



AKTIV GEGEN Diskriminierungen, sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Prävention, Rechtslage und Tipps

Aus der Broschürenserie **GUTE ARBEIT!**

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

IMPRESSUM:

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Dagmara Sperska, Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

Layout: Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisation und Marketing

Bilder/Fotos: AdobeStock

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: November 2023



AUTOR:INNEN

Mag.^a Isabel Koberwein

arbeitet in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitszeit und Sozialpolitik.

Dr. Michael Gogola

ist Jurist und arbeitet in der Grundlagenabteilung sowie der Abteilung Arbeit & Technik der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich unter anderem mit den Themen Arbeitszeit, Digitalisierung und Datenschutz sowie mit Rechtsfragen der modernen Arbeitswelt.

Mag.^a Julia Ilger

ist Bundesfrauensekretärin der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich in der Abteilung Interessenvertretung mit Gleichstellungsaspekten in gewerkschaftlichen Positionen, unter anderem in der Kollektivvertragspolitik.

INHALT

Einleitung	6
Diskriminierung und Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz	8
Diskriminierung – rechtliche Grundlagen	8
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	9
Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit	9
Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung	10
Diskriminierung aufgrund des Alters	10
Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung	10
Diskriminierung aufgrund einer Behinderung	10
Und wenn doch eine Diskriminierung geschieht?	11
Die Rolle des Betriebsrates	12
Gewalt und Gewaltprävention am Arbeitsplatz	14
Gewalt am Arbeitsplatz – was ist das?	14
Gewalt am Arbeitsplatz – ein globales Problem	14
Körperliche Gewalt	17
Psychische Gewalt	18
Mobbing	19
Gewalt im Netz: Cybermobbing, Hate Speech, Online-Schikanen	20
Rechtliche Bestimmungen	20
Beratungsleitfaden für Betriebsrät:innen bei Diskriminierung und Gewalt (als Plakat zum Herausnehmen)	21
Cybermobbing	25
Cyberstalking	26
Prävention von Gewalt, Aggressionen und Belästigungen	26
Die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates	27

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	30
Keine Einzelfälle, sondern Teil eines strukturellen Problems und Machtmißbrauch	30
Wenn es sich nicht gut anfühlt, ist es kein Flirten – Klare Gesetzeslage bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	30
Sexuelle Belästigung ansprechen – Benachteiligungsverbot schützt Arbeitnehmer:innen	31
Und wenn es doch zu sexueller Belästigung kommt?	31
Prävention ist besser als Reaktion – Rolle des Betriebsrates	32
Was können Betriebsrät:innen tun?	32
Forderungen – das wollen wir durchsetzen	34
Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt	34
Antidiskriminierung in Arbeitswelt und Medien	35
Just in case: Beratungs- und Informationsangebot	36
Mustertagebuch zur Dokumentation von Diskriminierung und Gewalt	38
Buchtipps	39

-  Handlungsempfehlungen
-  Rechtlicher Hinweis
-  Wichtige Hinweise
-  Praktisches Beispiel

EINLEITUNG

Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz sind ernsthafte Probleme, mit denen viele Arbeitnehmer:innen konfrontiert sind – in Österreich und auch weltweit. Jeder Mensch, unabhängig von Geschlecht, Hintergrund oder Identität, kann prinzipiell davon betroffen sein, auch wenn die Praxis und auch zahlreiche Studien zeigen, dass bestimmte Gruppen überproportional häufig Erfahrungen mit Gewalt, Ausgrenzung, Schlechterbehandlung oder Belästigungen machen. Vor allem betrifft das Frauen, aber auch LGBTQ+-Personen zählen dazu, wie auch Personen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen. Maßnahmen zur Prävention, Sensibilisierung und Unterstützung kommen daher große Wichtigkeit zu, wenn es darum geht, ein **gewalt- und diskriminierungsfreies, inklusives sowie gerechtes Arbeitsumfeld für alle** zu schaffen. Mit der vorliegenden Broschüre will die Gewerkschaft GPA dahingehend einen Beitrag leisten.

Die Hintergründe, die zur Erstellung dieser Broschüre geführt haben, sind auch mit den Veränderungen verbunden, die wir alle in den letzten Jahren erlebt haben. Insbesondere in Zeiten der COVID-19-Pandemie sind Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz verstärkt in den Fokus gerückt. Es hat sich gezeigt, dass die Krise nicht nur gesundheitliche und wirtschaftliche Herausforderungen mit sich gebracht, sondern auch bestehende Ungleichheiten und Spannungen in unserer Gesellschaft aufgedeckt hat.

Das machen auch Zahlen und Statistiken deutlich:

Laut einer 2022 veröffentlichten weltweit durchgeführten Erhebung der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) hat fast jede vierte arbeitende Person (23 %) während der Arbeit Erfahrungen mit Gewalt oder Belästigung gemacht, in physischer, psychischer oder sexueller Form. Betroffen sind vor allem junge Menschen, Migrant:innen und Frauen. Häufigste Form von Übergriffen war der Studie zufolge psychische Gewalt oder Schikanen. 17,9 % der Befragten erlebten demnach Beleidigungen, Mobbing oder Einschüchterung. Auf Platz zwei lag mit 8,5 % physische Gewalt, etwa Schläge oder Anspucken. 6,3 % berichteten von sexuellen Übergriffen, beginnend mit anzüglichen Bemerkungen. Die Ergebnisse einer Umfrage im Auftrag der Gewerkschaft GPA unter unselbständig Beschäftigten im Frühjahr 2022 deuten in dieselbe Richtung: verbale Übergriffe wie Herumschreien, Beleidigungen oder Drohungen zeigten sich hier als die häufigsten Formen von Gewalt. Mehrheitlich gehen solche Attacken von Männern und in erster Linie von Kunden aus. Umgekehrt sind Frauen, und hier wiederum jüngere Frauen, öfter die Opfer von Gewalt.

Auch eine bereits vor der Pandemie erstellte Studie der Arbeiterkammer zum Erleben von Diskriminierung und Ungleichbehandlung in Österreich belegt besorgniserregende Entwicklungen: 21 % der Befragten gaben dabei an, in der Arbeit oder bei der Arbeitssuche eine Schlechterbehandlung oder Diskriminierung erfahren zu haben. In noch größerem Ausmaß trifft dies auf Personen mit Migrationshintergrund, muslimischen Glaubens, einer körperlichen Beeinträchtigung zu und auf



Personen, die sich selbst einer unteren sozialen Schicht zugehörig fühlen. Betrachtet man neben der Arbeitswelt auch die Lebensbereiche Wohnen, Gesundheit und Bildung, geben sogar 44 % der Befragten an, sich zumindest einmal in einem der abgefragten Bereiche schlechter behandelt bzw. diskriminiert gefühlt zu haben.

Die auch vor dem Hintergrund der weiterbestehenden multiplen Krisen wachsenden sozialen und wirtschaftlichen Ungleichheiten tragen dazu bei, dass unsere Gesellschaft heute insgesamt polarisierter und angespannter ist. Es ist vielfach zu beobachten, dass sich unter diesen Bedingungen die Suche nach Sündenböcken und einfachen Antworten auf komplexe Herausforderungen verbreitet. Das wiederum bereitet den Boden auf für das Entstehen von Vorurteilen und diskriminierendem, wie auch aggressivem Verhalten.

Aktuell erleben wir aber auch gleichzeitig, dass diskriminierende oder ausgrenzende Strukturen und Verhaltensformen immer weniger oft einfach toleriert werden. Viele Menschen setzen sich für ein gesellschaftliches Miteinander ein, in welchem Anerkennung und Wertschätzung von Diversität eine wichtige Rolle spielen. Es existiert heute ein gesteigertes Bewusstsein für soziale Gerechtigkeit und Gleichheit und für die Wahrung der Rechte aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Religion, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen und Zuschreibungen.

Für Gewerkschaften ist der Kampf für eine diskriminierungs- und gewaltfreie Arbeitswelt zentral. Nicht nur, weil Diskriminierung und Gewalt die psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten gefährden, sondern weil dadurch auch die Solidarität und der Zusammenhalt in der gesamten Gesellschaft untergraben wird. Es liegt an uns allen, die diesbezüglich bestehenden Herausforderungen anzunehmen und für Veränderungen zu arbeiten.

Mit dieser Broschüre versuchen wir, eine allgemeine Informationsgrundlage samt gesetzlicher Einordnungen zu den vielen Aspekten rund um die Thematik Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz zu geben. Wir wollen damit Betriebsrät:innen zur Entwicklung von Maßnahmen ermutigen und beleuchten dafür die vorhandenen Mitbestimmungsmöglichkeiten, geben aber auch Tipps für die Entwicklung von Strategien.

Mit Verhaltens- und Handlungsempfehlungen, sowie rechtlichen Infos richtet sich die Broschüre aber auch genauso an einzelne Arbeitnehmer:innen, die entweder selbst von Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind, indirekte Erfahrungen gemacht haben oder einen Beitrag zur Prävention leisten möchten. Wir möchten sie dabei unterstützen, ihre Rechte zu kennen, Unterstützung zu finden und Lösungen zu entdecken.

DISKRIMINIERUNG UND DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

DISKRIMINIERUNG – RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Diskriminierung in einem rechtlichen Sinne ist in Österreich – hauptsächlich – im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) definiert. Die Bestimmungen des GIBG legen fest, dass niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere nicht bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf die Ungleichbehandlung aufgrund von Behinderung enthält das Behinderteneinstellungsgesetz eigene Diskriminierungstatbestände.

Die diskriminierungsschutzrechtlichen Bestimmungen richten sich in erster Linie an Arbeitgeber:innen hinsichtlich der von ihnen getroffenen bzw. ihnen zurechenbaren Maßnahmen. **Arbeitgeber:innen sind also in der Pflicht, ein diskriminierungsfreies Umfeld sicherzustellen und haften unabhängig von einem Verschulden.** Es kommt also nicht darauf an, ob der/die Arbeitgeber:in einen bestimmten Arbeitnehmer oder eine bestimmte Arbeitnehmerin benachteiligen wollte, sondern bloß auf die objektive Wirkung einer Maßnahme. Der/die Arbeitgeber:in muss weiters auch für Benachteiligungen einstehen, die durch andere Arbeitnehmer:innen, z. B. Führungskräfte verursacht

wurden. Von besonderer Bedeutung sind im Betrieb daher präventive Maßnahmen, um Benachteiligungen bereits im Vorfeld zu verhindern und gegebenenfalls einen geordneten Umgang zu ermöglichen. So ist der/die Arbeitgeber:in auch verpflichtet, im Falle von Verstößen gegen die gleichbehandlungsrechtlichen Vorschriften für angemessene Abhilfe zu sorgen.

Daneben haften auch jene Personen, die zur Diskriminierung anstiften („Anweisung zur Diskriminierung“) und auch die Diskriminierung durch Assoziierung, also die Benachteiligung einer Person aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person, die ein besonders geschütztes Merkmal trägt (z. B. die Benachteiligung des Elternteiles eines behinderten Kindes), ist verboten.

Zu unterscheiden ist weiters zwischen **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung**. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn anhand eines bestimmten festgelegten Merkmals differenziert wird und eine Person aufgrund dieses Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt bzw. erfahren hat oder erfahren würde. Unmittelbare Diskriminierungen sind verboten und können grundsätzlich nicht gerechtfertigt werden.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt hingegen dann vor, wenn scheinbar nach neutralen Merkmalen differenziert wird, sich die Differenzierung allerdings für bestimmte Personengruppen in besonderer Weise nachteilig auswirkt, weil von einer bestimmten Maßnahme etwa vor allem Frauen, kaum aber Männer betroffen



sind (z. B. die Beschäftigung in Teilzeit). Im Unterschied zu unmittelbaren Diskriminierungen können mittelbare Diskriminierungen jedoch unter bestimmten Voraussetzungen gerechtfertigt werden. Dabei ist der Zweck der differenzierenden Maßnahme oder Bestimmung gegen das Interesse der Betroffenen an Gleichbehandlung abzuwägen.

