diskriminierung ist oft mit Mobbing gekoppelt, weil das Gefühl entsteht, es würde eh jeder zum Täter halten. Sie dürfen sich nicht mit solchen Gedanken verunsichern lassen. Nicht Sie haben etwas falsch gemacht, sondern derjenige der sie in diese Lage gebracht hat. Wenn sie die Situation stillschweigend hinnehmen, verstärken Sie die Meinung des Belästigers, dass es Sie nicht stört und sie gegen eine Fortsetzung nichts einzuwenden haben. Sie müssen handeln, um dieses Verhalten einzugrenzen und um ihm bewusst zu machen, dass Ihre Grenzen überschritten wurden. Manche Täter sind sich einfach nicht bewusst, was ihr Verhalten bei jemandem anderen auslöst und glauben wirklich, dass es sich nur um harmlose Neckereien handelt. Bei

diesen Personen reicht es eine Klarstellung der eigenen Meinung kundzutun, um dieses Verhalten für immer einzudämmen. Sie sind bei Ihrem Vorhaben nicht alleine, unsere Ansprechpersonen werden Sie bei Ihren Schritten begleiten und Ihnen stützend zur Seite stehen.

**Wie kann sexuelle Belästigung bewiesen werden, wenn niemand dabei war?**

*Sie müssen lediglich glaubhaft machen, dass Sie jemand sexuell belästigt hat. Wer als Person glaubwürdig ist, braucht dazu nicht unbedingt Zeugen/innen, Dokumente oder sonstige Beweismittel. Die Beweislast, dass keine belästigenden Handlungen erfolgt sind, trifft dann den Belästigter. Trotzdem können Sie Ihre Glaubwürdigkeit verstärken, indem Sie genau aufschreiben, was passiert ist oder sich Kollegen anvertrauen, die Ihre Aussagen bekräftigen können.*

## Wie kann ich mich zur Wehr setzen?

Sexuelle Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz ist ein Unrecht gegen das sich jede betroffene Person zur Wehr setzen sollte. Die Betriebsräte unterstützen Sie dabei!

**1** Nehmen Sie die eigenen Gefühle und Wahrnehmungen ernst.  
Es kommt auf Ihr subjektives Empfinden an und nicht auf irgendwelche Richtlinien!

**2** Sagen Sie klar „Nein“!  
Zunächst sollten Sie den Täter höflich, aber bestimmt darauf aufmerksam machen, dass sein Verhalten unerwünscht ist - was zugegebenermaßen gerade bei Vorgesetzten nicht leicht ist – aber lassen Sie sich durch die Funktion nicht einschüchtern. Es ist Ihr gutes Recht sich zu wehren!

**3** Bringen Sie Ihren Unmut über unerwünschte Berührungen oder andere Zudringlichkeiten energisch und deutlich zum Ausdruck!

**4** Stellen Sie die Person zur Rede!  
Auch wenn Sie in der eigentlichen Situation nicht reagiert haben, sprechen Sie die Person auch im Nachhinein nochmal darauf an. Fordern Sie, dass ein derartiges Verhalten Ihnen gegenüber künftig zu unterlassen ist.

**5** Fordern Sie die Person schriftlich auf das unerwünschte Verhalten zu ändern und bewahren Sie eine Kopie des Schreibens auf!

**6** Machen Sie die Person betroffen, indem Sie sie darauf hinweisen, wie sie wohl über sexuelle Belästigung oder Diskriminierung denken würde, wenn ihr Kind oder ihr Ehepartner betroffen wären!

**7** Sprechen Sie mit Personen Ihres Vertrauens, aber achten Sie darauf, dass die Informationen vertraulich behandelt werden. Oft hilft es schon dem Täter klar zu machen, dass andere von seinem Verhalten Ihnen gegenüber wissen. Schützen Sie sich selbst vor nicht förderlichem Gerede und einer möglicherweise damit verbundenen Ausweitung des Konfliktes,





indem Sie den Kreis der über die Belästigung informierten Personen so klein wie möglich halten.

**8** Sichern Sie Beweise! Letztlich ist alles eine Frage der Beweisbarkeit! Fertigen Sie ein Protokoll der Vorfälle an. Notieren Sie Datum, Ort und Zeit der Vorfälle! Sammeln Sie Zeugenaussagen!

**9** Wenn der Täter das Verhalten nicht ändert, melden Sie sich bei unseren Ansprechpersonen, die Betriebsräte mit spezieller Ausbildung, sie haben Erfahrung auf dem Gebiet!

**10** Personen, die mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung konfrontiert werden, neigen dazu sich zu wehren. Ihre Ansprechpersonen stehen Ihnen bei diesem Konflikt unterstützend zur Seite.

