Bundesministerium
Wohnen, Kunst, Kultur,
Medien und Sport

Abhilfe gegen Belästigung

Leitfaden für Führungskräfte im BMWKMS

Impressum:

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport,
Radetzkystraße 2, 1030 Wien

bmwkms.gv.at

Autorinnen und Autoren:
Stabsstelle Diversitätsmanagement
(basierend auf einer Publikation der Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Layout: BMWKMS-Grafik

Wien, 2026

bmwkms.gv.at/ministerium/gleichstellung-und-diversitaet

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an kompetenzzentrum@bmwkms.gv.at.

Der hier vorliegende Leitfaden ist eine Adaption einer Publikation der Gleichbehandlungsanwaltschaft: Abhilfe gegen sexuelle Belästigung. Leitfaden für Arbeitgeber:innen. Wien, 2023 (3. Auflage)
Wir bedanken uns herzlich bei den Kolleg:innen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass wir ihren Leitfaden, welcher für die Privatwirtschaft erstellt wurde, für den Bundesdienst verwenden und adaptieren durften.

Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“
des Österreichischen Umweltzeichens, BMF, UWZ-Nr. 836

Inhalt

1 Was ist eine Belästigung? 4

2 Abhilfe gegen Belästigungen 10

3 Haftung 18

4 Prävention 20

5 FAQs zur Abhilfeverpflichtung 26

6 Gesetzestext 32

7 Anlaufstellen 34

Prävention und Abhilfe – Übersicht 38

Abkürzungen 39

1 Was ist eine Belästigung?

Wenn diese vier Punkte vorliegen, handelt es sich um eine Belästigung gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) oder Behinderteneinstellungsgesetz (BEinStG):

1. **Verhaltensweise, die einen geschützten Grund betrifft**
2. **Würdeverletzung**
3. **Unerwünschtheit**
4. **Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes**

Die häufigsten Belästigungsfälle sind **sexuelle Belästigungen** (§ 8 B-GlBG).

Auch Belästigungen aus anderen Gründen sind verboten:

- Geschlecht (§ 8a B-GlBG)
- ethnische Zugehörigkeit (§ 16 B-GlBG)
- Religion oder Weltanschauung (§ 16 B-GlBG)
- Alter (§ 16 B-GlBG)
- sexuelle Orientierung (§ 16 B-GlBG)
- Behinderung (§ 7 d BEinStG)

Verhaltensweise, die einen geschützten Grund betrifft

Von einer Belästigung spricht man dann, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das einen der **oben genannten geschützten Merkmale** betrifft. Diese Verhaltensweisen können sehr unterschiedlich sein: körperlich, verbal, bildlich und anderes.

Bei einer sexuellen Belästigung muss das Verhalten in die **sexuelle Sphäre** reichen. Dieser Begriff ist nach dem B-GlBG weit gefasst zu verstehen und bezeichnet alle Handlungsweisen, die mit Sexualität oder sexueller Annäherung zu tun haben:

- **Körperliche Übergriffe:** Angreifen, Küsse, Umarmungen, „zufällige" Berührungen etc.
- **Gesten und Blicke:** hartnäckiges Starren auf bestimmte Körperteile, sexualisierte Gesten etc.
- **Worte:** Witze, sexuell konnotierte Bemerkungen über das Aussehen, Fragen nach sexuellen Vorlieben, Nachrichten mit sexuellem Inhalt, unerwünschte „Liebesbezeugungen" etc.
- **Bilder:** Bilder, Poster oder Bildschirmschoner mit pornografischen Darstellungen und Ähnliches.

> ***Beispiel 1:*** *Ein Kollege meint zu einer Kollegin, sie sei heute „sexy gekleidet".*
>
> ***Beispiel 2:*** *Der Lehrlingsausbildner sagt zum minderjährigen Lehrmädchen nach dem Urlaub, er „habe sie sehr vermisst" und schickt ihr abends per WhatsApp Kussmund- und Herz-Emojis.*

Weitere Beispiele für Belästigungen

- Verächtliche pauschalierende Aussagen über Muslim:innen
- Witze über das Alter
- Bezeichnung einer schwarzen Person als „dreckiger N…"
- Frauenverachtende Witze
- Herabreißen einer religiösen Kopfbedeckung
- eine „fremde Kultur" verachtende Cartoons

Würdeverletzung

Die beschriebene Handlung führt zu einer Würdeverletzung der betroffenen Person. Die ist **objektiv** zu beurteilen, das heißt, das Verhalten muss von außen betrachtet herabwürdigend sein. Das ist dann der Fall, wenn einer Person **respektlos** und nicht „auf Augenhöhe" begegnet wird. Besonders gravierend ist dies, wenn ein **Machtgefälle** zwischen den Personen besteht. Zum Beispiel zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:innen.