Es sind jedoch lediglich bestimmte gesetzlich festgelegte Merkmale besonders geschützt, an denen bei einer Benachteiligung nicht angeknüpft werden darf. Diese werden im Folgenden näher dargestellt, wobei auf die – zum Teil nicht mehr dem Stand der Debatte entsprechende und daher wohl modernisierungsbedürftige – Terminologie des GIBG zurückgegriffen wird (so spricht das Gesetz in fragwürdiger Weise etwa von „ethnischer Zugehörigkeit“).

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Die Unterscheidung nach dem biologischen Geschlecht ist ebenso verboten wie die Unterscheidung nach der Geschlechterrolle, also nach den sozialen oder kulturellen Aspekten des Geschlechtsbegriffes. Dazu gehören Vorurteile und stereotype Zuschreibungen ebenso wie etwa eine Ungleichbehandlung aufgrund der (Nicht-)Erfüllung bestimmter Rollenvor-

stellungen. Wird etwa ein Mann benachteiligt, weil er Väterkarenz in Anspruch nimmt, liegt darin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Wird aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft oder Familienstand ungleich behandelt, kann es sich auch hierbei um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handeln. So ist bereits die Ablehnung einer Bewerberin aufgrund der Befürchtung des Arbeitgebers, die Bewerberin könnte schwanger werden, verboten. Die Ausschreibung einer Arbeitsstelle ausschließlich für Personen eines bestimmten Geschlechts bzw. die Einstellung von Personen, die ausschließlich ein bestimmtes Geschlecht aufweisen ist nur dort zulässig, wo das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit bildet. Unzweifelhaft fallen auch Ungleichbehandlungen aufgrund von „Transsexualität“ bzw. der Wechsel des (biologischen wie sozialen) Geschlechts einer Person in die Kategorie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Beim Begriff der ethnischen Zugehörigkeit geht es nicht vordergründig um die tatsächliche Abstammung eines Menschen, vielmehr soll eine Benachteiligung aufgrund von Fremdwahrnehmungen im Hinblick auf

Aussehen oder Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur und Sitten verhindert werden. Der Begriff der ethnischen Zugehörigkeit ist daher stark kulturell orientiert. Verboten sind Benachteiligungen von Personen, die aufgrund bestimmter Merkmale von der regionalen Mehrheit als „fremd“ angesehen werden. Grundsätzlich ist das Diskriminierungsverbot jedoch auch auf Angehörige der Mehrheitsgesellschaft anzuwenden – wird ein weißer, katholischer, deutschsprachiger, österreichischer Mann aufgrund dieser Eigenschaften benachteiligt, liegt darin ebenfalls eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.

Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion beschränkt sich nicht auf anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften, gefordert ist jedoch ein Glaubenssystem und damit einhergehend bestimmte Vorgaben für die Lebensführung und ein religiöser Kult. Unter der Weltanschauung wird hingegen eine ganzheitliche Auffassung hinsichtlich des Lebens verstanden, vorwiegend in einem areligiösen Sinn (religiöse Ansichten fallen bereits unter den Begriff der Religion). Auch politische Überzeugungen können unter den Begriff der Weltanschauung fallen, soweit ihnen ein umfassenderes ideologisches Fundament zugrunde liegt. In welchem Umfang bestimmte politische Anschauungen erfasst sind, muss wohl im Einzelfall beurteilt werden – bloß punktuelle politische Sichtweisen (in Einzelfragen) fallen jedenfalls nicht darunter. Mitunter können die Kriterien der Religion bzw. Weltanschauung, der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion auch gemeinsam auftreten oder sich überschneiden. Eine Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung liegt dann nicht vor, wenn die Religion bzw. Weltanschauung eine wesentliche Voraussetzung für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit bildet. Umgekehrt liegt auch dann keine Diskriminierung vor, wenn ein bestimmtes religiöses Merkmal zur Ausübung der Tätigkeit unbedingt abgelegt werden muss (z. B. Ablegen der religiösen Kopfbedeckung, um einen zwingend notwendigen Schutzhelm tragen zu können, nicht jedoch z. B. Ablegen des muslimischen Kopftuches einer Verkäuferin, weil es der Arbeitgeber oder Kund:innen so wünschen).

Diskriminierung aufgrund des Alters

Grundsätzlich kann eine Unterscheidung anhand des Lebensalters eine Diskriminierung darstellen, sofern nicht Rechtfertigungsgründe dafür vorliegen. Dies betrifft jedes Lebensalter, Diskriminierung kann somit sowohl gegenüber jungen Arbeitnehmer:innen, als auch gegenüber älteren Arbeitnehmer:innen vorliegen. Im Verdacht zu diskriminieren stehen etwa Regelungen, die für den Eintritt in einen Beruf ein bestimmtes Mindestalter vorsehen oder unmittelbar am Lebens- oder Dienstalter anknüpfen.

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Der Begriff der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung schließt grundsätzlich sowohl Hetero-, Homo- und Bisexualität ein und zielt somit darauf ab, von welchem Geschlecht sich der/die Arbeitnehmer:in sexuell angezogen fühlt. Damit in Verbindung steht auch die Partnerwahl bzw. deren institutionelle Verankerung (z. B. eingetragene Partnerschaft). „Transsexualität“ bzw. der Wechsel des (biologischen wie sozialen) Geschlechts einer Person hingegen fällt in die Kategorie „Geschlecht“ und nicht in die Kategorie „sexuelle Orientierung“. Ebenfalls von der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung zu unterscheiden ist, die sexuelle Belästigung, die unabhängig vom Geschlecht des/der Belästiger:in und des/der Belästigten stattfinden kann.



Ein männlicher Bewerber erzählt im Rahmen seines Bewerbungsgesprächs beim Unternehmen X, dass er sich in einer Liebesbeziehung zu einem anderen Mann befindet und wird daraufhin abgelehnt. Eine (unmittelbare) Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung liegt vor.

Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Der Begriff der Behinderung meint eine (langfristige) Beeinträchtigung sowohl im körperlichen als auch im geistigen Sinne, die ein Hindernis im Zusammenhang mit dem Berufsleben des/der Betroffenen darstellt. Von der Behinderung zu unterscheiden ist die (idR kürzer andauernde) Krankheit, die nicht vom Diskriminierungsschutz umfasst ist. Das Diskriminierungsverbot

zielt insbesondere auf einen Abbau von Barrieren, die behinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben erschweren. Eine tatsächliche Behinderung muss nicht vorliegen, schon die Diskriminierung aufgrund einer vermuteten Behinderung ist verboten.

UND WENN DOCH EINE DISKRIMINIERUNG GESCHIEHT?

Ist ein/eine Arbeitnehmer:in der Ansicht, diskriminiert worden zu sein, ist zunächst eine **Dokumentation** anzuraten. Es ist sinnvoll, niederzuschreiben, wo und wann eine Diskriminierung geschehen ist und was sich genau zugetragen hat – am besten, wenn die Eindrücke noch frisch im Gedächtnis sind. Handelt es sich um fortgesetzte Diskriminierungen, kann es auch sinnvoll sein, eine Art **Tagebuch** zu führen und laufend Benachteiligungen oder Belästigungen zu dokumentieren. Wenn es Zeug:innen gibt, empfiehlt es sich, diese anzusprechen und ihre Kontaktdaten zu notieren.



Ein **Mustertagebuch** zur Dokumentation von Diskriminierung und Gewalt findet sich auf Seite 38.

Anschließend sollten sich Arbeitnehmer:innen im Hinblick auf das weitere Vorgehen und hinsichtlich der Frage, ob tatsächlich eine Diskriminierung im Rechtssinne vorliegt, beraten lassen. Anlaufstellen können in einem ersten Schritt der Betriebsrat, im Weiteren Arbeitnehmer:innen-interessenvertretungen wie die Gewerkschaft oder (unmittelbar) die Gleichbehandlungsanwaltschaft sein. Deine Gewerkschaft GPA berät bei behaupteten Diskriminierungen in der Arbeitswelt, leitet weitere Schritte ein oder verweist gegebenenfalls an sonstige Ansprechstellen.



Kontakt zur Gleichbehandlungskommission im Kapitel „Just in Case – Beratungs- und Informationsangebot“ auf Seite 36.

Soll eine Ungleichbehandlung auf rechtlichem Wege weiterverfolgt werden, ist es empfehlenswert, einen Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung bei der

Gleichbehandlungskommission einzubringen. Dies kann durch die betroffene Person selbst, durch einen Anwalt oder eine Anwältin, durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, durch den Betriebsrat oder durch eine Interessenvertretung (in der Regel jene der Arbeitnehmer:innen, etwa die Gewerkschaft) geschehen. Die Gleichbehandlungskommission prüft in der Folge, ob eine gesetzlich verbotene Ungleichbehandlung stattgefunden hat und gibt gegebenenfalls Handlungsempfehlungen ab. Das Prüfergebnis ist allerdings rechtlich unverbindlich und die Gleichbehandlungskommission kann Betroffenen auch keinen Schadenersatz zusprechen – das kann nur ein Gericht. Dennoch ist es jedenfalls sinnvoll, einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu stellen, da so die Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz nicht verjähren können und das Prüfergebnis als Beweismittel vor Gericht verwendet werden kann. In der Folge kann eine Klage beim (Arbeits- und Sozial-)Gericht eingebracht werden, das, sofern eine Diskriminierung festgestellt wird, den von einer Diskriminierung betroffenen Personen Schadenersatz zuspricht.



Achtung: Betroffene müssen damit rechnen, dass Verfahren zur Feststellung einer Diskriminierung vor der Gleichbehandlungskommission und vor Gericht mitunter lange dauern, belastend und nervenaufreibend sein können. Zeug:innen werden gehört, die Person, die die Diskriminierung vorgenommen haben soll (z. B. der/die Belästiger:in), wird einvernommen und stellt ihre Sicht der Dinge dar (die sich in der Regel nicht mit der Wahrnehmung der die Diskriminierung behauptenden Person deckt), Beweise werden aufgenommen und die Darstellung der Kläger:innenseite wird hinterfragt. Betroffene können also mitunter den Eindruck gewinnen, sich immer wieder von Neuem erklären zu müssen und dass ihnen nicht geglaubt werde. Wird am Ende ein Geldbetrag als Schadenersatz zugesprochen, bleibt dessen Höhe oft hinter den Erwartungen zurück und der Schadenersatz fällt sehr niedrig aus. Schon aus diesem Grund ist unbedingt anzuraten, sich bei einer Interessenvertretung umfassend beraten und von dieser vertreten zu lassen und nicht „auf eigene Faust“ vor Gericht zu ziehen!

Ein Anspruch auf Schadenersatz kann sich übrigens nicht nur aus der Diskriminierung selbst ergeben, sondern auch aus mangelnder Unterstützung im Betrieb im Falle einer Diskriminierung. Arbeitgeber:innen müssen im Falle von Diskriminierungen in ihrem Betrieb angemessen Abhilfe leisten. Sie müssen also Handlungen setzen, die weitere Diskriminierungen und Belästigungen verhindern (z. B. gegen belästigende Führungskräfte oder Kolleg:innen vorgehen). Die Beschäftigten müssen auch vor Diskriminierung und Belästigung durch Dritte, z. B. durch Kund:innen oder Vertragspartner:innen wirksam geschützt werden. Reagieren Arbeitgeber:innen im Falle von Diskriminierungen nicht angemessen, kann auch daraus ein Anspruch auf Schadenersatz gegen sie entstehen.

