

**18200/AB**  
**vom 12.08.2024 zu 18809/J (XXVII. GP)**  
**Bundesministerium** bmaw.gv.at  
**Arbeit und Wirtschaft**

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher  
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2024-0.440.903

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)18809/J-NR/2024

Wien, am 12. August 2024

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Melanie Erasim, MSc und weitere haben am 12.06.2024 unter der **Nr. 18809/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz im Tourismus** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Einleitend ist festzuhalten, dass, wie auch schon die Einleitung zur Anfrage nahelegt, das Problem sexueller Übergriffe am Arbeitsplatz nicht tourismusspezifisch ist. Vielmehr handelt es sich um eine allgemeine gesellschaftspolitische Herausforderung.

#### Zu den Fragen 1 und 2

- *Wie definieren die Gesetze des jeweiligen Landes sexuelle Übergriffe und welche rechtlichen Konsequenzen gibt es für Täter in den jeweiligen Bundesländern?*
- *Welche rechtlichen Schutzmechanismen existieren im Tourismus für Opfer von sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz?*

Auf Bundesebene verbietet das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) sexuelle Belästigung im Rahmen aller privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse. Eine sexuelle Belästigung liegt gemäß § 6 Abs. 2 GIBG dann vor, wenn:

- ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde der Person beeinträchtigt,
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezieht oder
- andere negative oder positive Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann verschiedenste Facetten haben. Die Übergriffe können visuell, verbal oder körperlich sein.

Das GIBG verbietet sexuelle Belästigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber selbst (§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG) oder durch eine dritte Person (z.B. Kolleginnen und Kollegen oder Kundinnen und Kunden; § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG). In diesem Fall sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, angemessene Abhilfe zu schaffen (§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG). Kommen sie dieser Abhilfe verpflichtung nicht nach, verstößen sie selbst gegen das Gleichbehandlungsgebot.

Darüber hinaus dürfen eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer nicht kündigen, entlassen oder anders benachteiligen, wenn sie bzw. er sich über eine sexuelle Belästigung innerhalb des Unternehmens beschwert oder ein Verfahren in diesem Zusammenhang einleitet. Das Benachteiligungsverbot gilt auch für Zeuginnen und Zeugen sowie Personen, die die Beschwerde etwa betriebsintern unterstützen.

Im Falle einer sexuellen Belästigung hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1.000 Euro Schadenersatz.

Die Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz sind im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens geltend zu machen.

Daneben existieren auch niederschwellige Einrichtungen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes:

- Die Gleichbehandlungskommission, die beim Bundeskanzleramt eingerichtet ist, befasst sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und kann insbesondere Gutachten erstellen und Einzelfallprüfungen vornehmen. Schadenersatzansprüche

können jedoch nicht geltend gemacht werden; dafür ist ausschließlich das Gericht zuständig. Die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission sind nicht verbindlich. Gleichbehandlungskommission und Gericht können unabhängig voneinander angerufen werden. Das Verfahren ist formlos und kostenfrei. Die Einzelfallentscheidungen der Gleichbehandlungskommission werden in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, auf der Website des Bundeskanzleramtes veröffentlicht.

- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die beim Bundeskanzleramt eingerichtet ist, berät und unterstützt Personen, die sich diskriminiert fühlen. Die Beratung ist niederschwellig, auf Wunsch auch anonym, und kostenfrei. Um den Zugang zu den Beratungseinrichtungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu erleichtern, wurden in den Bundesländern Regionalbüros eingerichtet.

Ergänzend ist festzuhalten, dass sexuelle Übergriffe auch ein strafrechtlich relevantes Verhalten darstellen können.

#### Zu den Fragen 3, 4 und 9:

- Wie beeinflussen kulturelle Unterschiede die Wahrnehmung und Handhabung von sexuellen Übergriffen im Tourismus?
  - Gibt es dazu ausführliche Studien?
  - Wenn ja: Wie oft wurden diese erhoben? Wie ausführlich sind diese Erhebungen? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)
  - Wenn nein: Warum nicht? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)
- Welche Rolle spielen geschlechtsspezifische Machtverhältnisse und Stereotype im Kontext von sexuellen Übergriffen am touristischen Arbeitsplatz?
  - Gibt es dazu ausführliche Studien?
  - Wenn ja: Wie oft wurden diese erhoben? Wie ausführlich sind diese Erhebungen? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)
  - Wenn nein: Warum nicht? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)
- Wie beeinflussen sexuelle Übergriffe das Image und die Attraktivität einer touristischen Destination? Diese Frage drängt sich aufgrund des Sicherheitsbedürfnisses der Gäste auf und der Tatsache, dass sexuelle Übergriffe alle Frauen beunruhigen und verunsichern.
  - Gibt es diesbezüglich Erhebungen?