> ***Beispiel 1:*** *Durch den Kommentar über ihre „sexy Kleidung" wird die Kollegin auf ihren Körper reduziert. Dies ist im Arbeitskontext meist unpassend und kann die Würde verletzen.*
>
> ***Beispiel 2:*** *Der Lehrlingsausbildner nähert sich dem Lehrmädchen auf einer privaten Beziehungsebene an. Wegen des Machtgefälles und der Minderjährigkeit des Lehrmädchens liegt hier jedenfalls eine Grenzüberschreitung vor – eine Herabwürdigung ist gegeben.*

Würdeverletzendes Verhalten überschreitet ein gewisses **Mindestmaß an Intensität,** das aus dem Zusammenhang zu beurteilen ist. Es kann sein, dass ein Verhalten, das im privaten Umfeld kein Problem darstellt, im Arbeitszusammenhang – besonders durch Vorgesetzte – würdeverletzend ist.

In Beispiel 1 könnte unter gewissen Umständen noch keine objektive Würdeverletzung vorliegen. Zum Beispiel könnten Kolleg:innen regelmäßig und gegenseitig über ihr Gewand scherzen. Einer neuen Kollegin gegenüber wäre die Bemerkung aber jedenfalls würdeverletzend.

Unerwünschtheit

Das Verhalten muss für die betroffene Person unerwünscht sein. Dies ist ein subjektives Kriterium – also abhängig vom individuellem Empfinden. Was für eine Person (noch) in Ordnung ist, kann für eine andere unangenehm sein. Die Unerwünschtheit muss der belästigenden Person gegenüber nicht gezeigt werden oder für sie erkennbar sein: Wer schweigt, stimmt nicht automatisch zu!

> ***Beispiel 1:*** *Der Kollegin ist die Aussage des Kollegen extrem peinlich und sie verlässt so rasch wie möglich den Raum.*
>
> ***Beispiel 2:*** *Das Lehrmädchen ist unangenehm berührt durch die Annäherung ihres Ausbildners. Sie fühlt sich hilflos und weiß nicht, wie sie darauf reagieren soll.*

Flirt = sexuelle Belästigung?

Nein, Flirten stellt grundsätzlich keine sexuelle Belästigung dar und ist auch am Arbeitsplatz erlaubt. Dies erfordert aber ein erkennbares beiderseitiges Einverständnis. Grenzüberschreitendes Verhalten kann nie ein Flirt sein. Besteht ein Abhängigkeitsverhältnis ist eine Grenzüberschreitung anzunehmen. Vorgesetzte sollten dies beachten.

Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes

Durch das Verhalten wird ein **„feindseliges, einschüchterndes oder demütigendes“ Arbeitsumfeld** geschaffen oder dies bezweckt. Das bedeutet, dass die Belästigung für die betroffene Person negative Folgen am Arbeitsplatz hat.

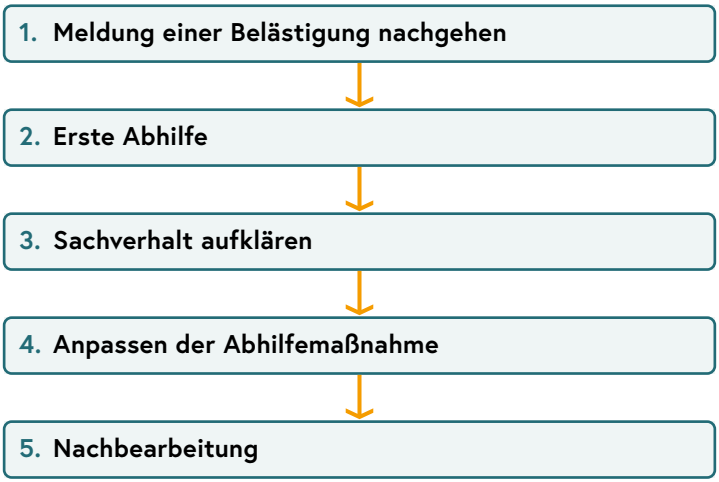
> ***Beispiel 1:*** *Die Kollegin meidet in weiterer Folge das Zusammentreffen mit dem Kollegen. Zur nächsten Besprechung, an der er teilnimmt, geht sie nicht hin. Dadurch entgehen ihr Informationen.*
>
> ***Beispiel 2:*** *Das Lehrmädchen fühlt sich verpflichtet, dem Vorgesetzten ein Smiley zurückzuschicken, um ihn nicht zu verstimmen. Sie hat „Bauchweh“ vor dem nächsten Arbeitstag, da sie weitere Annäherungen befürchtet.*

„Nicht so gemeint?“

Oft sagen Personen, die belästigen, in Gesprächen, dass sie es „nicht so gemeint“ hätten. Belästigung ist jedoch verschuldensunabhängig. Das bedeutet, es ist irrelevant, ob die Belästigung absichtlich war oder nicht.

