



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

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)  
erreichbar mit der Linie D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b>	Fax <b>501 65</b>	Datum
464.103/000 SP/GSt		Ruth Ettl	DW 12166	DW 412166	2.4.2019
6-VII/b/10/					
2019					

## Internationale Arbeitskonferenz (IAK) 108. Tagung: Bericht V (2B) Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des Berichts V (2B): Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und nimmt zu den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen wie folgt Stellung:

### **Grundsätzliches**

Die internationale Initiative der IAO zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wird seitens der BAK begrüßt und stellt einen weiteren wichtigen Impuls dar, um neue und wirksame Instrumente betreffend die Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu schaffen.

Gewalt und (sexuelle) Belästigung sind ein Angriff auf die Menschenwürde und daher auf allen Ebenen zu verbieten und zu bekämpfen.

In Österreich ist ein Verbot der (sexuellen) Belästigung am Arbeitsplatz ua im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verankert. Das Gesetz schützt ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft sowohl vor sexuellen und geschlechtsspezifischen Belästigungen als auch vor Belästigungen auf Grund der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung sowie des Alters. Bei Verletzung ist ein Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro vorgesehen. Zudem trifft den/die ArbeitgeberIn im Falle einer (sexuellen) Belästigung eine besondere Verantwortung. Der/die ArbeitgeberIn muss für angemessene Abhilfe sorgen, dh Betroffene sind vor weiteren Übergriffen zu schützen. Kommt er/sie dieser Verpflichtung nicht nach, dann haftet auch er/sie.

Trotz des Verbots und daran anknüpfenden Sanktionen, ist (sexuelle) Belästigung innerhalb als auch außerhalb der Arbeitswelt in Österreich noch immer stark verbreitet. So zeigen etwa Befragungsergebnisse aus der Studie Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer und des IFES (Institut für empirische Sozialforschung), dass deutlich mehr als die Hälfte der Frauen (56 % der befragten Frauen) bereits sexuelle Belästigung in der Arbeit erlebt haben [https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitsklimaindex/aki2018/AKI\\_2018\\_4\\_Sexuelle\\_Belaestigung\\_nimmt\\_zu.pdf](https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitsklimaindex/aki2018/AKI_2018_4_Sexuelle_Belaestigung_nimmt_zu.pdf).

Nach der qualitativen Studie zu sexueller Belästigung junger Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf des Instituts für Konfliktforschung im Auftrag der Arbeiterkammer und des Arbeitsmarktservice (AMS) – [https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Sexuelle\\_Belaestigung\\_am\\_Arbeitsplatz.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Sexuelle_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.html) – gehört für die meisten jungen Frauen sexuelle Belästigung zum Alltag. Sie erleben diese auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder in Lokalen und eben auch am Arbeitsplatz.

Zusätzlich bieten die aktuellsten Gleichbehandlungsberichte für die Privatwirtschaft auch wichtige Einblicke zum Thema Belästigung (<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-fuer-die-privatwirtschaft.html>). Der II. Teil des Berichts enthält auch Wahrnehmungen und Beratungserfahrungen der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Um sexuelle Belästigung und Belästigungen auf Grund anderer Merkmale zu bekämpfen bzw zu beseitigen, bedarf es unserer Ansicht nach einerseits eines integrierten, interessenpolitischen Ansatzes und andererseits einer Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes auf mehreren Ebenen. Am Arbeitsplatz haben jedenfalls ArbeitgeberInnen eine besondere Verantwortung und sind in die Pflicht zu nehmen. Sie müssen ihre Fürsorgepflicht stärker als bisher wahrnehmen und ArbeitnehmerInnen vor Übergriffen schützen. Es braucht in jedem Fall das klare Signal der Unternehmensleitung, dass (sexuelle) Belästigung nicht toleriert wird und zwar von niemandem. Nicht von KollegInnen und auch nicht von Führungskräften.

Die Ergebnisse des European Working Condition Survey (2010) führen in Österreich eine **Mobbingrate** von 7,2 % an. Österreich liegt damit über dem EU Schnitt von 4,1 %. Während EU weit das Mobbinggeschehen zwischen 2005 und 2010 um rund 1 % abnahm, verzeichnete Österreich hier sogar eine Zunahme von 5 auf 7,2 %. Auch Gewalt ist ein Thema in den österreichischen Betrieben: 2013 waren rund 144.000 Beschäftigte von Gewalt in ihrem Beruf bedroht bzw betroffen – das sind etwa 3,5% aller Erwerbstätigen.

Die BAK wiederholt in dem Zusammenhang ihre diesbezüglichen Forderungen aus der Stellungnahme vom Jahr 2017.

## **Zum Übereinkommen im Detail**

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

Es bestehen keine Einwände gegen die Begriffsbestimmungen.

Im österreichischen GIBG ist (sexuelle) Belästigung klar in den §§ 6,7 und 21 GIBG definiert. Es handelt sich dabei ua „um (ein der sexuellen Sphäre zugehöriges) Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt“.

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

Der Geltungsbereich entspricht weitgehend dem des GIBG in Österreich. Zur Klarstellung sollten allerdings zusätzlich noch überlassene Arbeitskräfte in Artikel 2 genannt werden.

