



# Kurzleitfaden (sexuelle) Belästigung

Definition  
Rechtsgrundlagen  
Lösungen



LAND  
SALZBURG

### Rechtlicher Hinweis:

Das Land Salzburg übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des Inhaltes, insbesondere wird keinerlei Haftung für eventuelle unmittelbare oder mittelbare Schäden, die durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen, übernommen. Eine Haftung der Autorin oder des Landes Salzburg aus dem Inhalt dieses Werkes ist gleichfalls ausgeschlossen.

### Impressum:

**Medieninhaber:** Land Salzburg | **Herausgeberin:** Referat Frauen, Diversität und Chancengleichheit vertreten durch Mag.<sup>a</sup> DSA Karoline Brandauer MiM | **Redaktion:** Mag.<sup>a</sup> Ruzica Lukic, Mag.<sup>a</sup> Eva Heistracher, 5020 Salzburg, Michael-Pacher-Straße 28 | **Bildnachweis/ Fotos:** Adobe Stock | **Text:** Mag.<sup>a</sup> Eva Heistracher | **Grafik:** Landesmedienzentrum/Grafik | **Druck, Herstellung:** Druckerei Land Salzburg | **Alle** Postfach 527, 5010 Salzburg | [www.salzburg.gv.at/themen/gesellschaft/frauen](http://www.salzburg.gv.at/themen/gesellschaft/frauen) | **Erscheinungstermin:** Mai 2019



Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“  
des Österreichischen Umweltzeichens,  
Druckerei Land Salzburg UW-Nr. 1271

# Sehr geehrte Damen und Herren!



Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für effiziente Zusammenarbeit und ausgezeichnete Leistungen ist ein intaktes Arbeitsklima!

Es ist Aufgabe des Dienstgebers, für ein diskriminierungsfreies Umfeld und eine respektvolle Umgangskultur auf der betrieblichen Ebene zu sorgen, die auf gegenseitiger Wertschätzung beruht.

Der vorliegende Kurzleitfaden des Referats Frauen, Diversität, Chancengleichheit richtet sich sowohl an Mitarbeitende als auch an Führungskräfte im Landesdienst und in den Gemeinden. Er informiert kompakt über die rechtlichen Grundlagen zum Thema (sexuelle) Belästigung und zeigt die weitreichenden rechtlichen und persönlichen Folgen dieser Diskriminierungsform auf. Im Weiteren bietet er Checklisten zur Wahrung der Fürsorgepflicht und Abhilfepflicht für die dienstgebende Seite sowie Tipps und Informationen für Betroffene über die weitere Vorgangsweise nach erfolgten Übergriffen.

Die Herausgabe der Broschüre hat zum Ziel, einen Beitrag für Prophylaxe zu leisten und stärkere Bewusstseinsbildung in diesem sensiblen Themenbereich zu schaffen sowie Führungskräften, Betroffenen sowie den Kontaktfrauen an den jeweiligen Schnittstellen eine kompakte Basisinformation in die Hand zu geben.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Personen bedanken, die im Sinne unseres Leitbildes „Verantwortung leben“ und damit „Zukunft gestalten“.

Viel Erfolg!

DDr. Sebastian Huber MBA  
Landesamtsdirektor

# Sehr geehrte Damen und Herren!

4



Dieser Leitfaden soll ein Zeichen dafür sein, dass jede Art der (sexuellen) Belästigung am Arbeitsplatz kein Kavaliersdelikt ist, sondern schwerwiegende Folgen für beide Seiten haben kann. Es geht darum, Betroffenen, Vorgesetzten oder auch Kolleginnen und Kollegen Definitionen in die Hand zu geben, wann (sexuelle) Belästigung beginnt, wie in diesen Situationen gehandelt werden kann und welche Schritte gesetzt werden können.

**Vorsorge ist besser als Nachsorge.**

Zusammenarbeit sollte gezeichnet sein von gegenseitigem Respekt und einem höflichen Umgang miteinander. Basiert das Arbeitsklima auf gegenseitiger Wertschätzung und wird dies auch von der Leitung vorgelebt, ist dies bereits ein wichtiger Schritt in Richtung Vorsorge. (Sexuelle) Belästigung beeinträchtigt die Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung der Betroffenen und belastet nicht zuletzt auch deren familiäres und soziales Umfeld.