2 Abhilfe gegen Belästigungen

Sobald der:die Dienstgeber:in von einer Belästigung erfährt, ist er:sie verpflichtet, Abhilfe zu leisten (§§ 8 Abs 1 Z 2, 8a Abs 1 Z 2, 16 Abs 1 Z 2 B-GlBG; 7d Abs 1 Z 2 BEinstG). Der Ablauf gilt für Beamt:innen und Vertragsbedienstete gleichermaßen. Dabei sind fünf Schritte zu befolgen:



Meldung einer Belästigung – was nun?

Sobald Vertreter:innen des:der Dienstgeber:in (unmittelbare Vorgesetzte; Personalabteilung etc) von einer Belästigung erfahren, muss diese Information ernst genommen und ihr aktiv nachgegangen werden.

§ 2 Abs. 4 B-GlBG „Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieses Bundesgesetzes ist […] jede und jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.“

In einem ersten Schritt ist das Gespräch mit der betroffenen Person zu suchen, insbesondere, wenn eine andere als die betroffene Person die sexuelle Belästigung gemeldet hat.

Tipps für das Gespräch

- Fragen Sie Betroffene, ob eine Vertrauensperson mit anwesend sein soll.
- Sorgen Sie für eine vertrauliche Gesprächsatmosphäre und nehmen Sie die Schilderung von Betroffenen ernst.
- Machen Sie sich bewusst, dass die Meldung einer Belästigung Mut erfordert.
- Verweisen Sie die betroffene Person an spezialisierte Beratungseinrichtungen (z. B. die Gleichbehandlungsbeauftragten oder Behindertenanwaltschaft).
- Bitten Sie die betroffene Person ein schriftliches Protokoll der Vorfälle anzufertigen oder Beweismittel wie etwa SMS-Nachrichten zur Verfügung zu stellen.

Zuletzt sollte über die weitere Vorgehensweise gesprochen werden, um ein belästigungsfreies Weiterarbeiten zu ermöglichen. Günstig ist es, **Vertraulichkeit** über den Vorfall zu vereinbaren. Abzuraten ist jedoch von Verschwiegenheitsgarantien oder ähnlichem, da Abhilfemaßnahmen in den meisten Fällen wahrgenommen werden und kommuniziert werden müssen.

Erste Abhilfe

Nachdem der:die Dienstgeber:in von einer Belästigung erfahren hat, muss umgehend gehandelt werden, ohne abzuwarten bis der Sachverhalt endgültig geklärt ist. Es ist eine **verhältnismäßige erste Handlung** zu setzen, um die betroffene Person vor weiteren Übergriffen zu schützen. Diese erste Abhilfe muss der gemeldeten (sexuellen) Belästigung entsprechen und **je nach Meldung und vorhandener Beweislage intensiver oder weniger intensiv ausfallen.** In diesem Stadium kommt zum Beispiel eine örtliche Trennung der beteiligten Personen infrage. Es darf dabei nicht zu nachteiligen Konsequenzen für die betroffene Person kommen.

> ***Fallbeispiel:*** *Frau M arbeitet sowohl im Tag- als auch im Nachtdienst und wird bereits seit einiger Zeit von einem männlichen Kollegen durch sexuell gefärbte Bemerkungen belästigt. Während Ihres Bereitschaftsdienstes (Ruhezeit) drängt er sich plötzlich zu ihr ins Bett. Er fragt sie, ob sie eine Beziehung habe und weigert sich zu gehen. Frau M schafft es schließlich sich zu befreien und wendet sich an ihre Vorgesetzte. Diese stellt daraufhin sowohl den Belästiger als auch Frau M dienstfrei.*

Analyse

Dieses Fallbeispiel zeigt eine nur teilweise gelungene erste Abhilfe. Die Freistellung des Belästigers stellt – bis zur weiteren Klärung des Sachverhaltes – eine verhältnismäßige Reaktion des Arbeitgebers auf die Meldung der massiven sexuellen Belästigung dar. Die Freistellung von Frau M kann jedoch einen Nachteil für sie bedeuten, indem sie etwa wichtige Informationen nicht erhält oder dies zu Gerüchten im Betrieb führt. Nur wenn die betroffene Person aus-

drücklich eine Freistellung wünscht oder diese für sie vorteilhaft ist, sollte sie freigestellt werden.

