

## Erläuterungen

### Allgemeiner Teil

**Das Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019**, hat gesetzändernden bzw. Gesetzesergänzenden Inhalt und bedarf daher der Genehmigung des Nationalrates gemäß Art. 50 Abs. 1 Z 1 B-VG. Es hat nicht politischen Charakter. Es ist erforderlich, eine allfällige unmittelbare Anwendung des Übereinkommens im innerstaatlichen Rechtsbereich durch einen Beschluss gemäß Art. 50 Abs. 2 Z 4 B-VG, dass dieser Staatsvertrag durch Erlassung von Gesetzen zu erfüllen ist, auszuschließen. Da durch das Übereinkommen Angelegenheiten des selbständigen Wirkungsbereiches der Länder geregelt werden, bedarf es überdies der Zustimmung des Bundesrates gemäß Art. 50 Abs. 2 Z 2 B-VG.

**Das Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019**, zielt auf die Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ab. Konkret verlangt es etwa ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung, die Annahme einer umfassenden Strategie, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen, Sanktionen und die Einrichtung von oder Stärkung bestehender Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen. Auch sollen Opfer Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zur Unterstützung haben sowie wirksame Vorkehrungen für die Aufsicht und Untersuchung in Fällen von Gewalt und Belästigung, durch Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Stellen, sichergestellt werden. Das Übereinkommen schützt alle Personen, die einer Beschäftigung nachgehen, unter anderem auch Freiwillige, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, jedoch auch Arbeitssuchende oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als natürliche Personen. Es gilt für alle Orte, an denen Arbeit verrichtet wird, und darüber hinaus beispielsweise auch für Orte, an denen Pausen abgehalten oder Ausbildungen und arbeitsbezogene gesellschaftliche Aktivitäten stattfinden, weiters in zur Verfügung gestellten Unterkünften sowie auf dem Weg zur und von der Arbeit. Zudem umfasst das Übereinkommen Gewalt und Belästigung, die im Zusammenhang mit Dritten vorkommen können.

**Die Empfehlung (Nr. 206) betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019**, schlägt weitere, jene des Übereinkommens ergänzende Maßnahmen in den Bereichen Schutz und Prävention, Durchsetzung, Abhilfemaßnahmen und Unterstützung sowie Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung vor.

Auf Grund von Art. 5 Abs. 1 lit. b des von Österreich ratifizierten IAO-Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen, 1976 (BGBl. Nr. 238/1979) sind die Vorschläge im Zusammenhang mit der Vorlage von IAO-Übereinkommen und IAO-Empfehlungen mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu beraten.

Die Präsidentinnen und Präsidenten der Bundesarbeitskammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Wirtschaftskammer Österreich sowie der Landwirtschaftskammer Österreich befürworteten in einem gemeinsamen Brief vom 2. März 2023 die Ratifikation des gegenständlichen Übereinkommens. Die Industriellenvereinigung befürwortete die Ratifikation nicht.

Die Konformität mit EU-Recht ist gegeben. Am 25. März 2024 wurde ein Beschluss des Rates der Europäischen Union angenommen, der die EU-Mitgliedsstaaten einlädt, das Übereinkommen zu ratifizieren.

Eine **Gegenüberstellung mit der nationalen Rechtslage und Praxis** zeigt, dass auf nationaler Ebene kein Anpassungsbedarf besteht; auch gibt es zu den wesentlichen Vorschlägen der Empfehlung entsprechende Umsetzungsmaßnahmen.

## Besonderer Teil

### Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019

#### I. Begriffsbestimmungen

##### Zu Art. 1:

Diese Bestimmung enthält die Definitionen von „Gewalt und Belästigung“ und „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“; diese Begriffe können innerstaatlich nach einem einheitlichen Konzept oder getrennt definiert werden.

„Gewalt und Belästigung“ beziehen sich auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben.

„Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ sind gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet oder von denen Personen eines bestimmten biologischen und sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung.

In Österreich gibt es im Gleichbehandlungsrecht entsprechende Definitionen.

Im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) wird in § 6 sexuelle Belästigung definiert als ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende (Arbeits-)Umwelt schafft.

§ 7 GIBG definiert geschlechtsbezogene Belästigung als ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht ist.

Der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst Belästigungen im Zusammenhang mit den durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützten Gründen: Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, sowie Religion und Weltanschauung in der Arbeitswelt, sowie Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft ist auf die ähnlich lautenden Regelungen im 15. Abschnitt zum Landarbeitsgesetz 2021 (LAG, BGBl. I Nr. 78/2021 idgF) zu verweisen.

Das für Beschäftigte im Bundesdienst anzuwendende Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993 idgF) definiert sexuelle Belästigung in § 8 und Belästigung in § 8a. Ähnliche Regelungen finden sich auch in den Gleichbehandlungsbestimmungen der Bundesländer.

Aufgrund des weiten Anwendungsbereiches des gegenständlichen Übereinkommens, der über ein Arbeitsverhältnis hinausgeht (siehe hierzu insbesondere die Ausführungen zu Art. 3 des Übereinkommens), sind auch Bereiche des Strafrechts und des Verwaltungsrechts betroffen.

Im Strafgesetzbuch (StGB, BGBl. Nr. 60/1974 idgF) gibt es zahlreiche Bestimmungen, die explizit auf Gewalt(anwendung) oder Belästigung Bezug nehmen. Eine allgemein gültige gesetzliche Definition der Gewalt oder Belästigung gibt es im österreichischen Strafrecht jedoch nicht. Nach der in Rechtsprechung und Lehre üblichen Definition ist Gewalt die Anwendung physischer Kraft von gewisser Schwere zur Überwindung eines tatsächlichen oder erwarteten Widerstandes. Aber auch psychische Gewalt ist durch Straftatbestände des Strafgesetzbuches erfasst, wie insbesondere die Delikte der Nötigung (§ 105 StGB), der gefährlichen Drohung (§ 107 StGB) sowie die Körperverletzungsdelikte (§§ 83 ff. StGB), die ungeachtet ihrer Bezeichnung auch bei der Verursachung von psychischen Leiden zur Anwendung gelangen können.

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass seit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention (BGBl. II Nr. 164/2014) in Österreich der strafrechtliche Schutz gegen psychische Gewalt weiter ausgebaut wurde, indem mit

dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015 (BGBl. I Nr. 112/2015) unter anderem die Definition der gefährlichen Drohung ausgeweitet wurde, aber etwa auch durch die Schaffung eines Straftatbestandes gegen das sog. Cybermobbing (§ 107c StGB „fortdauernde Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems“).

Für Belästigungen im öffentlichen Raum sind auch die Regelungen zur Anstandsverletzung in den Landes-Sicherheitsgesetzen oder den Polizeistrafgesetzen der Bundesländer heranzuziehen. Beispielsweise sieht das Wiener Landes-Sicherheitsgesetz (WLSG, LGBl. Nr. 29/2001 idgF) eine unzumutbare Belästigung als gegeben, wenn das Verhalten geeignet ist, bei anderen Personen durch unmittelbare Wahrnehmung berechtigten Anstoß zu erregen, und wenn es entweder nicht bloß kurze Zeit aufrechterhalten oder in einem vom Verursacher nicht mehr kontrollierbaren Rauschzustand gesetzt wird (§ 3 WLSG).

Schließlich sanktioniert auch das Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 2008 (EGVG, BGBl. I Nr. 87/2008 idgF) in Art. III Abs. 1 Z 3 Diskriminierungen (wozu auch Belästigungen zählen) aus bestimmten Gründen (Rasse, Hautfarbe, nationale oder ethnische Herkunft, religiöses Bekenntnis, Behinderung sowie Hinderung, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind).

Siehe auch die Ausführungen zu Art. 7 des Übereinkommens.

## II. Geltungsbereich

### Zu Art. 2:

Art. 2 normiert den persönlichen Anwendungsbereich: Erfasst werden vom Schutz durch dieses Übereinkommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, allerdings auch in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten und Lehrlinge, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitssuchende und Stellenwerberinnen und Stellenwerber sowie natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben.

Das Übereinkommen erfasst alle Sektoren, einschließlich des öffentlichen Dienstes, und sowohl die formelle als auch die informelle Wirtschaft.

In Österreich werden nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch arbeitsrechtliche Regelungen geschützt. Lehrlinge sind Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im arbeitsvertraglichen Sinn, die in einem gesetzlich geregelten Ausbildungsverhältnis zur lehrberechtigten Arbeitgeberin oder zum lehrberechtigten Arbeitgeber stehen. Es kommen für diese die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechts zur Anwendung, sofern nicht besondere im Berufsausbildungsgesetz festgelegte Bestimmungen gelten. Andere Personen in der Arbeitswelt, also Praktikantinnen und Praktikanten, Personen, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige (sofern sie nicht aufgrund eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind), Arbeitssuchende oder Stellenwerberinnen und Stellenwerber unterliegen grundsätzlich nicht dem österreichischen Arbeitsrecht. Hier müssen andere – außerhalb des Arbeitsrechts verankerte – Maßnahmen des Verwaltungs- und Strafrechts zum Schutz vor Gewalt und Belästigung zur Anwendung gebracht werden. Natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben, sind ebenfalls gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an die geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften gebunden.

Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes, welcher die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt regelt, und Teil II, welcher die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung regelt, gelten für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen, für alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung, sowie für die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger Tätigkeit, sofern dies in die

Regelungskompetenz des Bundes fällt (§ 1 Abs. 1 GIBG). Teil I und II des Gleichbehandlungsgesetzes gelten auch für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter gemäß Heimarbeitsgesetz sowie arbeitnehmerähnliche Personen. Darüber hinaus ist Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes, welcher die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit regelt, auf Bereiche außerhalb der Arbeitswelt anzuwenden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft ist auf die ähnlich lautenden Regelungen im 15. Abschnitt zum Landarbeitsgesetz 2021 zu verweisen.

Der Schutz vor Gewalt und Belästigung ist für Bundesbedienstete in den Dienstrechten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979 idgF; Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948 idgF) sowie vor allem im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Letzteres erfasst neben Bundesbediensteten sowie Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten auch Personen im Ausbildungsdienst sowie Stellenwerberinnen und Stellenwerber.

Ähnliche Regelungen gibt es auf landesgesetzlicher Basis für Bedienstete der Länder und Gemeinden.

In Zusammenhang mit Belästigungen auf Grund einer Behinderung (§ 7d Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970 idgF) regelt § 7a BEinstG den Geltungsbereich des Schutzes vor Diskriminierung in der Arbeitswelt. Erfasst sind die in § 7a BEinstG genannten Dienstverhältnisse, soweit eine Bundeskompetenz besteht (siehe auch die Ausführungen zu Art. 6 des Übereinkommens).

Der weite personelle Anwendungsbereich des Übereinkommens bedeutet somit, dass mit den Regeln des nationalen Arbeitsrechts nicht das Auslangen gefunden werden kann. Der Schutz bestimmter Gruppen, wie etwa Personen, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, oder Arbeitssuchende, vor Gewalt und Belästigung gründet sich primär auf den Regelungen des Strafrechts sowie des Verwaltungsstrafrechts. Daneben sind zum Teil auch Regelungen des Gleichbehandlungsrechts anwendbar.

Das Gleichbehandlungsgesetz umfasst sowohl Begründung des Arbeitsverhältnisses (Ausschreibung, Bewerbungsprozess), als auch Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie Entgelt, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beruflicher Aufstieg, Beförderungen und sonstige Arbeitsbedingungen.

Der Schutz der im Übereinkommen genannten Personengruppen ist somit aus rechtlicher Sicht auf nationaler Ebene sichergestellt.

### **Zu Art. 3:**

Diese Bestimmung regelt den örtlichen Anwendungsbereich: Schutzmaßnahmen gegen Gewalt und Belästigung sollen in der Arbeitsstätte und an Orten, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bezahlt wird, Pausen begehrt oder sanitäre bzw. Umkleideeinrichtungen benutzt, ergriffen werden. Auch arbeitsbezogene Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftliche Aktivitäten, Tätigkeiten im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkünfte und der Arbeitsweg sollen geschützt werden.

