



NULL TOLERANZ!

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz keine Chance geben



Online-Befragung zur Gesunden Arbeit

Sag' uns, was dir wichtig ist.

Jetzt QR-Code scannen, mitmachen und gewinnen! 

Zu gewinnen: 15 x € 200 Einkaufs-Gutscheine, Teilnahme bis 25.10.2025





WAS WIR MIT VEREINTEN KRÄFTEN SCHON ALLES GESCHAFFT HABEN

UNSERE WICHTIGSTEN ERFOLGE:

Mutterschutzgesetz	1957	Abschaffung der Ambulanzgebühren	2003
Jugendvertrauensratgesetz	1972	Elternteilzeit	2004
Urlaubsgeld	1976	Einkommensberichte	2011
Mindesturlaub 5 Wochen	1983	Keine Internatskosten für Lehrlinge	2018
Karenz für Väter	1990	Corona-Kurzarbeit	2020
Bildungskarenz	1998	Lieferkettengesetz	2024
Abmilderung Pensionsreform	2003	und viele mehr	



Zusammenhalt ist unsere Stärke.
Österreichischer Gewerkschaftsbund

JETZT
MITGLIED
WERDEN!

80jahre.
oegb.at





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Wo Menschen zusammentreffen, kann es leider auch zu inakzeptablen Übergriffen kommen: sei es durch physische oder psychische Gewalt oder auch (sexuelle) Belästigung. Wichtige Infos dazu – von der Prophylaxe bis hin zu den Folgen für die Betroffenen finden Sie in dieser Ausgabe des Magazins „Gesunde Arbeit“.

Nach einem langen Arbeitsleben möchte jeder seinen Ruhestand genießen. Und gerade in letzter Zeit wird wieder einmal versucht, das österreichische Pensionssystem madigzumachen. Warum es tatsächlich nicht nur sicher, sondern auch mit einem Deckungsgrad von 95 Prozent wohl finanzierbar ist, erklärt Dr. Christian Bernard, der langjährige Direktor der PV-Landesstelle Tirol, im Interview auf den Seiten 6 und 7.

Die wichtigsten Neuerungen bei den Pensionen – zu Alters- und Korridorpension, Teilpension u. v. m. – finden Sie übersichtlich zusammengefasst auf den Seiten 30 und 31.

Alles Gute wünscht Ihnen

Erwin Zangerl

Präsident der AK Tirol

EDITORIAL | INHALT

3

AKTUELLES

Pensions-Experte Christian Bernard im Interview:

„Totgesagte leben länger“ 6

Pensionen: Viele neue Regelungen für die Arbeitnehmer:innen 30

Trendwende bei Fehlzeiten 33

Wegunfälle mit dem E-Scooter 34

GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Vom Hänkeln bis zu Handgreiflichkeiten 4

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz 8

ILO 190: Ein Meilenstein für eine Arbeitswelt frei von Gewalt 12

Gemeinsam wirksam im Betrieb 16

Übergriffe in der Arbeitswelt endlich bekämpfen! 18

Pflegekräfte vor Gewalt schützen 23

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt 24

Ist Gewalt am Arbeitsplatz ein Arbeitsunfall? 25

Gewalt als Berufsrisiko 29

Projekt „Wege aus der Gewalt“ 32

INTERVIEWS

Sozialministerin Korinna Schumann 14

Arbeits- und Organisationspsychologin Vera Baumgartner 19

Resümee von Anna Ritzberger-Moser 28

REPORTAGE

Wenn die Gesundheit angegriffen wird 20

VERANSTALTUNGEN

26

BUCHTIPPS

27, 35

IMPRESSUM

27

Vom Hänkeln bis zu Handgreiflichkeiten

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz reichen von abfälligen Bemerkungen und ungewollten Berührungen bis zu körperlichen Angriffen. Dieser Überblick zeigt, welche Formen von Gewalt und Belästigung es gibt, welche Branchen besonders betroffen sind und welche Pflichten Arbeitgeber:innen haben, um wirksam vorzubeugen.



Gewalt am Arbeitsplatz hat viele Gesichter – von abwertenden Kommentaren bis zu körperlichen Angriffen.

Definition von Gewalt und Belästigung nach ILO 190

Im September 2025 ist in Österreich die Definition des ILO-Übereinkommens 190 in Kraft getreten. Darunter fallen alle inakzeptablen Verhaltensweisen oder Drohungen, die einer Person körperlichen, seelischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zufügen können – egal, ob sie einmalig oder wiederholt vorkommen. Eingeschlossen sind auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sowie weniger offensichtliche Formen wie Ausgrenzung, abwertende Gesten oder Anspielungen.

Formen von Gewalt in der Arbeitswelt (nach ILO 190 & Gewaltinfo.at)

- **Physische Gewalt**
Direkter körperlicher Angriff oder Androhung körperlicher Gewalt, z. B. Schläge, Stoßen, Festhalten.
- **Psychische Gewalt**
Herabwürdigung, Einschüchterung, Drohung oder soziale Ausgrenzung, die das seelische Wohlbefinden beeinträchtigen.
- **Verbale Gewalt**
Herabwürdigende Äußerungen, Drohungen oder abwertende Bemerkungen, auch in Form von Witzen.

- **Sexuelle Gewalt/sexuelle Belästigung**
Unerwünschte sexuelle Handlungen, Gesten, Kommentare oder Berührungen sowie jede sexualisierte Handlung, die die Würde einer Person verletzt.
- **Digitale Gewalt**
Gewalt oder Belästigung unter Nutzung digitaler Kommunikationsmittel, z. B. per E-Mail, Chat, Social Media oder Videokonferenz.
- **Ökonomische Gewalt**
Handlungen oder Drohungen, die zu finanziellen oder beruflichen Nachteilen führen, z. B. Entzug von Aufträgen oder Degradierungen als Druckmittel.
- **Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung**
Gewalt, die aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität ausgeübt wird oder diese besonders trifft.
- **Strukturelle Gewalt/Machtmissbrauch**
Ausnutzen institutioneller oder hierarchischer Strukturen, um Einzelne oder Gruppen zu benachteiligen, einzuschränken oder zu kontrollieren.

Besonders gefährdete Branchen und Gruppen

Ein erhöhtes Risiko für Gewalt und Belästigung besteht vor allem im Dienstleistungssektor und in den sogenannten systemrelevanten Berufen, wie etwa:

- Im Gesundheitswesen, in Pflege und Notfalldiensten – wegen hoher Belastung und häufiger Konfrontation mit Patient:innen oder Angehörigen.
- In Gastronomie und Hotellerie – besonders für sexuelle Belästigung durch Gäste.

- Im Handel und bei Sicherheitsdiensten – oft Aggression durch Kund:innen.
- In Reinigung, Bildung und Sozialarbeit – häufiges Arbeiten allein oder in emotional belastenden Situationen.

Das STOP-Prinzip der Gefahrenverhütung

Das STOP-Prinzip ist im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankert und verpflichtet Arbeitgeber:innen, Gefahren in dieser Reihenfolge zu minimieren oder auszuschalten:

S – Substitution

Gefahr an der Quelle beseitigen – z. B. riskante Arbeitsabläufe ändern, gewaltfördernde Strukturen auflösen.

T – Technische Maßnahmen

Schutz durch technische Lösungen – z. B. sichere Kommunikationskanäle, räumliche Sicherheitsvorkehrungen.

O – Organisatorische Maßnahmen

Arbeitsorganisation anpassen – z. B. geregelte Beschwerdewege, klare Zuständigkeiten, angemessene Personalbesetzung.

P – Persönliche Schutzmaßnahmen

Ergänzend zu S, T und O können angebo-

ten werden: Schulungen, Deeskalationstrainings, Unterstützungsangebote.

Wichtig: Arbeitgeber:innen dürfen sich nicht auf persönliche Maßnahmen beschränken – strukturelle, technische und organisatorische Lösungen haben Vorrang.

Gesetzliche Fürsorgepflicht

Arbeitgeber:innen sind gesetzlich verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Gewalt und Belästigung zu schützen. Diese Fürsorgepflicht umfasst nicht nur den Schutz vor körperlichen Gefahren, sondern ausdrücklich auch vor psychischen, sexuellen und strukturellen Übergriffen. Arbeitgeber:innen müssen Gefahren ermitteln und beurteilen und die Risiken vorrangig nach dem STOP-Prinzip durch strukturelle, technische und organisatorische Maßnahmen ausschalten – bevor es zu Vorfällen kommt.

Irene Steindl

Gewaltbarometer von
ÖGB und EGB als Download

<https://tinyurl.com/oegbGewaltbarometer>

Tipps: Was Kolleg:innen tun können

- Nicht wegschauen, wenn man Zeuge oder Zeugin eines Vorfalls wird oder ins Vertrauen gezogen wird.
- Selbstvertrauen der Betroffenen fördern und Hilfe anbieten.
- Maßnahmen mit der betroffenen Person abstimmen (außer bei Notfällen).
- Bereitschaft signalisieren, als Zeuge oder Zeugin auszusagen.
- Informationen einholen bei Beratungsstellen, wie man am besten helfen kann.
- Zivilcourage zeigen: Wenn Kolleg:innen belästigt, ausgelacht oder beschimpft werden, klarmachen, dass dieses Verhalten nicht akzeptiert wird.



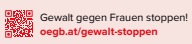
Das Gewaltbarometer von ÖGB und EGB zeigt auf einen Blick, wie vielfältig Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt auftreten. Das Barometer kann als Poster heruntergeladen werden.

GEWALTBAROMETER

Eine respektvolle, gesunde und sichere Arbeitsumgebung	Offene Kommunikation: Sachliche Kritik wird konstruktiv aufgenommen. Gleiche Chancen: Alle Beschäftigten haben gleichberechtigte Möglichkeiten zur Beförderung. Prävention: Es bestehen klare Richtlinien zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung. Vertrauensvolle Beziehungen: Gegenseitiges Vertrauen, Respekt und Autonomie werden gefördert – sowohl online als auch offline. Freiwilligkeit im Sozialen: Außerberufliche Beziehungen oder Treffen können ohne negative Folgen abgelehnt werden.
Sexistische und feindselige Arbeitsumgebung	Subtile geschlechtsspezifische Voreingenommenheit – etwa bei der Verteilung von Aufgaben Systematische Unterbrechungen von Redebeiträgen Unaufgeforderte Kommentare zu Aussehen Sexistische Witze und Bemerkungen werden als „harmloser Spaß“ bagatellisiert. Hartnäckige persönliche Fragen , die professionelle und private Grenzen verwischen. Sexuelle Anspielungen Kritische Äußerungen über grenzüberschreitendes oder respektloses Verhalten werden bagatellisiert oder als „Spaßverderben“ abgetan.
Erhöhte Bedrohung und Belästigung/ Eskalation sexueller Belästigung	Ablehnung von Annäherungen führt zu Unbehagen oder Angst vor negativen Konsequenzen. Erhalten von Nachrichten oder Bildern mit sexualisiertem Inhalt Aufdringliches, sexualisiertes Starren auf den Körper , auf bestimmte Körperteile Gezieltes Provokieren von Zweiersituationen: Stalking in digitaler und physischer Form, also beharrliche Verfolgung oder Belästigung Aufforderungen zu sexuellen Handlungen Ablehnung führt zu Einschüchterung oder Drohungen. Drohungen oder Vergeltungsmaßnahmen, bei Meldung von Vorfällen – jemanden zum Schweigen zwingen
Schwere sexualisierte Übergriffe	Sexualisierte verbale Übergriffe Unerwünschter körperlicher Kontakt und Berührungen Erzwungene Küsse
Vergewaltigung	Vergewaltigung – ein schweres Verbrechen mit gravierenden Folgen für die Betroffenen.



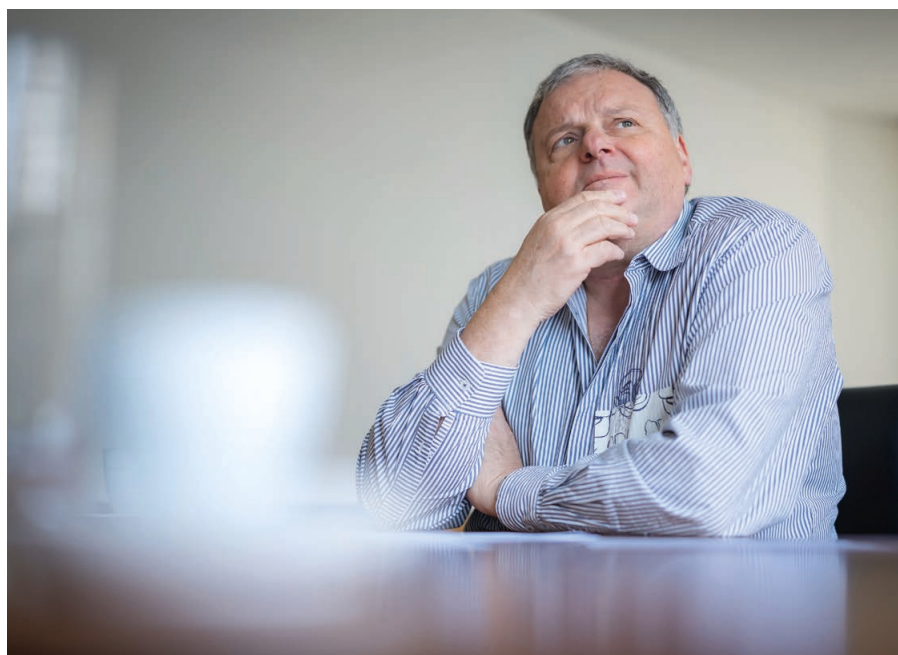


Pensions-Experte Christian Bernard im Interview:

„Totgesagte leben länger“

Christian Bernard, langjähriger Direktor der Landesstelle Tirol der Pensionsversicherung (PV), ist seit Jahrzehnten einer der renommiertesten Experten zum Thema Pensionen. Im Interview stellt er klar, dass das System seit über 100 Jahren auf sicheren Beinen steht, und fordert mehr Faktenwahrheit und weniger Polemik.