Führungskräfte müssen bei einem Verdacht oder einer diesbezüglichen Beschwerde sofort aktiv werden um das Verhalten unverzüglich zu beenden und den Betroffenen Schutz vor weiteren Übergriffen zu bieten. Denn andauernde seelische Krisenzustände führen zu schweren gesundheitlichen Problemen, die von depressiven Verstimmungen über Schlafstörungen bis hin zu beispielsweise Magen-Darmerkrankungen und schließlich zur Arbeitsunfähigkeit führen können.

Wir in den Salzburger Landeskliniken bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche Möglichkeiten, um sich in diesen Situationen helfen zu lassen. Zu nennen sind hier unser Betriebsrat, unsere Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, die Spitalsärzterevertretung und insbesondere die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes.

Schutz gibt es auch durch das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, wenn eine Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung oder eine (sexuelle) Belästigung im Raum steht. Für die Salzburger Landeskliniken ist eine eigene Gleichbehandlungskommission eingerichtet, die meist auf Antrag der Gleichbehandlungsbeauftragten in diesen Fällen einschreitet. Die Ansprechpartnerinnen für Frauenförderung unterstützen ebenfalls in Konfliktfällen. Viele Möglichkeiten, welche einfach und unkompliziert in Anspruch genommen werden können.

Ein zusätzliches „Werkzeug“ stellt nun dieser Leitfaden dar, der in dieser wichtigen Angelegenheit einen strukturierten Überblick verschafft.

Priv.-Doz. Dr. Paul Sungler  
Geschäftsführer Salzburger Landeskliniken

# Inhalt

Einleitung .....	6
(Sexuelle) Belästigung als Diskriminierung .....	7
Folgen der (sexuellen) Belästigung .....	12
Richtig reagieren bei (sexueller) Belästigung .....	15
Mögliche rechtliche Schritte .....	18
Kontaktadresse .....	20

# Einleitung

## (Sexuelle) Belästigung ist diskriminierend:

6

- (sexuelle) Belästigung demütigt und beschämt Menschen,
- (sexuelle) Belästigung zerstört das Selbstwertgefühl von Menschen,
- (sexuelle) Belästigung verletzt die Würde von Menschen,
- (sexuelle) Belästigung verschlechtert das Arbeitsklima,
- (sexuelle) Belästigung schädigt auf der betrieblichen Ebene.

## (Sexuelle) Belästigung ist nicht gegeben:

- bei gegenseitigem sexuellen Interesse,
- bei Flirts bei beidseitiger Sympathie,
- bei Liebesbeziehungen unter beidseitigem Einverständnis,
- bei einem freundschaftlichen vertrauensvollen Umgang sowie
- bei zufälligen Berührungen.

## (Sexuelle) Belästigung ist gegeben:

bei einem (sexuell) diskriminierenden und entwürdigenden Verhalten, das nicht auf Erwidering ausgerichtet ist. Sie ist Gewalt auf struktureller, psychischer und physischer Ebene.

## Verantwortlichkeit für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Alle Bediensteten haben Anspruch auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Es liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten eine respektvolle Umgangskultur auf der Basis von gegenseitiger Achtung und Rücksichtnahme zu schaffen.

# (Sexuelle) Belästigung als Diskriminierung

## 1. Diskriminierung

7

Eine (sexuelle) Belästigung ist eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsrecht, wenn diese aufgrund eines Diskriminierungsgrunds erfolgt.

Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz (S.GBG), LGBl.31/2006 idGF kennt sieben Diskriminierungsgründe und nennt diese im § 1:

- Geschlecht
- ethnische Herkunft
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- sexuelle Orientierung
- Behinderung

## 2. Anwendungsbereich des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes (S.GBG)

Der Anwendungsbereich des S.GBG umfasst den öffentlichen Dienst, soweit dessen Regelung in die Kompetenz des Landes Salzburg fällt.

So ist es anzuwenden, wenn eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, die oder der beim Land Salzburg, in einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband des Bundeslandes Salzburg beschäftigt ist, von Belästigungshandlungen betroffen ist. Neben Dienstverhältnissen sind auch Ausbildungsverhältnisse aller Art sowie Bewerbungen erfasst.

Dienstgeberin oder Dienstgeber i.S. des Gesetzes sind das Land Salzburg, die Gemeinden einschließlich der Stadt Salzburg sowie die Gemeindeverbände.