Gemäß § 1157 Abs. 1 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB, JGS Nr. 946/1811 idgF) sowie § 18 Angestelltengesetz (AngG, BGBl. Nr. 292/1921 idgF) hat der Dienstgeber die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm herzustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden („Fürsorgepflicht“).

Der Umfang der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers bestimmt sich mangels weiterer gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Regelungen im Wesentlichen nach der Verkehrsauffassung oder etwa einer betrieblichen Übung. Zur Fürsorgepflicht zählt jedenfalls die Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, in seinem Einflussbereich seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gewalt und Belästigung zu schützen. Die Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur Fürsorge ist personenbezogen und

soll – über den Schutz von Leben und Gesundheit hinaus – auch weitere schutzwürdige Interessen, wie etwa die Persönlichkeit und Ehre der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, schützen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat nicht nur selbst Gewalt und Belästigungen zu unterlassen, sondern auch die notwendigen Maßnahmen gegen störende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ergreifen, insbesondere, wenn deren Verhalten so weit geht, dass die Arbeitsbedingungen für andere unzumutbar werden. Wenn der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber Gefährdungen zur Kenntnis gelangen, hat sie oder er unverzüglich auf angemessene Weise Abhilfe zu schaffen. Gemäß § 1164 Abs. 1 ABGB und § 40 Angestelltengesetz hat die Normierung der Fürsorgepflicht zwingenden Charakter. Ein Ausschluss oder auch nur eine Einschränkung im Arbeitsvertrag wären daher unzulässig.

Begrenzt ist die Fürsorgepflicht etwa durch den allgemeinen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

So ist die Fahrt der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers vom Wohnort zur Dienststelle im Allgemeinen der privaten Sphäre der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und nicht dem Risikobereich der Dienstgeberin oder des Dienstgebers zuzurechnen (OGH 7.11.1990, Arb. 10.901). Arbeitsrechtliche Regelungen zum Schutz vor Gewalt und Belästigung bestehen hier keine.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft ist auf ähnlich lautende Regelungen im Landarbeitsrecht zu verweisen.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht bei schuldhafter Unterlassung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, im Falle einer sexuellen Belästigung oder einer Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen, den Diskriminierungstatbestand erfüllt.

Nach § 1 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG, BGBl. Nr. 27/1993 idGF) erstreckt sich der Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion auf Betriebsstätten und Arbeitsstellen aller Art. Betriebsstätten im Sinne dieses Bundesgesetzes sind örtlich gebundene Einrichtungen, in denen regelmäßig Arbeiten ausgeführt werden. Arbeitsstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Stellen außerhalb von Betriebsstätten, auf denen Arbeiten ausgeführt werden. Vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen sind: die der Aufsicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen unterstehenden Betriebsstätten und Arbeitsstellen, die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten, die Kultusanstalten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften und die privaten Haushalte. Vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion sind weiters jene Bediensteten des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände und Gemeinden ausgenommen, die nicht in Betrieben beschäftigt sind. Der Arbeitsinspektion kommen jedoch auch im Bereich des Bundes-Bedienstetenschutzes bestimmte Kontrollbefugnisse zu (§ 88 Bundes-Bedienstetenschutzgesetz – B-BSG, BGBl. I Nr. 70/1999 idGF).

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft erfolgt die Arbeitsaufsicht durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion des jeweiligen Bundeslandes.

§ 4 Abs. 1 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHA, BGBl. Nr. 235/1962 idGF) normiert betreffend die Unterkunft, dass dann, wenn der in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmerin oder dem in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmer ein eigener Wohnraum zur Verfügung gestellt wird, dieser so beschaffen sein muss, dass die Sittlichkeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers nicht gefährdet ist; er muss zudem von innen und außen abschließbar sein. Kann der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer kein eigener Wohnraum, sondern nur eine Schlafstelle zur Verfügung gestellt werden, so gilt hinsichtlich des Raumes, in dem sich die Schlafstelle befindet, dasselbe; er muss jedoch nur von innen abschließbar sein. Damit ist ein gewisses Mindestmaß an präventivem Schutz vor Gewalt und Belästigung von Personen, die in Privathaushalten beschäftigt sind, gegeben.

Alle angeführten Bereiche – unabhängig davon, ob sie einem arbeitsrechtlichen Schutz unterliegen oder nicht – sind jedenfalls von den strafrechtlichen Bestimmungen sowie zum Teil auch von jenen der Sicherheits- oder Polizeistrafgesetze der Bundesländer abgedeckt.

Durch das Zusammenspiel von Schutzbestimmungen aus dem Arbeitsrecht sowie Regelungen im Straf- und Verwaltungsstrafrecht (insbesondere der Bundesländer) ist diese Bestimmung angemessen abgedeckt.

### III. Zentrale Grundsätze

#### Zu Art. 4:

Dieser Artikel befasst sich mit dem Recht einer jeden Person auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung. Die Mitgliedsstaaten sollen in Beratung mit den Sozialpartnern einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen. Dieser sollte umfassen: Ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung, eine einschlägige Politik gegen Gewalt und Belästigung, eine Strategie zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung, eine Garantie von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen, einen Zugang für Opfer zu Abhilfemaßnahmen und Unterstützung, Sanktionen, Sensibilisierungsmaßnahmen (wie Leitlinien oder Schulungsangebote) sowie wirksame Vorkehrungen für die Aufsicht und Untersuchungen in Fällen von Gewalt und Belästigung. Art. 4 Abs. 3 stellt im Hinblick auf die Umsetzung klar, dass die Aufgaben des Staates, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer komplementär sind.

Gewalt und Belästigung sind in Österreich verboten. Das Strafgesetzbuch nimmt in zahlreichen Tatbeständen explizit auf Gewalt(anwendung) sowie Belästigung Bezug und stellt diese unter (zum Teil erhöhte) Strafe. Relevant in Bezug auf die Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190 sind insbesondere die folgenden Bestimmungen des Strafgesetzbuches: § 33 Abs. 2 (Besondere Erschwerungsgründe), § 39a (Änderung der Strafdrohung bei bestimmten Gewalttaten), §§ 83 ff (Körperverletzungsdelikte), §§ 99 ff (strafbare Handlungen gegen die Freiheit, darunter § 104: Sklaverei, § 104a: Menschenhandel, § 105: Nötigung, § 107: Gefährliche Drohung, § 107a: Beharrliche Verfolgung, § 107b: Fortgesetzte Gewaltausübung, § 107c: Fortdauernde Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems, § 109: Hausfriedensbruch) und weitere strafbare Handlungen mit Bezug zu Gewalt und Belästigung (§ 111: Üble Nachrede, § 115: Beleidigung, §§ 127 ff: Diebstahl, §§ 142 f Raub, §§ 144 f Erpressung). Bestimmungen zu strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung finden sich in den §§ 201 ff StGB (darunter § 201: Vergewaltigung, § 202: Geschlechtliche Nötigung, § 212: Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses, § 218: Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen).

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ergibt sich das Verbot der Ausübung von Gewalt und Belästigung aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Nach der arbeitsrechtlichen Literatur und Judikatur stellen durch Gewalt und Belästigung herbeigeführte Verstöße auch eine Verletzung der Fürsorgepflicht dar.

Ergänzend wird auch auf § 137 Abs. 2 ABGB verwiesen, wo ebenfalls ein Gewaltverbot bzw. ein entsprechender Schutz von Kindern vor Gewalt vorgesehen ist.

Das Gleichbehandlungsgebot nach dem Gleichbehandlungsgesetz besagt, dass grundsätzlich niemand aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung oder sexueller Orientierung benachteiligt werden darf. Dieser Grundsatz der Gleichbehandlung gilt für Arbeitsverhältnisse. Außerdem regelt das Gleichbehandlungsgesetz Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen. Die Regelungen im Gleichbehandlungsrecht zielen ebenso auf das Verhindern von sexueller Belästigung oder geschlechtsbezogener Belästigung ab. So liegt nach § 6, § 7 und § 21 GIBG eine Diskriminierung vor, wenn eine Person von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber sexuell oder wegen eines im Gleichbehandlungsgesetz genannten Grundes belästigt wird.

Eine (sexuelle) Belästigung liegt darüber hinaus vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist.

Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist.

Eine Belästigung (aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung) liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise gesetzt wird, die die Würde der

betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist, die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Für den Bereich des Bundesdienstes normiert das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ein Diskriminierungsverbot aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung. Spezifizierend ist in § 8 B-GlBG festgehalten, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes unter anderem dann vorliegt, wenn Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer in Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis sexuell belästigt werden. Ein solcher Zusammenhang liegt bei im Wesentlichen von der dienstlichen Beziehung bestimmten Kontakten vor, welche etwa auch Feiern, Dienstausflüge oder den Besuch von Veranstaltungen umfassen.

Der Tatbestand umfasst mehrere Konstellationen und zwar Handlungen, die von einer Vertreterin oder einem Vertreter des Dienstgebers selbst ausgehen oder wenn diese es schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe gegen solche Belästigungen durch Dritte zu schaffen. Zudem sind sexuelle Belästigungen durch Dritte und Anweisungen zur sexuellen Belästigung einer Person erfasst. Die Definition des Begriffs der sexuellen Belästigung deckt sich dabei mit jenem im Gleichbehandlungsgesetz.

§ 8a B-GlBG bestimmt, dass auch geschlechtsbezogene Belästigungen – hinsichtlich des gleichen Personenkreises wie bei der sexuellen Belästigung – eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen.

Eine (geschlechtsbezogene) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Gleichermäßen liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird. Der Begriff der geschlechtsbezogenen Verhaltensweise zielt auf negative, mit einem Geschlecht verbundene Stereotype oder Klischees ab, erfasst sind unter anderem Verhaltensweisen wie verbale Äußerungen, Gesten, Konfrontationen mit Bildern oder schriftlichen Äußerungen. Ein Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre ist bei diesem Tatbestand nicht erforderlich.

Verletzungen des Diskriminierungsverbots sind im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz schadenersatzrechtlich sanktioniert, zudem stellen derartige Verhaltensweisen auch eine Verletzung der Dienstpflicht dar und sind entsprechend zu verfolgen.

Außerdem hat jedes Ressort gemäß § 11a B-GlBG einen Frauenförderungsplan (geltend für zwei Jahre) zu erstellen, durch den die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten und deren Gleichbehandlung zu verwirklichen ist. Unter anderem werden in diesen Plänen Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz verankert, welche Maßnahmen gegen Gewalt inkludieren.

Für Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft ist auf die ähnlich lautenden Regelungen im Landarbeitsgesetz 2021 zu verweisen.

Das Diskriminierungsverbot aufgrund der Behinderung ist im Behinderteneinstellungsgesetz geregelt; auch dort wird die Belästigung als Diskriminierung angesehen (§ 7d BEInstG).

Das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 regelt in den § 43 ff die Dienstpflichten von Beamtinnen und Beamten, welche gemäß § 5 VBG auch auf Vertragsbedienstete anzuwenden sind. § 43a BDG 1979 verpflichtet Bedienstete zu einem achtungsvollen Umgang (Mobbingverbot). Es wird eindeutig festgehalten, dass Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen sind, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

Ähnliche Regelungen finden sich auch für die Bediensteten der Länder und Gemeinden.

Belästigungen im öffentlichen Bereich stellen die Sicherheits- und Polizeistrafgesetze der Bundesländer unter (Verwaltungs-)Strafe. Beispielsweise regelt das Steiermärkische Landes-Sicherheitsgesetz (StLSG, LGBl. Nr. 24/2005 idgF) in § 2 die Anstandsverletzung: Wer den öffentlichen Anstand verletzt, begeht eine Verwaltungsübertretung. Den öffentlichen Anstand verletzt, wer ein Verhalten setzt, das mit den allgemeinen Grundsätzen der Schicklichkeit nicht im Einklang steht und das einen groben Verstoß gegen die in der Öffentlichkeit zu beachtenden Pflichten darstellt, insbesondere wer andere Personen an öffentlichen Orten (wie Straßen, Plätzen, Grünanlagen) in unzumutbarer Weise belästigt (...).