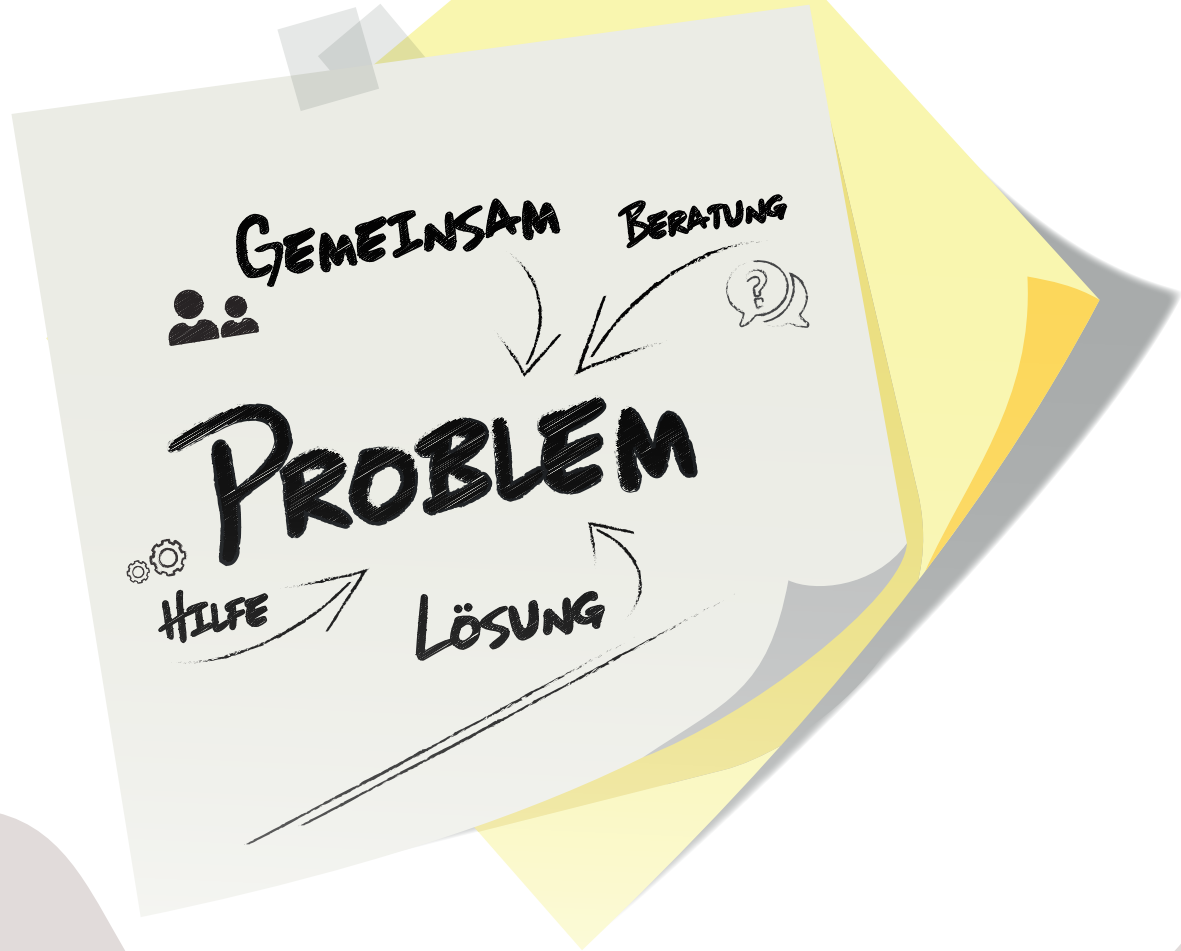
DIE ROLLE DES BETRIEBSRATES

Die Betriebsratsarbeit stützt sich auf das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Im ArbVG sind die Grundlagen für die betriebliche Interessenvertretung allgemein festgelegt. Es ist geregelt, wofür der Betriebsrat zuständig ist, welche Instrumente für die Interessenvertretung der Belegschaft genutzt werden können, wer zur betriebsrätlichen Arbeit hinzugezogen werden kann, wie die Mitglieder des Betriebsrates gewählt und geschützt werden, etc. Betriebsrät:innen verfügen also über besondere gesetzliche Instrumente, damit sie ihrer Tätigkeit im Rahmen der Interessenvertretung nachkommen können und nicht behindert werden.

Ein Betriebsratsmitglied ist durch einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz abgesichert (§ 120 Abs 1 ArbVG). Der/die Arbeitgeber:in darf ein Mitglied des Betriebsrates ausschließlich dann kündigen oder entlassen, wenn ein Gericht zugestimmt hat. Beendet der/die Arbeitgeber:in das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied ohne gerichtliche Zustimmung, so ist diese Handlung nichtig – das Arbeitsverhältnis bleibt also weiterhin unverändert aufrecht.

Damit Betriebsrät:innen ungehindert arbeiten und die Interessen der Belegschaft wirksam vertreten können, besteht darüber hinaus ein sogenannter Beschränkungs-, Benachteiligungs- und Versetzungsschutz (gem. § 115 Abs 3 ArbVG). Dieser Schutz bezieht sich auf das Entgelt, Schulungsteilnahmen oder Aufstiegsmöglichkeiten, die aufgrund der betriebsrätlichen Tätigkeit nicht eingeschränkt werden dürfen. Weisungen können Betriebsratsmitgliedern bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ohnehin nicht erteilt werden (gemäß § 115 Abs 2 ArbVG). Dem Betriebsrat steht das Recht zu, sobald die Interessen der Arbeitnehmer:innen berührt sind, die Gewerkschaft oder Arbeiterkammer zu Beratungen hinzuzuziehen (gemäß § 92 Abs 2 ArbVG).

Aufgrund des besonderen Schutzes, den Betriebsrät:innen genießen, kommt ihnen jedoch auch eine besondere Verantwortung bei der Vertretung der Beschäftigten zu. So können Betriebsrät:innen Fälle von (auch struktureller) Diskriminierung und Gewalt im Betrieb thematisieren, betroffene Arbeitnehmer:innen beraten, vertreten und unterstützen. Auch Anträge bei der Gleichbehandlungskommission können vom Betriebsrat eingebracht werden.



GEWALT UND GEWALTPRÄVENTION AM ARBEITSPLATZ

GEWALT AM ARBEITSPLATZ – WAS IST DAS?

Gewalt und Aggressionen gibt es in allen Lebensbereichen – auch am Arbeitsplatz. Sie fängt nicht erst bei Schlägen oder Fußtritten an. Auch Beschimpfungen, Beleidigungen und Drohungen sind Formen von Gewaltausübung. Häufig treten physische und psychische Gewalt in Kombination miteinander auf. Gewalt kann sich als einmaliges Vorkommnis darstellen, aber auch als systematische Verhaltensweise. Der „Tatort“ beschränkt sich nicht nur auf den physischen Arbeitsplatz, sondern kann auch im digitalen Raum Platz greifen.

Die Ausprägung von Gewalt bei der Arbeit ist unterschiedlich, nicht alle Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten sind gleichermaßen betroffen. Auch die Zugehörigkeit zu bestimmten Personengruppen (z. B. Frauen, jüngere Beschäftigte) beeinflusst die Wahrscheinlichkeit für Gewaltvorfälle. In der Pandemie wurden die Beschäftigten im Handel und auch im Gesundheitsbereich in bisher ungekanntem Ausmaß zur Zielscheibe gewalttätiger Übergriffe durch externe Personen, also Kund:innen, Klient:innen oder Patient:innen. Aber auch die eigenen Kolleg:innen oder die Vorgesetzten werden nicht selten zu Täter:innen. – Egal welche Form der Gewalt, und egal von wem sie ausgeht, für die Betroffenen sind oftmals weitreichende seelische und körperliche Schäden die Folge.

Gewalt bei der Arbeit darf daher niemals als Berufsrisiko akzeptiert werden. Sie zu verhindern ist Thema im betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Als sol-

ches erfordert sie Maßnahmen, die bereits potenzielle Gefährdungssituationen berücksichtigen und Gewaltvorfälle möglichst erst gar nicht entstehen lassen. Dafür tragen Arbeitgeber:innen auf Grundlage ihrer Fürsorgepflicht Verantwortung und Betriebsrät:innen kommen diesbezüglich wichtige Mitbestimmungsrechte zu.

GEWALT AM ARBEITSPLATZ – EIN GLOBALES PROBLEM

Zur weltweit bestehenden immensen Dimension von Gewalt am Arbeitsplatz hat eine 2022 präsentierte Erhebung im Auftrag der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erstmals Daten geliefert: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind weitverbreitete Phänomene auf der ganzen Welt, über alle Kulturen, politischen Systeme und Religionen hinweg. Mehr als jede fünfte Person – 22,8 % beziehungsweise 743 Millionen Erwerbstätige – hat während des Arbeitslebens mindestens eine Form von Gewalt und Belästigung erlebt, sei es physische, psychische oder sexuelle Gewalt. Nicht zuletzt diese Daten machen den Handlungsbedarf deutlich der besteht, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu beseitigen und wirksame Präventionsmaßnahmen zu treffen. In den unterschiedlichen Rollen kommt dafür Regierungen, Unternehmen, Interessenvertretungen und Institutionen entsprechende Verantwortung zu. Einen grundsätzlichen Fahrplan gibt dafür das internationale Übereinkommen 190 der ILO vor, das 2019 auf der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf verabschiedet wurde und erstmals ein



weltweites Recht auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung festschreibt.

Verantwortlich für die Umsetzung des völkerrechtlichen Übereinkommens sind nun die einzelnen Staaten. Sie verpflichten sich, Gewalt und Belästigung gesetzlich zu verbieten sowie Strategien für deren Verhinderung und Bekämpfung festzulegen. Ebenso adressiert wird die Pflicht und Verantwortung von Arbeitgeber:innen sowohl für den Schutz ihrer Beschäftigten als auch für Prävention. Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken müssen demnach im Rahmen der Maßnahmen zum Arbeitnehmer:innenschutz berücksichtigt werden, das bedeutet, dass konkrete Gefahren zu ermitteln, Risiken zu bewerten und wirksame Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu setzen sind.

Verbindlich wird ILO-190 erst durch Ratifizierung, also durch die Verpflichtung einzelner Staaten, die gesetzlichen Grundlagen für die Umsetzung des Übereinkommens festzulegen. Zwar hat Österreich 2019 in der ILO für die Konvention gestimmt, Ratifizierungsschritte wurden von der Regierung bislang aber noch nicht eingeleitet. Die österreichische Rechtslage würde dem Übereinkommen nicht entsprechen, das weitere Vorgehen müsse noch geprüft werden, führt dazu der zuständige Arbeitsminister ins Treffen. Der in Artikel 4 des Übereinkommens genannte Grundsatz, dass jedes ratifizierende Mitglied, das Recht einer jeden Person auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung achtet, fördert und verwirklicht, wird von Österreich damit ignoriert. Man beschränkt sich darauf, auf zahlreiche in Österreich bestehende Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhinderung von Gewalt in der Arbeitswelt zu verweisen.

SICHER OHNE GEWALT IM JOB!

Schon während und nach der Pandemie, wurde die Gewerkschaft GPA im stärkeren Ausmaß als zuvor von Mitgliedern und Betriebsrät:innen mit dem Thema Gewalt und Aggressionen am Arbeitsplatz konfrontiert.

Im Frühjahr 2022 hat die Gewerkschaft GPA daher die Aktionswoche „Sicher ohne Gewalt im Job“ veranstaltet und das Meinungsforschungsinstitut ifes mit einer Befragung beauftragt. Die Einschätzungen und Berichte der Kolleg:innen wurden dabei klar bestätigt:

- Arbeitsdruck und Personalmangel wirkten als Konfliktverstärker, das gaben 60 % der Befragten an.
- Am ausgeprägtesten ist diese Tendenz im Bereich Gesundheit, Pflege, Soziales sowie im Handel (70 %).
- Frauen und Jüngere sind in größerem Ausmaß von verbaler Gewalt betroffen.
- In Betrieben mit Betriebsrat werden deutlich öfter Präventionsmaßnahmen gesetzt als in Betrieb ohne Betriebsrat.

Die Gewerkschaft GPA fordert daher mehr Präventionsarbeit in den Betrieben und klare Verantwortlichkeiten für Arbeitgeber:innen. Dafür braucht es:

Verpflichtende Führungskräftebildungen zum Umgang und Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz.

- Arbeitgeber:innen müssen Deeskalationstraining und Supervision für die Beschäftigten verpflichtend anbieten.
- Thematisierung von Gewalt, Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung im Betrieb
- Verbesserung der Konfliktkultur im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).
- Gesetzliche Aufnahme des Delikts Mobbing analog zum Straftatbestand Cybermobbing.
- Weiterentwicklung der gesetzlichen Maßnahmen gegen Hass im Netz.