Im GIBG sind nach § 1 Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einen privatrechtlichen Vertrag beruhen, vom Geltungsbereich erfasst. Dazu zählen etwa ArbeiterInnen, Angestellte, Lehrlinge, Personen in Ausbildung, überlassene Arbeitskräfte. Geschützt sind aber auch StellenbewerberInnen: Nach dem GIBG darf nämlich auch niemand beim Zugang zu einem Job diskriminiert werden. Der Schutz des GIBG erfasst außerdem arbeitnehmerähnliche Personen.

Die Aufnahme von in Ausbildung befindlichen Personen, einschließlich PraktikantInnen und Auszubildenden, wird seitens der BAK begrüßt. Allerdings fehlt die Anführung von Personen, die einen Ersatzdienst für den Wehrdienst leisten sowie von VolontärInnen und Trainees.

### **Artikel 3 (Geltungsbereich)**

Besser wäre es hier, die erfassten Bereiche nur beispielhaft aufzuzählen und nicht abschließend.

### **Artikel 5 (Zentrale Grundsätze)**

Die zentralen Grundsätze in Artikel 5 sind zu begrüßen.

Lediglich zu Z 2 sind drei Anmerkungen zu machen:

Hier ist die Beratung mit den repräsentativen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenverbänden vorgesehen. Im Fragebogen aus 2017 sowie im Bericht aus 2018 ist von „in Absprache“ die Rede. Diese Formulierung ist zu bevorzugen, weil dadurch gewährleistet wird, dass die Verbände mehr in den Entscheidungsprozess eingebunden werden und nicht nur in beratender Funktion zur Seite stehen. Auch wenn es sich hier nur um eine Abweichung im Nuancenbereich handelt, räumt die Ursprungsformulierung den Verbänden einen weitaus höheren

Stellenwert ein. In Artikel 12 ist zudem nur ein Bemühen gefordert, was aus Sicht der BAK die Position zusätzlich schwächt.

Die von der BAK in der Stellungnahme vom 20.4.2018 vorgeschlagenen Maßnahmen wie ua niederschwellige Angebote für junge Frauen und Männer am Arbeitsplatz, sollten noch ergänzt werden.

In Z 2 lit d) sollte der Satz lauten: „die Einrichtung **und** Stärkung von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen“. Aus Sicht der BAK braucht es nämlich beides: vorhandene Mechanismen sind zu stärken, in manchen Bereichen sind ua neue zu errichten.

### **Artikel 7 (Zentrale Grundsätze)**

Wie bereits mehrmals angeregt, sollte nach Ansicht der BAK das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung nicht „auch“ weiblichen Arbeitnehmern und anderen Personen, sondern „insbesondere“ diesen Personen gewährleistet werden.

### **Artikel 10 (Schutz und Prävention)**

Der Beisatz „soweit dies praktisch durchführbar ist“ ist zu streichen. Die BAK befürchtet, dass mit dieser Formulierung ein Schlupfloch geschaffen wird, wodurch der Schutz ausgehöhlt werden könnte. Wir empfehlen daher, diesen Passus zu streichen. Die Aufzählung ist ohnehin nur beispielhaft.

Die BAK hält nochmals fest, dass nicht verständlich ist, weshalb in lit a nun von „Arbeitsplatzpolitik“ und nicht mehr von „Politik“ die Rede ist. Zudem war ursprünglich „eine Null-Toleranz-Haltung zu allen Formen von Gewalt und Belästigung“ festgelegt.

In lit d sind zudem noch die Führungskräfte aufzunehmen. Sie trifft ebenso eine Verantwortung und sind daher entsprechend zu schulen.

### **Artikel 11 (Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen)**

Die BAK begrüßt, dass in lit a (ii) nun klargestellt wurde, dass der Zugang zu Gerichten jedenfalls gewährleistet werden muss.

Unklar ist, was das Kriterium der „Angemessenheit“ der Einrichtung von betriebliche Streitbelegungsmechanismen in lit b (i) bedeuten soll. Es bedarf diesbezüglich einer näheren Ausführung. Wichtig ist, dass durch die Formulierung diese Maßnahme nicht ausgehebelt wird.

Der Satz in lit c ist zu ergänzen. Es sollte hier klargestellt werden, dass es um die von Gewalt und/oder Belästigung betroffene Person geht. Der Beisatz „soweit dies möglich und angemessen ist“ ist dann zu streichen.

In lit g ist der Maßstab jedenfalls zu streng angelegt. Ein Verlassen der Arbeitssituation, muss jedenfalls schon vorher möglich sein und nicht erst, wenn eine unmittelbare und ernste Gefahr für Leben oder Gesundheit besteht.