---

**77** Genügt eine einzige sexuelle Belästigung, damit ich mich beschweren kann?

*Ein einziger sexistischer Witz oder eine unerwünschte Essenseinladung stellt noch keine sexuelle Belästigung dar. Sehr wohl können aber bei fortgesetztem Verhalten auch mehrere kleine Übergriffe als Belästigung gewertet werden, vor allem, wenn Sie sich bereits dagegen gewehrt haben. Umgekehrt reicht bei massiven Verletzungen (z. B. körperliche Berührungen an Gesäß oder Brust) auch schon ein einmaliger Übergriff aus.*

---

## Rechtliche Folgen von sexueller Belästigung und Diskriminierung

Bei sexueller Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz besteht ein Anspruch auf einen angemessenen **Schadenersatz**. Die tatsächliche Höhe ist im Einzelfall vom Gericht unter Berücksichtigung der Dauer, Intensität und Häufigkeit der Übergriffe zu bemessen.

Dieser Schadenersatzanspruch besteht gegenüber

- der Person, die Sie belästigt oder diskriminiert hat
- dem Arbeitgeber, wenn er es schuldhaft unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen, d.h. wenn er es unterlässt, die Belästigung oder Diskriminierung durch Dritte (z.B. durch Ermahnung, Versetzung oder Kündigung) zu unterbinden.

### Wer trägt die Beweislast?

Wer sich durch eine sexuelle Belästigung oder Diskriminierung benachteiligt fühlt, hat diesen Umstand vor Gericht glaubhaft zu machen. Die beklagte Partei muss hingegen beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

### Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Täter können Vorgesetzte, Kollegen aber auch betriebsfremde Personen sein. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt betroffene Personen, indem es den Arbeitgeber verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, um zukünftige Handlungen zu vermeiden. Der Täter ist verpflichtet sein Verhalten sofort einzustellen. Der Betrieb ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht angehalten, unverzüglich ab Kenntnis der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung geeignete Abhilfe zu schaffen, sodass der Mitarbeiter keinen weiteren Übergriffen ausgesetzt ist.

### Welche Fristen müssen beachtet werden?

Wenn Sie belästigt wurden, müssen Sie innerhalb einer bestimmten Frist Ihre Ansprüche vor dem Arbeits- und Sozialgericht oder der Gleichbehandlungskommission geltend machen:

Bei Vorfällen sexueller Belästigung gilt es eine Frist von **3 Jahren** einzuhalten!



---

**” Muss ich fürchten, selbst geklagt zu werden, wenn ich mich gegen sexuelle Belästigung wehre?**

*Manchmal versuchen Belästiger die Betroffenen einzuschüchtern, indem sie mit Klagen wegen Kreditschädigung oder übler Nachrede bzw. mit Schadenersatzforderungen wegen Ehrbeleidigung drohen. Wer eine sexuelle Belästigung aber zumindest glaubhaft machen kann, hat nichts zu befürchten. Deshalb ist es wichtig eine fachliche Beratung in Anspruch zu nehmen und Informationen vertraulich zu behandeln.*

---

---

**” Muss ich jetzt bei jedem Witz, den ich mache, fürchten als Belästiger abgestempelt zu werden?**

*Es kommt immer darauf an, wie das Gegenüber eine Äußerung oder Handlung auffasst. Im Zweifelsfall ist es sicher besser, auf zweideutige Äußerungen oder Handlungen zu verzichten.*

---

## Was ist als Vorgesetzter zu tun?

Ziel des Arbeitgebers muss es sein: An ihn herangetragene Vorfälle von sexueller Belästigung oder Diskriminierung auf Dauer zu unterbinden und dafür zu sorgen, dass der Betroffene in Zukunft geschützt ist. Zudem sollte im Betrieb klar sein, dass die Geschäftsleitung solche Vorfälle nicht als Kavaliersdelikte ansieht, sondern ausdrücklich verurteilt und unterbindet.

- 1 Nehmen Sie die Betroffenen ernst, glauben Sie ihnen und vermeiden Sie Verharmlosungen des Vorgefallenen und der negativen Gefühle der betroffenen Person!
- 2 Behandeln Sie die erhaltenen Informationen absolut vertraulich!
- 3 Versuchen Sie den Sachverhalt zu klären und befragen Sie Zeugen!
- 4 Um die Betroffenen zu schützen, sollten Sie direkte Gegenüberstellungen von Täter und Opfer vermeiden!
- 5 Lehnen Sie sich nicht zurück, wenn Aussage gegen Aussage steht, sondern sammeln Sie weitere Informationen!

**6** Weisen Sie den Täter darauf hin, dass das Verhalten gesetzeswidrig und im Unternehmen unerwünscht ist und weitere disziplinarrechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge hat!

**Arbeitgeber, die ihrer Abhilfeverpflichtung nicht entsprechend nachkommen, sind nach dem Gesetz genauso schadenersatzpflichtig wie der Täter selbst!**



## Wie kann ich als Kollege helfen?

**1** Verschließen Sie nicht Ihre Augen und Ohren vor solchen Vorfällen!

**2** Zeigen Sie Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement!

**3** Bieten Sie Ihre Hilfe an, wenn es Anzeichen gibt, dass Kollegen sexuell belästigt oder diskriminiert werden, auch wenn sich die oder der Betroffene nicht gleich direkt an Sie wendet!

