



Ombudsschaft

→ Gleichbehandlungs
beauftragte

Bearb.: Mag.Dr. Sabine Schulze-
Bauer

Tel.: +43 (316) 877-4826

Fax: +43 (316) 877-4827

E-Mail: gleichbehandlung@stmk.gv.at

Bei Antwortschreiben bitte
Geschäftszeichen (GZ) anführen

Graz, am 02.12.2016

GZ: ABT02-52324/2015-37

Ggst.: Wiederverlautbarung Richtlinien sex. Belästigung am
Arbeitsplatz

Sehr geehrte Damen und Herren!

Es wird darauf hingewiesen, dass die

**Richtlinien über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im steirischen
Landesdienst**

den gesetzlichen Änderungen angepasst und wiederverlautbart werden.

Die unten angeführten Richtlinien sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter
Form zur Kenntnis zu bringen.

Richtlinien über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Steirischen Landesdienst

1. Inhaltsverzeichnis

Grundsätze

1. Zweck und Geltungsbereich	2
2. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	2
3. Wer kann Belästigerin/Belästiger sein?	3
4. Rechte der belästigten Person	4
5. Pflichten der Vorgesetzten	4

Maßnahmen im Steirischen Landesdienst

1. Prävention und Schulung	5
2. Beratung und Unterstützung	5
Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner	5
LPV-Beratungsstelle	6

Das Verfahren nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz

1. Beschwerderecht	6
2. Gleichbehandlungsbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragter	6
3. Gleichbehandlungskommission	7

Welche Konsequenzen hat die Belästigerin/der Belästiger zu erwarten?

1. Innerhalb des Landesdienstes	8
2. Außerhalb des Landesdienstes	8

Grundsätze

1. Zweck und Geltungsbereich

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Würde und die Persönlichkeit. Sie beeinträchtigt die Arbeitsleistungen der betroffenen Personen und somit die Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Aus diesen Gründen wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im steirischen Landesdienst nicht geduldet.

Die Steiermärkische Landesregierung verlangt von all ihren Bediensteten, dass sie die persönlichen Grenzen im zwischenmenschlichen Kontakt respektieren. Zugleich ermutigt sie jene Bediensteten, die sich sexuell belästigt fühlen, der belästigenden Person unmissverständlich ihr Unbehagen zu zeigen und damit selbst Grenzen zu setzen.

2. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes im Sinne des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (L-GBG). Diese muss im Zusammenhang mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis stehen. Eine Anweisung zur sexuellen Belästigung ist eine Diskriminierung im Sinne des L-GBG.

Sexuelle Belästigung im Sinne des L-GBG liegt dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und durch dieses Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffenen Person geschaffen oder dies bezweckt wird.

Sexuelle Belästigung liegt auch dann vor, wenn die betroffene Person ein zur sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, welches die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist, seitens einer Vertreterin/eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin/eines Kollegen zurückweist oder duldet und dies ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen für den Zugang der Betroffenen/des Betroffenen zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung, oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Eine Annäherung, die auf Gegenseitigkeit beruht, wie etwa ein Flirt, ist damit nicht gemeint.

Die Erscheinungsformen sexueller Belästigung sind vielfältig. Es geht hier nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern um den Schutz vor psychischen Verletzungen, die durch verbale Äußerungen oder sonstige Verhaltensweisen zugefügt werden können, wie etwa Äußerungen, die geeignet sind, das Ansehen und die soziale Wertschätzung

einer Person, etwa durch Geringschätzung oder Verspottung, herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen.

Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen, zum Beispiel:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen,
- sexistische Sprüche und Witze,
- e-mails, Briefe, Telefonate mit sexuellen Anspielungen,
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornographischem Material,
- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten,
- zweideutige Einladungen,
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechterrolle.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist auf Antrag der/des Betroffenen auch strafrechtlich zu verfolgen (§ 218 StGB).

Erpressen oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung sowie bestimmte schwere Formen sexueller Belästigung, sind Tatbestände des Strafgesetzbuches und als Officialdelikte zu verfolgen. Interne Maßnahmen und Sanktionen sind auch in diesen Fällen möglich und geboten.

3. Wer kann Belästigerin/Belästiger sein?

- Vertreterin/Vertreter des Dienstgebers z.B. Dienststellenleiterin/Dienststellenleiter, Referatsleiterin/Referatsleiter, jede/jeder Bedienstete, die/der maßgeblichen Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber Bediensteten hat,
- jede/jeder andere Bedienstete z.B. Kollegin/Kollege,
- Personen, die in keinem Dienstverhältnis zum Land Steiermark stehen, z.B. Parteien, Patientinnen/Patienten, Kundinnen/Kunden und Bedienstete von Fremdfirmen, die an der Dienststelle tätig sind.