Sachverhalt aufklären

Um den Sachverhalt aufzuklären und sich ein eigenes Bild zu machen, sollte der:die Dienstgeber:in ein **Gespräch** mit dem:der vermeintlichen **Belästiger:in** suchen. Dieses Gespräch kann je nach vorliegender Beweislage entweder eher vorsichtig oder bereits sehr deutlich geführt werden. Eine Stellungnahme des oder der vermeintlichen Belästigers:in ist jedenfalls anzuhören. Auch der:die vermeintliche Belästiger:in ist über die weiteren Schritte aufzuklären und zu Diskretion anzuhalten. Weitere Schritte zur Ermittlung des Sachverhaltes können die **Befragung weiterer Personen,** das Sichern von E-Mails, SMS oder Gedächtnisprotokollen sowie eine Nachfrage bei der betroffenen Person sein.

Ablehnungspflicht?

Um das Vorliegen einer (sexuellen) Belästigung zu bejahen und in weiterer Folge auch Schadenersatzansprüche geltend zu machen, ist es nicht nötig, dass die betroffene Person durch eine Handlung zeigt, dass ihr das Verhalten unangenehm ist. Dadurch soll Betroffenen nicht noch eine zusätzliche Bürde auferlegt werden.

Anpassen der Abhilfehandlung

§§ 9 bzw. 16a B-GlBG, § 7b Abs 6 BEinstG: „Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.“

Folgende Maßnahmen stehen je nach Schweregrad zur Verfügung:

1. **Gespräch über unerwünschtes Verhalten**
   – Normverdeutlichung

2. **Ermahnung oder Belehrung**
   – mündlich oder schriftlich, nachweislich

3. **Änderungen des Arbeitsplatzes**
   – örtliche und/oder organisatorische Versetzung

4. **disziplinäre Maßnahmen**
   – Ermahnung, gegebenenfalls Geldbuße, Geldstrafe

5. **Beendigung des Dienstverhältnisses**
   – gegebenenfalls Kündigung oder Entlassung

Anpassung nach Aufklärung

Nach einer sorgfältigen Aufklärung des Sachverhaltes ist es oft notwendig die Abhilfemaßnahmen anzupassen.

Es gilt weiterhin das Prinzip der **Verhältnismäßigkeit:** Die Abhilfe muss jedenfalls geeignet sein, die betroffene Person auf Dauer vor weiteren Übergriffen zu schützen. Zugleich darf die Handlung gegenüber der belästigenden Person nicht überschießend sein.

Ob eine Maßnahme verhältnismäßig ist, ist aus Dienstgebersicht zu beurteilen. Handelt es sich um schwerwiegende Übergriffe, kann zum Beispiel auf eine Dienstfreistellung eine Kündigung oder Entlassung folgen. Nach einer einmaligen verbalen sexuellen Belästigung wäre eine Entlassung hingegen im Allgemeinen nicht verhältnismäßig, sondern überschießend.

Disziplinaranzeige

§ 27 Abs 4 B-GlBG: Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei einem begründeten Verdacht einer Diskriminierung eine Disziplinaranzeige zu erstatten. Disziplinaranzeigen sind nur bei Beamt:innen möglich – nicht jedoch bei Vertragsbediensteten. Handelt es sich um eine sexuelle Belästigung, hat die Dienstbehörde die Anzeige in jedem Fall weiterzuleiten.

Sexuelle Belästigung im Strafrecht

Eine strafrechtliche Anzeige ist kein Erfordernis für die Abhilfeverpflichtung der Dienstgeber:innen! Im Strafrecht (§ 218 StGB) ist sexuelle Belästigung enger definiert als im B-GlBG. Es sind vor allem unmittelbare Berührungen „der Geschlechtssphäre zuzurechnender Körperteile“ erfasst. Ob eine sexuelle Belästigung nach Strafrecht vorliegt, ist von der Abhilfeverpflichtung des:der Dienstgeber:in

völlig unabhängig. Es kann aber sinnvoll sein, Betroffene zu einer Beratungseinrichtung zu verweisen, um strafrechtliche Schritte abzuklären.

Wichtig: Bei Verdacht einer strafbaren Handlung hat die Personalabteilung/der Dienstgeber eine Anzeige zu erstatten (§78 StPO).

Nachbearbeitung

In der Zeit nach der Abhilfehandlung sollten die beteiligten Personen begleitet und die Situation im Auge behalten werden. **Regelmäßige Gespräche** mit den betroffenen Personen helfen, sicherzustellen, dass die Abhilfe effektiv war und auch bleibt.

Nach sexuellen Belästigungen kommt es häufig zum Entstehen von Gerüchten. Deshalb ist die **Gruppendynamik,** vor allem im direkten Umfeld der beteiligten Personen, besonders zu beachten. Wenn nötig, sollten alle Kolleg:innen in angemessener Form Informationen über die Handlungen des:der Dienstgeber:in in diesem Zusammenhang erhalten. Die betroffene Person sollte über die Abhilfehandlung hinaus aber nicht generell besser gestellt werden, da dies zu Spannungen im Kolleg:innenkreis führen kann.