Das aktuelle Regierungsprogramm für 2020 bis 2024 setzt zahlreiche Schwerpunkte gegen Gewalt und Belästigung. Bereits in der Präambel wird jede Form von Gewalt abgelehnt. Stärkung des Opferschutzes, Schutz vor Gewalt und Hass im Netz oder Gewaltprävention auch im Rahmen der Stärkung der elementaren Bildung zählen zu den Schwerpunkten. Im Mai 2021 beschloss die Bundesregierung ein umfangreiches Maßnahmenpaket für den Gewaltschutz und die Gewaltprävention in Höhe von 24,6 Mio. Euro. Mit dieser Budgeterhöhung wurden unter anderem Gewaltschutzeinrichtungen budgetär aufgestockt, die juristische und psychosoziale Prozessbegleitung sowie Antigewalt- und Affektkontrolltrainings gestärkt und Maßnahmen zur Gewaltprävention, wie etwa eine Kampagne gegen Männergewalt, umgesetzt.

In Österreich werden Gesetzesvorhaben und Strategien für die Arbeitswelt im Vorfeld mit den Sozialpartnern beraten.

Die aktive Arbeitsmarktpolitik bietet ein sehr umfangreiches Bündel an Maßnahmen, um Arbeitssuchende mit unterschiedlichen Bedürfnissen zu betreuen. Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt werden durch die Arbeitsmarktpolitik bedarfsgerecht unterstützt, um eine Reintegration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Sowohl § 62a GIBG als auch § 20d B-GIBG sehen vor, dass die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler mindestens einmal pro Jahr einen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen zu führen hat, deren Zielsetzung es ist, Diskriminierung im Sinne des jeweiligen Gesetzes zu bekämpfen und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes zu fördern.

In die vom Frauenressort geleitete Interministerielle Arbeitsgruppe „Schutz von Frauen vor Gewalt“ sind die relevanten Ministerien, alle Bundesländer und zentrale Nichtregierungsorganisationen eingebunden. Diese Arbeitsgruppe gewährleistet den bundesweiten und institutionsübergreifenden Fachaustausch zu Themenstellungen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt und unterstützt die Umsetzung von relevanten Maßnahmen.

Die Initiative Gewaltinfo.at des Bundeskanzleramtes bietet eine Vielfalt an Informationen zum Thema Gewalt. Viele Berufsgruppen, die täglich mit Menschen arbeiten, wie Pädagoginnen und Pädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Pflegepersonen, Polizistinnen und Polizisten oder Richterinnen und Richter, haben eine besondere Verantwortung, Gewalt zu beenden und Betroffenen zu helfen. Diesen, aber auch allen anderen Menschen, werden Fachinformationen zur Verfügung gestellt, um Gewalt leichter als solche zu erkennen, für sich oder für andere Hilfe zu holen, die Gewalt zu beenden und das Erlebte aufzuarbeiten.

Der Nationale Aktionsplan Behinderung 2022-2030 beinhaltet einen Abschnitt zum Thema „Schutz vor Gewalt und Belästigung“. Dort finden sich in den Zielsetzungen Maßnahmen im Bereich von Prävention und Intervention, Therapie, Information und Unterstützung sowie Förderung der Einrichtungen der Behindertenhilfe.

Österreich hat im Jahr 2013 das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt ratifiziert. Mit der sogenannten „Istanbul-Konvention“ wurde das bisher weitreichendste international rechtsverbindliche Instrument im Kampf gegen Gewalt gegen Frauen geschaffen. Die Konvention umfasst alle Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen und ermutigt die Vertragsstaaten, die Bestimmungen auch auf Männer und Kinder anzuwenden, die Opfer von häuslicher Gewalt werden. Ziel der Konvention ist es, den Schutz von Frauen vor genderspezifischer Gewalt in Europa zu verbessern und gemeinsame Mindeststandards zu schaffen.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz kann auch einen Grund zur berechtigten vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer darstellen. § 26 Z 1, 3 und 4 AngG berechtigen zum vorzeitigen Austritt, wenn die oder der Angestellte die Arbeitsleistung ohne Schaden für die Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann, weiters wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber sich weigert, den zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen bzw. es verweigert, die oder den Angestellten vor Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erheblichen Ehrverletzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Ähnliches ist für Arbeiterinnen und Arbeiter in § 82a der Gewerbeordnung 1859 (RGBl. Nr. 227/1859) oder in § 25 Z 3 Gutsangestelltengesetz (GAngG, BGBl. Nr. 538/1923 idgF) vorgesehen. Der berechtigte Austritt zieht besondere arbeitsrechtliche Folgen nach sich (wie z.B. einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung und einen Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung trotz Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zur vorzeitigen Entlassung jener Beschäftigten berechtigt, die sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erheblicher Ehrverletzungen gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber oder gegenüber der Belegschaft zu Schulden kommen lassen (§ 27 Z 6 AngG, § 82 lit. g Gewerbeordnung, § 109 Abs. 2 Z 5 LAG, § 26 Z 6 GAngG). Vergleichbare Bestimmungen gibt es auch für den Bundesdienst im BDG 1979 oder im VBG.

Im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes besteht der Zugang zur Gleichbehandlungsanwaltschaft und zur Gleichbehandlungskommission. Die Gleichbehandlungskommission ist beim Bundeskanzleramt eingerichtet und befasst sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen. Sie kann insbesondere Gutachten erstellen und Einzelfallprüfungen vornehmen. Das Verfahren ist niederschwellig und kostenfrei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ebenfalls beim Bundeskanzleramt eingerichtet ist, berät und unterstützt Personen, die sich diskriminiert fühlen. Die Beratungen sind kostenfrei und auf Wunsch anonym. Für den Bereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, das für den öffentlichen Dienst des Bundes gilt, besteht Zugang zur Bundes-Gleichbehandlungskommission sowie Unterstützung durch die Gleichbehandlungsbeauftragten der Ressorts. Betroffene können sich außerdem an die Mitglieder der in ihrer Zentralstelle eingerichteten Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wenden, die für Informationen betreffend die Geltendmachung und Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zur Verfügung stehen. Weibliche Bedienstete können sich überdies an die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) ihrer Dienststelle wenden (sofern diese eingerichtet sind), welche ebenfalls Unterstützung und Beratung anbieten. Für den öffentlichen Dienst im Bereich der Länder sind Gleichbehandlungskommissionen, Anti-Diskriminierungsstellen, Gleichbehandlungsbeauftragte und/oder Kontaktpersonen eingerichtet.

Für Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005 idgF) oder gemäß §§ 7a - 7c BEinstG diskriminiert fühlen, steht gemäß § 13 BGStG der Behindertenanwalt zur Verfügung. Zudem sind nach § 22a BEinstG die Behindertenvertrauenspersonen auf betrieblicher Ebene u.a. berufen, auf die Anwendung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes hinzuwirken und darüber zu wachen, dass die Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis begünstigter Behinderter gelten, eingehalten werden.

Das Arbeitnehmerschutzrecht enthält Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Gewalt und Belästigung als arbeitsbedingte Gefahr am Arbeitsplatz. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten vor allen Gefährdungen am Arbeitsplatz zu schützen.

Die Arbeitsinspektorate haben entsprechend des gesetzlichen Auftrags die Einhaltung der im Sicherheits- und Gesundheitsschutzrecht verankerten Arbeitgeberpflichten zu überprüfen, die punktuell auch zur Gewaltprävention beitragen können: Gewalt am Arbeitsplatz gehört zu den arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und stellt eine besondere Form der arbeitsbedingten psychischen Belastung dar, wogegen ausreichende Präventionsmaßnahmen zu treffen und umzusetzen sind. Ein Gewaltisiko kann fallweise eine Arbeitsbedingung sein (risikoreiche Branchen wie z.B. Sicherheitsdienste, Banken, Sozial- und Gesundheitsbereich), darf aber nicht zu einer psychischen Belastung am Arbeitsplatz führen. Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen, Unterweisung, Vermeidung von Alleinarbeitsplätzen, ausreichende Beleuchtung der Arbeitsstätte, geeignete betriebliche Organisation und Prävention (Präventivdienste) sind hier mögliche Maßnahmen. Durch Überprüfung der

Einhaltung dieser Arbeitsschutzvorgaben tragen die Arbeitsinspektorate zur Vermeidung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz bei.

Die Arbeitsinspektion orientiert sich in der Praxis an einem umfassenden Begriff von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (physisch, psychisch, sexualisiert, beobachtet/indirekt; auch Online-Handlungen sind umfasst).

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft ist auf die ähnlich lautenden Regelungen im Landarbeitsgesetz 2021 zu verweisen.

Unterstützung hinsichtlich möglicher Abhilfemaßnahmen bei Gewalt und Belästigung bieten neben von Bund und Ländern unterstützten Einrichtungen auch die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie diverse andere Beratungsstellen (siehe hierzu auch die Ausführungen zu Abs. 17 der Empfehlung).

Zu Gewalt und Gewaltprävention sowie zur Sensibilisierung im schulischen und außerschulischen Arbeitsumfeld sowie zu deren Einbeziehung in die schulische und pädagogische Ausbildung gibt es verschiedene Maßnahmen: Im Lehrerdienstrecht (z.B. § 40a Abs. 13 VBG) wird auf die Vorbildfunktion, die Lehrpersonen haben, hingewiesen. Die Zielsetzungen von Politischer Bildung an den österreichischen Schulen als Beitrag zur Bewusstseinsbildung und Prävention geben Rahmen und Raum auch für die Befassung mit (Menschen-)Rechten in der Arbeitswelt. Dabei geht es nicht nur um das Wissen über diese Rechte, sondern auch um die Befähigung, für diese Rechte einzutreten, wozu auch das Auftreten gegen Gewalt und Belästigung gehört. In den schulischen Lehrplänen wird auf Geschlechteraspekte, u.a. in Bezug auf Gewalt, in verschiedenen Fächern Bezug genommen. Eine aktuelle Maßnahme im Rahmen der Nationalen Strategie zur schulischen Gewaltprävention ist die Initiative „Psychosoziale Gesundheit und Mobbingprävention an Schulen“.

Das Rundschreiben (Nr. 21/2018) „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ schreibt eine klare Haltung im Umgang mit Gewalt und Sexismus im Kontext Schule vor. Schulleitungen und pädagogisches Fachpersonal sollen demnach sensibel für die vielfältigen Formen von Gewalt, geschlechterbezogenen Ungleichbehandlungen und geschlechterbezogenem Mobbing sein.

Das an der Pädagogischen Hochschule Burgenland angesiedelte Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention und Persönlichkeitsbildung unterstützt die Schulen bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen, bietet Fortbildungen für Lehrkräfte zum Thema an und engagiert sich in der Schulentwicklungsbegleitung. Seit Herbst 2023 können sich Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte rund um die Uhr an die Schulpsychologie-Hotline wenden, die in Kooperation mit „Rat-auf-Draht“ betrieben wird.

Der Prüfung der persönlichen Eignung des Lehrpersonals bei der Aufnahme in das Dienstverhältnis wie auch der Beobachtung des laufenden Dienstverhältnisses kommt ein großer Stellenwert zu. Die dienstrechtlichen Bestimmungen ermöglichen es in kritischen Fällen, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Entlassung umgehend und angemessen zu reagieren.

Das österreichische Strafrecht sieht angemessene Strafsanktionen gegen Personen vor, die Gewalt- und/oder Belästigungshandlungen setzen. Eine Verwaltungsübertretung begeht, wer eine Anstandsverletzung (einschließlich Belästigung) verübt.

Weiters besteht die Möglichkeit der gerichtlichen Einklagung zivilrechtlicher Schadenersatzansprüche.

Die Forderungen des Art. 4 sind somit in Österreich umgesetzt.

#### **Zu Art. 5:**

Diese Bestimmung fordert im Hinblick auf die Ziele des Übereinkommens die Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, nämlich die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangsarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit sowie die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Im Falle einer Ratifikation des im Juni 2023 angenommenen Übereinkommens (Nr. 191) zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes als grundlegendes Prinzip, 2023, wäre auch das grundlegende Prinzip eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes maßgeblich.