**4** Unterstützen Sie die betroffenen Kollegen, damit sie sich aktiv zur Wehr setzen!

**5** Geben Sie Ihren Kollegen das Gefühl, dass sie nicht alleine sind!

**6** Suchen Sie Verbündete!

**7** Helfen Sie Ihren Kollegen, indem Sie den Belästiger direkt ansprechen! (Beispielsweise „Merken Sie nicht, dass sie das nicht will?“ „Finden Sie nicht, dass ihre Äußerungen absolut rassistisch sind?“)

**8** Lachen Sie nicht, wenn sich Kollegen über einen anderen lustig machen!

**9** Sprechen Sie im Kreis von Kollegen offen das Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung an, aber rechnen Sie damit, dass Sie ein Tabuthema ansprechen. Mögliche Reaktionen können z.B. Verharmlosung, sich darüber lustig machen sein.

**10** Melden Sie sich bei unseren Ansprechpartnern und fragen Sie nach möglichen Vorgehensweisen!

Verhindern Sie eine mögliche Ausweitung des Konfliktes, indem Sie vertraulich behandeln, was Ihnen anvertraut wurde. Offenbaren Sie die Informationen nur dann, wenn das Opfer damit einverstanden ist.

---

**” Außerhalb unseres Konzerns wird Ihnen hier unbürokratisch und rasch geholfen!**

---

## **GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT UND GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION**

### **Die Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Ist eine Einrichtung im Bundeskanzleramt und unter anderem damit beauftragt, Personen, die sich in der Arbeitswelt wegen sexueller Belästigung oder Diskriminierung benachteiligt fühlen, zu beraten und zu unterstützen.

Die Anwältinnen beraten in persönlichen Gesprächen, richten Aufforderungen zu schriftlichen Stellungnahmen an den Belästiger oder Diskriminierer führen Verhandlungs- und Vermittlungsgespräche zwischen den Betroffenen. Die jahrelange Erfahrung im Bereich der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ermöglicht es, viele betroffene Personen bei der Konfliktbewältigung professionell zu unterstützen.

#### **Anwaltschaft für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**

1040 Wien, Taubstummengasse 11  
Tel. 01/532 02 44-0  
aus ganz Österreich zum Ortstarif:  
0800-206119  
gaw@bka.gv.at

#### **Regionalbüro Steiermark**

8020 Graz, Europaplatz 12  
Tel. 0316/72 05 90  
graz.gaw@bka.gv.at

#### **Regionalbüro Oberösterreich**

4020 Linz, Mozartstraße 5/3  
Tel. 0732/ 78 38 77  
linz.gaw@bka.gv.at

#### **Regionalbüro Innsbruck**

(örtlich zuständig für Tirol, Salzburg, Vorarlberg)  
6020 Innsbruck, Leipziger Platz 2  
Tel. 0512/34 30 32  
ibk.gaw@bka.gv.at

#### **Regionalbüro Kärnten**

9020 Klagenfurt, Kumpfgasse 25/3  
Tel. 0463/50 91 10  
klagenfurt.gaw@bka.gv.at



## Die Gleichbehandlungskommission

Betroffene Personen können das Vorliegen einer sexuellen Belästigung oder Diskriminierung mittels Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission überprüfen lassen. Diese ist in Wien beim Bundeskanzleramt eingerichtet und sozialpartnerschaftlich zusammengesetzt.

Ihre Entscheidungen ergehen in Form von Prüfungsergebnissen (rechtlich nicht bindend!) nach einem durchgeführten Beweisverfahren, in dem alle Beteiligten Personen zum Sachverhalt befragt werden. Es besteht eine Auskunftspflicht dieser Personen gegenüber der Gleichbehandlungskommission, deren Sitzungen vertraulich und nicht öffentlich sind. Die Antragstellung vor der Gleichbehandlungskommission hemmt die gerichtlichen Fristen zur Geltendmachung der rechtlichen Ansprüche, sodass im Anschluss an ein solches Verfahren auch die gerichtliche Geltendmachung möglich ist.

Erfahrungsgemäß ist die Beurteilung der Geschehnisse durch eine neutrale Instanz wie die Gleichbehandlungskommission für viele betroffene Personen hilfreich und trägt sehr zur positiven Bewältigung des Erlebten bei.

### Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission

Bundeskanzleramt II/3  
1014 Wien, Minoritenplatz 3

## WIR SIND ALLE GLEICHBERECHTIGT!

Weiterführende Informationen finden Sie unter:  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)



---

### Impressum

Herausgeber und Verleger: REWE Group Konzernbetriebsrat  
Redaktion: Karl Gietler, MBA, Mag. Sabine Tillinger  
Grafische Gestaltung: Marian & Co. GmbH/Werbestudio  
1. Auflage: 3/2015

---

Wir übernehmen keinerlei Gewähr für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität.  
Eine Haftung für Schäden, die durch Rat, Information oder Auskunft verursacht wurden,  
ist ausgeschlossen.