3 Haftung

Die betroffene Person hat gegenüber dem:der Belästiger:in einen **Schadenersatzanspruch** für die erlittene persönliche Beeinträchtigung von mindestens 1.000 Euro. Zudem kann ein etwaiger Vermögensschaden geltend gemacht werden.

Setzt der:die Dienstgeber:in keine Handlung zur Abhilfe, macht er:sie sich ebenfalls der Diskriminierung schuldig (§§ 8 Abs 1 Z 2, 8a Abs 1 Z 2, 16 Abs 1 Z 2 B-GlBG). Auch daraus können Schadenersatzansprüche für die betroffene Person entstehen. Im Gegensatz zur Belästigung durch den:die Belästiger:in selbst, gilt bei der Abhilfe das Verschuldensprinzip: Der Bund haftet nur, wenn dem:der Dienstgeber:in zumindest leichte Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist. Wenn er:sie also weder von der Belästigung wusste, noch davon wissen musste, besteht keine Abhilfeverpflichtung.

Wissen des:der Dienstgeber:in

Wissen müssen bedeutet in diesem Fall, dass die Information über eine Belästigung in die Sphäre des:der Dienstgebers:in gelangt ist, indem sie etwa einer vorgesetzten Person gemeldet wurde. Aber auch unabhängig davon sind Dienstgeber:innen verantwortlich, für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, welches frei von Belästigung ist und sollten dafür die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen.

Die betroffenen Personen haben die Möglichkeit einen Antrag auf Feststellung der Diskriminierung bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu stellen. Zudem können Vertragsbediensteten eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen. Beamt:innen können die Ansprüche mit einem Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend machen.

4 Prävention

Es können vorbeugend Schritte gesetzt werden, um Belästigungen weniger wahrscheinlich zu machen.

Offenheit für das Thema signalisieren

Als Dienstgeber:in ist es wichtig zu signalisieren, dass das Thema (sexuelle) Belästigung ernstgenommen und offen damit umgegangen wird. Dies kann man durch Informationen zum Thema im Intranet zeigen, aber auch durch Schulungen für Bedienstete und Führungskräfte oder durch ein Leitbild, in dem (sexuelle) Belästigung thematisiert wird.

Leitbild und Dienstvereinbarung

Konkrete Vorstellungen über erwünschtes oder unerwünschtes Verhalten können in Form eines Leitbildes oder einer Dienstvereinbarung formuliert werden. Auch externen Personen, mit denen der:die Dienstgeber:in regelmäßig in Kontakt ist (Vertragspartner:innen, Parteien, …), kann mit einem Informationsblatt vermittelt werden, dass (sexuelle) Belästigung unerwünscht ist und dass Sanktionen gesetzt werden, sollte es dazu kommen.

Klare Haltung

Vermitteln Sie als Dienstgeber:in klar, dass sexuelle Belästigung in Ihrer Dienststelle nicht erwünscht ist und Konsequenzen nach sich zieht. Stehen Sie konsequent zu dieser Haltung: Das bedeutet, dass Sie im Fall des Falles auch gegen langjährige Bedienstete oder wichtige Vertragspartner:innen vorgehen müssen.

Führungskräfte sensibilisieren

Führungskräfte haben eine besonders verantwortungsvolle Position für die Prävention von (sexuellen) Belästigungen. Sie sollten daher besonders auf professionelles Verhalten gegenüber allen Bediensteten achten. Hier ist auch ein großes Maß an Bewusstsein über Abhängigkeiten sowie Selbstreflexion des eigenen Verhaltens gefragt.

Sinnvoll ist es auch, bereits bei Einstellungsgesprächen klarzustellen, dass sexistische Sprache und diskriminierendes Verhalten unerwünscht sind.

Nicht lustig!

Akzeptieren oder verharmlosen Sie keine vermeintlich „geringfügigen" sexuellen Belästigungen (Kommentare, Witze, …).

Vermeiden undurchlässiger Hierarchien

Damit Bedienstete sexuelle Belästigungen melden können, müssen sie die Möglichkeit dazu haben. Mangelnder Kontakt zu Führungskräften hindert Bedienstete daran Belästigungen zu melden.

Anlaufstellen

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Behindertengleichstellungsgesetz verpflichten den:die Dienstgeber:in zur Einrichtung von entsprechenden Anlaufstellen – **Gleichbehandlungsbeauftragte** sowie **Kontaktfrauen** und

die **Behindertenvertrauensperson.** Diese sollten für ihre Tätigkeit mit entsprechenden Mitteln ausgestattet werden, um vertrauliche Beratungsgespräche zu führen und auch die Bediensteten präventiv informieren zu können.

Information und Kompetenzerwerb der Bediensteten

Alle Bediensteten sollten über die Grundsätze und mögliche Anlaufstellen bei Beschwerden über (sexuelle) Belästigung informiert werden. Führungskräfte sollten regelmäßig an Weiterbildungen zu Abhilfe und Prävention teilnehmen.