Außerdem:

- Mehr Zeit für Präventivfachkräfte, um mit deren Unterstützung die Risiken für Gewalt bereits im Vorfeld besser identifizieren und wirksame Maßnahmen dagegen zu entwickeln.
- Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als dritte verpflichtend einzusetzende Präventivfachkräfte gesetzlich verankern, um psychischen Belastungsfaktoren, etwa infolge Arbeitsdruck und Personalmangel, gezielter bekämpfen zu können.



Körperliche Gewalt

Zur körperlichen oder physischen Gewalt zählen alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit eines Menschen. Die Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen vom Bedrängen, Schubsen und Treten bis hin zu Attacken mit Gegenständen oder Waffen. Die sichtbaren Folgen zeigen sich z. B. in Form von Blutergüssen, offenen Wunden oder Knochenbrüchen. Schwere Gewalt kann zu gravierenden gesundheitlichen Schädigungen, Traumatisierung oder im schlimmsten Fall sogar zum Tod führen. Ein hohes Risiko, mit körperlicher Gewalt bei der Arbeit konfrontiert zu werden, haben insbesondere die Beschäftigten im Gesundheitswesen sowie im Einzelhandel, aber auch im Verkehrsbereich, in der Finanzbranche und dem Bildungssektor.



Verhaltensempfehlungen in akuten Gewaltsituationen:

- Auf räumliche Distanz zum/r Täter:in gehen
- Möglichst ruhig, konstruktiv und selbstsicher bleiben. Den Blick z. B. nicht senken und Augenkontakt nicht ausweichen.
- Provokationen vermeiden und respektvoll agieren. Der/Die Täter:in sollte z. B. nicht geduzt werden.
- Nach Möglichkeit an umstehende Personen appellieren und sie auffordern, Hilfe zu leisten.
- Alle vorhandenen Möglichkeiten nutzen, um Alarm zu schlagen (Notruftasten etc.)
- Wenn es die Situation zulässt, den/die Täter:in auffordern, gesetzte Handlungen/Attacken einzustellen und den Ort zu verlassen.
- Wenn es die Situation zulässt, nötigenfalls den Ort der Bedrohung verlassen.



Rechtliche Hinweise:

- Ist die Sicherheit und Gesundheit bedroht, z. B. durch einen aggressiven Kunden, besteht für Arbeitnehmer:innen ein Leistungsverweigerungsrecht, wonach sie ihren Arbeitsplatz auch verlassen können. Arbeitsrechtliche Konsequenzen darf es in einem solchen Fall nicht geben (§ 3 Abs. 3 und 4 ASchG). Ebenso darf es zu keiner Benachteiligung hinsichtlich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzung kommen. Wird nach einer Leistungsverweigerung eine Kündigung oder Entlassung ausgesprochen, kann diese binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.
- Wer sich gegen Angriffe oder Angriffsversuche verteidigt, handelt in Notwehr und macht sich daher nicht strafbar. Arbeitnehmer:innen dürfen somit in angemessener und geeigneter Weise Abwehrhandlungen setzen oder auch z. B. aggressive Kund:innen aus einem Geschäftslokal verweisen. Bei allen Handlungen muss die eigene Sicherheit an erste Stelle gesetzt werden!
- Wird ein/e Arbeitnehmer:in bei der Arbeit verletzt, handelt es sich immer um einen Arbeitsunfall. Ist nach einer Gewaltsituation ein Krankenstand die Folge, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem/der Arbeitgeber:in bzw. auf Krankengeld gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung
- Mögliche Schmerzensgeldansprüche gegenüber dem Angreifer oder der Angreiferin können am zivilrechtlichen Weg geltend gemacht werden.
- Personen, die Opfer von Gewalt wurden, haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf psychosoziale bzw. juristische Prozessbegleitung (z. B. Vorbereitung auf Strafverfahren, Hilfe bei der Durchsetzung von Ansprüchen. Die Betreuung erfolgt durch vom Bundesministerium für Justiz beauftragten Prozessbetreuungseinrichtungen.
- Die Gewerkschaft GPA unterstützt bei der Durchsetzung von Ansprüchen und vermittelt Kontakte zu im Opferschutz tätigen Betreuungseinrichtungen.



Eigentlich liebe ich meinen Job. Aber vor Kurzem hat mir ein alter Herr, den ich seit kurzem betreue, eine Schere nachgeschmissen. Er hat mich wirklich arg beschimpft. Seitdem kommt es öfter vor, dass ich mich nicht traue, aus dem Auto auszusteigen, wenn ich zu Patienten fahre. Ich zittere dann und werde kurzatmig. **Muss ich mich einfach damit abfinden, dass solche Erlebnisse zu meinem Beruf dazugehören?**

Lejla, 27 (Mobile Pflegerin)

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt äußert sich beispielsweise durch verbale Angriffe wie Beleidigungen und Beschimpfungen und auch durch Handlungen wie Erpressung, Drohungen, oder sexuelles Bedrängen. Jedenfalls bedeutet psychische Gewalt eine Form der Machtausübung und Kontrolle über einen Menschen und einen Angriff auf dessen Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein. Oftmals mündet psychische Gewalt in physische Angriffe oder findet auch gleichzeitig mit solchen statt. Sie ist nicht harmloser als körperliche Gewalt – vielmehr belastet körperliche Gewalt auch die Psyche und psychische Gewalt kann wiederum auch die körperliche Gesundheit schädigen.

Richtiges Verhalten bei psychischer Gewalt?

Da psychische Gewalt in sehr unterschiedlichen Formen auftritt, gibt es keine Verhaltenstipps, die für jede Situation passen. Zum Beispiel gilt es bei verbalen Angriffen durch Kund:innen, schnell und angemessen zu reagieren. Bei anderen Vorkommnissen sind weitere Gespräche notwendig, um Konflikte zu lösen.



Empfehlungen können bei der Entwicklung persönlicher Strategien hilfreich sein:

- Die Situation gegenüber der gewaltausübenden Person ansprechen, dabei auf der Sachebene bleiben und eine Klärung anstreben.

- Bei Vorfällen im digitalen Kontext, nach Möglichkeit eine Klärung im analogen Raum einfordern.
- Nicht über die Hintergründe grübeln und die Ursachen nicht bei sich selbst suchen.
- Vorfälle nicht einfach ignorieren und jedenfalls nicht als Teil der Arbeit sehen.
- Die Situation mit vertrauten Kolleg:innen besprechen
- Unterstützung bei Führungskraft und Betriebsrat (bzw. weiteren betrieblichen Ansprechpersonen im innerbetrieblichen Gesundheitsschutz suchen).
- Psychische Angriffe können sich auf die Gesundheit auswirken. Bei körperlichen und seelischen Warnsignalen, wie zum Beispiel Schlafstörungen oder Angstgefühlen, ist oftmals professionelle Hilfe durch Ärzte und Ärztinnen oder Therapeut:innen erforderlich



Rechtliche Hinweise:

- Der/die Arbeitgeber:in ist aufgrund seiner/ihrer Fürsorgepflicht auch für den Schutz der psychischen Gesundheit bei der Arbeit verantwortlich. Daher sind Schutzvorkehrungen und Sicherheitsmaßnahmen im Betrieb notwendig. (§§ 3, 4 und 7 ASchG)
- Vorgesetzte, Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Sicherheitsvertrauensperson, oder auch Arbeitsmediziner:innen und Arbeitspsycholog:innen, sind Ansprechpersonen im Betrieb bei allen Gewalterfahrungen.
- Psychische Gewaltvorfälle können strafrechtsrelevant sein. Das trifft beispielsweise auf Drohungen oder Nötigungen zu. Sie sollten zur Anzeige gebracht werden.
- Vermehrt findet psychische Gewaltausübung im digitalen Raum statt, z. B. durch fortdauernde Belästigungen per Email, üble Nachrede oder Beleidigungen in Chat- oder Bewertungsforen u.v.m. Auch auf diesem Weg ist möglicherweise ein Straftatbestand erfüllt.

- Deine Gewerkschaft GPA unterstützt und berät dich bei der Durchsetzung deiner Rechte und Ansprüche.



Mit schwierigen Kunden und Kundinnen haben wir es teils immer schon zu tun gehabt. Vor ein paar Wochen ist aber etwas vorgefallen, das war unglaublich. Ein Kunde hat meinen Kollegen und mich angebrüllt und uns bedroht, weil wir einen Pullover für ihn nicht bestellen konnten. **Müssen wir uns so etwas wirklich gefallen lassen?**

Monika, 46 (Angestellte im Modehandel)

Mobbing

Mobbing ist eine spezielle Konfliktsituation am Arbeitsplatz, die sich von üblichen Streitigkeiten und Reibereien unterscheidet. Hier werden mit dem Ziel der Ausgrenzung wiederholt und über einen längeren Zeitraum systematisch Handlungen gegen eine Person gesetzt. Mobbing kann von einer ganzen Gruppe ausgeübt werden, oder nur von einer Einzelperson. Es kann sich gegen eine/n Kolleg:in auf der gleichen hierarchischen Ebene richten aber auch nach oben bzw. nach unten. Mobbing tritt in den unterschiedlichsten Formen auf und kann sich in psychischen wie auch physischen Angriffen niederschlagen. Wird ein/e Kolleg:in von einer bestimmten Person oder einer Gruppe beispielsweise andauern ignoriert, oder auch offen angefeindet, werden Gerüchte über sie/ihn gestreut und Informationen vorenthalten, sind das typische Anzeichen eines Mobbingvorganges.

Mobbing kann die psychische und physische Gesundheit von Betroffenen massiv schädigen. Typische Folgen sind Schlafstörungen, Erschöpfung, Angstreaktionen, Depressionen, Suizidgedanken und schwere körperliche Störungen wie Magen-Darm- oder Herz-Kreislaufkrankungen. Häufig kommt es auch zu Suchtproblemen, weil Betroffene aufgrund der andauernden Belastungssituation zu Beruhigungsmitteln, Alkohol und Ähnlichem greifen.

Wie verhalten bei Mobbing?

Grundsätzlich: Nicht versuchen, sich mit der Situation zu arrangieren oder sie zu ignorieren. Mobbing hört selten einfach wieder auf. Betroffene Kolleg:innen sollten sich aktiv dagegen zur Wehr setzen und können dabei auch auf Unterstützung zählen.



Empfehlungen und Handlungstipps:

- Von Beginn an für sich selbst Klarheit schaffen, ob es sich bei den wahrgenommenen Vorgängen tatsächlich um Mobbing handelt oder vielleicht um alltägliche Konflikte.
- Das Gespräch mit vertrauten Kolleg:innen suchen und versuchen, die eigenen Wahrnehmungen und Vorgänge gemeinsam richtig einzuordnen.
- Ein Mobbingtagebuch führen: Das schärft die Klarheit über die konkreten Vorgänge, dokumentiert wer der/die Mobber:in und die beteiligten Personen sind, wer passiv zuschaut aber auch wer unterstützt und auf der Seite der gemobbten Person steht. Dafür sollten die gesetzten Handlungen und auch über deren Zeitpunkt möglichst genau festgehalten werden. Solche **Dokumentationen** können bei rechtlichen Schritten im Zuge des Mobblings wichtige Beweise darstellen.
- Rückendeckung und Hilfe holen. Vorfälle gegenüber dem/der Vorgesetzten ansprechen und an den Betriebsrat wenden.
- Wenn in Folge der Mobbingvorgänge Auswirkungen auf die körperliche oder psychische Gesundheit gespürt werden, sollte jedenfalls professionelle Hilfe durch einen Arzt oder eine Ärztin/einen Therapeuten oder eine Therapeutin in Anspruch genommen werden.
- Deine Gewerkschaft GPA unterstützt dich in Mobbing-situationen und hilft dir bei der Durchsetzung rechtlicher Schritte.



Ein **Mustertagebuch** zur Dokumentation von Diskriminierung und Gewalt findet sich auf Seite 38.