Pensionsexperte Bernard: „Sich irgendwelche Zahlen zusammenzurechnen, nur um das System madig zu reden, ist unseriös und unrichtig.“

Herr Dr. Bernard, es wird viel über die künftige Unfinanzierbarkeit der Pensionen gesprochen und dass die Erhöhung des Eintrittsalters, etwa nach dänischem Vorbild, einziges Mittel sei, um die Pensionen zu sichern. Ist Österreichs Pensionssystem wirklich am Ende?

Christian Bernard: Die österreichische Pensionsversicherung wurde 1906 unter Kaiser Franz Joseph I. ins Leben gerufen, überstand zwei Weltkriege, eine Hyperinflation und mehrere Währungsumstellungen, deshalb würde ich sagen: „Totgesagte leben länger.“ Wenn man will, oder sich einen Nutzen daraus verspricht, kann man jedes System madig

reden. Allerdings ist das nichts Neues. Schon 1933 wurde davor gewarnt, dass es unsozial sei, den Versicherten Leistungen zu versprechen, die höchstens einige Jahre durchgehalten werden können, 1984 sprach man gar über den Zusammenbruch des Pensionssystems nach der Jahrtausendwende aufgrund der demografischen Entwicklung, und trotzdem werden die Pensionen bis heute ausbezahlt und das System funktioniert. Natürlich braucht es ein vernünftiges Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Pensionisten. Zur Zeit geht natürlich die Babyboomer-Generation sukzessive in den Ruhestand, was für einen gewissen Zeitraum zu höheren Belastungen füh-

ren wird, aber deshalb ein über 100 Jahre lang funktionierendes System infrage zu stellen, ist absolut überschießend.

Wo liegen die Stärken des österreichischen Pensionssystems bzw. seine Schwächen?

Bernard: Wie gesagt, das Verhältnis zwischen Zahlern und Beziehern muss stimmen, hier spielt auch die Frage der kontrollierten Migration eine Rolle, ebenso wie die Beschäftigungssituation in Österreich. Wir hatten 2024 einen Pensionsaufwand von 42,08 Milliarden Euro bei Beiträgen von 39,97 Milliarden, das entspricht einem Deckungsgrad von fast genau 95 Prozent. Ich wüsste also nicht, warum angesichts einer solchen Deckung das System nicht finanzierbar sein sollte. Auch laut den Zahlen der Pensionskommission sind die Bundesmittel, die an die PV überwiesen werden, gemessen am Bruttoinlandsprodukt seit den 1970er-Jahren stabil. Man muss die Dinge nur sauber rechnen, fair darstellen und auch auf die Leistungen verweisen, die die Pensionsversicherung zusätzlich erbringt, wie Gesundheitsvorsorge, Rehabilitation, Zahlung der Ausgleichszulage oder den großen Brocken Pflegegeld, dann sieht man, dass die Panikmache völlig unbegründet ist.

Kritik am Pensionssystem kommt oft von Forschungsinstituten, die wirtschaftsnahe sind. Wird hier nicht Stimmung gegen das öffentliche Pensionssystem gemacht?

Bernard: Hier muss man wohl der Frage nachgehen, wer das finanziert. Wenn

ich einen Auftraggeber habe, der aus der Privatversicherung kommt, wird das Ergebnis sein, dass es ohne Eigenvorsorge nicht geht. Aber wie viele können sich das in ihrer derzeitigen Einkommenssituation leisten? Außerdem geht das Geld dann an Einrichtungen, die am Kapitalmarkt tätig sind, meist mit dem Versprechen, Geld ohne Ende zu scheffeln. Das wird sich im globalen Kreislauf nicht ausgehen, außerdem ist das Risiko, dass das Geld quasi versenkt wird, jederzeit gegeben. Das, was unser System so interessant macht, ist gerade das Umlageverfahren. Das Geld, das ich am Monatsersten bekomme, wird im Laufe des Monats ausgegeben, innerhalb weniger Wochen ist das Geld also wieder im Umlauf. Das landet in keinem Fonds oder Aktienpaket, wirtschaftlich gesehen ist das österreichische System eben sehr effizient, weil 100 Prozent der Beiträge direkt in die Leistungen fließen.

Was halten Sie von dem Vorschlag, nach dänischem Vorbild bis 70 zu arbeiten?

Bernard: Es gibt Berufe, bei denen ein so hohes Eintrittsalter wohl möglich wäre, aber es gibt genügend Berufsgruppen, bei denen das eben nicht machbar ist. Es stellt sich auch die Frage, ob es für Junge dann nicht schwieriger wird, in den Arbeitsprozess einzusteigen, wenn Arbeitsplätze später frei werden. Und natürlich wird die

Ausbildung entscheidend sein: Gut ausgebildete Facharbeiter werden zwar auch mit höherem Alter gesucht sein, die Quote der Langzeitarbeitslosen wird ein späterer Pensionsantritt aber nicht regeln. Wie gesagt, man darf beim Pensionssystem nicht in eine Kraut-und-Rüben-Rechnung verfallen. Das ist unseriös und auch kein Signal an die Beschäftigten und vor allem an die junge Generation, die gerade ins Berufsleben kommt. Hier sich irgendwelche Zahlen zusammenzurechnen, nur um das System madig zu reden und zu sagen, es sei nicht mehr finanzierbar, ist einfach unrichtig. Vor allem vor dem Hintergrund, dass wir in Österreich vor vier Jahren im Sinne von „koste es, was es wolle“ ein ganzes Jahresbudget ausgegeben haben. Wir dürfen auch nicht vergessen, dass die Versorgung der Pensionsbezieher in Österreich ein riesiger Wirtschaftsfaktor ist und wir nicht von Menschen auf dem Abstellgleis spre-

chen: Wenn die Pensionisten den Konsum einstellen, hat Österreich ein veritables Problem, gerade in der aktuellen Situation. Deshalb plädiere ich für mehr Faktenwahrheit und weniger Polemik.

Zur Person

Dr. Christian Bernard, Jahrgang 1959, ist Jurist und war maßgeblich am Aufbau der Landesstelle Tirol der Pensionsversicherung im Jahr 2003 beteiligt.

Bernard war ab 2003 deren Direktor und trat mit Ende Juni 2025 in den Ruhestand. Sein Nachfolger ist Mag. Markus Niederwieser.



„Ich wüsste nicht, warum angesichts eines Deckungsgrads von 95 Prozent das System nicht finanzierbar sein sollte.“

Dr. Christian Bernard

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Arbeitgeber:innen müssen ihre Beschäftigten wirksam vor verbalen und körperlichen Übergriffen schützen. Ein neues Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation stärkt die Schutzrechte.

Text: Rosemarie Pexa | Fotos: Markus Zahradnik

Die Aggressionsbereitschaft in der Gesellschaft nimmt zu, auch am Arbeitsplatz. Oft reichen die Maßnahmen, die Betriebe zur Prävention von Gewalt und Belästigung setzen, nicht aus. Arbeitnehmer:innen wissen meist nicht, dass sie ein Recht auf Schutz vor verbalen und körperlichen Übergriffen haben, welche Handlungen damit gemeint sind und wer dafür verantwortlich ist, diese zu verhindern.

Rechtliche Bestimmungen

In Österreich wird der Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch mehrere rechtliche Bestimmungen geregelt. Nach dem **ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG)** ist der:die Arbeitgeber:in verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sorgen. Bei der Arbeitsplatzevaluierung müssen die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit ermittelt und beurteilt werden. Bei einer Gefahr durch Gewalt und Belästigung hat der:die Arbeitgeber:in in der Folge Maßnahmen zu ergreifen, um Leben, Gesundheit, Integrität und Würde der Arbeitnehmer:innen zu schützen – dazu gehört auch der Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Nach dem **Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)** gelten sexuelle Belästigung, Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen sowie Belästigung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung in der Arbeitswelt als Diskriminierung.

Als Betroffene:r besteht im Falle einer Diskriminierung Anspruch auf Schadenersatz. Die Mindestentschädigung beträgt 1.000 Euro. Menschen mit Behinderung sind durch das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)** und das **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)** besonders vor Diskriminierung geschützt.

Handelt es sich bei Gewalt oder Belästigung um eine strafbare Handlung, kommen die Bestimmungen des **Strafgesetzbuchs (StGB)** zur Anwendung, etwa § 83 Körperverletzung, § 105 Nötigung, § 107a Beharrliche Verfolgung oder § 115 Beleidigung. Wichtig sind immer auch Fristen: Ansprüche aufgrund sexueller Belästigung verjähren innerhalb von drei Jahren. Ansprüche aufgrund (geschlechtsbezogener) Belästigung verjähren innerhalb eines Jahres. Aus Beweisgründen sollten Betroffene so bald wie möglich Unterstützung suchen.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber:innen, Gefahren zu ermitteln, zu beurteilen und wirksam gegenzusteuern. Das ILO-Übereinkommen 190 unterstreicht die Verantwortung für gewaltfreie Arbeitsbedingungen.



Übereinkommen ILO 190

Das Übereinkommen 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) befasst sich speziell mit dem Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Die Ratifizierung dieses Übereinkommens war das Ergebnis eines langen gewerkschaftlichen Kampfes, wie ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian erinnert. Schon bei der vorigen Bundesregierung haben ÖGB, AK und Gewerkschaften Druck zur Ratifizierung gemacht, weil Gewaltschutz alle betreffe – im privaten Umfeld wie im Job. „In einer Zeit, in der gesellschaftliche Spannungen insgesamt zunehmen, ist es besonders wichtig, in allen Lebensbereichen mit konkreten Handlungen und Maßnahmen gegenzusteuern“, betont Katzian. Gewalt bei der Arbeit sei daher, so Katzian, kein individuelles Problem, sondern eine strukturelle Herausforderung, die strukturelle Antworten verlange. „Die Arbeitgeber tragen eine besondere Verantwortung, ihre Beschäftigten so gut wie möglich zu schützen. In diesem Sinne werden wir uns in die Umsetzung des Gewaltschutzübereinkommens mit unserer Expertise einbringen.“

Aktuelle Situation

Eine Ausweitung der Rechte zum Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, wie sie das ILO-Übereinkommen vorsieht, ist dringend notwendig. Allein in Österreich waren 2020 rund 177.000 Erwerbstätige von Gewalt bedroht bzw. betroffen – das sind etwa 4,1 % aller Erwerbstätigen. Frauen machten hierbei etwa 1,4-mal so häufig Gewalterfahrungen wie Männer. Gewalt oder die Androhung von Gewalt bezog sich dabei auf körperliche Gewalt, die von einer anderen Person oder Gruppe ausgeübt wurde und die körperliches, sexuelles oder psychisches Leid zur Folge hatte. Rund 138.000 Personen waren durch Mobbing belastet, das waren 3,2 % der erwerbstätigen Bevölkerung; Frauen waren 1,7-mal häufiger betroffen als Männer (Statistik Austria, 2022). Die Prävalenzstudie „Geschlechterspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich“ zeigt: Fast 27 % aller in Österreich zumindest einmal in ihrem Leben erwerbstätig gewesenen



Arbeitnehmer:innen haben ein Recht auf Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Frauen haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren (Statistik Austria, 2022).

Bemerkenswert ist: Gut zwei Drittel der Betriebe (66,7 %) verfügen über kein Verfahren zum Umgang mit Mobbing oder Belästigung, mehr als 55 % über keines für Fälle von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen. Damit liegt Österreich unter dem EU-Durchschnitt.

Bezogen auf die gesetzlich vorgesehene Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist augenscheinlich Aufholbedarf gegeben – Arbeitgeber:innen müssten hier schon seit Langem Schutzkonzepte ausgearbeitet und umgesetzt haben.