E-Learning „Das Recht auf Gleichbehandlung. Respekt, Würde und Anerkennung am Arbeitsplatz“

Dieses E-Learning steht dem öffentlichen Dienst kostenlos zur Verfügung und gibt einen ersten Einblick in das Gleichbehandlungsrecht. Anschaulich und mit vielen Beispielen wird vermittelt, wer in welchen Situationen vor Diskriminierung und Belästigung geschützt ist. Zudem erhalten die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, ihre eigene Position in Bezug auf Diskriminierung und Privilegierung zu reflektieren sowie mehr über Handlungsmöglichkeiten für Betroffene, Führungskräfte und Beobachter:innen zu erfahren.

Das E-Learning kann unter der Kursnummer E-L 005 im Serviceportal Bund abgerufen werden. Bei Fragen können Sie sich an die Stabsstelle Diversitätsmanagement wenden: kompetenzzentrum@bmwkms.gv.at

Beachten spezieller Arbeitssituationen

Bestimmte Arbeitssituationen begünstigen (sexuelle Belästigungen) – etwa Nachtdienste oder eine erforderliche enge Zusammenarbeit zweier Kolleg:innen, wie zum Beispiel bei gemeinsamen Autofahrten. Diese Situationen sollten aktiv so gestaltet werden, dass die Zusammenarbeit professionell bleibt und etwa ungewollte Berührungen möglichst nicht vorkommen können.

5 FAQs zur Abhilfe-verpflichtung

Wie kann die betroffene Person eine sexuelle Belästigung beweisen? Steht immer Aussage gegen Aussage?

Im § 20 a B-GlBG und im § 7 p BEinstG gilt eine Beweislasterleichterung: Betroffene müssen einen Übergriff nicht beweisen, sondern **glaubhaft machen,** indem sie den Vorfall etwa schlüssig und ohne Widersprüche schildern und/oder indem Zeug:innen weitere sexualisierte oder diskriminierende Verhaltensweisen des:der Belästiger:in beobachten. Ist die Sachverhaltsdarstellung der betroffenen Person glaubwürdig, liegt es an der Gegenseite, dieses Vorbringen zu entkräften.

Können auch Männer von sexueller Belästigung betroffen sein?

Ja. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung ist **unabhängig vom Geschlecht** der beteiligten Personen. Auch Männer sowie inter* und trans* Personen können von sexueller Belästigung betroffen sein – und zwar sowohl durch Frauen als auch durch andere Männer, inter* oder trans* Personen. Frauen können umgekehrt auch von Frauen oder von inter* oder trans* Personen sexuell belästigt werden.

Insbesondere hierarchisch niedriger gestellte Bedienstete, wie etwa Lehrlinge und Zivildiener, sind gefährdet, belästigt zu werden.

Muss die betroffene Person sich gegen den Übergriff wehren?

Nein. Nur weil eine Person keine Ablehnung der Belästigungshandlung demonstriert, bedeutet das nicht, dass es keine Belästigung ist oder sein kann. Abhängigkeit oder Angst führen regelmäßig dazu, dass Betroffene nicht in der Lage sind, sich entsprechend gegen einen Übergriff zu wehren – dadurch darf dieser aber nicht legitimiert werden. Auch der Oberste Gerichtshof (OGH) hat klargestellt, dass betroffenen Personen nicht die Bürde des „Sich-Wehren-Müssens" aufzuerlegen ist.

Was ist, wenn der:die Belästiger:in keine bösen Absichten hatte? Was ist, wenn er:sie es nicht so gemeint hat?

Eine Belästigung ist verschuldensunabhängig: **Auf die Absicht der belästigenden Person kommt es nicht an.** Ob sie sich in diesem Moment bewusst war, dass es sich um eine (sexuelle) Belästigung handelt oder dies wollte, ist daher irrelevant. Entscheidend ist ausschließlich das Vorliegen der vier Tatbestandsmerkmale: Verhaltensweise, die einen geschützten Grund betrifft, Würdeverletzung, Unerwünschtheit, Beeinträchtigung des Arbeitsumfelds. Wenn diese vorliegen, handelt es sich um eine Belästigung.

Besteht die Abhilfeverpflichtung auch bei Einbringung einer Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht oder einem Antrag bei der Dienstbehörde weiter?

Ja. Auch wenn die betroffene Person klagsweise vorgeht, ändert das nichts an der Verpflichtung des:der Dienstgeber:in, Abhilfe zu schaffen, um die betroffene Person vor einer Wiederholung der sexuellen Belästigung zu schützen. Dienstgeber:innen können aber versuchen, sich mit dem:der betroffenen Bediensteten zu einigen und etwa eine Ausgleichszahlung zu leisten, damit die betroffene Person die Klage zurückzieht und das Arbeitsklima sich wieder verbessern kann.