Die Einhaltung dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit spiegelt sich in der gesamten nationalen Rechtsordnung wider. Österreich hat neun der zehn Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert: Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930 (BGBl. Nr. 86/1961), Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (BGBl. Nr. 228/1950), Übereinkommen (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949 (BGBl. Nr. 20/1952), Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951 (BGBl. Nr. 39/1954), Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (BGBl. Nr. 81/1958), Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (BGBl. Nr. 111/1973), Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973 (BGBl. III Nr. 200/2001, BGBl. III Nr. 201/2001), Übereinkommen (Nr. 182) über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (BGBl. III Nr. 41/2002), Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006 (BGBl. Nr. 101/2011).

Im Hinblick auf das gesunde und sichere Arbeitsumfeld erfüllt Österreich das hohe Schutzniveau der Europäischen Union.

Auch in anderen von Österreich ratifizierten internationalen Instrumenten wie der Istanbul-Konvention, der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), der Europäischen Sozialcharta, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte sind die im Artikel genannten Prinzipien verankert.

Die nationale Rechtslage und Praxis entspricht somit dieser Bestimmung. Dies gilt auch im Falle einer möglichen Ratifikation des Übereinkommens Nr. 191.

#### **Zu Art. 6:**

Gefordert wird hier die Annahme von Rechtsvorschriften und Politiken, die das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleisten, insbesondere im Hinblick auf jene Personen und Gruppen, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind.

Zum allgemeinen Gleichstellungsrecht in Österreich siehe oberhalb die Ausführungen insbesondere bei den Art. 1, 2 und 4.

Seit 1. Jänner 2006 verfügt Österreich mit dem Behindertengleichstellungsrecht über eine eigenständige Rechtsmaterie betreffend die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Neben Bestimmungen im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, mit welchen ein Diskriminierungsverbot aus Gründen der Behinderung geschaffen wurde, das in wesentlichen Lebensbereichen außerhalb der Arbeitswelt Geltung hat und den betroffenen Menschen ein Recht auf Schadenersatz einräumt, wurde der Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt im Behinderteneinstellungsgesetz geregelt. Das Behinderteneinstellungsgesetz gilt für Arbeitsverhältnisse im Zuständigkeitsbereich des Bundes. Die Länder haben für ihren Kompetenzbereich – insbesondere für Landesbedienstete – eigene Antidiskriminierungsvorschriften beschlossen.

Die zahlreichen nationalen Regelungen zu unterschiedlichsten Diskriminierungstatbeständen sowie zum Schutz von Jugendlichen (siehe Ausführungen zu den Art. 8 und 9) bieten in Österreich einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Es ist daher davon auszugehen, dass Österreich auch diese Bestimmung des Übereinkommens bereits angemessen umgesetzt hat.

#### **IV. Schutz und Prävention**

##### **Zu Art. 7:**

Diese Bestimmung fordert die Annahme von Rechtsvorschriften zur Definition und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Wie bereits oberhalb angeführt, gibt es im Arbeits- und im Strafrecht (sowie im Dienstrecht des öffentlichen Dienstes) zahlreiche Regelungen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Gesetzliche Definitionen für Gewalt und Belästigung existieren jedoch nicht in allen betroffenen Rechtsgebieten.

Es wird nicht davon ausgegangen, dass das Übereinkommen Definitionen von Gewalt und Belästigung für alle vom Thema betroffenen Rechtsgebieten verlangt, sondern dass das Zusammenspiel der bestehenden Definitionen und der sonstigen Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung zum Verbot von Gewalt und Belästigung sowie der herrschenden Lehre und der Judikatur den Anforderungen dieses Artikels entspricht.

##### **Zu Art. 8:**

Gefordert wird ein besonderes Augenmerk auf die informelle Wirtschaft. Auch soll in Beratung mit den Sozialpartnern erhoben werden, in welchen Sektoren oder Berufen oder Arbeitssituationen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere betroffene Personen Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind. Maßnahmen sind zu ergreifen, um solche Personen wirksam zu schützen.

Auch die informelle Wirtschaft ist von den strafrechtlichen und verwaltungsrechtlichen Verboten von Gewalt und Belästigung erfasst. Vertragskonstruktionen, die zur Umgehung von Arbeitsrecht abgeschlossen werden, unterliegen auch dem Arbeitsrecht, wenn das von den Vertragsunterworfenen geltend gemacht wird.

Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers gebietet, besondere Schutzmaßnahmen in Sektoren und Branchen zu ergreifen, wo ein erhöhtes Gefahrenpotenzial für die dort Beschäftigten besteht.

Zusätzlich zum sonstigen Arbeitnehmerschutz gibt es besondere Regelungen etwa zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Arbeitswelt durch das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG; BGBl. Nr. 599/1987 idgF) sowie für Hausgehilfen und Hausangestellte durch das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHaG).

Bezüglich der Jugendlichen ist zum einen auf § 17 Abs. 3 ArbZG zu verweisen, wonach zur besonderen Überwachung und Einhaltung der Schutzvorschriften für Kinder und Jugendliche bei jedem Arbeitsinspektorat mindestens eine Arbeitsinspektorin oder ein Arbeitsinspektor für Kinderarbeit und Jugendschutz zu bestellen ist. Zum anderen kann die Bezirksverwaltungsbehörde gemäß § 31 KJBG Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die wiederholt wegen Übertretungen des Gesetzes bestraft wurden, auf Antrag des Arbeitsinspektorates die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder dauernd untersagt werden. Weiter kann die Bezirksverwaltungsbehörde, nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder dauernd verbieten, wenn sie sich grober Pflichtverletzungen gegen die bei ihnen beschäftigten Jugendlichen schuldig gemacht haben oder gegen sie Tatsachen vorliegen, die sie in sittlicher Beziehung zur Beschäftigung Jugendlicher ungeeignet erscheinen lassen.

Durch Verordnung kann die Beschäftigung von Jugendlichen in bestimmten Betrieben, mit bestimmten Arbeiten oder unter bestimmten Einwirkungen, die mit besonderen Gefahren für die Sittlichkeit verbunden sind, untersagt oder von Bedingungen abhängig gemacht werden. Die KJBG-Verordnung (BGBl. II Nr. 436/1998 idgF) verbietet dementsprechend u.a. die Beschäftigung von Jugendlichen in Sexshops, Sexkinos, Striptease-Lokalen, Table-Dance-Lokalen, Go-Go-Lokalen, Peep-Shows und Lokalen mit Peep-Shows.

Für in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigte Jugendliche ist auf ähnlich lautende Regelungen im Landarbeitsrecht zu verweisen.

Auch in der Lehrlingsausbildung ist der Schutz vor (sexueller) physischer und psychischer Gewalt ein wichtiges Anliegen, das es zu berücksichtigen gilt. Dies betrifft sowohl den Umgang der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der Firmenvertreterinnen und Firmenvertreter mit den Lehrlingen als auch den Umgang der Lehrlinge untereinander. Im Rahmen des Lehrlings- und Lehrbetriebscoachings können Betroffene auch in diesem Bereich Hilfe und Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder ist eine Fördermaßnahme im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung mit dem Hintergrund, den Umgang mit Lehrlingen zu sensibilisieren und geeignete Rahmenbedingungen für die Ausbildung zu schaffen.

Bezüglich der Hausgehilfen und Hausangestellten ist festzuhalten, dass es derzeit keine für deren Arbeitsschutz umfassend zuständige Arbeitsaufsichtsbehörde gibt, da die Arbeitsinspektion gemäß § 1 Abs. 2 Z 6 ArbIG für private Haushalte nicht zuständig ist. Allerdings üben die Bezirksverwaltungsbehörden bestimmte „Aufsichtskompetenzen“ aus, die ansatzweise mit jenen der Arbeitsinspektorate vergleichbar sind. Ist etwa jemand von einem Gericht wegen einer gegen das Leben, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit von Menschen gerichteten oder gegen die Sittlichkeit verstoßenden strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt worden, so kann die Bezirksverwaltungsbehörde gemäß § 22 HGHA dieser Person für bestimmte Zeit oder für immer die Beschäftigung von minderjährigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern untersagt werden, wenn nach den Umständen des Falles eine Gefährdung derselben zu besorgen ist.

Wie bereits oberhalb zu Art. 6 ausgeführt wird, bestehen etwa auch für Menschen mit Behinderung besondere Regelungen zum Schutz vor Gewalt und Belästigung.

Im Zusammenhang mit der Tätigkeit von Sexdienstleisterinnen und Sexdienstleistern ist die vom Frauenressort geleitete Arbeitsgruppe Sexuelle Dienstleistungen – Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Prävention von Ausbeutung von Relevanz. Diese bundesweit und berufsübergreifend besetzte, im Rahmen der österreichischen Task Force zur Bekämpfung des Menschenhandels eingerichtete Arbeitsgruppe setzt sich spezifisch mit Maßnahmen auseinander, die der Ausbeutungsgefahr im Bereich der sexuellen Dienstleistungen entgegenwirken, und erarbeitet Empfehlungen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Sexdienstleisterinnen und Sexdienstleistern.

Wie bereits auch bei Art. 4 ausgeführt, werden in Österreich Gesetzesvorhaben und Strategien für die Arbeitswelt im Vorfeld auch mit den Sozialpartnern beraten.

Den Bestimmungen des Art. 8 wird auf nationaler Ebene daher ausreichend Beachtung geschenkt.

#### **Zu Art. 9:**

Diese Bestimmung befasst sich mit der Rolle der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber: Soweit angemessen und praktisch durchführbar, sollen diese in Beratung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung annehmen und umsetzen, beim Arbeitsschutzmanagement diese Themen berücksichtigen, Gefahren ermitteln und Maßnahmen zu ihrer Verhinderung ergreifen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Informationen und Schulungen über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen bereitstellen.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Thema, dem sich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber widmen sollen und zwar im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung. Dieses Instrument wird von der Arbeitsaufsichtsbehörde kontrolliert. Hier wird beurteilt, ob das Thema berücksichtigt wurde, angemessene Maßnahmen festgelegt wurden und ob diese schließlich auch erfolgt sind.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen zu treffen,

einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel (§ 3 Abs. 1 ASchG).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind auch verpflichtet, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muss die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muss während der Arbeitszeit und erstmalig bereits vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Die Information muss regelmäßig wiederholt werden, insbesondere, wenn dies auf Grund sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgeblichen Arbeitnehmerschutzvorschriften und bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sein können, unverzüglich über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen zu informieren (§ 12 ASchG).

Entsprechende Bestimmungen gibt es für den Öffentlichen Dienst im Bundes-Bedienstetenschutzgesetz sowie im Dienstrecht der Bundesländer.

Gemäß § 23 KJBG hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen unter anderem die für die Sicherheit bestehenden Gefahren zu ermitteln. Dabei sind insbesondere die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes sowie Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen zu berücksichtigen.

Auch besteht die Möglichkeit des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit folgenden Betriebsvereinbarungstatbeständen:

Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb regeln (§ 97 Abs. 1 Z 1 ArbVG): Es handelt sich hier um eine erzwingbare Betriebsvereinbarung; dieser Tatbestand umfasst alle Angelegenheiten, die allgemeine Formen des Zusammenlebens im Betrieb betreffen.

Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (§ 97 Abs. 1 Z 9 ArbVG): Es handelt sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Dieser Tatbestand umfasst alle Angelegenheiten, die die Förderung des Wohlbefindens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb in körperlicher und geistiger Hinsicht betreffen.

Zudem ist auf das Recht des Betriebsrates auf allgemeine Information (§ 91 ArbVG; bezieht sich auf alle Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berühren) sowie auf Intervention (§ 90 ArbVG) hinzuweisen. Demnach ist der Betriebsrat befugt, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berühren, bei der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft ist auf die ähnlich lautenden Regelungen im Landarbeitsgesetz 2021 betreffend die oberhalb angeführten Regelungen des ASchG, KJBG und ArbVG zu verweisen. Aufsichtsorgan im Landarbeitsrecht ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

Auf EU-Ebene wurde von den europäischen Sozialpartnern im April 2007 die Rahmenvereinbarung der Sozialpartner zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz angenommen. Diese Vereinbarung soll dazu beitragen, Mobbing, sexuelle Belästigung und physische Gewalt im Arbeitsumfeld zu verhindern und gegebenenfalls dagegen vorzugehen. Für die nationale Ebene siehe dazu die Ausführungen zu Art. 11.