2024 erschien die Studie „Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich: Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft“ der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), beauftragt von der Arbeiterkammer und unterstützt vom ÖGB. Betriebsratsvorsitzende und Sicherheitsvertrauenspersonen wurden zu psychischer bzw. körperlicher Gewalt und sexueller Belästigung in ihren Betrieben befragt. 17,5 % berichteten von einer Zunahme solcher Vorfälle. Von diesen gaben 54 % an, dass der:die Arbeitgeber:in keine wirksamen Schutzmaßnahmen ergriffen hatte.

Gewalt und Belästigung erkennen

Bei körperlicher Gewalt sind häufig Externe die Täter:innen. Die Übergriffe reichen von körperlichem Bedrängen und der Einschränkung der Bewegungsfreiheit über das Werfen von Gegenständen, Stoßen, Schlagen, Beißen oder Würgen bis zum Einsatz von Waffengewalt.

Typische sexuelle Belästigungen sind etwa Kommentare sexuellen Inhalts oder anzügliche Witze, nicht erwünschte Geschenke, exhibitionistische Handlungen, Annäherungsversuche im Zusammenhang mit Vorteilsversprechen oder Nachteilsandrohungen sowie sexuelle Handlungen wie unerwünschte Berührungen und Aufforderungen dazu. Auch Pin-up-Poster am Arbeitsplatz gelten als sexuelle Belästigung.

Stalking (§ 107a StGB) kann sich im Arbeitskontext etwa durch wiederholtes Auflauern, Nachstellen oder Warten vor der Arbeitsstelle äußern. Oft kommen weitere Übergriffe hinzu, etwa körperlicher oder sexueller Art. Cyberstalking bzw. -mobbing fällt unter § 107c StGB und betrifft Formen des beharrlichen Verfolgens unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien – etwa durch unerwünschte Kontaktaufnahmen per

SMS, E-Mail oder Messenger sowie durch das Verbreiten beleidigender oder verleumderischer Inhalte auf öffentlich zugänglichen Plattformen. Wichtig: Nicht jede Form digitaler Belästigung ist strafbar. Eine private, beleidigende Nachricht über Facebook oder WhatsApp an eine einzelne Person erfüllt den Tatbestand in der Regel nicht. § 107c StGB schützt insbesondere vor öffentlichen Herabwürdigungen, wie Beschimpfungen, Verspottungen oder der Behauptung unehrenhaften Verhaltens, wenn diese für eine größere Zahl von Menschen und über einen längeren Zeitraum wahrnehmbar sind.

Unter Mobbing versteht man Handlungen, die darauf abzielen, Betroffene auszugrenzen, zu schwächen oder vom Arbeitsplatz zu vertreiben – und zwar gezielt und über einen längeren Zeitraum. Mobbing kann auf derselben Hierarchieebene stattfinden, als „Bossing“ von Vorgesetzten ausgehen oder als „Staffing“ gegen Vorgesetzte gerichtet sein.

Risikofaktoren und Unterstützung

Wie wahrscheinlich es ist, dass Beschäftigte Gewalt oder Belästigung erleben,

hängt vom Arbeitsumfeld und der Unternehmenskultur ab. Die Arbeitsinspektion nennt in ihrem „Informationssheet zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ als Risikofaktoren unter anderem hohe Arbeitsintensität, Zeitdruck, häufigen Kontakt mit Kund:innen, Klient:innen oder Patient:innen, Arbeitsplatzunsicherheit, viele Frustrationserlebnisse im Team, schlechtes Betriebsklima, mangelhafte Konfliktkultur und inkompetente Führungskräfte.

Ansprechpartner:innen für Betroffene sind der:die Arbeitgeber:in, Vorgesetzte, der Betriebsrat, Sicherheitsvertrauenspersonen, speziell geschulte Kontaktpersonen wie Mobbingbeauftragte, aber auch die Präventivfachkräfte sowie Arbeits- und Organisationspsycholog:innen. Deren Rolle sollte laut AK-Präsidentin Renate Anderl gestärkt werden: „Arbeitnehmer:innenschutz ist Aufgabe der Betriebe – das betrifft natürlich auch Sicherheit und Gesundheit für die Psyche. Wir fordern daher, dass Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als gleichwertige Präventivfachkräfte im Arbeitnehmer:innenschutzgesetz verankert werden. Sie

müssen außerdem verpflichtend in die Evaluierung psychischer Belastungen eingebunden werden.“

Die Ausweitung der Schutzrechte durch das Inkrafttreten des ILO-Übereinkommens ist für Anderl ein Schritt in die richtige Richtung: „Körperliche und psychische Gewalt sowie Belästigung am Arbeitsplatz sind nicht nur tragisch für die Betroffenen, sie verursachen außerdem im Gesundheits- und Sozialsystem hohe Folgekosten. Das Geld ist in der Prävention besser aufgehoben als in langen Krankenständen bzw. Ausfällen der Arbeitnehmer:innen durch arbeitsbedingte Fehlzeiten. Ich persönlich bin daher sehr froh darüber, dass auch bei uns das ILO-Übereinkommen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt seit September gilt – es war hoch an der Zeit!“

**Muster-Betriebsvereinbarung
zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt
und sexueller Belästigung am Arbeits-
platz von ÖGB und Gewerkschaft vida:**
<https://tinyurl.com/bvmuster>

Zwei Drittel der Betriebe haben keine Verfahren zum Umgang mit Mobbing oder Belästigung.



ILO-Übereinkommen 190:

Ein Meilenstein für eine Arbeitswelt frei von Gewalt

Das Übereinkommen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist seit 11. September 2025 in Österreich in Kraft. Es gilt in vielerlei Hinsicht als Paradigmenwechsel. Was bringt es?



Was Arbeiterkammer und Gewerkschaften lange gefordert haben, ist nun Realität.

Das Übereinkommen ILO 190 verpflichtet Staaten und Betriebe zu konkretem Gewaltschutz.

Es war ein zähes Ringen: Über viele Jahre hinweg forderten Arbeiterkammer und Gewerkschaften weltweit ein völkerrechtlich verbindliches Instrument, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt systematisch zu bekämpfen. Mit dem Übereinkommen Nummer 190 hat die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 2019 schließlich das erste internationale Übereinkommen verabschiedet, das globale Mindeststandards zur Prävention und Beseitigung von Gewalt und Beläs-

tigung in der Arbeitswelt festlegt. Seit 11. September 2025 ist das Übereinkommen auch in Österreich in Kraft. Es markiert einen grundlegenden Wandel: Die Prävention und Bekämpfung von Gewalt in der Arbeitswelt werden damit rechtlich, politisch und gesellschaftlich verbindlicher als je zuvor verankert.

Was regelt ILO 190?

Das Übereinkommen schreibt vor, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

rechtlich verboten sein müssen. Besonders erfreulich: Erstmals gibt es mit dem Übereinkommen eine international einheitliche und verbindliche Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als 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.“ Die Definition umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung. Geschützt sind alle Personen in der Arbeitswelt, unabhängig vom Beschäftigungsstatus – also auch Praktikant:innen, Leiharbeitende, Beschäftigte im informellen Sektor, Bewerber:innen oder Menschen auf Arbeitssuche. Gewalt und Belästigung umfassen dabei nicht nur körperliche Angriffe, sondern auch psychische Gewalt, sexuelle Belästigung, Mobbing und Übergriffe im digitalen Raum, wie etwa über E-Mails oder soziale Netzwerke. Der Schutzbereich erstreckt sich auf den Arbeitsplatz, auf Dienstreisen, Arbeitswege, betriebliche Unterkünfte und digitale Kommunikation.

Pflicht zur Prävention

Das Übereinkommen verpflichtet Staaten, umfassende Gesetze und Rahmenbedingungen zu schaffen. Unternehmen wiederum müssen, gemeinsam mit den Vertretungen der Arbeitnehmer:innen, klare Verhaltensrichtlinien erarbeiten und interne Beschwerdewege etablieren. Ar-



beitnehmer:innen haben Anspruch auf Unterstützung und Schutz, wenn sie von Gewalt oder Belästigung betroffen sind. Unternehmen stehen zudem in der Pflicht, alle Beschäftigten angemessen über ihre Rechte und die zur Verfügung stehenden Schutzmaßnahmen zu informieren. Damit geht das ILO-Übereinkommen deutlich über Absichtserklärungen hinaus.

Arbeitsrealität in Österreich

Trotz vergleichsweise guter Schutzvorschriften offenbaren Zahlen aus Österreich deutlichen Nachholbedarf. Laut der Arbeitskräfteerhebung 2020 waren mehr als 300.000 Menschen am Arbeitsplatz von Gewalt oder Belästigung betroffen. Christa Hörmann, Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB, betont: „Jede dritte Frau und jeder fünfte Mann in Österreich waren bereits betroffen. Das ILO-190-Übereinkommen gibt einen wichtigen Impuls für längst notwendige Verbesserungen.“ Arbeitgeber:innen sind schon jetzt im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht für den Schutz der Beschäftigten vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verantwortlich. Tatsächlich aber sind Betriebe unzureichend vorbereitet: „55 Prozent der Betriebe haben keine Verfahren, um mit Fällen von Bedrohungen, Beleidigungen oder

Angriffen umzugehen“, sagt Ines Stilling, Bereichsleiterin für Soziales in der Arbeiterkammer Wien. „In 67 Prozent der Betriebe fehlen Verfahren bei Mobbing oder Belästigung.“

Empfehlung 206: Unterstützung für besonders Gefährdete

Ergänzend zum Übereinkommen gibt die ILO mit der Empfehlung Nr. 206 Hinweise für die praktische Umsetzung. Sie unterstreicht die besondere Schutzbedürftigkeit von Branchen und Personengruppen mit erhöhtem Risiko – zum Beispiel im Gesundheitsbereich, bei Nacht- oder Alleinarbeit, im Gastgewerbe oder bei Arbeitsmigrant:innen. Außerdem hebt sie die Bedeutung spezifischer Maßnahmen zum Schutz vor Übergriffen in Betrieben hervor, etwa durch Sensibilisierung, klare Abläufe und zugängliche Unterstützungsangebote. Auch die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Erwerbsarbeit werden berücksichtigt.

Umsetzung bleibt entscheidend

50 Staaten haben das Übereinkommen bisher unterzeichnet. Gewerkschaften und die Arbeiterkammer haben sich jahrelang auf internationaler Ebene dafür eingesetzt und die Ratifizierung maßgeblich vorangetrieben. Nun drängen sie auf den nächsten Schritt: die konsequente Verankerung der Prinzipien in nationalen Gesetzen und der täglichen Arbeitsrealität. Ines Stilling fordert mehr Ressourcen für die Arbeitsinspektion und klarere Vorgaben für Arbeitgeber:innen. Christa Hörmann sieht besonders bei der Definition der Begriffe „Integrität und Würde“ Verbesserungsbedarf im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Letztlich entscheidet die praktische Umsetzung der Pflichten über die Wirksamkeit des Übereinkommens.

**Andrea Rogy,
Irene Steindl**

Was regelt das ILO-Übereinkommen 190?

- **Verbot von Gewalt und Belästigung:** Das Übereinkommen verpflichtet die ratifizierenden Staaten, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt rechtlich zu verbieten.
- **Weitreichender Schutz:** Es schützt nicht nur klassische Arbeitnehmer:innen, sondern alle Personen in der Arbeitswelt, einschließlich informell Beschäftigter.
- **Systemischer Ansatz:** Gewalt und Belästigung werden ausdrücklich als systemisches und nicht als individuelles Problem betrachtet.
- **Räumliche Ausweitung:** Das Übereinkommen umfasst physische, psychische und sexuelle Gewalt sowie Belästigung auch in digitalen Arbeitsräumen (z. B. E-Mails, Chats, soziale Netzwerke).
- **Pflicht zur Prävention:** Mitgliedstaaten müssen Strategien zur Prävention entwickeln, Opferschutz gewährleisten, Beschwerdemechanismen schaffen und Unterstützung für Betroffene sicherstellen.
- **Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer:innenvertretung:** Arbeitgeber:innen werden verpflichtet, in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer:innenvertretungen Arbeitsplatzrichtlinien zu entwickeln und umzusetzen, Präventionsmaßnahmen zu ergreifen und geeignete Verfahren zum Schutz Betroffener bereitzustellen.
- **Anpassung von Gesetzen:** Die Ratifikation verpflichtet Staaten zur Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung nationaler Gesetze und Arbeitsschutzmaßnahmen zum Arbeitnehmer:innenschutz.

„Wir meinen nicht nur das blaue Aug“

Als Sozialministerin ist Korinna Schumann für den Bereich „gewaltfreies Arbeiten“ mitverantwortlich. Gesunde Arbeit hat nachgefragt, was das für Betriebe und Beschäftigte bedeutet.

Interview: Sandra Gloning | Fotos: Markus Zahradnik



Neben gesetzlichen Verbesserungen muss auch die praktische Umsetzung im Fokus stehen, meint Sozialministerin Korinna Schumann.

Gesunde Arbeit: Wo steht Österreich im EU-Vergleich, wenn es um Gewaltschutzprävention am Arbeitsplatz geht?