Kann die Versetzung der betroffenen Person eine angemessene Abhilfe darstellen?

Nein. Die Meldung einer Belästigung darf für die betroffene Person keine negativen Konsequenzen haben. Dies bedeutet, dass eine Versetzung ausschließlich zu Lasten des:der Belästiger:in gehen darf. Sonst wäre das Verbot der Benachteiligung verletzt. Nur wenn die betroffene Person **ausdrücklich eine Versetzung wünscht** oder diese für sie vorteilhaft ist, kann sie versetzt werden.

Was ist das Benachteiligungsverbot?

Eine betroffene Person darf aufgrund einer Beschwerde oder der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes in keiner Weise benachteiligt werden. Immer wieder führt die Meldung einer Belästigung nämlich zu einer Opfer-Täter-Umkehr und die betroffene Person wird als Unruhestifter:in behandelt. Daraus folgende negative Konsequenzen fallen unter das Benachteiligungsverbot und sind daher verboten.

Gleicht die sexuelle Belästigung nach dem B-GlBG den einschlägigen Delikten aus dem Strafrecht?

Nein. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung nach dem **B-GlBG ist niederschwelliger.** Er umfasst bereits mündliche sexuelle Bemerkungen oder bildliche Darstellungen. Im Strafrecht hingegen wird vor allem auf intensive Berührungen an Körperstellen, die der Geschlechtssphäre zuordenbar sind, abgestellt.

Was ist der Unterschied zwischen Mobbing und Belästigung?

In § 43a. BDG 1979 wird für öffentlich Bedienstete der achtungsvolle Umgang (Mobbingverbot) normiert. Als Mobbing werden über einen längeren Zeitraum gesetzte Abwertungen, Ausgrenzungen, Angriffe auf eine Person bezeichnet, die das Ziel haben eine Person zu isolieren, zu schwächen oder auszugrenzen bzw. aus dem Dienstverhältnis zu vertreiben. Es gibt Verhaltensweisen, die gleichzeitig Mobbing und Belästigungen nach dem B-GlBG oder BEStG sind. Mobbing kann jedoch auch aus anderen Gründen passieren als den geschützten Merkmalen in B-GlBG und BEStG. Umgekehrt können auch einmalige Verhaltensweisen bereits eine Belästigung sein, während Mobbing sich immer über einen längeren Zeitraum zieht.

6 Gesetzestext

§ 8 B-GlBG: Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell 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, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

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

Schutz vor Belästigung auf Grund der anderen Merkmale ist sinngemäß in §§ 8a und 16 B-GlBG sowie § 7d BEinstG zu finden.

7 Anlaufstellen

Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung

Beratung und Unterstützung

Im Falle von Belästigungen oder anderen Diskriminierungen auf Grund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung, erhalten Betroffene kostenlos Beratung und Unterstützung bei den **Gleichbehandlungsbeauftragten und Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen in den jeweiligen Ressorts**. Sie finden deren Kontakt in der jeweiligen Geschäftseinteilung.

Fallprüfung B-GlBG

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission prüft kostenlos ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt. E-Mail: gleichbehandlung@bmfwf.gv.at

Behinderung

Beratung und Unterstützung

Im Falle von Belästigungen oder anderen Diskriminierungen auf Grund von Behinderung, erhalten Betroffene Beratung und Unterstützung bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (Behindertenanwaltschaft).
E-Mail: office@behindertenanwaltschaft.gv.at; Telefon: 0800 80 80 16

Dienstgeber:innen haben auch mindestens eine **Behindertenvertrauensperson.** Sie finden deren Kontakt in der jeweiligen Geschäftseinteilung.

Schlichtungsverfahren

In einem kostenlosen Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice können Lösungen im Fall von Belästigungen oder Diskriminierungen gefunden werden.