Für den Bereich eines klassischen Arbeitsverhältnisses sind die Bestimmungen jedenfalls durch das Arbeitsrecht selbst umgesetzt; für die darüberhinausgehenden Bereiche sind die Bestimmungen des Strafrechts und des Polizei(verwaltungs)strafrechts heranzuziehen – eine Erweiterung der Verantwortlichkeit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in diesem Sinne wäre weder angemessen noch praktisch durchführbar.

Entsprechend dem in Art. 9 zugebilligten Gestaltungsspielraum („soweit angemessen und praktisch durchführbar“) können die Vorgaben dieses Artikels als erfüllt betrachtet werden.

## V. Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen

### Zu Art. 10:

Hier werden folgende Maßnahmen gefordert: Überwachungs- und Durchsetzungsmaßnahmen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, leichter Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie Streitbeilegungsmechanismen (einschließlich Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für Opfer), Maßnahmen zum Schutz von Privatsphäre und Vertraulichkeit, angemessene Sanktionen, effektiver Zugang zu Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen sowie zu Unterstützungsangeboten, Anerkennung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt, Ermöglichung des Rechts einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers, im Falle von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sich von diesem zu entfernen, sowie Sicherstellung ausreichender Kompetenzen für die Behörden für wirksame Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist vorgesehen, dass vor der Befragung von Antragstellerin oder Antragsteller und Antragsgegnerin oder Antragsgegner durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden jeweils abzuklären ist, ob eine Bereitschaft zur einvernehmlichen Lösung des antragsgegenständlichen Konflikts besteht und gegebenenfalls darauf hinzuwirken.

Im Falle einer (sexuellen) Belästigung erfolgt die Befragung von Antragstellerin oder Antragsteller und Antragsgegnerin oder Antragsgegner grundsätzlich getrennt voneinander. Nur wenn beide zustimmen, findet eine gemeinsame Befragung statt. Gegen den Willen der antragstellenden Person kann demnach kein Zusammentreffen mit der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner stattfinden.

Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat das Recht, sich durch eine Vertrauensperson, insbesondere eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vertreten zu lassen.

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist kostenfrei und nicht öffentlich.

Zudem besteht im Gleichbehandlungsgesetz ein Benachteiligungsverbot für Antragstellerinnen und Antragsteller (§§ 13, 27 GIBG, siehe auch § 144 LAG oder § 7b bzw. § 7d BEinstG).

Von Diskriminierung betroffenen Bundesbediensteten steht die Möglichkeit offen, sich an die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu wenden. Diese ist eine besondere Verwaltungseinrichtung des Bundes, die bei Diskriminierung in Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund angerufen werden kann. Der Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesdienst zuständig und erstattet Gutachten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungs- und/oder des Frauenförderungsgebots vorliegt. Sexuelle Belästigungen und (geschlechtsbezogene) Belästigungen zählen dabei zu Fällen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und betreffen somit die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Die Senate werden entweder auf Antrag von Betroffenen, den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten, der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten oder von Amts wegen tätig. Betroffene können sich im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission von einer Vertrauensperson vertreten lassen.

Unabhängig von der Möglichkeit eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission besteht der Zugang zu Gerichten. Schadenersatzansprüche sind bei Gericht geltend zu machen.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes kann eine nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, welche unter anderem sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

umfasst, von Vertragsbediensteten gerichtlich und von Beamtinnen und Beamten bei der Dienstbehörde geltend gemacht werden. Entscheidungen der Dienstbehörde können wiederum von den Verwaltungsgerichten überprüft werden.

Die Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission sowie nach den Landes-Gleichbehandlungsgesetzen erfolgen nach den gleichen Grundsätzen.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht in §§ 13 und 27 (sowie das Landarbeitsgesetz in § 144) ein Benachteiligungsverbot vor: Als Reaktion auf eine Beschwerde darf eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Zeuginnen und Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde einer anderen Arbeitnehmerin oder eines anderen Arbeitnehmers unterstützen, unterliegen diesem Schutz.

Gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK-/GAW-G, BGBl. Nr. 108/1979 idgF) ist dem Nationalrat alle zwei Jahre ein Gleichbehandlungsbericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft können Vorfälle gemeldet werden und es kann Beratung in Anspruch genommen werden.

Auch im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist ein Gleichbehandlungsbericht vorgesehen. Darin berichtet die Ressortleitung der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler alle zwei Jahre über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung. Diese Berichte enthalten unter anderem auch anonymisierte Angaben über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes, an welche auch Fälle von sexueller Belästigung und (geschlechtsbezogener) Belästigung als Form der Diskriminierung herangetragen werden können. Die Bundesregierung hat in der Folge unter Berücksichtigung der zuvor erwähnten Berichte dem Nationalrat einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Im Bereich des Landarbeitsgesetzes sind die Bundesländer damit betraut, entsprechende Gleichbehandlungsstellen einzurichten.

In gerichtlichen Arbeits- und Sozialrechtssachen besteht eine besondere Anleitungs- und Belehrungspflicht; hierbei hat das Gericht über in Betracht kommendes besonderes Vorbringen und Beweisanbietungen zu belehren und zur Vornahme der sich anbietenden Prozesshandlungen anzuleiten (§ 39 Abs. 2 Z 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, ASGG – BGBl. Nr. 104/1985 idgF). Außerdem ist der Zugang zu arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren dadurch erleichtert, dass sich die Parteien in erster Instanz nicht vertreten lassen müssen und überdies in erster und zweiter Instanz etwa auch durch Funktionärinnen und Funktionäre oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer gesetzlichen Interessenvertretung oder einer freiwilligen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung vertreten lassen können, in erster Instanz Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außerdem durch ein Mitglied des zuständigen Betriebsrats. Es besteht außerdem die Möglichkeit, die Klage, sowie alle außerhalb der mündlichen Verhandlung vorzubringenden Gesuche, Anträge und Mitteilungen bei Gericht zu Protokoll anzubringen, dies im Rahmen des so genannten Amtstags (§ 39 Abs. 1 ASGG in Verbindung mit § 439 Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 113/1895 idgF).

In Österreich gibt es die Möglichkeit des Zugangs zu Verfahrenshilfe.

Eine Partei eines Zivilverfahrens erhält vom Gericht Verfahrenshilfe, wenn und soweit sie finanziell nicht im Stande ist, neben einer einfachen Lebensführung zusätzlich auch die Kosten der Führung des Verfahrens zu bestreiten. Die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung darf zudem auch nicht offenbar aussichtslos oder mutwillig sein. Die Bedingungen oder Kriterien für Verfahrenshilfe nach österreichischem Recht betreffen daher zum einen eine finanzielle Bedürftigkeit, zum anderen ein gewisses inhaltliches Substrat. Personen auch dann Verfahrenshilfe zu gewähren, wenn sie nicht bedürftig sind, oder Personen auch dann Verfahrenshilfe

zu gewähren, wenn sie ein Verfahren führen wollen, das entweder von vornherein aussichtslos ist oder das zumindest eine vernünftige Person dann nicht führen würde, wenn sie es selbst (vor)finanzieren müsste, ist nicht vorgesehen.

Die zentrale rechtliche Grundlage zur Erlangung von Verfahrenshilfe im Strafverfahren findet sich in § 61 Abs. 2 der Strafprozessordnung 1975 (StPO, BGBl. Nr. 631/1975 idgF). Ist der Beschuldigte außerstande, ohne Beeinträchtigung des für ihn und seine Familie, für deren Unterhalt er zu sorgen hat, zu einer einfachen Lebensführung notwendigen Unterhaltes die gesamten Kosten der Verteidigung zu tragen, so hat das Gericht auf Antrag des Beschuldigten und in bestimmten Fällen auch nach Ermessen des Gerichts von Amts wegen zu beschließen, dass diesem ein Verteidiger beigegeben wird, dessen Kosten er nicht oder nur zum Teil zu tragen hat, wenn und soweit dies im Interesse der Rechtspflege, vor allem im Interesse einer zweckentsprechenden Verteidigung, erforderlich ist. Im Kern ist somit immer ein vorliegendes Rechtspflegeinteresse sowie eine finanzielle Bedürftigkeit des Beschuldigten zur Erlangung von Verfahrenshilfe erforderlich.

Diese Einschränkungen, die somit keinen bedingungslosen Zugang zur Verfahrenshilfe ermöglichen, dürften durch die Vorgaben des Art. 10 („Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen...“) gedeckt sein.

Zudem besteht für Opfer von Straftaten unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf psychosoziale und/oder juristische Prozessbegleitung. Es handelt sich um ein zentrales Opferrecht, um Opfer emotional hinsichtlich der Belastungen eines Strafverfahrens und rechtlich zu unterstützen. Auch in Zivilverfahren, die im Zusammenhang mit Strafverfahren des Opfers stehen, kann ein Anspruch auf psychosoziale Prozessbegleitung bestehen.

Im zivilgerichtlichen und im strafgerichtlichen Verfahren besteht die Möglichkeit, die Öffentlichkeit zum Schutz von Betroffenen bei der mündlichen Verhandlung bzw. der Hauptverhandlung auszuschließen (§ 171 ZPO; § 229 StPO). § 66a StPO enthält Regelungen über die besondere Schutzbedürftigkeit von Opfern, insbesondere jene, die Opfer von Gewalt wurden. So besteht etwa die Möglichkeit der kontradiktorischen Vernehmung gemäß § 165 StPO), sodass der direkte Kontakt zwischen Täterin oder Täter und dem Opfer bzw. der Zeugin oder dem Zeugen vermieden werden kann.

Im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Landarbeitsgesetzes gilt bei Belästigung ein Mindestschadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung von 1.000 €. Schadenersatz kann vor Gericht geltend gemacht werden. Auch die Gleichbehandlungsgesetze der meisten Bundesländer sehen einen Mindestschadenersatz vor.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist zusätzlich zum Schadenersatzanspruch des Betroffenen jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als Dienstpflichtverletzung zu werten und die Täterin oder der Täter nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Im Behinderteneinstellungsgesetz sind abhängig vom jeweiligen Sachverhalt spezifische Rechtsfolgen – insbesondere Schadenersatzansprüche – bei Vorliegen einer Diskriminierung vorgesehen. Die Geltendmachung dieser Ansprüche bei Gericht setzt voraus, dass sich die Parteien vorher beim Sozialministeriumservice im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens um eine Einigung bemüht haben und dieses erfolglos geblieben ist. Dieses Schlichtungsverfahren bietet niederschwellige Konfliktlösungsmöglichkeiten, die in der Praxis konstruktiv genutzt werden. Zur Geltendmachung einer Diskriminierung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz ist kein festgestellter Grad der Behinderung erforderlich. Es genügt, glaubhaft zu machen, dass eine Diskriminierung auf Grund der Behinderung vorliegt. Daraus folgt, dass die oder der Beklagte beweisen muss, dass es nach Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Anspruch auf staatliche finanzielle Hilfeleistungen nach dem Verbrechenopfergesetz (VOG, BGBl. Nr. 288/1972 idgF), das Teil des Sozialentschädigungsrechts ist, haben bei Tatbegehung in Österreich österreichische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger sowie Bürgerinnen und Bürger aus EWR- und EU-Staaten, die mit Wahrscheinlichkeit durch eine mit einer mehr als sechsmonatigen Freiheitsstrafe bedrohte, rechtswidrige und vorsätzliche Handlung eine Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung erlitten haben, und ihnen dadurch Heilungskosten erwachsen sind oder ihre Erwerbsfähigkeit gemindert ist. Weiters sind nach dem 30. Juni 2005 in Österreich auch geschädigte Drittstaatsangehörige anspruchsberechtigt, sofern sie sich zum Tatzeitpunkt dort

rechtmäßig aufgehoben haben. Das Verbrechenopfergesetz sieht zahlreiche, dem Schadenersatzrecht nachgebildete finanzielle Hilfeleistungen für Opfer vor, etwa Heilfürsorge (Psychotherapie), Schmerzensgeld, Ersatz des Verdienstentganges. Wenn die angeführten grundsätzlichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, können Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt nach dem Verbrechenopfergesetz entschädigt werden.