GEWALT IM NETZ: CYBERMOBBING, HATE SPEECH, ONLINE-SCHIKANEN

Nicht nur im direkten zwischenmenschlichen Kontakt werden Gewalt und Aggressionen ausgeübt, auch der virtuelle Raum wird zunehmend zum Tatort. Jugendliche sind die größte Gruppe der von Cybermobbing Betroffenen. Laut einer im Februar 2022 von saferinternet.at präsentierten Studie, wurden 17 % der 11- bis 17-Jährigen bereits Opfer solcher Handlungen, 42 % haben entsprechende Vorfälle bei anderen bereits mitbekommen, überwiegend besteht dabei ein Zusammenhang mit dem schulischen Umfeld. Aber auch im Zusammenhang mit der Arbeit finden über das Netz verbreiteter Hass, Belästigungen, Beschimpfungen und Cybermobbing statt. Das Versenden beleidigender Postings, Droh-E-Mails, unaufgefordert verschickte Fotos von Geschlechtsteilen oder untergriffige Einträge in Bewertungsforen sind nur einige Beispiele der unterschiedlichen Erscheinungsformen. Wie im „analogen“ Raum zielen auch diese Arten psychischer Gewaltausübung darauf ab eine Person bzw. eine bestimmte Gruppe von Menschen zu demütigen und in ihrer persönlichen Integrität zu verletzen. Die Ursachen sind auch bei den Arbeitsbedingungen zu suchen, insbesondere spielt die psychische Belastungssituation eine wichtige Rolle.

Einer 2021 durchgeführten Studie zufolge geschieht Cybermobbing oftmals im Zusammenhang mit hohem Leistungsdruck und starren Hierarchien, gleichzeitig fehlen Präventionsmaßnahmen wie Leitfäden für Mitarbeitende oder Anlaufstellen für von Mobbing Betroffene. Bei diesen lösen Anfeindungen über das Netz zumeist extremen Stress aus, oftmals auch Angstsymptome, Phobien, Schlafstörungen, posttraumatische Belastungsstörungen etc., aber auch körperliche Beeinträchtigungen und sogar Suizidgedanken bzw. Suizid können die Folgen sein.

Die Muster wie auch die Auswirkungen von Gewaltvorgängen in der virtuellen Sphäre unterscheiden sich also nicht grundlegend von jenen im physischen Raum, jedoch bewirkt das Internet bzw. die hier vermeintlich bestehende Anonymität niedrigere Hemmschwellen. Herabwürdigende Postings, kompromittierende Fotos oder Hasskommentare sind mit wenigen Klicks in die Welt gesetzt und oftmals verletzen sie im selben Moment die Menschenwürde bzw. Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen. Die auch

rechtlich bestehende Tragweite ihrer Vergehen ist den Urheber:innen oftmals nicht bewusst.

Was das Vorgehen gegen virtuell ausgeübte Gewalt, Belästigungen, Mobbing etc. bzw. deren Prävention betrifft, bestehen im Wesentlichen dieselben Gestaltungsspielräume und Anforderungen wie auch bei Vorfällen im direkten Kontakt. Die allgemeine Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen bildet auch in diesem Kontext den Ausgangspunkt für Maßnahmen, die sowohl in akuten Situationen als auch schon vorbeugend zu setzen sind. Gesundheitsförderliche und stressreduzierende Arbeitsbedingungen sind die besten Voraussetzungen, um über digitale Wege ausgelegene Konflikte, Anfeindungen und dergleichen den Nährboden zu entziehen.

Auch **Empfehlungen und Handlungstipps** (s. Seite 19), die sich an die betroffenen Personen richten unterscheiden sich nicht grundlegend zu jenen, die hinsichtlich Mobbing oder psychischer Gewaltausübung im nicht-virtuellen Zusammenhängen Gültigkeit haben. Wichtig ist, bei Auseinandersetzungen, die Sachebene nicht zu verlassen und eine Klärung im analogen Raum zu versuchen, also in einem persönlichen Gespräch. Möglicherweise lassen sich dabei Lösungen finden und Konfliktpunkte aus dem Weg räumen. Eine auf digitalen Wegen geführte Auseinandersetzung kann aber auch so weit fortschreiten, dass eine Lösung nicht mehr ohne Unterstützung einer außerhalb des Konfliktes stehenden Person erreicht werden kann. Kolleg:innen, Betriebsrat, Führungskraft, oder auch eine externe Beratungsstelle sollte in einem solchen Stadium hinzugezogen werden.

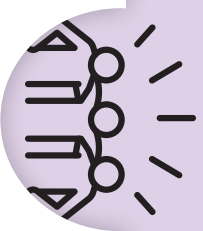
Rechtliche Bestimmungen

Auch wenn das Online-Verhalten vieler Menschen etwas anders vermuten lassen könnte – das Internet ist kein rechtsfreier Raum.

- Könnte ein **Diskriminierungstatbestand im Sinne des Gesetzes** (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung) erfüllt sein?

- Braucht es **arbeitsrechtliche Beratung**?
- Braucht die Person auch **psychosoziale Unterstützung**?

Was sind die nächsten Schritte?



Was kann der Betriebsrat tun?

An AG herantreten und an Fürsorgepflicht und Abhilfeverpflichtung erinnern, Sachverhalt thematisieren, Klärung von möglichen Abhilfemaßnahmen – BR unterstützt betroffene Person bei weiterem Vorgehen ...



Was kann die Gewerkschaft GPA tun?

Beratung durch Gewerkschaft, Verweis an Beratungsstellen, Rechtsschutz ...

BERATUNGSLEITFADEN DISKRIMINIERUNG UND GEWALT – FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN

Erstgespräch

- ! **WICHTIG:**
Person anhören und ernst nehmen, vorerst keine Bewertung des Erzählten vornehmen!

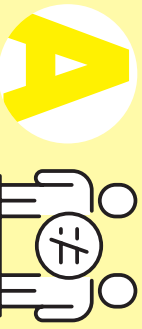
Lass dir den Sachverhalt schildern:

Was ist passiert, was wird behauptet, waren bei dem geschilderten Ereignis noch andere Personen anwesend (welche?), ...

?

Erwartungshaltung der Person abklären, braucht die betroffene Person nur ein offenes Ohr, wird Unterstützung und Hilfe gesucht ...?

Sachverhalt klären



Liegt anhand des Geschilderten eine **ungleiche Behandlung** vor? Wurde die zu beratende Person im Vergleich zu anderen (vergleichbaren) AN anders behandelt?



Liegt eine Form der **psychischen oder physischen Gewaltausübung** vor (z. B. Festhalten, Schlagen, Beschimpfen, Einsperren, Bedrängen, Herabwürdigen, Anmachsprüche, Belästigen, Verfolgen ...)?



© AdobeStock



Rechtliche Hinweise:

Im Zuge von Gewalt oder Hass im Netz können eine ganze Reihe strafrechtlich relevanter Tatbestände erfüllt sein. Im Strafgesetzbuch sind die betreffenden Handlungen beschrieben und die entsprechende Strafsanktion festgelegt. Bei einigen Vergehen handelt es sich auch um sogenannte *Offizialdelikte*, also um strafbare Handlungen, die von der Staatsanwaltschaft amtswegig verfolgt werden müssen und ggf. einen Strafantrag bei Gericht zur Folge haben. Zu diesen Delikten gehören beispielsweise Nötigung (§ 105 StGB), Gefährliche Drohung (§ 107 StGB), Beharrliche Verfolgung (§ 107a StGB) oder auch Verleumdung (§ 297 StGB).

Cybermobbing

Bei Cybermobbing handelt es sich ebenfalls um ein *Offizialdelikt*, im Strafgesetzbuch wird es als *Fortdauernde Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems* (§ 107c StGB) als Tatbestand geführt und ist im Rahmen des 2016 „Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetzes“ mit Beginn des Jahres 2016 in Kraft getreten. Cyber-Mobbing ist somit im Unterschied zu Mobbinghandlungen, die auf nicht-virtueller Ebene erfolgen, klar beschrieben und mit Sanktionen bedroht.

Wegen "Cyber-Mobbings" strafbar macht sich demnach, wer eine Person für eine größere Zahl von Menschen wahrnehmbar an der Ehre verletzt oder Tatsachen oder Bildaufnahmen des höchstpersönlichen Lebensbereiches einer Person ohne deren Zustimmung

für eine größere Zahl von Menschen wahrnehmbar macht. Die Begehung der Tat erfolgt dabei über eine längere Zeit hindurch fortgesetzt, in einer Weise, die geeignet ist, eine Person in ihrer Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen und über den Weg der Telekommunikation oder unter Verwendung eines Computersystems. Im Falle von Cybermobbing droht eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bzw. eine Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen. Ist der Selbstmord oder Selbstmordversuch Folge der Tat, dauern die Tathandlungen länger als ein Jahr an, oder übersteigt die Wahrnehmbarkeit der Handlungen die Dauer eines Jahres, ist eine Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren möglich.

Cyberstalking

Auch Cyberstalking – eine Form des Stalkings - ist seit Inkrafttreten des Hass-im Netz-Bekämpfungsgesetzes seit 2016 in Österreich strafbar, indem der Straftatbestand der „Beharrlichen Verfolgung“ erweitert wurde (§ 107a). Unter Cyberstalking ist demnach das beharrliche Verfolgen eines Opfers unter Nutzung des Internets oder anderer Kommunikationstechnologien gemeint. Als derartige Handlungen gelten beispielsweise zwanghaftes und hartnäckiges Kontaktieren einer Person per E-Mail, SMS, Messenger, etc. oder z. B. auch die Veröffentlichung von Fotos aus dem höchstpersönlichen Lebensbereich. Diese Form der Verfolgung muss über einen längeren Zeitraum und wiederholt erfolgen und für die betroffene Person eine Belastung darstellen.

Bei Cyberstalking droht eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bzw. eine Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen. Ist Suizid oder versuchter Suizid der verfolgten Person die Konsequenz der Handlungen, so kann eine Freiheitsstrafe im Ausmaß von bis zu drei Jahren verhängt werden.

PRÄVENTION VON GEWALT, AGGRESSIONEN UND BELÄSTIGUNGEN

Um die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmer:innen bei ihrer Arbeitstätigkeit zu schützen, ist es notwendig, Risiken möglichst gar nicht entstehen zu lassen bzw. abzumildern, sich auf akute/unvermeidbare Situationen gut vorzubereiten und auch das Vorgehen nach Gewaltereignissen festzulegen. Dahingehend trägt der/die Arbeitgeber:in gemäß § 4 Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (Arbeitsplatzevaluierung) auch eine gesetzliche Verpflichtung.

Wirksame Präventionsmaßnahmen dürfen sich nicht darauf beschränken, Arbeitnehmer:innen im Umgang mit Gewaltsituationen zu stärken oder zu trainieren. Deeskalationsworkshops oder Kurse in Selbstverteidigung können zwar für bestimmte Tätigkeitsbereiche geeignete Angebote sein, noch entscheidender ist es, kritische Situationen und Gefährdungen schon im Vorhinein zu vermeiden.

In der Gesamtheit braucht es sowohl vorausschauende Präventionsprogramme wie auch die Planung von Maßnahmen für das Handeln im Notfall und nicht zuletzt Festlegungen für das Vorgehen zur Nachbetreuung bei Gewalterlebnissen.

Besonders viele Risikofaktoren gibt es z. B. bei isolierten Alleinarbeitsplätzen, bei Verständnisschwierigkeiten mit Kund:innen, wenn die Arbeitsumgebung z. B. durch laute Musik stressig ist, wenn Alarmsysteme und Zugangskontrollen mangelhaft sind, wenn Arbeitsmittel wie z. B. Scheren oder Brieföffner für Kund:innen greifbar sind und als Waffen missbraucht werden können.

Eine sichere Arbeitsumgebung spielt daher eine ebenso wichtige Rolle wie die Berücksichtigung der Gewaltprävention bei der Planung von Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation.