Das S.GBG ist heranzuziehen, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrem Dienst-oder Ausbildungsverhältnis

1. von einer vertretenden Person der dienstgebenden Seite belästigt oder sexuell belästigt wird oder
2. durch Dritte belästigt oder sexuell belästigt wird und die dienstgebende Seite es schuldhaft unterlässt, dagegen Abhilfe zu schaffen.

**Hinweis:** Das S.GBG enthält in § 28 auch ein Diskriminierungsverbot außerhalb des Dienstrechts für Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper (Antidiskriminierung). So darf zB ein Antrag auf Mindestsicherung nicht etwa deshalb abgelehnt werden, weil die Antragstellerin oder der Antragsteller homosexuell ist. Auf das Thema Antidiskriminierung wird in dieser Broschüre nicht näher eingegangen.

8

### 3. Formen der Belästigung

Das Gesetz unterscheidet zwischen sexueller Belästigung (§ 3 Abs 8 S.GBG) und sonstiger Belästigung (§ 3 Abs 7 S.GBG):

Sexuelle Belästigungen finden praktisch immer aufgrund des Geschlechts oder aufgrund der sexuellen Orientierung statt. Sonstige (nicht sexuelle) Belästigungen können auch aus anderen Gründen nach § 1 S.GBG (z. B. Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion...) erfolgen.

### 4. Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn eine Person durch ein Verhalten belästigt wird, das auf die sexuelle Sphäre abzielt und dieses Verhalten

- die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
- durch die betroffene Person zurückgewiesen oder geduldet worden ist und dieses Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens 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.



### **Kommentar:**

unerwünscht ...

Ob ein Verhalten unerwünscht oder grenzüberschreitend ist, liegt im Empfinden der betroffenen Person. Sexuelle Belästigung kann nicht mit dem Hinweis gerechtfertigt werden, die betroffene Person habe diese provoziert.

die Würde beeinträchtigend ...

Sexuelle Belästigung ist ein auf Demütigung und Unterordnung zielender Ausdruck von Macht und Überlegenheit.

9

Eine sexuelle Belästigung liegt auch bei einer Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Wann ist ein Verhalten der sexuellen Sphäre zuzuordnen?

Der Begriff „sexuelle Sphäre“ wird im Gleichbehandlungsrecht deutlich weiter ausgelegt als im Strafrecht.

Unter die sexuelle Sphäre nach dem S.GBG fallen auch Äußerungen, Gesten und körperliche Handlungen, die auf die biologische Geschlechtlichkeit der betroffenen Person abzielen.

Sexuelle Belästigung kann beispielsweise in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Anbringen oder Verbreitung von Pinup - Fotos /Kalendern mit geschlechtsbezogenen Inhalten, Mitbringen und Zeigen pornografischer Bilder und Hefte
- Anzügliche Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen
- Erzählen freizügiger Witze mit sexuellem Bezug
- Zudringliche Körperkontakte
- Aufdringliche und taxierende Blicke
- Exhibitionistisches Verhalten
- Annäherungsversuche mit Suggestieren von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen
- Filmen und Fotografieren intimer Körperzonen

### **Kommentar:**

Kommt es zu einem massiven Übergriff, kann schon eine einzige Handlung genügen, um den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen. Werden mehrere „kleinere Vorfälle“ über einen längeren Zeitraum ausgeübt, kann dies ebenso als sexuelle Belästigung gewertet werden.

# 5. Sonstige Belästigung

Eine Belästigung liegt vor, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das

- die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
- 10 ■ eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
- durch die betroffene Person zurückgewiesen oder geduldet worden ist und dieses Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens 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.

Eine Belästigung liegt auch bei einer Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Die Unterscheidung zwischen sexueller Belästigung und Belästigung ist von Bedeutung:

- beim Abhilfegebot: bei sexueller Belästigung sind strengere Abhilfemaßnahmen durch die dienstgebende Seite geboten;
- bei der Verhängung von Sanktionen: Eingriffe in die Sexualsphäre gelten als schwerwiegender und rechtfertigen massivere Sanktionen gegen die belästigende Person;
- bei der Bemessung der Höhe der Entschädigungszahlung: der immaterielle Schadenersatz ist bei sexueller Belästigung höher zu veranschlagen.

## 6. Fazit

Ohne das Vorliegen von zumindest einem der sieben Diskriminierungsgründe kommt das S.GBG nicht zur Anwendung.