Das Arbeitnehmerschutzrecht enthält Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Gewalt und Belästigung. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten vor allen Gefährdungen am Arbeitsplatz zu schützen. Die Arbeitsinspektion hat auf die Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes besonders zu achten und nötigenfalls die hierfür notwendigen Veranlassungen zu treffen. Zu diesem Zweck hat sie auch die Durchführung einschlägiger Untersuchungen durch hierfür geeignete Personen oder Einrichtungen zu veranlassen oder zu fördern.

Es besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine Beschwerde etwa bei den Arbeitsinspektoraten oder der Arbeiterkammer sowie in der Land- und Forstwirtschaft bei den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen und bei den Landarbeiterkammern (in Wien und Burgenland: bei der Arbeiterkammer) einzubringen.

Entsprechende Bestimmungen sind auch im Bundes-Bedienstetenschutzrecht enthalten, deren Überprüfung und Einhaltung der Arbeitsinspektion obliegt. Der Dienstgeber oder das zuständige Organ der Personalvertretung kann eine Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes durch die Arbeitsinspektion verlangen (§ 88 Abs. 1 und 2 B-BSG). Für die Einhaltung der Bestimmungen des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes ist der Bund als Dienstgeber verantwortlich. Die schuldhafte Nichteinhaltung der den Bund als Dienstgeber treffenden Verpflichtungen durch einen mit Aufgaben des Bedienstetenschutzes beauftragten Bediensteten stellt eine Dienstpflichtverletzung dar, die entsprechende dienst- und disziplinarrechtliche Folgen nach sich ziehen kann (§ 86 Abs. 2 B-BSG in Verbindung mit §§ 91 ff BDG 1979 und § 32 Abs. 2 und § 34 Abs. 1 und 2 VBG).

Im Hinblick auf die Anerkennung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt ist festzuhalten, dass die Bekämpfung von häuslicher Gewalt einen Schwerpunkt der aktuellen Regierung darstellt. Eine Ausdehnung der Verantwortlichkeit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. die Schaffung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen auf den Bereich, wo häusliche Gewalt auftreten kann, ist nicht beabsichtigt.

Keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich der Gefahr für Leben und Gesundheit auszusetzen, wenn vorab Grund zur Annahme einer Gefahrensituation besteht. In § 3 Abs. 3 ASchG (bzw. in § 186 Abs. 4 LAG) besteht die Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr den Arbeitsplatz verlässt und sich in Sicherheit bringt. Sollten negative arbeitsrechtliche Konsequenzen für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer aufgrund des Fernbleibens oder der Entfernung vom Arbeitsplatz drohen, steht es der betroffenen Person offen, aus dem Arbeitsverhältnis vorzeitig berechtigt auszutreten. Für Bundesbedienstete findet sich eine entsprechende Bestimmung in § 3 Abs. 3 B-BSG.

Unterlässt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Durchführung einer Arbeit, die die Gefahr einer Gesundheitsschädigung mit sich brächte, so liegt keine Pflichtwidrigkeit vor (ArbG Linz, 8.11.1982, Arb 10.154)

Generell können Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren nur durchsetzen, dass sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit der Thematik Gewalt und Belästigung auseinandersetzen und entsprechende Maßnahmen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen. Sie können jedoch nicht durchsetzen, dass bestimmte Arbeiten nicht mehr verrichtet werden dürfen, wenn beispielsweise Patientinnen und Patienten gewalttätig sind. Auch in Fällen der Gewalt gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Kolleginnen und Kollegen kämen derartige Anordnungen (Verbot der Zusammenarbeit, Verbot der Anwesenheit einer Person im Betrieb) einer Wegweisung gleich, was polizeilichen Befugnissen entspräche. Ähnliches betrifft Gewalt durch Kundinnen und Kunden – hierbei würde es sich gar um eine Weisung einer dritten Person handeln.

Vorläufige Anordnungen können in Österreich von den Arbeitsaufsichtsbehörden nur dann getroffen werden, wenn Gefahr in Verzug ist, also Gefahr für Leben oder Sicherheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

besteht. In derartigen Fällen sollten Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren möglichst nicht selbst tätig werden, sondern die Polizei verständigen, weil dann ein strafrechtlich relevantes Verhalten vorliegt. Sollte keine Gefahr in Verzug sein, so ist es rechtlich nicht vertretbar, dass Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren vorläufige Anordnungen treffen.

Dies gilt auch für die Arbeitsaufsicht im Landarbeitsrecht.

In § 38a Sicherheitspolizeigesetz (SPG, BGBl. Nr. 566/1991 idgF) ist das Betretungs- und Annäherungsverbot zum Schutz vor Gewalt geregelt: Demnach sind die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes ermächtigt, einem Menschen, von dem auf Grund bestimmter Tatsachen, insbesondere wegen eines vorangegangenen gefährlichen Angriffs, anzunehmen ist, dass er einen gefährlichen Angriff auf Leben, Gesundheit oder Freiheit, insbesondere in einer Wohnung, in der ein Gefährdeter wohnt, gegeben werde, das Betreten einer Wohnung, in der ein Gefährdeter wohnt, samt einem Bereich im Umkreis von hundert Metern zu untersagen (Betretungsverbot). Mit dem Betretungsverbot verbunden ist das Verbot der Annäherung an den Gefährdeten im Umkreis von hundert Metern (Annäherungsverbot). Seit 1. Jänner 2022 gilt mit Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes ein vorläufiges Waffenverbot für die Gefährderin oder den Gefährder. Im Zuge der Amtshandlung muss die Gefährdete oder der Gefährdete unter anderem über geeignete Opferschutzeinrichtungen informiert werden.

Gemäß § 38 SPG sind die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes ermächtigt, einen Menschen, der durch ein Verhalten, das geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, die öffentliche Ordnung stört, vom Ort der Störung wegzuweisen.

Weiters hat gemäß § 382c Exekutionsordnung (EO, RGBl. Nr. 79/1896 idgF) das Gericht einer Person, die einer anderen Person durch einen körperlichen Angriff, eine Drohung mit einem solchen oder ein die psychische Gesundheit erheblich beeinträchtigendes Verhalten das weitere Zusammentreffen unzumutbar macht, auf deren Antrag den Aufenthalt an bestimmt zu bezeichnenden Orten zu verbieten, aufzutragen, das Zusammentreffen sowie die Kontaktaufnahme mit dem Antragsteller zu vermeiden und zu verbieten, sich dem Antragsteller oder bestimmt zu bezeichnenden Orten in einem bestimmten Umkreis anzunähern, soweit dem nicht schwerwiegende Interessen des Antragsgegners zuwiderlaufen.

In jedem Bundesland ist ein Gewaltschutzzentrum für Betroffene von häuslicher Gewalt und Stalking eingerichtet. In größeren Bundesländern gibt es zusätzlich Regionalstellen der Gewaltschutzzentren. Diese Gewaltschutzeinrichtungen unterstützen sowohl Frauen als auch Männer und Kinder, die von häuslicher Gewalt oder Stalking betroffen sind; dies umfasst auch Cybergewalt im sozialen Nahraum. Ihre zentrale Aufgabe ist die Erhöhung der Sicherheit von Opfern durch Sicherheitsplanung und das Erarbeiten von individuellen Maßnahmen zum Schutz des Opfers. Die Unterstützung ist kostenlos und vertraulich. Betroffene können sich direkt an diese Gewaltschutzeinrichtungen wenden. Wenn die Polizei ein Betretungs- und Annäherungsverbot verhängt, kontaktieren diese Einrichtungen die Gewaltbetroffenen proaktiv.

Die Frauenhelpline gegen Gewalt (0800 222 555) unterstützt alle Frauen, die von Männergewalt betroffen oder bedroht sind, sowie alle Personen aus dem Umfeld der Betroffenen – rund um die Uhr. Auch muttersprachliche Beratung kann je nach Bedarf in diversen Sprachen angeboten werden.

Die Frauenhäuser bieten von Gewalt bedrohten oder bedrohten Frauen und deren Kindern unbürokratische Soforthilfe, bestehend aus Schutz, Unterkunft/geschütztem Wohnraum, Verpflegung und Beratung.

Die Frauenberatungsstellen bei sexueller Gewalt bieten kostenlose, spezielle Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen und Mädchen, die von sexualisierten Gewaltformen betroffen sind.

Auch bei Gewalt im Netz stehen unterschiedliche spezialisierte Einrichtungen, etwa die Beratungsstelle #GegenHassimNetz, zur Verfügung. Dort können Betroffene kostenlose psychosoziale und rechtliche Beratung erhalten. Für bestimmte Formen von Gewalt und Hass im Netz gibt es eigens eingerichtete Meldestellen, bei denen Vorfälle – auch anonym – gemeldet werden können. Unter bestimmten Voraussetzungen können gegen Gewalt im Netz auch vorbeugend technische Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, die vor Übergriffen im Netz schützen. Das Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz (HiNBG, BGBl. I Nr. 148/2020) schuf unter anderem

Maßnahmen im Bereich der Wahrnehmung des Persönlichkeitsrechtsschutzes sowie ein vereinfachtes Unterlassungsverfahren bei Hasspostings samt Möglichkeit zur sofortigen Vollstreckbarkeit.

Mit Mai 2023 wurde eine neue Webseite mit gewaltspezifischen Fraueneinrichtungen unter [www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at](http://www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at) eingerichtet, um die Suche nach einer geeigneten Unterstützungseinrichtung weiter zu vereinfachen.

Der WEISSE RING unterstützt Opfer, die von situativen Straftaten betroffen sind, kostenlos mit professioneller Beratung und Betreuung, psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung und in Notfällen auch durch materielle Unterstützung.

Die Männerinfo (0800 400 777) bietet kostenlose telefonische Krisenberatung – auch zu den Themen Gewalt, Demütigung und Belästigung – rund um die Uhr für Männer und deren Angehörige.

In allen Bundesländern wird die gewaltpräventive Männerberatung der österreichischen Männerberatungsstellen weiter ausgebaut. Das Angebot soll Männer niederschwellig und frühzeitig erreichen, um eskalierende Konflikte, gewalttätige Entwicklungen und fremd- sowie selbstgefährdendes Verhalten zu verhindern. Der Ausbau der Männerberatungsangebote trägt nachhaltig zur Gewaltprävention bei und ist ein entscheidender Baustein für den Schutz von betroffenen Frauen und Kinder.

Mit dem Gewaltschutzgesetz 2019 wurden Beratungsstellen für Gewaltprävention eingerichtet, die am 1. September 2021 in allen Bundesländern ihre Tätigkeit aufnahmen. Jede Person, gegen die ein Annäherungs- und Betretungsverbot ausgesprochen wurde, ist nun verpflichtet, sich einer sechsständigen Gewaltpräventionsberatung zu unterziehen. Ziel ist es, durch eine rasche Intervention deeskalierend zu wirken, sowie durch Beratung gewaltpräventiv zu wirken und Gefährderinnen und Gefährder frühzeitig in weiterführende Therapien zu vermitteln.

Zudem können die Gerichte seit 1. Juli 2022 im Rahmen von Einstweiligen Verfügungen zum allgemeinen Schutz vor Gewalt oder zum Schutz vor Gewalt in Wohnungen Antragsgegnerinnen und Antragsgegner zu einer Gewaltpräventionsberatung verpflichten, sofern noch keine Gewaltpräventionsberatung im Rahmen eines Betretungs- und Annäherungsverbotes stattgefunden hat.

Die Bestimmungen des Art. 10 sind somit national ausreichend umgesetzt.

## **VI. Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung**

### **Zu Art. 11:**

Gemäß dieser Bestimmung sollen sich die Mitgliedsstaaten bemühen, das Thema „Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ in die innerstaatlichen Politiken (etwa zum Arbeitsschutz oder zur Nichtdiskriminierung) aufzunehmen, Instrumente (wie Leitlinien, Ressourcen oder Schulungen) bereitzustellen und Initiativen, einschließlich Sensibilisierungskampagnen, durchzuführen.

In Österreich gibt es zahlreiche Kampagnen zur Prävention von Gewalt, die von den Gebietskörperschaften, aber auch anderen Institutionen, wie den Sozialpartnern, durchgeführt werden.