4. Rechte der belästigten Person

Die von sexueller Belästigung betroffenen Personen

- haben das Recht, sich direkt an den Dienstgeber zu wenden, um entsprechende Maßnahmen zu erwirken,
- erhalten auf ihren Wunsch Beratung und Unterstützung durch Personen oder Einrichtungen ihres Vertrauens, wie Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte/Landes-

Gleichbehandlungsbeauftragter, Kontaktpersonen, Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, Personalvertreterinnen/Personalvertreter, Beratungsstelle der Landespersonalvertretung,

- haben das Recht, Beschwerde oder einen Antrag auf Gutachtenerstellung nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG) einzureichen und eine Untersuchung zu verlangen. Als Beschwerde- und Untersuchungsinstanz fungieren gemäß dem L-GBG die/der Gleichbehandlungsbeauftragte sowie die Gleichbehandlungskommission,
- haben gegenüber der Belästigerin/dem Belästiger Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe von mindestens Euro 1000,-.
- haben auch gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Schadenersatz, wenn es dieser unterlässt, gegen die Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen.

Durch die Ausübung der oben erwähnten Rechte dürfen den Beteiligten keine Nachteile erwachsen.

5. Pflichten der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben die Pflicht, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die in diesen Richtlinien festgelegten Verhaltensgrundsätze hinzuweisen. Sie haben in ihrem Verantwortungsbereich für ein Klima zu sorgen, das sexuellen Belästigungen vorbeugt. Bei konkreten Vorfällen, von denen sie Kenntnis erhalten, hat die/der Vorgesetzte die betroffene Person zu unterstützen und die Umstände zu klären sowie geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Vorgesetzte haben bei jedem Verdacht einer sexuellen Belästigung, die zur vorläufigen Klärung des Sachverhalts erforderlichen Ermittlungen anzustellen.

Bei begründetem Verdacht einer Dienstpflichtverletzung ist (auch ohne Zustimmung der belästigten Person) Disziplinaranzeige und/oder Anzeige bei der Staatsanwaltschaft zu erstatten.

Maßnahmen im Steirischen Landesdienst

1. Prävention und Schulung

Alle Bediensteten sowie Lehrlinge sind über den Inhalt dieser Richtlinien und die darin vorgesehenen Maßnahmen zu informieren.

Der Dienstgeber sorgt mit geeigneten Präventionsmaßnahmen für ein Arbeitsklima, das sexuellen Belästigungen im Steirischen Landesdienst vorbeugt.

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine kooperative und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie werden über die ihnen daraus erwachsenden Aufgaben und Pflichten speziell informiert und auf die Probleme, denen sie begegnen können, vorbereitet.

Weiters sind für Bedienstete Schulungsmaßnahmen anzubieten, die Selbstwertgefühl und sicheres Auftreten stärken, Mut zum „Nein-Sagen“ im Zusammenhang mit Belästigungen machen und das

Sichanvertrauen fördern. In Übungen und Rollenspielen sollen Seminartrainer Beispiele sexueller Belästigung einbauen.

2. Beratung und Unterstützung

Ansprechpartnerin/Ansprechpartner

Beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung stehen den von der sexuellen Belästigung Betroffenen und Dritten, die von der Belästigung wissen, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte, die Kontaktpersonen, die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sowie die Mitglieder der Personalvertretung als Personen ihres Vertrauens zur Verfügung. Weiters steht den betroffenen Personen die LPV-Beratungsstelle beratend und unterstützend zur Seite.

Die Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner unterstützen die betroffene Person mit dem Ziel, die sexuelle Belästigung sofort zu unterbinden. Dabei unterliegen sie der Verschwiegenheitspflicht.

Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

- die betroffene Person anzuhören;
- sie über die möglichen informellen und formellen Schritte sowie über die zivilrechtlichen und strafrechtlichen Möglichkeiten zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten;
- sie auf Wunsch zu den Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten; sie bei der Formulierung und Eingabe von Beschwerden und Anträgen zu unterstützen;
- Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung in den Dienststellen zu fördern.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben können sie mit Einverständnis der betroffenen Person insbesondere:

- mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen;
- gemeinsame Gespräche mit allen Beteiligten, insbesondere auch mit der/dem Vorgesetzten verlangen;
- bei Bedarf, bei der/dem Vorgesetzten die Durchführung zielgerichteter Sensibilisierungsmaßnahmen verlangen.