Im Gleichbehandlungsrecht spielt das subjektive Erleben der belästigten Person eine entscheidende Rolle! Bei der Beurteilung eines Übergriffs kommt es darauf an, ob die Handlung nach objektiven Maßstäben geeignet ist, die Würde der betroffenen Person zu verletzen und deren persönliche „Schmerzgrenze“ zu überschreiten. Nicht ausschlaggebend ist die Einschätzung der Auswirkungen des Übergriffs durch die belästigende Person.

11

Das Element des „subjektiven Bewertungsmaßstabes“ unterscheidet das Gleichbehandlungsrecht von anderen Rechtsmaterien.

## 7. Abgrenzung zum Mobbing bei Fehlen eines Grundes gem § 1 S.GBG

Wenn eine Belästigung oder ein Übergriff nicht mit einem Diskriminierungsgrund im Zusammenhang steht, kann es sich um Mobbing nach dem allgemeinen Arbeitsrecht/Dienstrecht handeln. In diesem Fall gelten nicht die speziellen Schutzregelungen des S.GBG.

# Folgen der (sexuellen) Belästigung

12

Die Folgen von (sexueller) Belästigung und damit verbundener psychischer/ physischer Gewalt sind abhängig von der Situation, der Häufigkeit, der Dauer und der Intensität der Übergriffe, der Persönlichkeit der betroffenen Person und der Persönlichkeit der belästigenden Person.

## 1. Folgen für die betroffene Person

- Kränkung
- Selbstzweifel und Verlust des Selbstwertgefühls
- Verunsicherung durch Verletzung der persönlichen Integrität
- Ängste
- Verlust der kollegialen Zugehörigkeit und persönlicher Rückzug

Die Folgen der Übergriffe betreffen nicht nur die Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung der betroffenen Person, auch deren familiäres und soziales Umfeld ist häufig mitbelastet.

Die seelischen und körperlichen Krisenzustände können zu gravierenden Gesundheitsproblemen führen (z. B. Schlafstörungen, Magen- und Darmerkrankungen, Burn-out, depressive Verstimmungen, Angststörungen, Süchte) und schließlich Arbeitsunfähigkeit bedingen.

Spezifische Gruppen haben ein höheres Risiko, Betroffene von sexueller Belästigung zu werden. Untersuchungen in mehreren EU - Mitgliedstaaten belegen eindeutig, dass ein Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit sexueller Belästigung und der scheinbaren Angreifbarkeit der Betroffenen besteht. Demzufolge sind geschiedene und getrennt lebende Frauen, junge Frauen und erst seit kurzem auf dem Arbeitsmarkt präsente Frauen, Frauen mit irregulären oder anfechtbaren Arbeitsverträgen, Frauen in unüblichen Berufen, behinderte Frauen, lesbische Frauen und Angehörige rassistischer Minderheiten unverhältnismäßig stark gefährdet. Auch Homosexuelle und junge Männer sind sexuellen Belästigungen vermehrt ausgesetzt.

## 2. Folgen für das Arbeitsumfeld und auf der betrieblichen Ebene

- Beeinträchtigung des Arbeitsklimas durch Verunsicherung und Misstrauen
- Schwächung des Teamgeists und schlechtere Zusammenarbeit
- Irritation durch Gerüchte
- Verringerung der Arbeitsqualität/ innere Kündigung
- Zunahme von Krankenständen
- Mehrkosten durch Personalersatz und Erfahrungsverlust
- Bindung von Arbeitsenergie an interne Konfliktthemen
- Koalitionsbildung und mögliche Spaltung von Teams

13

## 3. Folgen für die belästigende Person

Eine (sexuelle) Belästigung kann für die belästigende Person dienstrechtliche, zivilrechtliche und je nach Schwere des Vorfalls auch strafrechtliche Konsequenzen haben.

## 4. Dienstrechtliche Folgen

(Sexuelle) Belästigung ist eine Dienstpflichtverletzung. Je nach konkreter Situation und Schwere des Übergriffs können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Abmahnung/ Verwarnung
- Versetzung
- Disziplinarmaßnahmen
- Suspendierung
- Kündigung
- (fristlose) Entlassung

## 5. Zivilrechtliche Folgen

Beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht kann ein Anspruch auf Schadenersatz eingeklagt werden. Dieser Schadenersatz umfasst den Vermögensschaden und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens € 1.000,-.