Besonders hervorzuheben ist hier die von Arbeiterkammer, Österreichischem Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer Österreich, Industriellenvereinigung sowie vom Verband der öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft gemeinsam erstellte Broschüre „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz – Instrumente der Prävention“. Diese richtet sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Vertretungen und soll dazu beitragen, dass Belästigung und Gewalt in Unternehmen bewusstgemacht und bekämpft werden. Diese Broschüre ist ein wichtiges Mittel zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

Auf der Verwaltungsakademie des Bundes werden Schulungen zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für Bundesbedienstete durchgeführt.

Im Rahmen der „16 Tage gegen Gewalt“ beauftragte das Frauenressort seit 2020 jährlich eine Medienkampagne mit dem Ziel, das Unterstützungsangebot für gewaltsbedrohte und -betroffene Frauen, vor allem die Gewaltschutzzentren, Frauenhelpline und Polizei, niederschwellig bekanntzumachen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führt unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durch und bietet Schulungen, etwa in Form von Vorträgen und Workshops, an. Dieses Angebot richtet sich auch an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) stellt für die Kundinnen und Kunden des AMS sowie für die Öffentlichkeit ein Informationsblatt zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zur Verfügung. Darin wird auf einfach verständliche Art erklärt, was sexuelle Belästigung ist sowie was Betroffene und jede Einzelne oder jeder Einzelne im Umgang mit sexueller Belästigung tun kann. Auch die gesetzlichen Bestimmungen sowie Kontaktinformationen der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden genannt.

Siehe hierzu weiters auch die Ausführungen zu Art. 4 des Übereinkommens.

Art. 11 ist innerstaatlich umgesetzt.

## **VII. Durchführungsmethoden**

### **Zu Art. 12:**

Dieser Artikel regelt, dass die Bestimmungen dieses Übereinkommens durch innerstaatliche Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder andere im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis stehende Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

Wie oben ausgeführt, wird der Schutz vor Gewalt und Belästigung vorrangig im Wege von innerstaatlichen (verbindlichen) Rechtsvorschriften geregelt.

Diese Bestimmung wird daher von Österreich erfüllt.

## **VIII. Schlussbestimmungen**

### **Zu Art. 13 bis 20:**

Diese Bestimmungen enthalten die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gemeinsamen Schlussbestimmungen.

## **Empfehlung (Nr. 206) betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019**

Die Empfehlung enthält (unverbindliche) Vorschläge, welche das (im Falle einer Ratifikation verbindliche) Übereinkommen ergänzen sollen; die Gegenüberstellung mit der nationalen Rechtslage und Praxis zeigt, dass zu den meisten dieser Vorschläge in Österreich bereits entsprechende Umsetzungsmaßnahmen vorliegen.

### **Zu Abs. 1:**

Diese Bestimmung hält fest, dass die Empfehlung als Ergänzung zu den Bestimmungen des Übereinkommens zu betrachten ist.

### **Zu Abs. 2:**

Regelungen gegen Gewalt und Belästigung sollen im Arbeits-, Arbeitsschutz-, Nichtdiskriminierungs- und Strafrecht bestehen.

Wie oberhalb ausgeführt, finden sich die nationalen Regelungen zur Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens im Arbeitsrecht, Arbeitsschutzrecht, Gleichbehandlungsrecht, Verwaltungsstrafrecht und Strafrecht.

### **Zu Abs. 3 und 4:**

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollen in vollem Umfang Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen im Sinne der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 genießen. Kollektivverhandlungen als Mittel zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung sollen unterstützt und gefördert werden.

Österreich hat die beiden genannten Übereinkommen ratifiziert und vollinhaltlich auf nationaler Ebene umgesetzt.

Es besteht ein rechtlicher Rahmen für die freie Durchführung von Kollektivverhandlungen ohne staatliche Einmischung. Die inhaltliche Ausgestaltung wird den Sozialpartnern – ohne Einmischung von Regierungsseite – überlassen. Die Sozialpartner sind inhaltlich weitgehend ungebunden, soweit die arbeitsrechtlichen Mindestnormen nicht unterschritten werden. In Österreich besteht eine Kollektivvertragsabdeckung von etwa 96 Prozent der Arbeitsverhältnisse.

Auch auf betrieblicher Ebene erfolgen die Beratungen sowie der Abschluss von Betriebsvereinbarungen zwischen der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber sowie der Belegschaftsvertretung (Betriebsrat). Auch hier ist keine direkte Einmischung der Regierung möglich.

### **Zu Abs. 5:**

Die Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften sollen die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung berücksichtigen.

Siehe hierzu die Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen des Übereinkommens; insbesondere jene zum Gleichbehandlungsrecht.

### **Zu Abs. 6:**

Nationale Arbeitsschutzbestimmungen zu Gewalt und Belästigung sollen die einschlägigen IAO-Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187 berücksichtigen.

Österreich erfüllt die Grundsätze des Arbeitsschutzes aus den genannten Übereinkommen in Bezug auf den Schutz vor Gewalt und Belästigung. Österreich hat das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, nicht jedoch das Übereinkommen (Nr. 155) über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1991, ratifiziert. Die Möglichkeit der Ratifikation des Übereinkommens Nr. 155 durch Österreich wird aktuell geprüft.

**Zu Abs. 7:**

Empfohlen werden diverse Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitspolitik zu Gewalt und Belästigung, die die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Beratung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern annehmen und umsetzen sollten, wobei deren Beteiligung an Konzeption, Umsetzung und Überwachung durch Rechtsvorschriften festgelegt werden sollte.

Hier wird auf die Ausführungen zu Art. 9 des Übereinkommens verwiesen, wo die Möglichkeit des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen (§ 97 ArbVG) sowie die Rechte des Betriebsrates (§§ 90 f ArbVG) dargestellt werden.

**Zu Abs. 8:**

Bei der arbeitsplatzbezogenen Risikobewertung sollen auch Faktoren Rechnung getragen werden, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird.

Siehe hierzu die Ausführungen zu Art. 9 des Übereinkommens.

**Zu Abs. 9:**

Für Sektoren, Berufe und Arbeitssituationen mit einem höheren Gewaltisiko, wie etwa Nachtarbeit oder Alleinarbeit, sollten spezielle Maßnahmen ergriffen werden.

Die gesetzlichen Normen des Arbeitsvertragsrechts gelten für alle diesen Normen unterliegenden Sektoren, Berufe und Arbeitssituationen in gleicher Weise.

Für Personengruppen, die einer höheren Vulnerabilität ausgesetzt sind, bestehen zum Teil Sonderregelungen, wie etwa für Hausgehilfen und Hausangestellte im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz oder für Kinder und Jugendliche im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz. Auch ist die Berücksichtigung besonderer Situationen im Wege von Regelungen auf kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene möglich.

**Zu Abs. 10:**

Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten sollen ebenso vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt geschützt werden.

In Österreich wird beim Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nach Herkunft unterschieden. Einen Schutz von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten vor Gewalt und Belästigung in deren Herkunftsländern sowie in allfälligen Transitländern, und somit außerhalb von Österreich, ist praktisch nicht durchführbar.

**Zu Abs. 11:**

Der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft soll unterstützt werden, um auch Gewalt und Belästigung in der informellen Wirtschaft zu verhindern.

Diese Bestimmung richtet sich vor allem an jene IAO-Mitgliedsstaaten, die noch einen hohen Anteil an informeller Wirtschaft haben.

Für Österreich kann gesagt werden, dass die strafrechtlichen Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung auch für den Bereich der informellen Wirtschaft gelten. Auch ist es Ziel, dem Übergang der informellen Wirtschaft, die allerdings in Österreich nicht stark ausgeprägt ist, in die formelle Wirtschaft zu forcieren beziehungsweise die Schattenwirtschaft und die Flucht aus dem Arbeitsrecht zu unterbinden.

#### **Zu Abs. 12:**

Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung dürfen nicht zur Folge haben, dass Frauen (oder anderen benachteiligten Gruppen) der Zugang zu bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen erschwert werden.

In Österreich wird bei Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung Rücksicht darauf genommen, dass durch diese keine Benachteiligungen von Frauen oder anderen Gruppen beim Zugang zur Beschäftigung entstehen (siehe etwa das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG).

#### **Zu Abs. 13:**

Der Verweis auf verletzte Gruppen im Zusammenhang mit Art. 6 des Übereinkommens sollte im Lichte der anwendbaren internationalen Arbeitsnormen und Menschenrechte ausgelegt werden.

Siehe hierzu die Ausführungen zu Art. 6 des Übereinkommens.

#### **Zu Abs. 14 bis 18:**

Diese Absätze enthalten Vorschläge für Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Zugang zu Entschädigung bei Arbeitsunfähigkeit, für Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen, für Unterstützungsangebote und Abhilfemaßnahmen sowie für Maßnahmen zur Minderung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht im Falle einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die betroffene Person die Wahlmöglichkeit vor, die Kündigung anzufechten oder gegen sich gelten zu lassen und Schadenersatz zu beanspruchen. Eine Kündigung kann vor Gericht angefochten werden. Schadenersatzansprüche können bei Gericht eingeklagt werden. Ein Recht auf Wiedereinstellung ist im Gleichbehandlungsgesetz nicht vorgesehen.

Unter bestimmten Bedingungen besteht der Zugang zu rechtlicher Beratung und Unterstützung für beschwerdeführende Personen und Opfer. Ein bedingungsloser bzw. kriterienloser Zugang zu diesen Leistungen wird jedoch nicht gewährt; dies würde eine nicht zu rechtfertigende finanzielle Mehrbelastung bedeuten und wäre auch nicht angemessen. Beschränkungen nach finanzieller Bedürftigkeit und gewisser inhaltlicher Begründetheit des jeweiligen Begehrens müssen zulässig sein.

Im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes besteht gemäß § 12 Abs. 12 und § 26 Abs. 12 eine Beweislast erleichterung: Beruft sich eine betroffene Person auf einen Belästigungstatbestand, obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Bund und Länder fördern bzw. beauftragen zahlreiche gewaltspezifische Einrichtungen österreichweit:

- Der Opfernotruf (0800 112 112) ist eine allgemeine bundesweite Anlaufstelle für Opfer krimineller Handlungen.
- Die Frauenhelpline (0800 222 555) ist eine frauenspezifische, bundesweit und rund um die Uhr erreichbare erste Anlaufstelle für gewaltbedrohte und betroffene Frauen und deren nahen Umfeld.
- Gewaltschutzzentren: Diese bieten von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen, Männern und Kindern sowie von Stalking Betroffenen umfassende Beratung und Unterstützung. Jedes Bundesland verfügt über ein Gewaltschutzzentrum. Um ein möglichst flächendeckendes Angebot zu gewährleisten, verfügen die meisten Gewaltschutzzentren auch über Regionalstellen oder bieten regionale Sprechstunden an.
- Der WEISSE RING unterstützt Opfer, die von situativen Straftaten betroffen sind, kostenlos mit professioneller Beratung und Betreuung, psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung und in Notfällen auch durch materielle Unterstützung.
- Frauenhäuser: Österreichweit gibt es derzeit rund 30 Frauenhäuser.
- Frauenberatungsstelle bei sexueller Gewalt: Seit Ende 2019 verfügt jedes Bundesland über zumindest ein spezifisches Beratungsangebot für von sexueller Gewalt betroffene Frauen und Mädchen.
- Darüber hinaus gibt es ein breites Netz an gewaltspezifischen Beratungsstellen für Betroffene von Zwangsheirat, FGM/C und Hass im Netz.
- Die Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel (LEFÖ/IBF) berät und unterstützt Frauen, die durch Gewalt, Drohung, Ausnützung ihrer starken Abhängigkeit oder durch Täuschung nach oder innerhalb von Österreich gehandelt werden, um im Haushalt oder in anderen Tätigkeiten und Dienstleistungsverhältnissen (wie Reinigung, Tourismus, Landwirtschaft), in der Prostitution oder in der Bettelerei ausgebeutet zu werden.
- MEN VIA berät und betreut männliche Betroffene von Menschenhandel. Die Hilfestellung durch MEN VIA umfasst Beratung, sichere Unterbringung, Begleitung in rechtlichen, medizinischen, psychologischen und sozialen Angelegenheiten und die Unterstützung bei der Zukunftsplanung.
- Weiters gibt es in jedem politischen Bezirk in Österreich allgemeine Frauen- und Mädchenberatungsstellen, die keinen spezifischen Gewaltschwerpunkt haben, dennoch aber größtenteils (Erst-)Beratung bei Gewaltbetroffenheit anbieten.
- Mit Mai 2023 wurde eine neue Website für die gewaltspezifischen Fraueneinrichtungen unter [www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at](http://www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at) eingerichtet, um die Suche nach einer geeigneten Unterstützungseinrichtung weiter zu vereinfachen.
- Die Broschüre des Bundeskriminalamtes „Gewalt ist verboten“ bietet Informationen und Ansprechstellen für Opfer häuslicher Gewalt.