Korinna Schumann: Über 57 Prozent der Arbeitnehmer:innen in Europa haben mit schwierigen Kund:innen, Patient:innen oder Schüler:innen zu tun. Vier Prozent der Beschäftigten wurden nach eigenen Angaben bereits tätlich angegriffen. Besonders betroffen sind der Sozialbereich und der Gesundheitssektor. Skandinavi-

sche Länder sind traditionell Vorreiter bei Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz, da hat Österreich – wie viele andere Länder – noch Nachholbedarf.

Seit 11. September 2025 ist ILO 190 in Kraft. Österreich verpflichtet sich, das Übereinkommen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz umzusetzen. Welche konkreten Maßnahmen gehen damit einher?

Im Arbeitnehmer:innenschutz müssen technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen so ineinandergreifen, dass idealerweise Gewaltübergriffe gar nicht erst auftreten. Hat sich ein Übergriff bei der Arbeit bereits ereignet, ist die Arbeitsplatzevaluierung auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und sind Schutzmaßnahmen erforderlichenfalls anzupassen. Es gibt Betriebe, für die ist der Umgang mit Gewalt bereits selbstverständlich. Beispiele für Good Practices finden sich auf der Website der Arbeitsinspektion. Andere Betriebe haben Aufholbedarf.

Wie wird sichergestellt, dass ILO 190 nicht nur symbolisch bleibt, sondern tatsächlich strukturelle Veränderungen bringt? Was soll sich dadurch nun konkret für Unternehmen ändern?

Im Fokus muss die Praxis in der Arbeitswelt stehen. Das Übereinkommen fordert von den Mitgliedstaaten eine umfassende

Strategie gegen Gewalt und Belästigung. Dazu setzt das aktuelle Regierungsprogramm zahlreiche Schwerpunkte. Die Bundesregierung hat im April 2025 die Erstellung eines Nationalen Aktionsplans gegen Gewalt an Frauen beschlossen. Mein Ressort ist dabei mitverantwortlich für den Themenbereich „Gewaltfreies Arbeiten und wirtschaftliche Unabhängigkeit“. Besonders gefährdete Berufsgruppen, wie in der Pflege oder der Gastronomie, brauchen Präventiv- und Schutzmaßnahmen.

Wie werden Arbeitgeber:innen in die Pflicht genommen?

Belästigungen am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung, rassistisches Verhalten, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Weltanschauung, Religion oder sexuellen Orientierung werden arbeitsrechtlich vor allem mit Gleichbehandlungsgesetzen bekämpft. Arbeitnehmer:innen ist der Arbeitgeber verpflichtet, zu evaluieren, ob die Gefahr von Gewalt direkt aus den Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz herrührt. Ist dies der Fall, sind Schutzmaßnahmen zu setzen.

Was möchten Sie Unternehmen mitgeben, die glauben, das Thema Gewaltprävention „betrifft uns nicht“?

Wir meinen nicht nur das „blaue Aug“, sondern alle Formen der Gewalt wie psychische Gewalt oder sexualisierte Belästi-

gung. Verbale Übergriffe, Anschreien, Drohen, anzügliche Witze, Belästigung können überall vorkommen, wo Menschen interagieren. Die Pflicht der Arbeitgeber:innen ist es, die Arbeitsabläufe mit entsprechenden Maßnahmen zu gestalten und gewaltbedingte Gesundheitsgefahren an der Quelle zu bekämpfen. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt muss selbstverständlich werden, das schützt vor Tabus und davor, dass Gewalt ungehindert ausgeübt werden kann. Besonders wichtig ist die Haltung von Führungskräften.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz nehmen drastisch zu: Welche Rolle spielen dabei Arbeits- und Organisationspsycholog:innen?

Sowohl bei der Abwehr externer Gewalt als auch bei der Prävention interner Gewalt kann die Arbeitspsychologie erheblich zur Verbesserung beitragen. Zum Beispiel durch Optimierung von Abläufen, der Gestaltung der Kommunikationskultur und der Interaktionen. Je mehr Präventionsexpert:innen im Betrieb tätig sind, desto besser muss Zusammenarbeit gelingen.

Wird es verpflichtende Fortbildungen für Personalverantwortliche geben, um Gewalt und Belästigung zu erkennen und angemessen zu handeln?

Wenn die Arbeitsplatzevaluierung zum Ergebnis kommt, dass eine arbeitsbedingte Gefahr von Gewalt im Betrieb besteht, sollten alle Personen, nicht nur die Führungsebene, wiederholt Informationen erhalten, was unter Gewalt am Arbeitsplatz fällt, an wen sie sich wenden können und was die Pflichten der Führungskräfte sind.

Was muss passieren, damit wir in fünf Jahren sagen können: ILO 190 hat wirklich etwas verändert?

Stärkeres gemeinsames Bewusstsein für die Problemstellung und für Lösungsmöglichkeiten sowie Klarheit über die Zuständigkeiten. Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen wissen, welche For-



Korinna Schumann: „Sowohl bei der Abwehr externer Gewalt als auch bei der Prävention interner Gewalt kann die Arbeitspsychologie erheblich zur Verbesserung beitragen.“

men von Gewalt es gibt, können bei Betroffenheit agieren und dies auch bei der richtigen Stelle ansprechen. Über ökonomische Gewalt, sexualisierte oder psychische Gewalt kann im Arbeitnehmer:innenschutz so selbstverständlich gesprochen werden wie über Fluchtwegbreiten oder verstellte Notausgänge. Betriebe wissen Bescheid, wie sie die Beschäftigten vor interner und externer Gewalt schützen können.

Zur Person: Korinna Schumann (SPÖ) ist österreichische Gewerkschaftsfunktionärin und seit März 2025 Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Sie hat sich jahrelang dafür eingesetzt, das ILO-190-Übereinkommen endlich in Österreich zu ratifizieren. Als Sozialministerin trägt sie nun zur Umsetzung bei.

Gemeinsam wirksam im Betrieb

Betriebsrat, Präventivfachkräfte, Arbeits- und Organisationspsycholog:innen und Führungskräfte übernehmen unterschiedliche Aufgaben in der Prävention wie im Ernstfall. Ein Überblick.

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist für Beschäftigte, die von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, häufig die erste und wichtigste Anlaufstelle. Da er die betrieblichen Strukturen und Abläufe im Detail kennt, kann er sowohl bei der Prävention als auch bei konkreten Vorfällen viel beitragen – etwa vertrauliche Gespräche mit Betroffenen führen, sie beraten und weitere Schritte einleiten.

Der Betriebsrat hat den gesetzlichen Auftrag, über die Einhaltung des Arbeitnehmer:innenschutzes im Betrieb zu wachen. Er verfügt über Überwachungs-, Interventions-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte. Diese Befugnisse ermöglichen es ihm, nicht nur bei Präventionsmaßnahmen mitzuwirken, sondern vom/von der Arbeitgeber:in Schutzmaßnahmen einzufordern. Außerdem kann er auf eine Betriebsvereinbarung drängen, in der etwa klare Verfahren für den Umgang mit Übergriffen festgelegt sind. Bei Bedarf kann sich der Betriebsrat auch an zuständige Stellen außerhalb des Betriebs wenden, etwa an seine Gewerkschaft oder die Arbeitsinspektion.

Sicherheitsvertrauenspersonen

Neben dem Betriebsrat kann die Sicherheitsvertrauensperson (SVP) eine Ansprechperson bei Gewalt und Belästigung im Betrieb sein. Sie wird aus dem Kreis der Beschäftigten bestellt und genießt das Vertrauen der Kolleg:innen.

Die SVP ist mit klar definierten Aufgaben und Rechten ausgestattet: Sie hat in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Arbeitgeber:innen, die Arbeitnehmer:innen und die Belegschaftsorgane zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Eine zentrale Befugnis der SVP ist im ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) festgeschrieben: Sie muss beim/bei der Arbeitgeber:in Missstände melden. Die Sicherheitsvertrauensperson arbeitet eng mit dem Betriebsrat, den Präventivfachkräften und Arbeits- und Organisationspsycholog:innen im Betrieb zusammen.

**Gewalt und Belästigung
am Arbeitsplatz** lässt sich nur
gemeinsam wirksam begegnen.



Präventionsexpert:innen

Die Präventionsexpert:innen im Betrieb – also Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner:in sowie Arbeits- und Organisationspsychologe bzw. Arbeits- und Organisationspsychologin – haben eine wichtige beratende Rolle für die Arbeitgeber:innen: Sie helfen, Gefährdungsfaktoren zu ermitteln (z. B. Konflikte mit Kundschaft) und geeignete Präventionsmaßnahmen zu entwickeln.

- Die Sicherheitsfachkraft bringt technisches Know-how hinsichtlich Schutzmaßnahmen ein, etwa Alarmsysteme, Sicherheitsglas oder Überwachung in gefährdeten Bereichen.
- Arbeitsmediziner:innen beraten unter anderem bei der Beurteilung und Verringerung von Gefährdungen und unterstützen zum Beispiel bei der Erstellung von Erste-Hilfe-Konzepten für gewalttätige Übergriffe.
- Arbeits- und Organisationspsycholog:innen bringen die Perspektive der psychischen Gesundheit ein und ergänzen damit die Sichtweisen von Arbeitsmedizin und Sicherheitsfachkraft. Sie sind die Expert:innen für die Evaluierung psychischer Belastungen und für wirksame Präventionsmaßnahmen. Zusätzlich führen sie Workshops zur Sensibilisierung durch, moderieren Konfliktlösungen und helfen bei der Entwicklung einer gesunden Unternehmenskultur.

Angesichts steigender psychischer Probleme am Arbeitsplatz wäre es dringend notwendig, Arbeits- und Organisationspsycholog:innen gesetzlich als dritte Präventivfachkraft neben der Sicherheitsfachkraft und dem/der Arbeitsmediziner:in zu verankern. Alle drei Präventionsexpert:innen arbeiten eng mit dem Betriebsrat und der Sicherheitsvertrauensperson zusammen.

Arbeitgeber:innen und Führungskräfte

Arbeitgeber:innen tragen die Verantwortung, Arbeitnehmer:innen vor Gewalt und Belästigung im Betrieb zu schützen. Sie sind verpflichtet, den Arbeitsplatz zu evaluieren und je nach Gefahrenlage ein geeignetes Gewaltschutzkonzept umzusetzen. Treten Gewalthandlungen im Betrieb auf, müssen sie im Rahmen der Fürsorgepflicht unverzüglich einschreiten. Wird beispielsweise eine Arbeitnehmerin von einem Kollegen sexuell belästigt und der/die Arbeitgeber:in erfährt davon, muss er bzw. sie dem Vorwurf unverzüglich nachgehen und die Arbeitnehmerin vor weiteren Übergriffen schützen. Die Maßnahmen gegenüber Täter:innen können von einer Verwarnung und Disziplinarmaßnahmen über eine Versetzung bis zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses reichen. Bei Gefahr von Gewalt oder Belästigung durch Kund:innen, Patient:innen oder Klient:innen müssen Arbeitgeber:innen diese Gefahr erfassen, das daraus resultierende Risiko beurteilen und Maßnahmen setzen, um es zu beseitigen oder zu verringern. Dabei ist unmissverständlich zu kommunizieren, dass übergriffiges Verhalten nicht toleriert wird.

In der betrieblichen Praxis kommt nicht nur der Geschäftsführung, sondern auch den Führungskräften auf anderen Hierarchiestufen eine wichtige Rolle zu. Letztere sind meist in der Lage, frühzeitig Vorfälle wahrzunehmen, oder bekommen als Erste Hinweise aus der Belegschaft.

Betriebsinterne Anlaufstellen

Mehrere österreichische Unternehmen richten eigene Ansprechstellen für Konflikte, Mobbing und Belästigung ein: Die Stadt Wien etwa betreibt eine Mobbingberatungsstelle für Bedienstete, bei der AUVA gibt es Konfliktlots:innen und die ÖBB setzen auf regionale Gleichbehandlungsbeauftragte sowie eine interne Mobbing-Helpline. Die voestalpine bietet eine Anlaufstelle, in der unter anderem eine Betriebsseelsorgerin und eine Sozialarbeiterin Beschäftigte vertraulich unterstützen. Diese Stellen nehmen Hinweise und Beschwerden entgegen, beraten Betroffene und Führungskräfte, vermitteln bei Konflikten und wirken an Präventionsmaßnahmen mit – in enger Abstimmung mit Präventivfachkräften – insbesondere den Arbeits- und Organisationspsycholog:innen, Betriebsrat und Sicherheitsvertrauensperson.

Irene Steindl

Infoblatt: Arbeitspsychologische Tätigkeiten in der Präventionszeit

Überblick, welche arbeitspsychologischen Tätigkeiten im Rahmen der Präventivdienste in die gesetzlich vorgeschriebene Präventionszeit eingerechnet werden können – und welche nicht.

<https://tinyurl.com/praeventionszeit>

AK-Ratgeber: Arbeitnehmer:innen-schutz und Gesundheit

<https://tinyurl.com/broschuereANSchutz>

Übergriffe in der Arbeitswelt endlich bekämpfen!