- *Wenn ja, welche und in welchem zeitlichen Abstand wurden Sie durchgeführt? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
- *Wenn nein: Warum nicht? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*

Tourismusspezifisch liegen dazu weder Studien noch dem Ressort bekannte Wahrnehmungen vor.

### **Zu den Fragen 5 und 6**

- *Welche Präventionsmaßnahmen und Schulungen bieten touristische Unternehmen ihren Mitarbeiter:innen an, um sexuelle Übergriffe abblocken zu können?*
  - *Werden in diesem Zusammenhang Schulungsmaßnahmen von Ihrem Ressort, gemeinsam mit dem AMS angeboten?*
  - *Wenn ja: Wie oft wurden diese erhoben? Wie ausführlich sind diese Erhebungen? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
  - *Wenn nein: Warum nicht? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
- *Wie werden Vorfälle von sexuellen Übergriffen innerhalb touristischer Unternehmen gemeldet und bearbeitet?*

Übergriffe und andere Gewaltvorfälle (physisch/nicht-physisch) sind erforderlichenfalls in der Arbeitsplatzevaluierung aufzugreifen und es sind entsprechende Gefahrenverhütungsmaßnahmen zu setzen bzw. bestehende Maßnahmen anzupassen. Dazu ist auch auf die Antwort zu Frage 8 zu verweisen.

Erlangt das AMS Kenntnis über Diskriminierung oder sexuelle Belästigung in Unternehmen, ist abhängig von der jeweiligen Situation und/oder der Faktenlage eine konkrete Vorgangsweise vorgegeben. Wenn es um bereits begangene und/oder nachgewiesene Verstöße des Unternehmens geht, z.B. anhand von Gutachten der Gleichbehandlungskommission oder eines Gerichtsurteils, wird die vom Unternehmen zu besetzende Stelle abgelehnt. Bei Personalsuchaufträgen von Unternehmen, aus denen Fälle von Diskriminierung oder sexueller Belästigung bekannt werden, wird Kontakt mit dem betroffenen Unternehmen aufgenommen, um den im Raum stehenden Verdacht anzusprechen oder das Unternehmen darüber in Kenntnis zu setzen. Bis zur Klärung des Sachverhaltes wird die weitere Betreuung des Stellenbesetzungsauftrags eingestellt, der Regionalbeirat wird einzbezogen und mit der Entscheidung über die weitere Vorgehensweise befasst. Außerdem

sind die AMS-Beraterinnen und AMS-Berater mit den regionalen Beratungsstellen vernetzt und informieren Kundinnen und Kunden bei sexueller Belästigung aktiv über die jeweiligen Beratungsangebote.

### Zur Frage 7

- Welche Unterstützungssysteme (z.B. Beratung, psychologische Unterstützung) stehen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung?
  - Welche Bundesländer bieten diese Unterstützung an und in welchem Ausmaß? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)
  - Welche Bundesländer bieten dies nicht an? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)
  - Welche Maßnahmen haben Sie in diesem Zusammenhang initiiert und welche streben Sie in den letzten Monaten dieser Legislaturperiode noch an? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)

Eine von sexuellen Übergriffen und Belästigungen freie Arbeitsumgebung gehört zu den Arbeitsbedingungen, für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach dem GlBG und dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sorgen müssen. Es ist also Aufgabe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, in der Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG die arbeitsbedingten Risiken zu bewerten und präventive Maßnahmen zu setzen. Im Falle einer erfolgten Belästigung hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Abhilfe zu schaffen. Ergänzend ist auf die Antworten zu den Fragen 1 und 2, 5 und 6 sowie 8 zu verweisen.

### Zur Frage 8

- Welche Auswirkungen haben sexuelle Übergriffe auf die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen, die ja täglich mit Gästen arbeiten müssen?
  - Gibt es diesbezüglich Erhebungen?
  - Wenn ja, welche und in welchem zeitlichen Abstand wurden Sie durchgeführt? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)
  - Wenn nein: Warum nicht? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)

Seitens der Arbeitsinspektion wird seit Juni 2023 und bis Dezember 2024 der Schwerpunkt "Gewalt als Berufsrisiko?" umgesetzt. Erhebungen dazu finden auch in Tourismusbetrieben statt. Im Jahr 2024 wurden bisher rund 540 Betriebe besichtigt, davon 32 Hotels und

Gastronomiebetriebe. In 15 dieser Betriebe war das Thema Gewalt bei der Arbeit bereits arbeitsschutzrelevant behandelt.