Bei den konkreten Präventionsmaßnahmen kann zwischen technischen, organisatorischen und personenbezogenen unterschieden werden. Hier einige Beispiele dazu (Quelle: Infoblatt der Arbeitsinspektion):



Beispiele für technische Maßnahmen:

- Kontaktmöglichkeiten für Menschen an Alleinarbeitsplätzen (z. B. Notknopf)
- Führungsvorrichtungen für Warteschlangen
- Bodenmarkierung für vertrauliche Atmosphäre
- angemessene Beleuchtung
- Glasbarrieren mit Sprechanlage
- Schutzwände
- evtl. schusssichere Fenster, Türen
- Alarmsystem, Alarmknopf, Pager (für Verstärkung, zur Polizei)
- Lagesensoren
- Zutrittskontrollen, Kontrollpunkte
- Türen mit Zugangscode

- Automatische Türen
- Versperrbare Türen

Beispiele für organisatorische Maßnahmen:

- Kund:innenfreundliche Öffnungszeiten
- ausreichend Personal
- Warteschlangenmanagement
- ausreichend Sitzgelegenheiten
- Stresssituationen möglichst vermeiden
- Informationen über Verspätungen, Veränderungen
- Personalrochaden
- Begleitung des Personals
- (Sichtbaren) Umgang mit großen Bargeldsummen und Wertsachen vermeiden
- Alleinarbeitsplätze vermeiden
- Notfallplan
- Notrufkette
- Notfallblatt mit Text für geschockte Menschen („Ich bin überfallen worden...“)

Beispiele für personelle Maßnahmen:

- Auflegen von Informationen über Gewalt etc. am Arbeitsplatz
- Schulungen zur Früherkennung
- Antidiskriminierungstrainings
- Wiederholte Kommunikation zu Ablehnung von Gewalt etc. durch Führungskräfte
- kompetente Führungskräfte (Fürsorgepflichten ernst nehmen)
- Zuständige Kontakt- bzw. Vertrauensperson im Unternehmen
- Lösungsorientierte Fehlerkultur
- Regelmäßige, anonyme Befragung der Mitarbeitenden
- Möglichkeit für Supervision
- Selbstverteidigungskurse
- Fortbildung im Umgang mit gewalttätigen Personen
- Unterweisung zu Verhalten bei Gewaltvorfällen
- Deeskalationstraining
- Schulung des Personals im Umgang mit (traumatisiertem) Gewaltopfer
- Klare Konsequenzen und Sanktionen bei Vorfällen
- Gefährdungseinschätzungen

DIE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATES

In allen Phasen der Präventionsarbeit sind Betriebsrät:innen zu beteiligen und anzuhören. Sie haben es somit maßgeblich in der Hand, Gewalt und Aggressionen klare Grenzen zu setzen und die von Gewalterfahrungen betroffenen Kolleg:innen möglichst umfassend zu unterstützen und abzusichern.

Ausgangspunkt ist dahingehend das Einfordern der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Diese Pflicht umfasst die Verantwortung für die physische wie auch psychische Gesundheit, die Integrität und die Würde der Arbeitnehmer:innen bei Ausübung ihrer Tätigkeiten.

Eckpunkte für das Vorgehen des Betriebsrates:

- Die Arbeitgeber:innen in die Pflicht nehmen

Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten zu sorgen. Bei Fällen von Gewalt, bei Übergriffen oder Belästigungen dürfen sie daher nicht einfach wegschauen, sondern müssen aktiv handeln. Es liegt in ihrer Verantwortung, Gefährdungen vorzubeugen und Arbeitnehmer:innen bestmöglich vor jeder Form von Gewalt zu schützen.

Die gesetzlichen Grundlagen zur Fürsorgepflicht des/der Arbeitgeber:in findet man im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch, im Angestelltengesetz sowie im Gleichbehandlungsgesetz. Besonders konkret ist die Fürsorgepflicht in § 4 ASchG ausgeführt. Der/Die Arbeitgeber:in muss demnach alle Gefahren und Risiken systematisch erheben und für die Umsetzung adäquater Maßnahmen sorgen.

- Zusammenarbeit mit den betrieblichen Partner:innen im Gesundheitsschutz

Sinnvoll und wichtig ist auch im Hinblick auf die Vermeidung von Gewalt bei der Arbeit, die Zusammenarbeit des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat oder der Betriebsrätin und mit allen Akteuer:innen im betrieblichen Gesundheitsschutz (insbesondere mit Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitspsycholog:innen u. a.).

- Stand der Präventionsarbeit überprüfen und an bestehende Risiken anpassen:

Dafür ist es zielführend, in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten des Betriebs Einsicht zu nehmen und zu überprüfen, ob die festgelegten Maßnahmen angesichts der bestehenden Risiken ausreichend sind. Empfehlenswert für Betriebsrät:innen ist es, sich dabei auch mit den betrieblichen Präventivfachkräften (Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräften, Arbeitspsycholog:innen), Sicherheitsvertrauenspersonen, ggf. Suchtbeauftragten etc. zu beraten. Das Thema Gewaltprävention kann beispielsweise auch auf die Tagesordnung des Arbeitsschutzausschusses gesetzt werden, externe Expert:innen z. B. aus der Unfallversicherung oder von der Polizei können dabei als Gäste eingeladen werden.

- Zum Thema sensibilisieren und darüber sprechen

Auch wenn es im eigenen Betrieb vielleicht aktuell keine Probleme mit Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz gibt, durch Information und Aufklärung können kritische Situationen oftmals schon im Vorfeld vermieden werden. Dafür gilt es, z. B. Betriebsversammlungen, Gesundheitstage oder andere Wege der innerbetrieblichen Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen.

- Betriebsvereinbarungen abschließen

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung unterstreicht eine Null-Toleranz-Strategie gegen alle Formen von Gewalt am Arbeitsplatz und konkretisiert die einzelnen Schritte zu den Punkten Prävention, Vorgehen bei akuten Gewaltsituationen sowie der Nachsorge. Beispielsweise können Informations- und Bildungsmaßnahmen, Verfahren bei Auftreten von Gewaltsituationen, die Bestellung betrieblicher Ansprechpersonen, Notfallpläne etc. festgelegt werden.

Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind insbesondere in den folgenden Bestimmungen geregelt:



ÜBERWACHUNG

§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG):

Überwachung und Kontrolle aller die Arbeitnehmer:innen betreffenden Rechtsvorschriften. Im Kontext Gewalt am Arbeitsplatz sind hier insbesondere die Vorschriften des ASchG relevant.



ANHÖRUNG

§ 92 a ArbVG:

Rechtzeitige Anhörung und Beteiligung durch den AG in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. – Von der Einsichtnahme in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, über die Mitwirkung an Präventionskonzepten, oder die Einbeziehung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen ergeben sich hier wesentliche Handlungsfelder).



BETRIEBSVEREINBARUNGEN

§§ 96,97 Betriebsvereinbarungen (Anknüpfungspunkte sind hier u.a.):

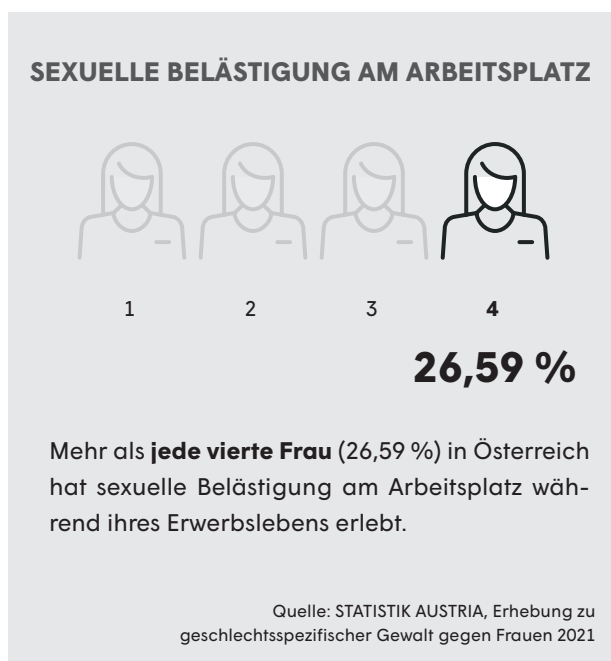
§96 Abs. 1 Z 3 Kontrollmaßnahmen, § 97 Abs.1 Z3 Allgemeine Ordnungsvorschriften, § 97 Abs. 1 Z 8 Maßnahmen zur Unfallverhütung, § 97 Abs. 1 Z9 Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung)



SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

KEINE EINZELFÄLLE, SONDERN TEIL EINES STRUKTURELLEN PROBLEMS UND MACHT-MISSBRAUCH

Sexuelle Belästigung findet am Arbeitsplatz, in Partnerschaften, in Familien und in der Öffentlichkeit statt. Sexuelle Belästigung passiert unabhängig von Alter oder Gesellschaftsschicht, ist eine Form von Machtmissbrauch und ist verboten. Täter:innen nutzen gerade am Arbeitsplatz die Abhängigkeit von Betroffenen um Druck auszuüben und immer wieder Grenzen zu überschreiten.



Das sind keine Einzelfälle, sondern Teil eines strukturellen Problems. Es können alle Geschlechter von sexueller Belästigung betroffen sein. Am Arbeitsplatz sind vor allem marginalisierte Gruppen wie junge Arbeitnehmer:innen, Praktikant:innen, Migrant:innen, Mitarbeiter:innen gegenüber ihren Vorgesetzten und vor allem Frauen, die am stärksten gefährdet sind. Jene Gruppen, die wenig über ihre Rechte Bescheid wissen, noch keine Unterstützer:innen im Betrieb haben oder noch keine fixe Anstellung und daher viel auf sich nehmen.

Wenn es sich nicht gut anfühlt, ist es kein Flirten – klare Gesetzeslage bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Anstarren, sexuell konnotierte Bemerkungen, unaufgeforderte Liebeserklärungen, „Witze“, der Nacktkalender im Büro, sexualisierte Nachrichten – sexuelle Belästigung kann vieles sein und beginnt nicht erst bei einer Berührung oder körperlichem Übergriff. Unter das Gleichbehandlungsgesetz fallen auch verbale sexuelle Belästigung, Berührungen auf den Unterarm oder Knie.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) definiert klar – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist,

- 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.“ (§ 6 GlBG).

Flirten am Arbeitsplatz ist also erlaubt, wenn beide Personen sich wohl fühlen und beide damit einverstanden sind. Grenzüberschreitendes Verhalten kann nie ein Flirt sein. Umgekehrt gibt es also auch kein Verhalten von Betroffenen, dass sexuelle Belästigung rechtfertigt. Täter:innen können die Verantwortung nicht abschieben!

Es kommt bei sexueller Belästigung nicht darauf an, wie jemand etwas gemeint hat, sondern wie es bei dem/der Betroffenen angekommen ist. Sexuelle Belästigung ist verschuldensunabhängig. Das bedeutet, dass es irrelevant ist, ob die Person die Absicht hatte sexuell zu belästigen. Für Belästiger:innen muss erkennbar sein, dass ihr Verhalten unerwünscht ist. Betroffene müssen die sexuelle Belästigung nur glaubhaft machen und nicht beweisen. Der/Die Belästiger:in muss das Verhalten sofort einstellen.

Sexuelle Belästigung ansprechen – Benachteiligungsverbot schützt Arbeitnehmer:innen

Aus Angst vor Nachteilen im Job trauen sich Betroffene von sexueller Belästigung oft nicht, etwas zu sagen. Dieses Machtgefälle nutzen Täter:innen aus. Betroffene und Zeuge:innen sind jedoch besonders durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützt. **Wenn sexuelle Belästigung gemeldet wird, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde Arbeitnehmer:innen – egal ob als betroffene Person oder Zeuge bzw. Zeugin – nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden** (§ 13 GlBG) z. B. durch verschlechternde Arbeitsbedingungen oder eine Versetzung der Betroffenen gegen ihren Willen.

Eine Meldung von sexueller Belästigung darf nicht zu einer **Täter-Opfer Umkehr führen (victim blaming)** bei der der/die Betroffene mitverantwortlich für den Vorfall gemacht wird. Aus einer Meldung von sexueller Belästigung oder Diskriminierung folgende negative Konsequenzen fallen unter das Benachteiligungsverbot und sind verboten.

Betroffenen fällt es oft schwer, selbst die sexuelle Belästigung zu melden. Das können auch Zeuge:innen tun. Biete als Zeuge/Zugin konkrete Hilfe an, wie zum Beispiel: „Ich habe die Situation beobachtet.“ „Ich habe Kontakt zu einem Betriebsratsmitglied.“ „Wenn du magst, kann ich dich begleiten.“



Wir haben seit kurzem einen neuen Abteilungsleiter. Aufgrund meiner Aufgaben muss ich oft allein mit ihm zusammenarbeiten. Ich fühle mich in solchen Situationen sehr unwohl. Er macht immer wieder Bemerkungen über mein Outfit, meinen Körper, will wissen, ob ich einen Freund habe und lässt mich zu Besprechungen in sein Büro kommen, obwohl er dann eigentlich keine Arbeitsaufträge hat. Ich fühle mich richtig unwohl und bedrängt in seiner Nähe. Rede ich mir das alles nur ein?