Erlebnisse von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind nicht nur für betroffene Arbeitnehmer:innen höchst problematisch, sondern beeinflussen das gesamte Arbeitsumfeld negativ. Es braucht endlich nachhaltige Schritte zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Egal, ob körperliche Übergriffe, Ausgrenzung oder diskriminierende und sexualisierte Äußerungen: Jede Form von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz muss konsequent bekämpft werden. Solche Übergriffe können schwere körperliche und psychische Folgen haben und attackieren zudem die Würde und Integrität der Betroffenen. Nach wie vor nehmen jedoch zahlreiche Betriebe ihre Fürsorgepflicht bei der Prävention von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nur unzureichend wahr. Bereits seit Jahren fordern Arbeiterkammern und Gewerkschaften daher mehr Schutz für Arbeitnehmer:innen.

Mehr Schutz vor Gewalt und Belästigung

Wesentlich ist dabei die Schärfung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) im Hinblick auf konkrete Pflichten und Verantwortung der Arbeitgeber:innen. Wichtig ist auch: Kontrollen sichern die Einhaltung unserer Schutzgesetze. Daher müssen insbesondere in gefährdeten Branchen mehr gezielte Überprüfungen durch die Arbeitsinspektion erfolgen, vor allem mit Blick auf (nicht) vorhandene Schutzmaßnahmen. Darüber hinaus sollten Vorfälle von Gewalt und Belästigung von Arbeitgeber:innen verpflichtend an die Personalvertretung bzw. den Betriebsrat gemeldet werden müssen und in der Folge eine Betriebsbesichtigung durch die Arbeitsinspektion auslösen. Damit die Einhaltung von Präventionsmaßnahmen, Pflichten und Verantwortlichkeiten durch die Arbeitgeber:innen sichergestellt und kontrolliert



Gewaltprävention am Arbeitsplatz braucht klare Pflichten für Arbeitgeber:innen, wirksame Kontrollen und die verbindliche Einbindung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen.

werden kann, braucht es dringend mehr Ressourcen für die Arbeitsinspektion, insbesondere beim Personal.

Gewaltprävention braucht Fachwissen

Wirksame Schutzmaßnahmen zur effektiven Prävention von Gewalt und Belästigung erfordern Fachkompetenz. Arbeits- und Organisationspsycholog:innen verfügen über dieses Expert:innenwissen. Dennoch fehlt noch immer die Verankerung dieser Berufsgruppe im ASchG als dritte präventive Säule – gleichberechtigt mit Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräften – sowie deren verpflichtende Einbindung in die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen. Hoch an der

Zeit ist auch die Entwicklung neuer Verfahren, um psychische Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen – viele Evaluierungsverfahren bilden die vielfältigen Gefahren der heutigen Arbeitswelt, wie etwa Gewalt bzw. Belästigung, Digitalisierung oder Entgrenzung, gar nicht oder nur unzureichend ab.

Präventive Schutzkonzepte, wirksame Kontrollen und eine effektive Rechtsdurchsetzung müssen stets im Zentrum stehen und sich auch in weiterführenden gesetzlichen Regelungen abbilden. Leitlinie muss hierbei sein: vorbeugend handeln – bevor Gewalt und damit Leid für die Beschäftigten entsteht.

Johanna Klösch, AK Wien

„Großteils arbeiten wir präventiv“

Ein attraktiver Arbeitsplatz im Spital und in der Pflege bietet dem Personal Sicherheit. Dafür sorgt unter anderem die Arbeits- und Organisationspsychologin Vera Baumgartner, die in der Klinik Favoriten auf Arbeitspsychologie spezialisiert ist.

Interview: Christian Resei | Foto: Markus Zahradnik



Vera Baumgartner evaluiert psychische Belastungen in der Klinik Favoriten und stößt Maßnahmen zur Prävention an.

Gesunde Arbeit: In welchen Situationen rund um Gewalt oder Belästigung werden Sie hinzugezogen?

Vera Baumgartner: In meiner Funktion als Arbeits- und Organisationspsychologin bin ich beispielsweise im Sicherheitsboard sowie in der Steuerungsgruppe

für psychische Erste Hilfe vertreten. Dadurch können wir schon frühzeitig verhältnispräventive Maßnahmen anstoßen. Aber auch wenn bereits ein Fall eingetreten ist – etwa bei psychischer Gewalt in Form von Mobbing – unterstützt die Arbeits- und Organisationspsychologie in den Kliniken und entwickelt gemeinsam mit den Betroffenen Maßnahmen, um Strukturen und Abläufe im Arbeitsumfeld zu verbessern.

Sie sind auch für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zuständig. Was bedeutet das konkret?

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit liegt in der Prävention. Wir evaluieren regelmäßig die psychischen Belastungen in der Klinik und sehen dadurch, welche Abteilungen besonders betroffen oder gefährdet sind. Auf dieser Basis können wir gezielt Maßnahmen setzen – oft noch, bevor es zu Gefahrenmeldungen kommt. Wichtig ist uns dabei, die Mitarbeitenden aktiv einzubeziehen: Sie kennen die Belastungen ihres Arbeitsplatzes am besten und wissen, welche Lösungen praktikabel sind. So konnten wir etwa durch die Einführung regelmäßiger interdisziplinärer Besprechungen Prozesse verbessern und das Risiko von Konflikten deutlich reduzieren.

Welche Hilfe gibt es nach einem Gewaltereignis in der Klinik?

Da haben wir zuerst das Werkzeug der psychischen Ersten Hilfe und verweisen auch an die psychologische Beratungsstelle des Wiener Gesundheitsverbunds. Dort erhalten betroffene Kolleg:innen kostenlos individuelle Beratung und Coaching.

Wie unterstützen Sie Beschäftigte und welche strukturellen Maßnahmen können präventiv helfen?

Auf organisatorischer Ebene sensibilisieren wir Mitarbeiter:innen, indem wir sie anhalten, Aggressionsereignisse systematisch zu erfassen und zu dokumentieren. Zusätzlich bieten wir berufsgruppenübergreifend Deeskalationstrainings an. Als Arbeits- und Organisationspsychologin berate ich Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, spreche Empfehlungen aus und unterstütze bei der Entwicklung von zielgerichteten Maßnahmen. Ein Schwerpunkt liegt auch auf der Wirksamkeitsüberprüfung – so können wir sicherstellen, dass Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert werden.

Was unterscheidet Ihre Tätigkeit als Arbeits- und Organisationspsychologin von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen?

Das Ziel aller drei Berufe ist der Gesundheitsschutz der Beschäftigten, allerdings mit unterschiedlichen Zugängen: Meine Arbeit als Arbeits- und Organisationspsychologin basiert auf psychischen Faktoren, die Sicherheitsfachkraft achtet auf sicherheitstechnische Fragen und Lösungen im Betrieb. Freilich arbeiten wir interdisziplinär, schauen gemeinsam, wie wir Arbeitsplätze sicher und gesund gestalten können – zum Wohle aller Kolleg:innen.

Was wünschen Sie sich für Ihren Arbeitsplatz?

Gegenseitiges Verständnis aufseiten der Patient:innen, der Mitarbeiter:innen und der Führungskräfte wäre sehr wichtig.

Wenn die Gesundheit angegriffen wird

Lange war Gewalt im Gesundheitswesen ein Tabuthema. Heute setzt der Wiener Gesundheitsverbund auf ein umfassendes Präventionsmodell – entwickelt im Sicherheitsboard. Eine Reportage über Prävention am Empfang bis zur psychischen Erstversorgung nach einem Angriff.

Interview: Christian Resei | Foto: Markus Zahradnik

Eine Mischung aus langer Wartezeit, künstlichem statt Tageslicht, Schmerzen, Stress und räumlicher Enge kann zu Schimpftiraden und Handgreiflichkeiten führen. Die Mitarbeiter:innen im Gesundheitsbereich sind durchaus verbaler Gewalt und körperlichen Angriffen ausgesetzt. Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber:innen wie der Wiener Gesundheitsverbund (WIGEV) ihrer Verantwortung nachkommen, durch geeignete organisatorische und bauliche Maßnahmen präventiv gegenzusteuern.

Gewalt in allen Berufsgruppen

„Wir haben 2019 unsere Berufsgruppen befragt und festgestellt, dass wirklich alle in irgendeiner Form Aggression und Gewalt ausgesetzt waren“, erklärt Edgar Martin, diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger sowie Personalvertreter im WIGEV. Die Bandbreite der Betroffenen reicht von Reinigungskräften bis zu Primärärzt:innen.

„Wir müssen verstehen, dass die Patient:innen zu uns kommen, wenn sie in einer Krisensituation sind“, sagt Harald Stefan. Er hat das WIGEV-weite Sicherheitsboard für Gewaltprävention und Aggressionsmanagement geleitet und verantwortet nun den Bereich Pflege der Allgemein Psychiatrischen Abteilung der Klinik Landstraße. Ziel des Sicherheitsboards, das Stefan mit aufgebaut hat, ist es, Mitarbeiter:innen in Zukunft noch bes-



„Die psychologische Unterstützung hilft Mitarbeiter:innen durch schwierige Situationen“, sagt WIGEV-Personalvertreter Edgar Martin.

ser schützen zu können, ihnen Handlungssicherheit zu geben und eine gewaltfreie Arbeitskultur zu ermöglichen.

Sicherheit wirkt im Stillen

Wichtig ist auch der erste Eindruck, den die Institution auf Patient:innen oder Angehörige macht, etwa bei der Architektur des Gebäudes: Lichtdurchflutete Stationen, breite, rundum geführte Gänge als „Endlosschleifen“ und Freiflächen auf dem Dach nehmen Enge und Hektik aus dem Alltag. Dazu kommen viele Therapie-, Be-

wegungs- und Rückzugsräume sowie warme Materialien und Farben, die dem Haus den Anstaltscharakter nehmen. Das Konzept wurde 2022 in Berlin ausgezeichnet.

Zudem hat das Sicherheitsboard eskalierende Situationen in einem Lageplan und zeitlichen Diagramm erfasst, um festzustellen, wann und wo Aggressions- und Gewaltereignisse stattfinden, und so Einblick für deeskalierende, präventive Maßnahmen zu erhalten. So ist nun bei der Dienstübergabe immer eine Ansprechperson verfügbar, um Bedürfnisse von

Patient:innen sofort aufzunehmen. Nahe der Aufzüge sitzt eine Pflegeperson in einem offenen, zu Gesprächen einladenden Setting. Sie beobachtet das Geschehen und steht für spontane Anliegen bereit. Auf diese vorbeugenden Maßnahmen – die sogenannte primäre Prävention – legt Stefan besonderen Wert.

Die Kombination aus angenehmer Atmosphäre und Prävention wirkt offenbar: Im vergangenen Jahrzehnt sind die Konfliktsituationen messbar zurückgegangen. Und freilich profitieren auch die Mitarbeiter:innen von einem attraktiven Arbeitsumfeld. „In sensiblen Bereichen, etwa der Notaufnahme, haben wir Ein- und Ausgänge, damit sich Patient:innen nicht beengt fühlen“, beschreibt der Pflegewissenschaftler die rücksichtsvolle Gestaltung. „Denn es ist ein riesiger Unterschied, wenn Personen das Gefühl haben, sie kommen da nicht mehr raus, und fühlen sich eingesperrt.“

Direkte Ansprache und Alarm-Pager

„Wie kommunizieren wir in Stresssituationen, um Druck abzubauen?“, fasst Harald Stefan die Fragen zusammen, die sich Mitarbeiter:innen in Sekundenbruchteilen stellen müssen, um zu interagieren. „Denn je mehr ich die Angst des Gegenübers



Katharina Butschek begleitet seit 2023 den Aufbau eines Peer-Systems zur psychischen Ersthilfe im WIGEV. Nach belastenden Vorfällen bieten geschulte Kolleg:innen erste Unterstützung.

ignoriere, desto mehr können dessen Gefühle in Wut und Aggression umschlagen.“ Dabei helfen schon eine konkrete Antwort und eine direkte Ansprache: Statt zu sagen „Der Arzt kommt bald“ sollte die Antwort eher lauten: „Es wird 20 Minuten dauern, passt das für Sie?“, empfiehlt Stefan.

Deeskalationsschulungen finden in Theorie und Praxis – unter anderem beim Selbstverteidigungstraining auf der Matte

– statt. Diese sekundäre Prävention greift bei bedrohlichen Situationen. Bei einer körperlichen Intervention sollte Schmerz möglichst vermieden werden. Wichtig ist dabei auch die gleichzeitige Ansprache. „Wenn ich zur aggressiven Person sage: „Jetzt schauen Sie mich an!“, dann hole ich ihren Blick und lenke so ihre Aufmerksamkeit vom körperlichen Angriff ab.“ Im Notfall wird der Alarm-Pager – alle Mitar-



Harald Stefan hat das WIGEV-weite Sicherheitsboard mit aufgebaut.