Allgemeine Anlaufstellen des Dienstgebers/ der Dienstgeberin

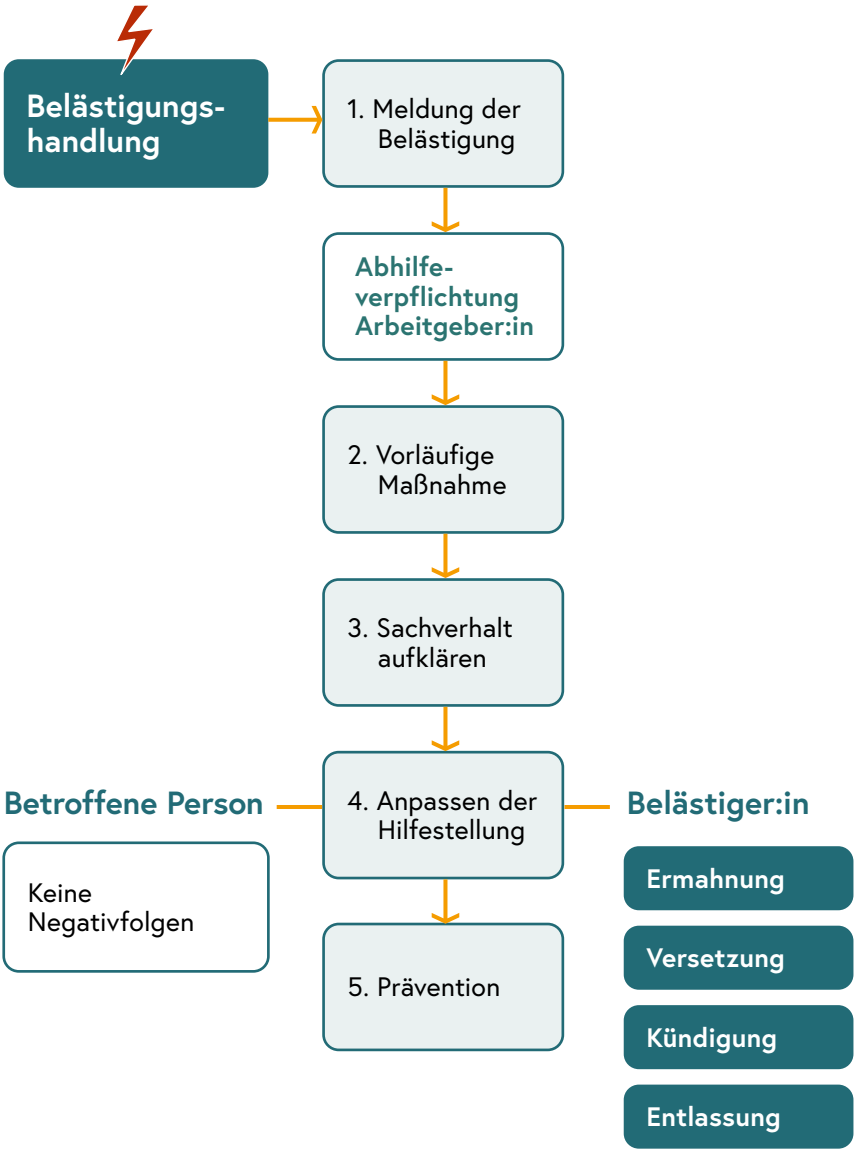
Personalvertretung

Die Personalvertretung hat die Aufgabe, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie berät und unterstützt vertraulich, muss jedoch dem Kollegialorgan (8 Personen) berichten. Auf Wunsch kann die Beratung von einer Person gleichen Geschlechts durchgeführt werden. Sie finden deren Kontakt in der jeweiligen Geschäftseinteilung.

Personalabteilung

Die Personalabteilung ist als Vertreterin des:der Dienstgeber:in dazu verpflichtet im Falle einer Belästigung oder anderen Diskriminierung Abhilfe zu leisten. Wenn Sie sich an die Personalabteilung wenden, kann soweit gesetzlich zulässig Vertraulichkeit vereinbart werden. Als Verterterin des:der Dienstgeber:in kann und insbesondere bei Verdacht einer strafbaren Handlung muss die Personalabteilung entsprechende dienstrechtliche Schritte einleiten. Dabei wird darauf bedacht genommen, dass diese nicht zum Nachteil der belästigten Person sind. Auf Wunsch können Sie auch mit einer Person gleichen Geschlechts aus der Personalabteilung reden.

Prävention und Abhilfe – Übersicht



Abkürzungen

Art.	Artikel
BDG 1979	Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979
B-GlBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BEinStG	Behinderteneinstellungsgesetz
StPO	Strafprozessordnung

Belästigung

Belästigung ist eine Form von Diskriminierung und nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) und Behinderteneinstellungsgesetz (BEinStG) im Bundesdienst verboten. Dienstgeber:innen sind verpflichtet, bei Belästigung angemessene Abhilfe zu leisten, also Handlungen zu setzen, die weitere Belästigungen verhindern.
Diese Abhilfeverpflichtung entspringt der allgemeinen Fürsorgepflicht von Dienstgeber:innen, dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Behinderteneinstellungsgesetz. Wenn der Dienstgeber oder die Dienstgeberin nicht oder nicht angemessen reagiert, kann ein Anspruch auf Schadenersatz entstehen.

Die Stabsstelle Diversitätsmanagement fördert Diversität in allen Kompetenzbereichen des Ressorts und bekämpft Diskriminierungen.

Kontakt/Infos:

kompetenzzentrum@bmwkms.gv.at

bmwkms.gv.at/ministerium/gleichstellung-und-diversitaet