Sandra, 27 (Bankangestellte)

... und wenn es doch zu sexueller Belästigung kommt?

Die Gewerkschaft GPA, Gleichbehandlungsanwaltschaft und auch Arbeiterkammern beraten und helfen Betroffenen die Belästigung einzuordnen. Wenn Arbeitnehmer:innen sich belästigt fühlen ist anzuraten die Vorfälle und das unangebrachte Verhalten zu dokumentieren. **Tagebuch bei Gewalt und Diskriminierung** soll enthalten: Was ist vorgefallen? Wer hat die Situation beobachtet? Wer wurde von dem Vorfall informiert? Gibt es Beweise, wie E-Mails oder Textnachrichten?



Ein **Mustertagebuch** zur Dokumentation von Diskriminierung und Gewalt findet sich auf Seite 38.

Handelt es sich um sexuelle Belästigung sollte diese dem Arbeitgeber umgehend gemeldet werden. Arbeitgeber:innen haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht und der Pflicht zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer:innen sofort Abhilfe zu leisten, sobald sie von sexueller Belästigung erfahren. Auch

Vorgesetzte sprich Führungskräfte müssen in Vertretung für Arbeitgeber:innen handeln, wenn sie von einer Belästigung erfahren.

Eine **erste Abhilfe** muss umgehend und verhältnismäßig sein und kann je nach gemeldeter sexueller Belästigung intensiver oder weniger intensiv ausfallen. **Vorläufige Maßnahmen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist**, sind zu setzen, um die Betroffenen zu schützen. Nach abklärenden Gesprächen mit Betroffenen und Beschuldigten, müssen **Maßnahmen zur Abhilfe angepasst** und gegebenenfalls verschärft werden. Nach den Vorfällen sollte in regelmäßigen Abständen durch Gespräche abgeklärt werden, ob die Maßnahmen tatsächlich Abhilfe gebracht haben.

Wichtige Unterstützung kann auch der Betriebsrat und die Gewerkschaft GPA bieten. **Betriebsrät:innen können beraten, bei Gesprächen als Vertrauensperson anwesend sein.** Betriebsrät:innen und Gewerkschaft können bei Arbeitgeber:in und Belästiger:in intervenieren und/oder mit Arbeitgeber:innen eine Lösung verhandeln.



Ein **Beratungsleitfaden für Betriebsrät:innen** bei Diskriminierung und Gewalt findet sich als Plakat zum Herausnehmen in der Mitte der Broschüre auf Seite 21.

Das Gleichbehandlungsgesetz bietet Schutz vor Übergriffen am Arbeitsplatz. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft prüft Sachverhalte und vertritt Betroffene vor der Gleichbehandlungskommission. Mangelhafte Abhilfe bei verbaler Belästigung, Gesten, Blicken und Berührungen kann zu Schadensersatzansprüchen gegenüber Arbeitgeber:innen für die entstandenen Kosten und Würdeverletzung führen. Dieser beträgt laut Gleichbehandlungsgesetz mindestens 1000 Euro. In einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission können neben Schadenersatzzahlungen auch andere Lösungen, wie etwa Schulungen für Mitarbeiter:innen und Führungspersonen durchgesetzt werden. Gewerkschaften wie die GPA und Arbeiterkammer beraten bei sexueller Belästigung und können Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht einbringen.

Vom Gleichbehandlungsgesetz ist das Strafrecht

abzugrenzen. Massive, vor allem körperlichen Übergriffen und Gewalt durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle z. B. Brust, des Halses, Oberschenkel oder Gesicht sind laut § 218 Strafgesetzbuch verboten. Diese fallen in die Zuständigkeit der Polizei und Strafgerichte und werden mit Geldstrafen und Freiheitsstrafen geahndet. Das Strafrecht schützt auch außerhalb vom Arbeitsplatz und Betroffene können Fälle mittels Strafanzeige bei der Polizei einbringen. Betroffene können sich von der Gewerkschaft GPA oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten lassen, um strafrechtliche Schritte abzuklären.

PRÄVENTION IST BESSER ALS REAKTION – ROLLE DES BETRIEBSRATES

Sexuelle Belästigung passiert nicht in einem Vakuum sondern ist zum einen individuelles Verschulden von Täter:innen aber auch Folge von Rahmenbedingungen, die so ein Verhalten möglich machen und fördern. Um sexuelle Belästigung nachhaltig aus dem eigenen Betrieb zu beseitigen, ist es wichtig, zu verstehen wie Macht und Ohnmacht im Betrieb funktionieren. Hat jemand Macht durch ihre/seine Position? Gibt es z. B. die Praxis, dass Führungskräfte mit Praktikant:innen alleine Essen gehen oder sind durch überlange Arbeitszeiten manche Kolleg:innen mit gewissen Personen öfter alleine am Arbeitsplatz? Wie miteinander gesprochen wird, was ok ist zu sagen und was ein no go ist, hat großen Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit von Mitarbeiter:innen. Die Unternehmenskultur kann auch der Betriebsrat aktiv mitgestalten. Eine klare Haltung für einen respektvollen Umgang und gute Arbeitsbedingungen im Betrieb machen Belästigungen unwahrscheinlicher!

Was können Betriebsrät:innen tun?

- Ein Klima für einen respektvollen Umgang und gegen Gewalt und sexuelle Belästigung schaffen

Der Betriebsrat kann als Vorbild wirken und eine klare Haltung gegen Diskriminierung und Belästigung im Betrieb vorleben. Diese muss intern und extern kommuniziert werden. Das kann durch ein Leitbild, Plakate, Infobroschüren, Aussendungen des BR oder das Intranet geschehen.

Respektvoller Umgang beginnt schon damit, keine sexuell konnotierten oder diskriminierenden Witze zu

erzählen. Es muss klar sein – **Nur ein klares JA ist eine Zustimmung zu einem Flirt oder Berührung. Schweigen ist ein NEIN, ausweichendes Verhalten ist ein NEIN, verlegenes Lächeln ist ein NEIN, NEIN ist NEIN.**

Betriebsrät:innen leben vor, dass (sexuelle) Belästigung kein Tabuthema ist. Ein respektvolles Klima im Betrieb ist die beste Prävention. Desto sichtbarer der BR seine Haltung zeigt, desto niedriger ist die Hürde für Betroffene den BR als Vertrauensperson zu sehen und sich bei Vorfällen an den BR zu wenden.



Mehr dazu findet sich im Punkt „Prävention von Gewalt, Aggressionen und Belästigungen“ auf Seite 26 und „Die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates“ auf Seite 27.

- Betroffenen zuhören und sie ernst nehmen

Betriebsrät:innen schaffen Vertrauen indem sie Betroffenen glauben und sie unterstützen. Betroffenen fällt es schwer, über sexuelle Belästigung zu sprechen. Ihre Identität wurde herabgewürdigt, sie schämen sich, haben Angst. Höre als BR zunächst einfach zu. Wichtig ist vermeintlich geringfügige sexuelle Belästigung wie Kommentare und Witze ernst zu nehmen und nicht zu verharmlosen. **Es kommt bei sexueller Belästigung nicht darauf an, wie jemand etwas gemeint hat, sondern wie es bei dem/der Betroffenen angekommen ist.** ACHTUNG! **Victim blaming** beschreibt die Täter-Opfer-Umkehr. BR müssen eine klare Haltung einnehmen und nicht in die Falle tappen, den Betroffenen die Schuld zuzuweisen. Schuld ist der/die Täter:in!



Was können die Betriebsrät:innen tun?

Beratung anbieten: Oft wissen Betroffene nicht wie sie reagieren sollen. Der Betriebsrat kann da Unterstützung anbieten, z. B. so: „Ich kann dich zur GPA-Beratung oder zur Gleichbehandlungsanwaltschaft begleiten, wenn du das möchtest. Die kennen sich damit gut aus.“ Oder: „Ich kann dir arbeitsrechtliche Informationen geben und dir sagen, was genau passiert, wenn du die Sache meldest.“ Welche Schritte umgesetzt werden, entscheidet der/die Betroffene.

- Rollenklarheit: Arbeitgeber:innen sind zur Abhilfe verpflichtet!

Wenn es zu Gewalt, Diskriminierung und sexueller Belästigung kommt ist es ganz klar die Verantwortung des Arbeitgebers, Abhilfe zu schaffen.

Die Rolle des Betriebsrates liegt darin, Betroffene zu begleiten und auf ein Unternehmensklima hinzuwirken, dass solche Übergriffe gar nicht erst begünstigt bzw. ermöglicht

- Betriebsvereinbarung abschließen

Erwünschtes Verhalten, klare, transparente Prozesse bei Vorfällen und Präventionsmaßnahmen können im Rahmen einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Die Gewerkschaft GPA fordert schon lange, dass diese Betriebsvereinbarungen durch den Betriebsrat erzwingbar sein müssen. Die Maßnahmen der Betriebsvereinbarung können nach innen aber auch nach außen z. B. gegenüber Kund:innen gerichtet sein.

- Gute Rahmenbedingungen einfordern, die sexuelle Belästigung unwahrscheinlicher machen:

Arbeitssituationen müssen so gestaltet sein, dass sie professionell bleiben und sex. Belästigung unwahrscheinlicher machen. Dazu zählen organisatorische Maßnahmen, wie das Vermeiden von engen Räume/Gängen oder überlange Arbeitszeiten bei denen immer zwei Kolleg:innen alleine am Arbeitsplatz sind. Auch Maßnahmen, um Stress und Zeitdruck zu vermeiden und eine ausreichende Personalausstattung, können helfen. Damit sich Betroffene leichter an ihre Führungskräfte wenden können, sollten Strukturen der Führungsebenen und Hierarchien durchlässig sein.

- Information und Schulungen für Arbeitnehmer:innen und Führungskräfte einfordern

Sensibilisierung für einen respektvollen Umgang und klare Richtlinien, welche Kultur im Betrieb gelebt werden soll, sind die beste Prävention. Arbeitnehmer:innen sollten über arbeitsrechtliche Grundzüge Bescheid wissen, sowie Prozesse und Anlaufstellen bei sexueller Belästigung im und außerhalb des Betriebes kennen. Führungskräfte sollten regelmäßig Schulungen zur Schärfung ihrer (Vor-)Bildrolle, mögliche Präventionsmaßnahmen und arbeitsrechtliche Verantwortung bei sexueller Belästigung besuchen. Das kann die Unternehmenskultur positiv beeinflussen.

FORDERUNGEN – DAS WOLLEN WIR DURCHSETZEN



Die Gewerkschaftsfrauen des ÖGB und der GPA fordern laufend Verbesserungen ein und arbeiten an deren Umsetzung. In allen Gesellschaftsbereichen darf Sexismus, Gewalt und Diskriminierung keinen Platz haben.

MASSNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND GEWALT

- Ratifizierung und **Umsetzung des ILO-Übereinkommens Nr. 190**, mit dem festgelegt wird, dass alle Arbeitnehmer:innen ein Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung haben.
- Erweiterung der Liste der **erzwingbaren Betriebsvereinbarungen** um folgende Tatbestände: Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz sowie Mobbingpräventionsmaßnahmen und Konfliktbearbeitung (inkl. der expliziten Klarstellung, dass Gewalt, Mobbing, sexuelle Belästigung etc. gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und sanktioniert werden)
- Verpflichtende **Ausbildung von Führungskräften** im Hinblick auf Mitarbeiter:innenführung und Seminare zum Umgang mit Konflikten für Beschäftigte.
- Schaffung eigens beauftragter und **geschulter Personen zur Prävention** von bzw. Reaktion auf Mobbing und Gewalt im Betrieb, die unter sinngemäßer Anwendung der Regelungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen mit denselben rechtlichen Möglichkeiten und Schutzmechanismen ausgestattet sind.
- Betriebliche Angebote zur **Selbstermächtigung der Mitarbeiter:innen** unterstützen (z. B. Workshop für den Umgang mit Belästigung durch Kund:innen).
- Gewährleistung einer verbesserten Begleitung der von Gewalt, Mobbing und Belästigung betroffenen Arbeitnehmer:innen (Finanzierung Rechtsbeistand, medizinische, therapeutische, psychologische Unterstützung) von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.
- **Verpflichtende Aufzeichnungen/Dokumentation durch die/den Dienstgeber:in** von gemeldeten Fällen sowie der gesetzten Maßnahmen und Berichterstattung an den Betriebsrat.
- Verankerung der **Prävention** von Mobbing, Gewalt, sexueller Belästigung und Stress als Gesundheitsziel **im Arbeitnehmer:innenschutzrecht**.