Dadurch sollen Mitarbeiter:innen noch besser geschützt werden. Auf vorbeugende Maßnahmen legt er besonderen Wert.



Besprechung im WIGEV: Edgar Martin, Harald Stefan und Katharina Butschek im Austausch über Maßnahmen der Gewaltprävention.

beiter:innen haben ihn dabei – ausgelöst. Rund 40 Helfende sind dann in kürzester Zeit zur Stelle.

Ausgeklügeltes System mit Gemeinschaftssinn

All das sind Maßnahmen, die jahrelang im WIGEV-Sicherheitsboard – dort sind alle Spitäler und Pflegeeinrichtungen vertreten – entwickelt wurden. Zu den Hauptaufgaben des Gremiums gehören: Beratung, Ausarbeitung von Beschlussgrundlagen, das Erkennen von Problemfeldern und die Definition von Standards. Im Wiener Gesundheitsverbund werden Daten zu Aggressionseignissen, Sach- und Personenschäden dokumentiert. Ziel ist es, neben den externen Schulungen,

möglichst viele Bereiche in einem internen und kollegialen Unterstützungssystem zu integrieren. Diese Peer-Systeme sind Bestandteil der tertiären Prävention. Eines davon hat Katharina Butschek, Leiterin der psychologischen Beratungsstelle, seit 2023 aufgebaut. Mitarbeiter:innen, die gerade eine traumatische Erfahrung erlebt haben, werden dabei von einer psychischen Ersthelferin versorgt. Ein Gespräch klärt, ob sich die Kolleg:innen stabilisieren oder mehr Hilfe in der psychologischen Beratungsstelle benötigen. Expertin Butschek: „Wir fangen die Kolleg:innen auf, informieren, unterstützen psychologisch und sorgen für Supervision.“ In jeder großen Klinik sollen so rund 60 psychische Ersthel-

fer:innen verankert werden. Sie ergänzen die psychische Beratung, die allen Mitarbeiter:innen offensteht.

„Die psychologische Unterstützung hilft Mitarbeiter:innen durch schwierige Situationen“, sagt WIGEV-Personalvertreter Edgar Martin. Ein wichtiger Aspekt, weil es gerade im medizinischen Bereich und in den Pflegeberufen starke Fluktuationen und Personalmangel gibt. Eine klare Unterstützung des Unternehmens hilft, das Personal im Job zu halten. Der diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger zieht einen Vergleich, der seine Osttiroler Herkunft errahnen lässt: „Passt die Umgebung, dann gehst du auch eher einmal durch eine Talsohle, wo die Ressourcen knapper sind.“

Harald Stefan demonstriert, wie man einen Angriff deeskalierend abwehrt: indem die Angriffsbewegung aufgenommen und beinahe weggestreichelt wird.



Pflegekräfte vor Gewalt schützen

Sechs von zehn Pflegekräften erleben jedes Jahr Beschimpfungen oder Drohungen, viele sogar körperliche Angriffe. Besonders häufig betroffen ist die Langzeitpflege. Doch Einrichtungen können durch klare Regeln, Schulungen und Supervision gezielt vorbeugen.

Ein lautes Wort, eine Beleidigung, ein zu fester Griff eines dementen Patienten, der nicht versteht, was gerade passiert: Gewalt ist für viele Beschäftigte im Gesundheitswesen Alltag. Gerade im Umgang mit Demenzkranken wurde das lange belächelt und als Teil des Berufs abgetan. Betroffene nehmen aggressives Verhalten unterschiedlich wahr. Für manche ist es eine schwere Belastung, für andere Teil des Berufsalltags. Michaela Guglberger vom Fachbereich Soziale Dienste der Gewerkschaft vda sagt dazu: „Jeder Mensch empfindet Gewalt und seine Grenzen diesbezüglich anders. Das müssen wir akzeptieren. Wenn jemand etwas als Gewalt empfindet, dann ist es das auch.“

60 Prozent erleben verbale Übergriffe

In der Praxis wird unterschieden zwischen verbaler Gewalt – etwa Beschimpfungen, Drohungen oder Beleidigungen – und körperbezogenen Formen wie Schlagen, das Werfen von Gegenständen oder das Zuschlagen von Türen. Die Übergriffe können sowohl von Patient:innen als auch von Angehörigen oder Kolleg:innen ausgehen. Kurt Schalek von der Arbeiterkammer Wien ist Experte für Gesundheitsberufsrecht und Pflegepolitik. Er weist auf eine oft vergessene Dimension hin: „Auch Gewalt gegen sich selbst muss beachtet werden. Das wird leider häufig übersehen.“

Aktuelle Umfragen zeigen: Rund 60 Prozent der Beschäftigten im Gesundheitswesen erleben innerhalb eines Jahres verbale Übergriffe. Die Zahl körperlicher Übergriffe variiert je nach Bereich. Schalek: „In der Langzeitpflege kommt das häufiger vor. Rund 40 Prozent der Mitarbeitenden berichten, diese Form von Gewalt erlebt zu haben.“



Viele Pflegekräfte berichten, dass gerade im Umgang mit Demenzkranken Gewalt lange belächelt und als Teil des Berufs abgetan wurde.

„Es braucht ein klares Bekenntnis der Leitung, dass Gewalt und aggressives Verhalten nicht geduldet werden.“

Kurt Schalek,
Arbeiterkammer Wien

Was hilft in der Praxis?

Doch wie kann man dem Problem begegnen? Für Schalek ist klar: Es braucht ein klares Bekenntnis der Leitung, dass Gewalt und aggressives Verhalten nicht geduldet werden. „Man muss als Organisation ehrlich hinschauen: Wo passiert bei uns Gewalt? Welche Risikobereiche gibt es? Was können wir organisatorisch ändern? Sind

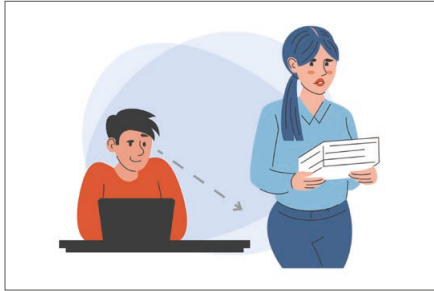
unsere Räume freundlich gestaltet? Wie laufen die Prozesse ab? Und: Haben wir genug Zeit, um Patient:innen zu erklären, was als Nächstes passiert?“ All diese Fragen müsse man sich stellen. Auch Schulungen zu Sicherheits- und Deeskalationsmanagement helfen, Gewaltsituationen zu vermeiden und mit dem Ernstfall besser umgehen zu können.

Seit September 2025 ist in Österreich das ILO-Übereinkommen 190 in Kraft, das den Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verbessern soll. „Hier braucht es Kontrollen, vielleicht sogar Meldepflichten. Wir sind gespannt, wie diese Konvention umgesetzt wird“, sagt Schalek. Für Michaela Guglberger ist der offene Umgang im Team entscheidend: „Dann kann man sich zusammensetzen und überlegen, wie man mit Situationen der Gewalt umgeht. Außerdem müssen Pflegepersonen Anspruch auf Supervision haben.“

Sandra Gloning

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt

Bei der Arbeiterkammer häufen sich Beschwerden wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Betroffen sind meistens Frauen. Die Vorfälle reichen von anzüglichen Blicken über sexuelle Witze bis hin zu eindeutigem Machtmissbrauch.



Jede vierte Frau erlebt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – das zeigt eine Erhebung von Statistik Austria aus dem Jahr 2022. Fast immer, nämlich in rund 97 Prozent der Fälle, sind die Täter:innen männlich, bei 44 Prozent sind es Kolleg:innen, bei 43 Prozent Kund:innen und bei 28 Prozent Vorgesetzte. Das ILO-Übereinkommen 190 versteht unter geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung Handlungen, „die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und [es] umfasst auch sexuelle Belästigung.“

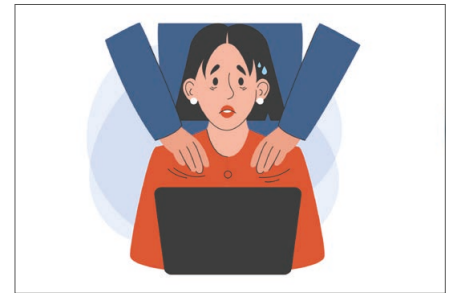
„Gehen wir essen – dann bekommst du, was du brauchst“

Zu sexueller Belästigung zählen also nicht nur, wie oft fälschlich angenommen, unerwünschte Berührungen, sondern auch verbale Übergriffe – sowohl auf dem physischen Arbeitsplatz als auch digital. Tatsächlich sind Anstarren oder anzügliche Blicke die häufigste Form der sexuellen Belästigung im beruflichen Kontext (20,26 %), gefolgt von sexuellen Witzen und übergriffigen Bemerkungen über Körper und/oder Privatleben (16,21 %). An

dritter Stelle steht der unerwünschte Körperkontakt (14,6 %). Auch Einladungen zu gemeinsamen Treffen, Annäherungsversuche auf Social Media, sexuell konnotierte E-Mails oder Nachrichten, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder das Zeigen von sexuellen Inhalten in Form von Videos und Fotos fallen unter „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Der Pin-up-Kalender am Arbeitsplatz ist in aller Regel also nicht harmlose Deko, sondern sexuelle Belästigung.

Laut Eva-Maria Burger, Leiterin der Abteilung für Frauen und Gleichstellungspolitik der Bundesarbeitskammer, steht das Ausnutzen von Machtpositio-

nen im Zentrum sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, klassischerweise von Führungskräften gegenüber Arbeitnehmerinnen. Zum Beispiel wenn ein Vorgesetzter der Mitarbeiterin sagt: „Gehen wir doch öfter zu zweit abend-

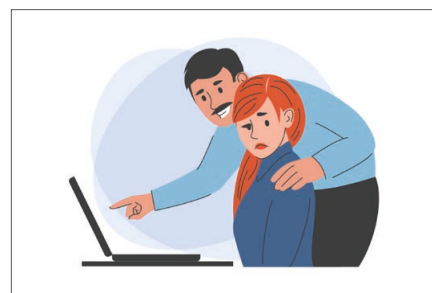


Jede vierte Frau erlebt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

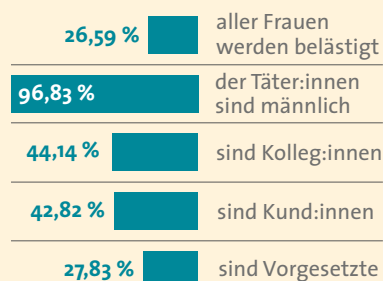
essen, dann wirst du schon die gute Position bekommen oder die wichtigen Infos, die du dafür brauchst.“

Was Betroffene tun können

Im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz ist „die Wahrnehmung der Betroffenen“ relevant. Eva-Maria Burger rät dazu, „das eigene Bauchgefühl ernst zu nehmen“ und sich Hilfe zu holen – bei Kolleg:innen, beim Betriebsrat oder bei Vorgesetzten. Denn, so Burger, „es gibt auch über Vorgesetzten Vorgesetzte, die eine Fürsorgepflicht haben und an die man sich wenden kann“. Betroffene können sich zudem rechtliche Beratung von der Arbeiterkammer holen und sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden. Junge Frauen und Mädchen finden bei Act4Respect österreichweit Unterstützung.



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Österreich



Quelle: Statistik Austria (2022): Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich

Beatrice Frasl

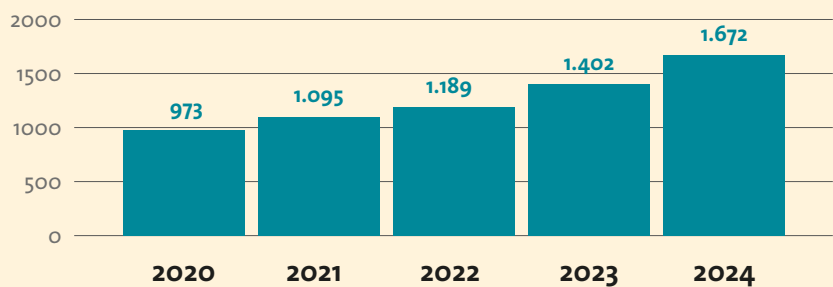
Ist Gewalt am Arbeitsplatz ein Arbeitsunfall?

Wenn ein Arbeitsunfall passiert, wird dieser gemeldet, und die Allgemeine Unfallversicherung überprüft, ob den Personen Leistungen zustehen. Aber was, wenn der Arbeitsunfall wegen Gewalt passiert ist?

Arbeitsunfälle mit Ursache Gewalt steigen stark

Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) nach Ereignisart: Gewalt durch Externe, Gewalt zwischen Beschäftigten, sonstige Gewalt/Anwesenheit, Überraschung/Schreck sowie unbefugte bzw. unpassende Anwesenheit des Opfers oder Dritter.