LPV-Beratungsstelle

Die LPV-Beratungsstelle bietet neben rechtlicher und medizinischer Beratung auch psychosoziale Unterstützung durch eine Dipl. Sozialarbeiterin und Psychotherapeutin an. Betroffene haben die Möglichkeit ihre unüberschaubare Situation zu klären, die emotionale Ausnahmesituation zu entflechten und Perspektiven über mögliche Vorgangsweisen zu erarbeiten. Das Selbstwertgefühl soll gesteigert werden, dabei wird gleichzeitig jede angedachte Vorgangsweise überprüft und die Betroffenen entscheiden sich durch das Abwägen des Für und Wider letztlich für ihren eigenen Weg. Dieser muss von allen anderen respektiert werden. Die LPV-Beratungsstelle unterstützt auf Wunsch Betroffene während des ganzen Verfahrens, um ihnen im Reflektieren ihres Vorgehens behilflich zu sein.

Das Verfahren nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz

1. Beschwerderecht

Die von einer sexuellen Belästigung betroffenen Personen haben das Recht, sich bei der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Gleichbehandlungskommission zu beschweren und ein Gutachten zu erwirken. Die Kommission hat zu beurteilen, ob eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat oder nicht. Die/Der Betroffene hat zu beachten, dass für die Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission eine **Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung** der sexuellen Belästigung besteht.

2. Gleichbehandlungsbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragter

Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, bei begründetem Verdacht einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, mit schriftlicher Zustimmung der belästigten Person gegen die Belästigerin/den Belästiger eine Disziplinaranzeige an die Disziplinarkommission zu erstatten.

Sie/Er ist ebenfalls befugt, bei der Gleichbehandlungskommission einen Antrag auf Gutachtenerstellung einzubringen, jedoch nur mit nachweislicher Zustimmung der belästigten Person. Hat die/der Gleichbehandlungsbeauftragte einen Verdacht einer sexuellen Belästigung, so hat sie/er diesen Umstand sowie Name und Anschrift der/des Betroffenen an eine von der Landesregierung beauftragte Person oder Einrichtung weiterzuleiten. (**Gewaltschutzzentrum Steiermark**, Granatengasse 4/2, 8020 Graz) Diese hat die/den Betroffene/Betroffenen anzusprechen und Beratung und Unterstützung anzubieten. Dies umfasst auch die Begleitung der/des Betroffenen als Vertrauensperson im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sowie in behördlichen oder gerichtlichen Verfahren.

3. Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission hat auf schriftlichen Antrag der betroffenen Person oder der/des Gleichbehandlungsbeauftragten ein Gutachten zu erstellen, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht. Binnen zwei Wochen ab Antragstellung, werden die Antragstellerin/der Antragsteller sowie der Dienstgeber darüber informiert, ob ein Gutachten erstellt wird. Das Gutachten muss ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls aber innerhalb von 6 Monaten ab Antragstellung der Antragstellerin/ des Antragstellers sowie dem Dienstgeber übermittelt werden. Liegt eine sexuelle Belästigung laut Gutachten vor, so hat die Kommission den Dienstgeber aufzufordern diese zu beenden und die verantwortliche Bedienstete/den verantwortlichen Bediensteten nach dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Die Antragstellerin/der Antragsteller hat das Recht, sich durch eine Person ihres/seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin/Vertreter einer Interessensvertretung im Verfahren vor der Kommission vertreten oder unterstützen zu lassen.

Die Gleichbehandlungskommission kann auch von sich aus tätig werden. Ist in der Angelegenheit eine Einzelperson betroffen, so ist deren nachweisliche Zustimmung einzuholen.

Zum weiteren Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wird auf §§ 38 ff L-GBG, LGBl. Nr. 66 /2004 i.d.g.F. verwiesen.

Welche Konsequenzen hat die Belästigerin/der Belästiger zu erwarten ?

1. Innerhalb des Landesdienstes, insbesondere:

- persönliches Gespräch und Hinweis auf die Richtlinien über den Schutz vor sexueller Belästigung,
- mündlicher und schriftlicher Verweis,
- schriftliche Ermahnung und Kündigungsandrohung,
- (vorläufige) Suspendierung,
- Durchführung eines Disziplinarverfahrens,
- Versetzung,
- Geldbuße/Geldstrafe,
- Versetzung in den Ruhestand mit gemindertem Ruhebezug,
- Kündigung,
- Entlassung.

2. Außerhalb des Landesdienstes:

- Schadenersatz (Beweislastumkehr im gerichtlichen Verfahren)
- Geld- und/oder Haftstrafe

Mit freundlichen Grüßen
Der Landesamtsdirektor

Mag. Helmut Hirt
(elektronisch gefertigt)

Ergeht an:

1. Verteiler_C1, per E-Mail
2. Verteiler_C3, per E-Mail
3. Verteiler_C4, per E-Mail
4. Verteiler_C5, per E-Mail
5. Verteiler_D, per E-Mail
6. Verteiler_E, per E-Mail
7. Verteiler_F, per E-Mail