14

## 6. Strafrechtliche Folgen

Betroffenen Personen wird empfohlen, Strafanzeige bei Vorliegen des Verdachts eines Straftatbestandes zu erstatten.

# Richtig reagieren bei (sexueller) Belästigung

## 1. Schutzpflichten der dienstgebenden Seite

15

Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht hat die Führungskraft die Persönlichkeit der dienstnehmenden Person, deren Würde und damit auch deren sexuelle und psychische Integrität zu schützen.

## 2. Prophylaxe

Vorsorge ist besser als Nachsorge. Das Arbeitsklima sollte auf sozialer Verantwortung und gegenseitiger Wertschätzung basieren und dies von der Leitung überzeugend vorgelebt werden. Überprüfen eigener Werthaltungen und die Sensibilisierung der Bediensteten sind wichtige Schritte in puncto Vorbeugung. Hilfreich können dabei einschlägige Schulungen zur Gleichbehandlungsthematik sein.

## 3. Abhilfepflicht

Die Führungskraft trägt Verantwortung für ein diskriminierungsfreies Umfeld. Wenn es bereits Vorfälle gegeben hat, besteht eine erhöhte Sorgfaltspflicht.

Hinweise und Beschwerden verpflichten die dienstgebende Seite zu einer raschen Abklärung des Sachverhalts.

Bei erfolgten Übergriffen muss die Führungskraft einschreiten und sofortige Abhilfe schaffen, um das diskriminierende Verhalten zu unterbinden. Es sind nachweislich Maßnahmen (wie z. B. Verwarnung, Versetzung, Suspendierung, Kündigung oder Entlassung) vorzunehmen, damit die betroffenen Personen keinen weiteren Übergriffen ausgesetzt sind.

Die dienstgebende Seite hat nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vorzugehen. Auszuwählen sind jene Maßnahmen, die ausreichend, angemessen und wirksam sind.

Die Führungskraft muss selbständig und auch ohne Ansuchen um Schutzmaßnahmen tätig werden, wenn sie von der (sexuellen) Belästigung weiß oder wissen müsste. Ein Abhilfeersuchen seitens der betroffenen Person ist nicht erforderlich. Untätigkeit der Führungskraft und oder der dienstgebenden Stellen bei begründetem Verdacht verletzt bereits die Abhilfepflicht.

## 4. Checkliste für Führungskräfte

Nehmen Sie die betroffene Person ernst, glauben Sie ihr und vermeiden Sie die Verharmlosung des Vorgefallenen:

- Führen Sie ein vertrauliches Gespräch mit der belästigenden Person und informieren Sie diese über die weiteren Schritte.
- Regeln Sie eine Trennung der Beteiligten am Arbeitsplatz und stellen Sie sicher, dass sich diese ausschließlich im Beisein „neutraler“ Dritter begegnen, falls ein Kontakt zwischen den Personen unvermeidlich ist.
- Kontaktieren Sie die Dienstaufsicht zur Fallbesprechung und Beratung unter Wahrung der Vertraulichkeit.
- Empfehlen Sie der betroffenen Person Kontakt mit der Gleichbehandlungsbeauftragten oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten aufzunehmen.
- Prüfen Sie zur sorgfältigen Behandlung der Angelegenheit, ob eine rechtliche Expertise von außen erforderlich ist. Achten Sie auf die Qualifikation der Expertinnen und Experten im Gleichbehandlungsrecht sowie auf deren Unbefangenheit.

**Achtung:** Vorgesetzte, die ihrer Abhilfepflichtung nicht nachkommen, erfüllen dadurch ebenso wie die belästigende Person selbst den Tatbestand der Diskriminierung.

In diesem Fall können Schadenersatzansprüche wegen schuldhafter Verletzung der Abhilfepflicht gegen sie geltend gemacht werden.

## 5. Was können Sie als betroffene Person tun?

- Sagen Sie klar und deutlich nein.
- Sprechen Sie die persönliche Grenzverletzung sofort an.
- Machen Sie deutlich, dass Sie weitere Schritte setzen werden, wenn die



Belästigung nicht sofort beendet wird.