Quelle: AUVA



Ein Patient mit Demenz steht plötzlich auf, verwirrt, orientierungslos. Als die Pflegerin ihn beruhigen will, reißt er sich los – und schlägt ihr dabei unabsichtlich ins Gesicht. In einer psychiatrischen Abteilung schreit eine Patientin, sie fühlt sich bedroht. Die Situation eskaliert, ein wütender Tritt trifft den Oberkörper eines Pflegers. Ein Zugbegleiter bittet einen Fahrgast ohne Ticket, den Zug zu verlassen. Der Mann reagiert aggressiv und stößt den Zugbegleiter zu Boden.

Diese Szenen haben eines gemeinsam: Sie passieren im Dienst und bei der Arbeit. Und sie sind nicht nur Arbeitsunfälle – sie sind auch Akte von Gewalt. Doch was passiert danach? Wie werden solche Übergriffe gemeldet? Wer entscheidet, ob es sich um einen Arbeitsunfall handelt?

Voraussetzung: Plötzliches Ereignis

1.672 Arbeitsunfälle mit Ursache Gewalt wurden 2024 bei der AUVA gemeldet. Beim Großteil geht die Gewalt von Personen außerhalb der Organisation aus.

Elisabeth Bischofreiter von der Arbeiterkammer Wien unterscheidet zwischen Arbeitsunfall und einer Berufskrankheit: Unter Arbeitsunfall versteht man Unfälle, die während der Arbeitsschicht oder auf dem Weg zur oder von der Arbeit passieren und ein plötzlich auftretendes Ereignis sind. „Essenziell ist, dass es ein plötzliches Ereignis sein muss, wobei auch kurz aufeinanderfolgende Gewalteinwirkungen, die nur in ihrer Gesamtheit eine Verletzung bewirken, noch als ‚plötzlich‘ anzusehen sind, wenn sie innerhalb einer Arbeitsschicht passiert sind.“

Sonderfall: Psychische Gewalt

Psychische Gewalt am Arbeitsplatz, etwa Mobbing, gilt nicht als Arbeitsunfall, da sie meist über längere Zeit wirkt und kein plötzliches Ereignis darstellt. Entsteht die psychische Erkrankung jedoch durch ein plötzliches Ereignis, etwa einen Zugunfall mit anschließender posttraumatischer Belastungsstörung des Lokführers, kann dies als Arbeitsunfall anerkannt werden. Passiert so ein Arbeitsunfall, muss der Ar-

beitgeber ihn innerhalb von fünf Tagen an die AUVA melden, wenn der Mitarbeitende mindestens drei Tage arbeitsunfähig wurde. Den Arbeitgeber trifft daher eine Meldepflicht.

Wer hilft?

Verantwortlich für die weitere Abwicklung ist dann die Unfallversicherung, in den meisten Fällen die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Sie prüft, ob der betroffenen Person etwa Leistungen aus der Unfallversicherung zustehen. Gewalt als Unfallgrund wird dabei kaum anders abgewickelt als beispielsweise ein Verkehrsunfall. Die Arbeiterkammer bietet telefonisch und per Mail Beratung an und vertritt Arbeitnehmer:innen auch, wenn die AUVA entscheidet, den konkreten Gewaltvorfall nicht als Arbeitsunfall anzuerkennen, und Betroffene ihre Rechte einklagen möchten. „Das muss schnell gehen, denn die Frist dafür ist nur vier Wochen“, so Bischofreiter.

Sandra Gloning

Grenzenlos flexibel arbeiten?



Wann: Mittwoch, 15. Oktober 2025, 14.00 bis 16.30 Uhr

Wo: AK Bildungsgebäude, Großer Saal,
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

Wer: AK Wien

Zwischen Eigenverantwortung und Selbstausbeutung

Begriffe wie Autonomie und Selbstverwirklichung prägen den Diskurs zur „neuen Arbeitswelt“. Doch was als Freiheit verkauft wird, bedeutet oft: ständige Erreichbarkeit, Leistungsdruck und unbezahlte Mehrarbeit. Arbeitnehmer:innen tragen immer mehr Verantwortung – scheinbar freiwillig, tatsächlich aber im Rahmen von Managementmethoden der indirekten Steuerung, die Arbeitnehmer:innen einem ständigen Anpassungsdruck aussetzen.

Beim 85. Treffpunkt für Sicherheitsvertrauenspersonen werden diese Entwicklungen kritisch beleuchtet. Die Vorträge analysieren die Mechanismen hinter Flexibilitätsanforderungen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit.

Vortragende

Dr.ⁱⁿ Christine Unterrainer, Universität Innsbruck
Dr. Klaus Ottomeyer, Psychologe

Moderation: Dorottya Kicking, ÖGB

Die Veranstaltung wird in österreichischer Gebärdensprache gedolmetscht. Sie gilt als Weiterbildung für Sicherheitsvertrauenspersonen gemäß § 10 Abs. 6 ASchG.

Anmeldung bis 8. Oktober 2025

<https://tinyurl.com/svp85>

Robotik und Künstliche Intelligenz



Wann: Mittwoch, 5. November 2025, 9.00 bis 16.00 Uhr

Wo: Technisches Museum Wien

Wer: AUVA

Gemeinsam sicher digital!

Robotik und künstliche Intelligenz verändern unsere Arbeitswelt rasant. Damit Innovation nicht zulasten der Sicherheit geht, braucht es vorausschauenden Arbeitnehmer:innen-schutz: von Predictive Maintenance über Cybersecurity bis hin zur sicheren Mensch-Roboter-Kollaboration. Ebenso wichtig sind Schulungen aller Mitarbeitenden im sicheren Umgang mit KI-Systemen.

Bei der AUVA-Infoveranstaltung diskutieren Expert:innen über Chancen sowie Risiken von KI und Robotik im Arbeitsalltag. Praxisnahe Beispiele zeigen, wie Beschäftigte geschützt und aktiv eingebunden werden können.

Highlight: Die begleitende Tour im Technischen Museum – von den Anfängen der Automatisierung bis zur modernen Roboterapplikation zum Anfassen.

Teilnahmegebühr: 100 Euro

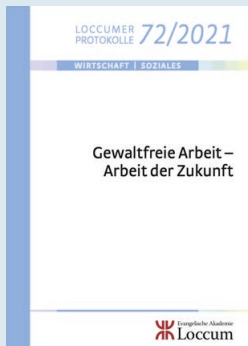
Die Teilnahme ist in Präsenz oder online möglich (Hybrid-Veranstaltung).

Anmeldung

<https://auva.at/veranstaltungen/robotik-ki/anmeldung/>

Alle Veranstaltungstipps finden Sie auf: www.gesundearbeit.at/veranstaltungen

Buchtipps



Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft

Joachim Lange et al. (Hrsg.)
 Evangelische Akademie Loccum
 283 Seiten
 2022 | EUR 15,50
 ISBN 978-3-8172-7221-1

Dieser Sammelband zum Thema gewaltfreie Arbeit enthält unter anderem folgende Beiträge:

- Was ist Gewalt – im soziologischen Kontext von Gender und Arbeit?
- Gewalterfahrungen im Lebenslauf
- Care und Gewalterfahrungen: Die dunkle Seite der Sorgearbeit
- Neue Ungleichheiten und latente Gewaltpotenziale in der digitalen Transformation der Arbeit. Plädoyer und Argumente für sozial nachhaltige und chancengleiche Entwicklungspfade
- ILO-Übereinkommen Nr. 190 und Arbeitnehmer:innenschutz. Ein neuer Rahmen für den Kampf gegen sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt
- Praktische Gewaltprävention an einer Hochschule in den USA. Ein Rückblick
- Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft: Welche Handlungsperspektiven gibt es?
- Eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung. ILO-Übereinkommen 190 und Empfehlung 206

Download unter

<https://tinyurl.com/gewaltfrei225>



Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz

Entstehung, Umgang und Prävention

Holger Pressel
 Haufe | 240 Seiten
 2024 | EUR 41,20
 ISBN 978-3-648-17621-4

Holger Pressel beschreibt die Grundlagen des Phänomens Gewalt am Arbeitsplatz. Dabei geht er auch auf die vielen Gesichter von Gewalt ein – von psychischer Gewalt über sexuelle Belästigung und Stalking bis hin zu körperlichen Angriffen und Amoklauf. Sein Buch erklärt die spezifischen Ursachen und bietet mögliche Erklärungsansätze. Vor allem aber zeigt es, dass und wie mit geeigneten Maßnahmen zur Prävention Betriebe die Zahl der Fälle von Gewalt am Arbeitsplatz erheblich reduzieren und zugleich die Sicherheit der Beschäftigten erhöhen können.

**Bücher bestellen auf
shop.oegbverlag.at**

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0
 Fax: (01) 662 32 96-39793
 E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at
 Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Karin Flunger (Lektorat, ÖGB-Verlag), Silvia Rosoli (AK Wien), Amela Cetin (AK Wien), Vera Lacin (AK Wien), Dorottya Kicking (ÖGB), Irene Steindl

Redaktionsbeirat

Brigitte Ohr-Kapral (AK Burgenland), Maximilian Turrini (AK Kärnten), Christian Haberle (AK NÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Bernd Wimmer (AK Salzburg), Wolfgang Nigitz (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Silvia Rosoli (AK Wien), Dorottya Kicking (ÖGB), Wolfgang Birbamer (GBH), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Isabel Koberwein (GPA), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitsch (vida)

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Elisabeth Bischofreiter, Beatrice Frasl, Stephan Gabler, Sandra Gloning, Jürgen Gorbach, Sabine Gössler, Karin Hagenauer, Reinhard Huber, Sabine Karrer, Johanna Klösch, Lea Kuballa, Brigitte Ohr-Kapral, Rosemarie Pexa, Christian Resei, Nadja Riahi, Andrea Rogy, Gabrielle Schaffer, Christian Schuckert, Markus Schweiger, Irene Steindl, Max Turrini, Gertraud Walch

Bildredaktion/Layout/Grafik

Gerhard Vay

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber:innen

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und
 Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:in

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
 Telefon: +43 1 501 65-0
 E-Mail: akmailbox@akwien.at
<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>

Verlag

Verlag des ÖGB GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlagsort

Wien

Hersteller:in

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG
 7201 Neudorf, Bickfordstraße 21
 Herstellungsort: Neudorf
 Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bitte bei Adressänderungen die Id (Ziffer von 1 bis 10) im Adressfeld angeben!
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>
 Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber:innen. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Kleine Änderungen mit großer Wirkung

Sicherheit am Arbeitsplatz ist kein Selbstläufer. Dreißig Jahre lang hat Anna Ritzberger-Moser dafür gesorgt, dass Regeln nicht nur auf dem Papier stehen. Im Interview blickt die ehemalige Leiterin der Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat auf stille Erfolge, wirksame Kontrolle und auf jene Menschen, die im Arbeitsleben oft übersehen werden.

Interview: Andrea Rogy | Foto: Markus Zahradnik

Gesunde Arbeit: Sie haben mehr als 30 Jahre die zentrale Arbeitsinspektion geleitet. Was konnten Sie erreichen?

Anna Ritzberger-Moser: Die Arbeitssicherheit hat sich deutlich verbessert, die Zahl der Unfälle sinkt. Wir haben die Zusammenarbeit mit der AUVA und anderen wichtigen nationalen und regionalen Akteur:innen im Rahmen der österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie ausgebaut. Durch intensive Vernetzung haben wir Bewusstsein und ein gemeinsames Verständnis von Arbeitnehmer:innenschutz entwickelt und Ziele definiert.

Was hat im Arbeitnehmer:innenschutz derzeit Priorität?

Der Umgang mit großer Hitze am Arbeitsplatz beschäftigt uns seit Jahren. Der heurige, heiße Sommer hat gezeigt, wie belastend schwere körperliche Arbeit unter derartigen Bedingungen ist. Die Arbeitsinspektorate prüfen bei Kontrollen sehr genau, welche Vorkehrungen Betriebe treffen, um Beschäftigte zu schützen. Hitze stellt eine Gefahr am Arbeitsplatz dar, vermehrte Pausen, Beschattungen und Getränke können Abhilfe schaffen. Rechtlich bindende Regelungen werden derzeit im Rahmen einer Hitzeschutzverordnung erarbeitet.

Wessen Schutz liegt Ihnen besonders am Herzen?

Ich habe mich immer bemüht, den Fokus auf jene zu legen, die in der Arbeitswelt oft übersehen werden, sowie die Situation derer zu verbessern, die unter prekären Be-



Anna Ritzberger-Moser war über 30 Jahre lang Leiterin der Sektion Arbeitsrecht und des Zentral-Arbeitsinspektorats im Sozialministerium. Zum Abschied blickt sie auf ein Berufsleben im Dienst von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zurück.

dingungen ihr Einkommen erwirtschaften müssen. Die Arbeitsinspektion hat 2024 die Situation der Paket- und Botendienste ins Visier genommen. Manchmal führen kleine Änderungen zu einer spürbaren Verbesserung, wie die Empfehlung, schwere Lasten nicht auf dem Rücken, sondern in Satteltaschen zu verstauen.