### **Zur Empfehlung im Detail**

#### **Punkt 7 (Schutz und Prävention)**

Dieser Punkt besagt, dass die Mitglieder „bei Bedarf Rechtsvorschriften festlegen sollten“ und diese Politik sollte lt lit b „Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung mit, soweit angebracht, messbaren Zielen aufstellen“. Abweichend zum Fragebogen aus 2017 sowie zum Bericht aus 2018 wurden die Formulierungen „bei Bedarf“ und „soweit angebracht“ neu eingefügt. Offen bleibt jedoch, wann Bedarf gegeben sein soll und wann etwas als angebracht angesehen wird. Beide Begriffe sind unbestimmt, lassen sehr viel Interpretations- bzw Ermessensspielraum offen und werden deswegen seitens der BAK abgelehnt.

#### **Punkt 15 (Durchsetzung, Abhilfemaßnahmen und Unterstützung)**

Die BAK weist nochmals darauf hin, dass Opfer von Gewalt und Belästigung auch bereits bei negativer Beeinträchtigung Anspruch auf Entschädigung haben sollten. Das bedeutet, dass der Anspruch auf Entschädigung auch dann bestehen soll, wenn eine Belästigung zu psychischen Problemen führt, die den/die ArbeitnehmerIn zwar nicht grundsätzlich arbeitsunfähig werden lässt, aber langfristige und kostenintensive Therapien notwendig macht, um derartige Geschehnisse zu verarbeiten.

### **Ergänzend zu Entwicklungen der Arbeitsmarktpolitik in Österreich**

Im Einklang mit der IAO bekräftigt die BAK, dass jede/r das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung hat. Ebenso wird anerkannt, dass Gewalt und Belästigung Personen, insbesondere Frauen, daran hindern können, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen. Die BAK befürwortet daher ausdrücklich den Vorschlag der IAO, dass ihre Mitgliedstaaten Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen. In diesem Zusammenhang möchten wir aber auf drohende Verschlechterungen in Österreich hinweisen.

### **Ende der Arbeitsmarktservice(AMS)-Vorgabe, 50 % der Förderungen für arbeitslose Frauen einzusetzen**

In Österreich ist das AMS für die Überwindung von Umständen zuständig, die eine Integration in den Arbeitsmarkt behindern. Diese Umstände können etwa auch durch Gewalt und Belästigung an Frauen entstehen. Um der Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, lautete die bisherige arbeitsmarktpolitische Zielvorgabe durch den/die zuständigen BundesministerIn, 50% des AMS-Förderbudgets für arbeitslose Frauen einzusetzen. Von dieser Vorgabe geht die derzeitige Bundesministerin ab und gefährdet damit

eine bisher auch budgetär grundlegende Frauenförderung im AMS. Durch diese Änderung besteht die Gefahr, dass Angebote, die Frauen auch persönlich stärken und dadurch beim Wiedereinstieg unterstützen, reduziert werden. Zudem besteht kein budgetärer Spielraum mehr, das Thema „Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“ zum Inhalt von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu machen.

### **Migrantinnen von Kürzungen besonders betroffen**

Die IAO beinhalten auch den dezidierten Schutz von Arbeitsmigrantinnen – ungeachtet ihres Migrationsstatus – vor Gewalt und Belästigung (Punkt 10 der Empfehlung). Die Änderungen der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben in Österreich bergen nun die Gefahr, dass sich diese insbesondere auf schutzbedürftige Frauen, denen entweder Asyl oder subsidiärer Schutz zuerkannt wurde, negativ auswirken. Gleichzeitig mit dem Ende des 50 %-Frauenförderungsziels für das AMS werden die AMS-Mittel zur Unterstützung von Flüchtlingen bei der Integration in den Arbeitsmarkt massiv reduziert. Damit ist die genannte Gruppe der Frauen von den Änderungen der arbeitsmarktpolitischen Vorgaben doppelt negativ betroffen. Es ist zu befürchten, dass für diese Frauen die Chance sinkt, notwendige Unterstützungsangebote zu erhalten.

Die BAK schlägt daher vor, Frauenförderung wie bisher in den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben zu verankern und 50 % des AMS-Förderbudgets für Frauen zu reservieren und auch künftig entsprechende AMS-Mittel zur Unterstützung von Flüchtlingen bei der Integration in den Arbeitsmarkt vorzusehen.

### **Mangelnde Einbeziehung der SozialpartnerInnen**

Sowohl im geplanten Übereinkommen als auch in der Empfehlung wird an mehreren Stellen darauf hingewiesen, dass bei der innerstaatlichen Gesetzgebung zur Beendigung von Gewalt und Belästigung mit den repräsentativen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenverbänden zu beraten ist. So auch zB im Zusammenhang mit Abhilfe- und Unterstützungsmaßnahmen für Opfer (Artikel 5 Abs 2 Z 3 des Übereinkommens). In Österreich ist die zuständige Bundesministerin bei der Erneuerung der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben von der bisherigen Praxis abgerückt, die ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenverbände in diesen Prozess einzubeziehen. Gerade die Beteiligung der Sozialpartner an der Politikformulierung gilt international als Vorzeigemodell. Vor diesem Hintergrund drängen wir darauf zur bewährten Form der Sozialpartnerschaft zurückzukehren.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung sowie um Weiterleitung der Stellungnahme.

Renate Anderl  
Präsidentin  
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner  
iV des Direktors  
F.d.R.d.A.