- Notieren Sie den Vorfall (Datum, Ort und Uhrzeit). Was genau ist passiert? Sammeln Sie dazu Beweismittel wie Fotos, Textnachrichten, E-Mails etc. und legen Sie ein Gedächtnisprotokoll an.
- Sprechen Sie mit der dienstgebenden Seite bzw. Ihrer Führungskraft (Referatsleitung, Gruppenleitung, Abteilungsleitung, Bezirkshauptfrau, Bezirkshauptmann, Personalabteilung).
- Sprechen Sie mit einer Vertrauensperson bzw. Ihrer Kontaktfrau und besprechen Sie mit dieser Ihre weiteren Schritte.
- Nehmen Sie Kontakt mit der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten auf. Ihr Anliegen wird vertraulich behandelt und Sie bekommen Hilfestellungen angeboten.

17

## 6. Was können Sie als Kollegin oder Kollege tun?

- Schauen Sie nicht weg.
- Geben Sie der betroffenen Person das Gefühl, ernst genommen und verstanden zu werden.
- Sprechen Sie die belästigende Person direkt an, z. B. „Hören Sie auf! Sie können doch sehen, dass ihr/ihm dieses Verhalten unangenehm ist“ oder „Lassen Sie das! Merken Sie nicht, dass sie/er das ablehnt?“
- Sprechen Sie im Kreis der Kolleginnen und Kollegen offen das Thema der (sexuellen) Belästigung an. Lassen Sie sich nicht irritieren, denn oft wird der Vorfall verharmlost oder belächelt.
- Informieren Sie Ihre Führungskraft über beobachtete Fälle.

# Mögliche rechtliche Schritte

18

## 1. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Abhängig vom Bedienstetenkreis sind folgende Gleichbehandlungskommissionen zuständig:

- Gleichbehandlungskommission der Landesverwaltung
- Gleichbehandlungskommission der Landeslehrerinnen und Landeslehrer
- Gleichbehandlungskommission der SALK (Salzburger Landeskrankenanstalten Betriebsgesellschaft mbH)
- Gleichbehandlungskommission der Gemeinden
- Gleichbehandlungskommission des Magistrats

Die Gleichbehandlungskommissionen entscheiden darüber, ob eine (sexuelle) Belästigung im Sinne des S.GBG vorliegt.

Ein Antrag auf Erstellung eines Gutachtens kann bei der zuständigen Gleichbehandlungskommission binnen drei Jahren ab Kenntnis der behaupteten (sexuellen) Belästigung gestellt werden.

Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, hat sie in ihrem Gutachten

- der Dienststellenleitung schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln;
- die Dienststellenleitung aufzufordern,
  - a) die Diskriminierung zu beenden und
  - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen und
- die Dienststellenleitung aufzufordern, innerhalb von zwei Monaten über die Durchführung der vorgeschlagenen bzw geforderten Maßnahmen zu berichten.

## 2. Gerichtsverfahren

Die diskriminierte Person hat nach § 19 S.GBG Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

Schadenersatzansprüche aufgrund von (sexueller) Belästigung sind beim Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen und verjähren binnen drei Jahren.

Der Schadenersatzanspruch umfasst den Vermögensschaden (z. B. Verdienstentgang, Behandlungskosten wie Psychotherapie als Folge von (sexueller) Belästigung, Rechtsverfolgungskosten, entgangener Gewinn) sowie eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens € 1.000,-.

19

## 3. Spezielle Beweislastregeln vor der Gleichbehandlungskommission und bei Gericht

Durch die Einführung der „Beweislastverlagerung“ im Gleichbehandlungsrecht wurde die Beweislage der belästigten Personen erheblich verbessert.

Die betroffene Person hat den Umstand glaubhaft zu machen, der eine Diskriminierung vermuten lässt.

Hinweis: Glaubhaftmachung = überwiegende Wahrscheinlichkeit

Es muss für das erkennende Arbeits- und Sozialgericht (analog für die Gleichbehandlungskommission) bei der Glaubhaftmachung mehr für das Vorliegen einer Tatsache sprechen als dagegen.

Eine Klage ist abzuweisen, wenn die oder der Beklagte beweist, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

# Kontaktadresse

## Referat für Frauen, Diversität, Chancengleichheit des Landes Salzburg

20

Gleichbehandlungsbeauftragte:  
Mag.<sup>a</sup> Karoline Brandauer

Mail: [frauen@salzburg.gv.at](mailto:frauen@salzburg.gv.at)  
Tel: 0662 8042-4042







LAND  
SALZBURG

---