#### **Zu Abs. 19:**

Urheberinnen und Urheber von Gewalt sollten zur Rechenschaft gezogen und beraten werden, um Wiederholungstaten zu verhindern und die Wiedereingliederung von Betroffenen zu erleichtern.

Sanktionen gegen Urheberinnen und Urheber von Gewalt und Belästigung finden sich in den entsprechenden Bestimmungen des Verwaltungs- und Strafrechts. Auch ist hier auf die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu verweisen. Im Gleichbehandlungsgesetz besteht eine Abhilfepflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers bei Belästigung.

Durch eine Novelle des Sicherheitspolizeigesetzes im Jahr 2021 ist ein Gefährder bei Anordnung eines Betretungs- und Annäherungsverbot gemäß § 38a SPG verpflichtet, binnen fünf Tagen eine Beratungsstelle für Gewaltprävention zur Vereinbarung einer Gewaltpräventionsberatung zu kontaktieren und an der Beratung aktiv teilzunehmen. Die Beratung hat längstens binnen 14 Tagen ab Kontaktaufnahme erstmals stattzufinden.

Bei der Betreuung von Unternehmenskunden (zur Personalsuche) hat das Arbeitsmarktservice (AMS) sehr strenge Richtlinien im Hinblick auf Diskriminierung oder sexuelle Belästigung. Erlangt das AMS Kenntnis über Diskriminierung oder sexuelle Belästigung in einem Unternehmen, sind (abhängig von der jeweiligen Situation und/oder der vorliegenden Faktenlage) Konsequenzen bei der Betreuung bis hin zur Ablehnung von freien Stellen und der Betreuung zu ziehen.

Das Maßnahmenpaket gegen Männergewalt an Partnerinnen und Partnern sowie an Kindern gemäß Ministerratsvortrag vom 11. Mai 2021 unterstützt zahlreiche Maßnahmen im Rahmen der Täterarbeit: Dachverband Opferschutzorientierte Täterarbeit als Vernetzungsstruktur von Einrichtungen des Opferschutzes und der Täterarbeit zum Thema Gewalt in Familiensystemen, Projekt „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt“, Männerinfo-Telefon (kostenlose und vertrauliche Erst- und Krisenberatung für Männer), OTA-Opferschutzorientierte Täterarbeit und täterbezogene Interventionen mit Männern bei Gewalt in der Familie.

Die gerichtstaugliche Beweissicherung und Dokumentation von Verletzungen von Gewaltopfern spielt eine wesentliche Rolle für die Verurteilung von Tätern und Täterinnen. Um die gerichtstaugliche Beweissicherung zu verbessern und dadurch die Verurteilungswahrscheinlichkeit zu erhöhen, werden ab 2024 in zwei Modellregionen Ost und Süd jeweils eine Gewaltambulanz als Pilotprojekt eingerichtet.

Die Bestimmungen des Abs. 19 werden national erfüllt.

#### **Zu den Abs. 20 und 21:**

Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren oder andere Zuständige sollen eine geschlechterorientierte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erkennen und dagegen vorgehen zu können. Außerdem soll ihr Mandat die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt abdecken.

In der österreichischen Arbeitsinspektion werden regelmäßig Seminare zu Gender und Diversity angeboten; dieses Thema ist auch im Rahmen der Dienstprüfung für Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren ein Teil der Ausbildung.

Die Arbeitsinspektion sowie im Landarbeitsrecht die Land- und Forstwirtschaftsinspektion überprüfen die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der arbeitenden Menschen in den Betrieben.

In den Jahren 2023/2024 liegt ein Arbeitsschwerpunkt der Arbeitsinspektion auf dem Thema „Gewalt als Berufsrisiko“. Ziel ist es, das Thema Gewalt optimal im Außendienst aufzugreifen, um Verbesserungen im betrieblichen Arbeitsschutz (Arbeitsplatzevaluierung) anzustoßen. Im Bereich der Arbeitsinspektion gibt es eine großflächige Bewusstseinsbildung, einschließlich Definitionen von Gewalt, Möglichkeiten zur Erkennung und zum Ansprechen von Gewalt in Betrieben sowie dem Kennenlernen von Maßnahmen gegen Gewalt im Arbeitsschutz. Speziell geschulte Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren sollen im Außendienst Unterstützung leisten. Der Schwerpunkt „Prävention gegen Gewalt“ ist in der Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) eingebettet.

Diese Bestimmung wird daher seitens Österreichs erfüllt.

#### **Zu Abs. 22:**

Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollen erhoben und veröffentlicht werden.

Die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) dient der Erfassung und Darstellung der Entwicklung des kriminellen Geschehens in Österreich. Grundlagen sind das österreichische Strafgesetzbuch sowie die strafrechtlichen Nebengesetze. In der PKS werden alle seit 2001 angezeigten Fälle elektronisch registriert.

Die gerichtliche Verurteilungsstatistik, die jährlich von der Statistik Austria veröffentlicht wird, umfasst Informationen sowohl über die durch österreichische Gerichte ausgesprochenen Verurteilungen, als auch über die verurteilten Personen. Neben der strafsatzbestimmenden Norm werden seit 2012 alle Delikte, die einer Verurteilung zugrunde lagen, in der Statistik ausgewiesen.

Alle zwei Jahre wird dem Nationalrat ein Gleichbehandlungsbericht vorgelegt, der insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, die Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (einschließlich Statistik über die Diskriminierungstatbestände) und die sonstige Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission zu enthalten hat. Der Bundesgleichbehandlungsbericht enthält eine Zusammenfassung der Tätigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission, statistische und anonymisierte Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen für den Bereich des Öffentlichen Dienstes.

Die Statistik Austria hat im Jahr 2021 im Auftrag des Frauenressorts im Bundeskanzleramt und unter Ko-Finanzierung der EU eine Erhebung zu Gewalt gegen Frauen, einschließlich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, durchgeführt.

Entsprechende Maßnahmen sind somit in Österreich verfügbar.

#### **Zu Abs. 23:**

Es sollen Leitlinien, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Gewalt und Belästigung in den unterschiedlichsten Bereichen ergriffen werden.

Im Öffentlichen Dienst bestehen unterschiedliche Online-Schulungsmodelle zum Thema „Sexuelle Belästigung“ oder zu „Gender und Diversity“. Die Frauenförderungspläne der einzelnen Bundesministerien normieren unter anderem den Schutz der Würde von Bediensteten am Arbeitsplatz. Der Dienstgeber hat sämtliche zu Gebote stehenden Maßnahmen zu ergreifen, um Verhaltensweisen, welche die Menschenwürde verletzen, zu vermeiden. Fälle solcher Verhaltensweisen sind vertraulich zu behandeln. Auch im Rahmen des Bildungsprogrammes der Verwaltungsakademie des Bundes sowie in den Bildungsangeboten der Bundesländer werden zahlreiche einschlägige Kurse angeboten. Bereits in der Grundausbildung werden neueingetretene Bedienstete der Gebietskörperschaften über die Dienstpflichten instruiert sowie über das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unterrichtet.

Auch auf Landesebene gibt es unterschiedlichste Unterstützungsangebote für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung sowie Maßnahmen zur Prävention.

Hervorzuheben ist etwa der 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien, eine Kriseneinrichtung und Beratungsstelle für Frauen und Mädchen ab 14 Jahren, die sexualisierte, körperliche und/oder psychische Gewalt erleben bzw. erlebt haben, sei es in der Familie, am Arbeitsplatz oder in der Öffentlichkeit. Angeboten werden u.a. telefonische, persönliche oder Online-Beratung, Begleitung in ein Krankenhaus, zur Polizei oder zu Gericht sowie psychosoziale Prozessbegleitung und die Organisation juristischer Prozessbegleitung. In Wien werden vier Frauenhäuser vom Frauenservice Wien finanziert; diese bieten Frauen und deren Kindern, die Gewalt erlebt haben oder davon bedroht sind, Schutz und Beratung an. Betreut wird auch ein Übergangsbereich für die Zeit nach einem Frauenhaus-Aufenthalt.

Das Land Oberösterreich hat die Broschüre „Für ein respektvolles Miteinander“ zur Sensibilisierung veröffentlicht, welche sich mit dem Thema sexuelle Belästigung und Grenzüberschreitungen am Arbeitsplatz beschäftigt. Die Broschüre soll Handlungsmöglichkeiten für Betroffene aufzeigen und zur Unterstützung dienen.

Im internen Aus- und Fortbildungsprogramm für Lehrlinge in Oberösterreich ist der Workshop „Stopp – so nicht!“ mit dem Ziel der Sensibilisierung für Themen wie Belästigung am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung, Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern verankert.

In Kärnten ist der Leitfaden „(Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz – was tun?“ entwickelt worden, der bei (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz einen standardisierten Ablauf für befaste Stellen, Organe und Verantwortliche bei auftretenden Fällen schaffen soll.

Jedes Jahr erfolgen in ganz Österreich Aktionen und (Medien-)Kampagnen anlässlich der weltweiten „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“. Der nunmehr 4. Gewaltschutzgipfel fand am 6. Dezember 2023 statt.

Im Öffentlichen Dienst auf Bundes- und Landesebene sind regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen zur Gewaltschutzprävention und zum Umgang mit Konfliktsituationen verfügbar.

Gewaltprävention ist auch in die Lehrpläne im Bildungswesen integriert. Mit der Verankerung von reflexiver Geschlechterpädagogik als übergreifendes Thema in den Fachlehrplänen 2023 wird die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewaltprävention gestärkt.

Schulbücher und Unterrichtsmaterialien, die im Rahmen der Aktion „Unentgeltliche Schulbücher“ von den Schulen ausgewählt werden können, werden auf Basis der Lehrpläne konzipiert und seitens des BMBWF pädagogisch geprüft. Die Verordnung über die Gutachterkommissionen zur Eignungserklärung von Unterrichtsmitteln sieht als ein Prüfkriterium „die Berücksichtigung des Ziels der Geschlechtergleichstellung, der Antidiskriminierung sowie die Berücksichtigung der vielfältigen Lebensrealitäten in der Gesellschaft unter Vermeidung von einseitigen und klischeehaften Darstellungen von sozialen und geschlechterspezifischen Rollen auf der Wort- und Bildebene“ vor.

Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer Österreich, Industriellenvereinigung sowie der Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs haben gemeinsam den Leitfaden „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz – Instrumente zur Prävention“ erarbeitet.

Im Rahmen der Kampagne GewaltFreiLeben wurde 2014 ein Leitfaden für Journalistinnen und Journalisten zur verantwortungsvollen Berichterstattung für ein gewaltfreies Leben erarbeitet.

Mit dem Maßnahmenpaket der Bundesregierung gegen Männergewalt aus 2021 werden u.a. auch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt, etwa Curriculum für die Aus- und Weiterbildung, Besuchsbegleitung, AÖF-Fortbildungsakademie zur Prävention aller Formen von Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt.

Die medienwirksame Kampagne „Mann spricht’s an“ bietet eine niederschwellige Sensibilisierung für das Thema Männergewalt in der Öffentlichkeit.

Für die Problemlage „Gewalt in der Privatsphäre“ gibt es etwa für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, die häufig die ersten Einschreiter bei Gefährdungs- und Gewaltpotenzial im privaten Bereich sind, spezielle Anweisungen und Unterstützungsmaßnahmen, etwa Schulungsvideos des Bundeskriminalamtes zum Thema der häuslichen Gewalt.

Zu den vorgeschlagenen Punkten verfügt Österreich somit schon über zahlreiche Maßnahmen.