- **Ahndung von Übergriffen** auf Arbeitnehmer:innen, in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit, als Offizialdelikt.
- Sicherstellung der **Finanzierung von Mädchen- und Frauenberatungsstellen**, die Mädchen und Frauen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung unterstützen.
- **Keine sexistischen Darstellungen im öffentlichen Raum** und in der Werbung (egal ob Printmedien, Internet, Social Media, Fernsehen etc.). Auch Arbeitgeber haben in ihren Betriebsstätten darauf zu achten.

ANTIDISKRIMINIERUNG IN ARBEITSWELT UND MEDIEN








- **Antidiskriminierung und Diversity-Management-Konzepte** im Betrieb fördern.
- **Diskriminierungsfreie Gestaltung von Bewerbungs- und Auswahlverfahren.** Prüfung algorithmusbasierter Auswahlverfahren hinsichtlich möglicher Diskriminierungsfaktoren.
- Wahrnehmung der Verantwortung seitens der Führungskräfte: klares Auftreten gegen Diskriminierung und offener Umgang mit LGBTIQ*.
- **Ausbau von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsberatungseinrichtungen** sowie deren finanzielle und personelle Absicherung.
- **Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes aus Gründen der sexuellen Orientierung**, des Alters, der Religion oder Weltanschauung auch auf Bereiche

außerhalb der Arbeitswelt, also beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum („levelling up“) – nicht nur in Form von Entschädigungen, sondern auch durch Beseitigung des diskriminierenden Tatbestands

- Umsetzung einer **echten Beweislastumkehr im Gleichbehandlungsrecht.**
- Einen **konsequenten geschlechtergerechten Sprachgebrauch** und eine diskriminierungsfreie Bild- und Motivauswahl (Medien, Unternehmen, Öffentliche Hand, Organisationen, Gesetze, Betriebsvereinbarungen etc.).
- **Sensibilisierung der Elementarpädagog:innen und Lehrer:innen** zum Thema Rollenklischees mittels gezielter Schulungen und verpflichtender gendersensibler Aus- und Weiterbildung. Das Ziel ist gendersensible pädagogische Förderung und Berufsorientierung von Kindern bereits ab dem Kindergarten.
- Öffentlich-rechtliche Medien müssen ihren Bildungsauftrag wahrnehmen und **Rollenklischees verhindern. Abschaffung von rollenspezifischen Berufsbildern**, um Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen grundsätzlich zu beseitigen.
- Mädchen und junge Frauen ermutigen, **Jugendvertrauensrätin oder Betriebsrätin** zu werden.

JUST IN CASE: BERATUNGS- UND INFORMATIONSANGEBOT

Institution/amtliche Stellen , Vereine und Beratungszentren/Sozialpartner	Kontakt	Angebotene Unterstützung/ Leistung
Gewerkschaft GPA	<ul style="list-style-type: none"> 🌐 www.gpa.at 🕒 Mo–Do 8:00 Uhr bis 16:00 Uhr Fr 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr ☎ 05 0301 ✉ service@gpa.at 	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenlose telefonische und persönliche Beratung für Mitglieder
Gleichbehandlungsanwaltschaft	<ul style="list-style-type: none"> 🌐 www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at 🕒 Mo–Do 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr Fr 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr ☎ Gratis Hotline: 0800 206 119 ✉ gaw@bka.gv.at 	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Formular, um Diskriminierung zu melden. • Anonyme und vertrauliche Beratungstermine • Vertrauliche und kostenfreie Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung • Fallsammlung: beispielhafte Darstellung von Diskriminierungsfällen
Gleichbehandlungskommission	<ul style="list-style-type: none"> 🌐 https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission.html 	<ul style="list-style-type: none"> • Musteranträge an die Gleichbehandlungskommission bei Diskriminierung • Ein Gremium von Expertinnen und Experten im Gleichbehandlungsrecht überprüft den Antrag. • Das Verfahren ist kostenlos und nicht öffentlich.
Arbeitsinspektorat	<ul style="list-style-type: none"> 🌐 https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Gewalt_am_Arbeitsplatz.html 	Sammlung weiterer Infoquellen, Materialien und Ansprechstellen

Institution/amtliche Stellen , Vereine und Beratungszentren/Sozialpartner	Kontakt	Angebotene Unterstützung/ Leistung
Act4Respect	<p> https://sprungbrett.or.at/act4respect/</p> <p> Mo 11:00 Uhr bis 14:00 Uhr Do 16:00 Uhr bis 19:00 Uhr</p> <p> Telefon: 0670 600 70 80 (österreichweit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Telefonberatung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Vertraulich und kostenlos und auf Wunsch anonym. • Beratung in versch. Sprachen • Einzelberatungen im Raum Wien für Betroffene und Angehörige • Sensibilisierungsworkshops • Informationsveranstaltungen
Weisser Ring	<p> https://www.weisser-ring.at/</p>	Österreichs einzige gesetzlich anerkannte allgemeine Opferunterstützungs-Einrichtung, die allen Opfern von Straftaten, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder Religionszugehörigkeit offensteht.
Arbeiterkammer	<p> https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Belaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf</p>	
Klagsverband	<p> https://www.klagsverband.at/ueber-uns/mitglieder</p>	Sammlung verschiedener Beratungsinstitutionen in Sachen Antidiskriminierung
Zara	<p> https://www.zara.or.at/de/beratungsstellen/wassietunkoennen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Melden von rassistischer Diskriminierung, Online Hass und Hetze sowie Cybermobbing an die ZARA Beratungsstellen. • Kostenlose online und offline Beratung durch psychosozial und juristisch geschulte Berater:innen

TAGEBUCH

BEI DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Unangemessenes und diskriminierendes Verhalten, Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Grenzüberschreitungen und als betroffene Person fühlt man sich unwohl. Gewalt und Diskriminierung kann subtil oder offenkundig, mit und ohne Worte angetan werden. Als betroffene Person merkt man manchmal erst im Nachhinein wie früh und wie oft Gewalt angetan wurde.

Umso wichtiger ist es schon beim ersten Unwohlsein die Situation, das Verhalten und eigene Gefühle zu dokumentieren. Das hilft Muster zu erkennen und kann in Gesprächen mit Vorgesetzten oder einem Gerichtsverfahren als Beweis herangezogen werden. Oft erleichtert es auch für einen selbst die Situation, wenn man das Erlebte in Worte fasst und niederschreibt.



Datum	Uhrzeit	Was ist passiert?	Wo ist es passiert?	Wer war beteiligt? Durch wen habe ich Gewalt erfahren?	Was habe ich empfunden?	Wer hat das beobachtet?	Wen habe ich informiert?

BUCHTIPP



Das Buch von Sara Hassan, „**Grauzonen gibt es nicht**“, kann als Orientierungshilfe dienen, was sexuelle Belästigung ist. Es erklärt, dass sexuelle Belästigung eine Form von Machtmissbrauch ist, die gewissen Mustern folgt - und enthält ein System zur Früherkennung dieser Muster.

Das Buch ist kostenlos online auf der Webseite des ÖGB Verlags (www.oegbverlag.at) verfügbar.



VORTEILE ALS MITGLIED:



RECHTSBERATUNG

Unsere Expertinnen und Experten beraten dich bei allen Fragen zu deinem Arbeitsverhältnis.



ARBEITSRECHTSSCHUTZ

Im Konfliktfall vertreten wir dich kostenlos vor Gericht.



ARBEITSLOSEN- UNTERSTÜTZUNG

Mitglieder erhalten bis zu 200 Euro monatlich zusätzlich zum Arbeitslosengeld.



BERUFSSCHUTZ

Wenn du im Beruf Schäden verursachst oder selbst einen Schaden erleidest, bist du versichert.



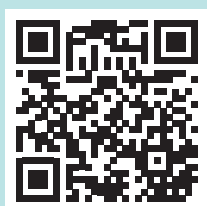
SPAREN MIT DER GPA

Hunderte Angebote für Shopping, Kultur und Freizeit findest du auf www.gpa.at/card (z. B. Ermäßigung bei eni Tankstellen, Handy- und Internettarifen etc.).

In der Gewerkschaft GPA steht Fairness an oberster Stelle, deshalb hängt der Mitgliedsbeitrag von der Höhe des Einkommens ab. Für monatlich nur 1 % deines Bruttoeinkommens bist du im Beruf gut geschützt. Der Gewerkschaftsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

Gehalt/Lohn (brutto)	Mitgliedsbeitrag 1 %	Lohnsteuer* Nichtmitglied	Lohnsteuer* Mitglied	Lohnsteuer* Ersparnis	tatsächlicher Mitgliedsbeitrag
EUR 1.500,00	15,00	34,77	31,77	3,00	12,00
EUR 2.000,00	20,00	132,89	125,89	7,00	13,00
EUR 2.500,00	25,00	269,18	260,43	8,75	16,25
EUR 3.000,00	30,00	412,47	401,97	10,50	19,50
EUR 3.630,00	36,30	621,54	606,00	15,54	20,76

* Diese Tabelle wurde errechnet auf Basis Lohnsteuer 2022



Alles zu den Vorteilen der Mitgliedschaft und bequem online beitreten:

mitgliedwerden.gpa.at



Jetzt Mitglied werden und gemeinsam mehr erreichen!

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



**GEWERKSCHAFT GPA
IN GANZ ÖSTERREICH**

**SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301**

GEWERKSCHAFT GPA

Service-Center

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Tel.: +43 (0)5 0301

Fax: +43 (0)5 0301-300

E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg

5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol

6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

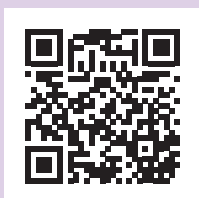
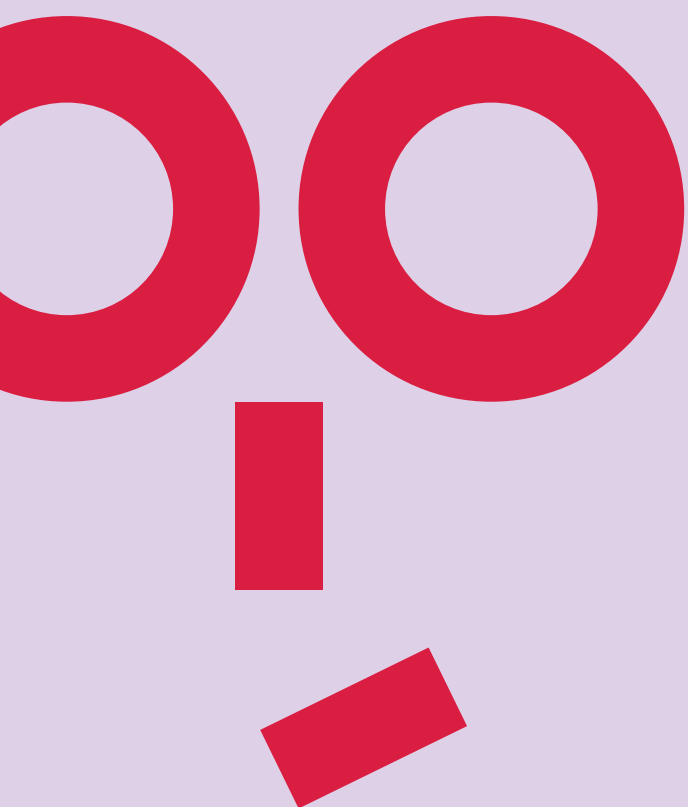
GPA Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11



www.gpa.at

 **GUTE
ARBEIT!**



mitgliedwerden.gpa.at