Im Rahmen dieses Schwerpunkts wurde eine umfassende Übersicht zu Gewalt am Arbeitsplatz auf der Website der Arbeitsinspektion veröffentlicht. Insbesondere ist auf die Information "Good Practice – Gewaltschutz in Servicebereichen (z.B. Gastronomie)" zu verweisen.

### Zu den Fragen 10 bis 12

- *Schulungen und Workshops zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung und Übergriffe für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern sind im Tourismussektor besonders wichtig.*
  - *Welche Schulungen und Workshops werden von Ihrem Ressort finanziert? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
  - *Welche Schulungen und Workshops werden von den einzelnen Bundesländern finanziert? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
  - *Welche Schulungen und Workshops sind geplant? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.) d) Mit welchen NGOs und anderen Organisationen arbeiten Sie in diesem Bereich zusammen? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
  - *Wie hat sich das Angebot in diesem Bereich in den letzten fünf Jahren verändert? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
- *Ist die Durchführung von bundesweiten Aufklärungskampagnen, um das Bewusstsein für sexuelle Übergriffe zu schärfen und über die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufzuklären, geplant?*
- *Welche Anreize für Unternehmen, proaktive Maßnahmen gegen sexuelle Übergriffe zu ergreifen gibt es? (z.B. Zertifizierungen)*
  - *Wie wird diese Lenkungspolitik in den einzelnen Bundesländern gehandhabt? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
  - *Welche Maßnahmen wurden von Ihrem Ressort gesetzt? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
  - *Wie hat sich das Angebot in den letzten fünf Jahren verändert? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*

Das Ressort unterstützt seit 2006 immer wieder ECPAT Österreich bei Informations-, Bildungs- und Sensibilisierungsarbeit gegen sexuelle Ausbeutung von Kindern im Tourismus; ein aktuelles Projekt ist „Gegen das Wegsehen“. Zudem ist anzumerken, dass im Rahmen vieler tourismusbezogener Ausbildungen, in Höheren Lehranstalten, Tourismusfachschulen oder auch in Lehrlingsausbildungen, bereits Fächer wie „Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Psychologie“, „Kundenmanagement“ und „Konfliktmanagement“ angeboten werden, in denen relevante Kompetenzen entwickelt werden können.

#### Zu den Fragen 13 und 14

- *Welche Maßnahmen haben Sie betreffend "Arbeitsplatzsicherheit" gesetzt? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
- *Welche Förderung von Arbeitsplatzsicherheit und -Stabilität am Arbeitsmarkt gibt es? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*

Dazu ist auf die vorstehenden Ausführungen zu verweisen.

#### Zur Frage 15

- *Welche Maßnahmen werden von den einzelnen Bundesländern gesetzt? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*

Mangels diesbezüglicher Meldepflichten liegen dem Ressort dazu keine Informationen vor.

#### Zur Frage 16

- *Ist dabei das Recht auf Arbeitsplatzwechsel ohne Nachteile inkludiert? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*

Ein zielführender Ansatz ist vielmehr darin zu erkennen, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das Problem beseitigt, wozu er oder sie arbeitsrechtlich verpflichtet ist. Dazu ist auf die Antwort zu Frage 7 zu verweisen.

#### Zu den Fragen 17 und 18

- *Haben Sie die Durchführung regelmäßiger Überprüfungen und Audits in touristischen Unternehmen veranlasst, um die Einhaltung der Vorschriften und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überwachen?*

- *Wenn ja, welche und in welchem Zeitraum werden diese durchgeführt? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
- *Wenn nein, warum nicht? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
- *Welche Maßnahmen haben Sie zur Etablierung von Feedback-Mechanismen gesetzt, um kontinuierlich Daten zu sammeln und die Strategien basierend auf den Erfahrungen und Rückmeldungen der Betroffenen zu verbessern?*
  - *Wenn ja, welche und in welchem Zeitraum werden diese durchgeführt? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*
  - *Wenn nein, warum nicht? (Es wäre demokratiepolitisch erstrebenswert eine detaillierte Antwort zu erhalten.)*

Die Arbeitsinspektion ist die zur Überwachung der Einhaltung der ArbeitnehmerInnen-schutzbestimmungen zuständige Behörde und kontrolliert damit auch touristische Unter-nnehmen. Dazu ist auf die Antwort zu Frage 8 zu verweisen.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Elektronisch gefertigt