Warum richtet der Gesundheitsschutz den Blick nicht nur auf klassische Berufskrankheiten, sondern auch auf arbeitsbedingte Erkrankungen und deren Prävention?

Wir beurteilen, wie Arbeitsbedingungen auf Menschen einwirken. Dort, wo es einen hohen Anteil an arbeitsbedingten Muskel- und Skeletterkrankungen oder Krebs gibt, setzen wir bei den Arbeitsvorgängen oder Stoffen und dem Umgang damit an. Auch durch rückschonendes Heben oder technische Unterstützung lassen sich gute Verbesserungen erzielen.

Und psychische Belastungen?

Psychische Belastungen sind schwerer ursächlich zuordenbar, weil jeder Mensch auf Druck oder Überbelastung unterschiedlich reagiert und die Auslöser schwieriger messbar sind. Die Arbeitgeber:innen haben die gesetzliche Verpflichtung zur Evaluierung psychischer Belastungen. Dies wird von den Arbeitsinspektor:innen kontrolliert, an allen Arbeitsplätzen. Es geht darum, geeignete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um psychische Fehlbelastungen wie Stress zu reduzieren.

Was sind die Herausforderungen der Zukunft?

Die Arbeitsbedingungen neuer Beschäftigungsformen, Überwachung und Steuerung durch KI sowie der Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden uns weiter beschäftigen.

Gewalt als Berufsrisiko

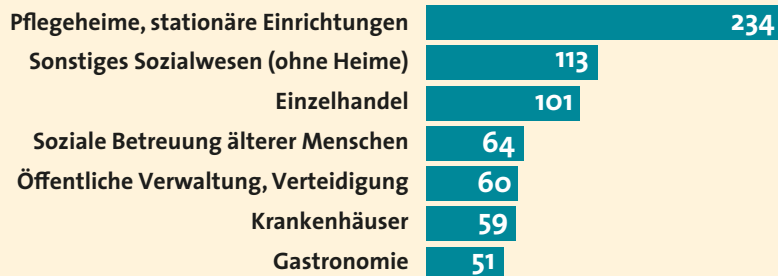
Zwei Jahre lang haben Arbeitsinspektor:innen bei Betriebsbesuchen unter dem Schwerpunkt Gewaltschutz gemeinsam mit Unternehmen Knackpunkte für verbale und körperliche Übergriffe oder Belästigungen am Arbeitsplatz erkannt, benannt und so zahlreiche Veränderungen angestoßen.

Die Arbeitsinspektion hat sich zwei Jahre lang mit dem Themenschwerpunkt „Gewalt als Berufsrisiko“ auseinandergesetzt, um Gefahren durch Gewalt bei der Arbeit zu erkennen und zu entschärfen. Projektleiterin und Arbeits- und Organisationspsychologin Julia Steurer sieht „viele Menschen direkt oder indirekt betroffen: Die meisten Beschäftigten haben Gewalt am Arbeitsplatz in ihren verschiedensten Ausprägungen schon erlebt oder zumindest beobachtet. Niemand ist gänzlich frei von solchen Erfahrungen.“

Wo Emotionen hochkochen ...

„Auch intern musste erarbeitet werden, dass Gewalt ein Thema des Arbeitnehmer:innenschutzes sein kann“, so Steurer. In Schulungen wurden die Arbeitsinspektor:innen dafür sensibilisiert, kritische Punkte zu erkennen: „In Bereichen mit starkem Kundenkontakt und hohem Stresslevel, etwa Wartebereiche in Spitalsambulanzen oder dort, wo Leistungsansprüche abgewiesen werden müssen, kochen die Emotionen leicht hoch“, erklärt Steurer. Derart-

Inspektionen nach Branchen – Top 7



Quelle: Arbeitsinspektion (2025): Gewalt als Berufsrisiko. Schwerpunkt der Arbeitsinspektion 2023–2024.

Die Arbeitsinspektion setzte in einigen Bereichen besondere Schwerpunkte: vor allem in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, aber auch verstärkt im Einzelhandel, in der öffentlichen Verwaltung und in der Gastronomie.

tige Situationen lassen sich entschärfen, indem etwa klar ersichtlich ist, in welcher Reihenfolge die Patient:innen warten. Auch Rückzugsmöglichkeiten für die Beschäftigten oder das Entfernen potenziell gefährlicher Gegenstände wie Scheren können dazu beitragen.

Im Rahmen von Betriebsbesuchen haben die Arbeitsinspektor:innen potenzielle Gefahren erkannt, benannt und mit der Arbeitsplatzevaluierung verbunden. Steurer freut sich, dass „die meisten Firmen total kooperativ und dankbar waren, dass wir konkrete Verbesserungsvorschläge gemacht haben, die Gewalt im konkreten Setting verhindern können: Viele Betriebe haben einen Anstoß von außen gebraucht“.

Versteckte Gewalt

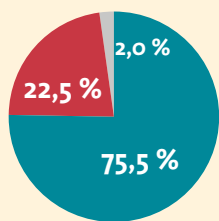
Vor allem in den Bereichen Einzelhandel, Bildung, körpernahe Dienstleistungen, soziale Arbeit sowie Gesundheit und Pflege sah die Arbeitsinspektion Handlungsbedarf für Schutzmaßnahmen: „Dort findet Gewalt oft versteckt statt, psychisch oder im sexualisierten Kontext“, erklärt Steurer.

Co-Projektleiter und Arbeits- und Organisationspsychologe Geronimo Grieger sieht dringenden Bedarf für Definition, Sensibilisierung und Verhinderung der verschiedenen Gewaltformen: „Rassistische Witze im Büro gehören ebenso dazu wie unerwünschte, anzügliche Bemerkungen in der Gastronomie oder Übergriffe in der Pflege. Der Schaden für Betrieb und Gesundheit wird oftmals unterschätzt.“

Der Schwerpunkt der Arbeitsinspektion war ein wichtiger erster Schritt, um den Gewaltschutz in den Betrieben zu stärken, aber es gibt noch viel zu tun. Wenn Arbeitgeber:innen keine ausreichenden Schutzmaßnahmen setzen, können sich Betroffene direkt an die Arbeitsinspektion wenden. Auf deren Website finden sich zudem wertvolle Praxisbeispiele und der Abschlussbericht: www.arbeitsinspektion.gv.at/gewalt

Andrea Rogy

Betriebe mit Gewaltschutz



■ Ja ■ Nein ■ Keine Angabe

Quelle: Arbeitsinspektion (2025): Gewalt als Berufsrisiko. Schwerpunkt der Arbeitsinspektion 2023–2024.

Laut Arbeitsinspektion haben drei Viertel der besuchten Betriebe eine Form von Gewaltschutz eingeführt. Das sagt zwar nichts über die Qualität der Maßnahmen aus, macht aber deutlich, dass Unternehmen am Thema arbeiten.

Infosheet der Arbeitsinspektion zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz
<https://tinyurl.com/GAinfosheet>

Pensionen: Viele neue Regelungen für die Arbeitnehmer:innen

Das Pensionspaket 2025 sucht einen Mittelweg zwischen Ruhestand und Berufsleben, um Menschen länger in Beschäftigung zu halten. Ab 2026 kann man reduziert arbeiten und einen Teil der Pension beziehen, die Altersteilzeit wird beschnitten. Hier finden Sie auch Infos zu Alters- und Korridor pension sowie zur Pensionsanpassung.

Das erklärte Ziel des Pensionspaketes 2025 ist die Beschäftigung älterer Menschen. Somit soll auch das faktische Pensionsantrittsalter erhöht werden, das derzeit bei Frauen bei 60,2 Jahren und bei Männern bei 62,2 Jahren liegt.

Durch größere Flexibilität soll den Menschen ermöglicht werden, länger gesund im Erwerbsleben bleiben zu können. Dazu wird eine Teilpension eingeführt, die Regelungen der Altersteilzeit werden mit der Teilpension harmonisiert und Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz werden vorgenommen. Dieses Pensionspaket tritt mit 1.1.2026 in Kraft.

Alterspension

Die Alterspension gebührt bei Vorliegen des Regelpensionsalters und einer Mindestversicherungszeit.

Das Regelpensionsalter beträgt in Österreich 65 Jahre, seit 1. Jänner 2024 wird das Pensionsantrittsalter von Frauen stufenweise von 60 Jahren auf 65 Jahre angehoben. Für die Geburtsjahrgänge 1964 bis 1968 steigt es alle 6 Monate um ein halbes Jahr. Frauen, die ab dem 1. Juli 1968 geboren sind, gehen mit 65 Jahren in Alterspension.

Die Mindestversicherungszeit beträgt entweder 15 Versicherungsjahre, von denen mindestens 7 Versicherungsjahre durch eine Erwerbstätigkeit erworben wurden (gleichgestellt sind Zeiten einer Selbstversicherung wegen Betreuung eines behinderten Kindes oder naher Angehöriger ab Pflegestufe 3 oder Zeiten einer Weiterversicherung wegen Pflege eines nahen Angehörigen der Stufe 3) oder 15 Beitragsjahre im Laufe des gesamten Le-



Mit dem Pensionspaket 2025 soll größere Flexibilität erreicht werden, damit Menschen länger gesund im Erwerbsleben bleiben können.

bens, wenn mindestens 1 Versicherungsmonat vor dem 1.1.2005 erworben wurde.

Korridor pension

Die Korridor pension ist eine vorzeitige Alterspension. Ab 1.1.2026 wird das Alter für die Korridor pension von 62 Jahren auf 63 Jahre schrittweise pro Quartal um 2 Monate angehoben. Gleichzeitig werden die notwendigen Versicherungsmonate von 480 auf 504 in Quartalschritten erhöht. Die Korridor pension betrifft derzeit hauptsächlich Männer und ab 2028 auch Frauen. Die meisten (ca. 85 %) sind laut PVA aus der Beschäftigung in die Korridor pension gegangen und ca. 15 % beziehen die Korridor pension aus einer Leistung der Arbeitslosenversicherung.

Aliquotierung der Pensionsanpassung entfällt

Die Aliquotierung der Pensionsanpassung wird abgeschafft. Die erstmalige Pensionsanpassung wird 50 % des Anpassungsfaktors betragen. Ab 1.6.2025 wurden die Krankenversicherungsbeiträge für die Pensionist:innen von 5,1 % auf 6 % angehoben. Für Ausgleichszulagenbezieher:innen gilt diese Regelung ab 1.1.2026. Gleichzeitig gibt es Abfederungsmaßnahmen, wie das Einfrieren der Rezeptgebühr von 7,55 € auch für das Jahr 2026. Weiters wird die Rezeptgebührenobergrenze von 2 % schrittweise auf 1,5 % im Jahr 2030 gesenkt, sodass Pensionist:innen mit größerem Medikamentenbedarf davon profitieren.

Vorzeitige Alterspension

Bis dato kann man bei den vorzeitigen Alterspensionen (bei langer Versicherungsdauer; Korridorpension, Schwerarbeitspension) nur eine geringfügige Beschäftigung ausüben: Bis auf Ausnahmebestimmungen im Jahr 2024 und 2025 (Toleranzgrenze im Kalenderjahr 2025 um nicht mehr als 220,44 € über der Geringfügigkeitsgrenze) fiel die gesamte vorzeitige Alterspension weg, wenn die Einkommensgrenze (2025: 551,10 €) überschritten bzw. eine versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde.

Von dem „Alles-oder-nichts-Prinzip“ in der Pensionsversicherung – entweder Arbeit oder Pension – will der Gesetzgeber abgehen. Es kann aber durch die Einführung der Teilpension niemand früher in Pension gehen.

Teilpension

Die Teilpension ist wie folgt geplant:

Sie kann in Anspruch genommen werden, sobald man einen Anspruch auf irgendeine Alterspension hat:

- bei der Korridorpension in Zukunft ab 63 Jahren,
- bei der Langzeitversichertenregelung (sog. „Hacklerregelung“) ab 62,
- bei der Schwerarbeitspension kann die Teilpension frühestens ab 60,
- bei der (regulären) Alterspension bei Männern ab 65 und bei Frauen je nach Stichtag (ab 1.7.1968 geborene Frauen ab 65) in Anspruch genommen werden. Die Angleichung des unterschiedlichen Pensionsantrittsalters für die Alterspension ist erst 2033 abgeschlossen.

Die Teilpension ist in Stufen 25 %/50 % oder 75 % bei entsprechender Reduktion der Arbeitszeit möglich.

Das Pensionskonto wird in dem Ausmaß geschlossen, das der Arbeitszeitreduktion entspricht, und mit dem verbleibenden Teil weitergeführt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Korridorpension mit 63 Jahren und will die Arbeitszeit um 50 % reduzieren. Er bean-



Die Aliquotierung der Pensionsanpassung wird abgeschafft.

tragt eine Teilpension und erhält die rechnerisch zur Hälfte zustehende Korridorpension und sein 50-prozentiges Gehalt.

Altersteilzeit

Die Regelungen der Altersteilzeit sollen mit der Teilpension harmonisiert werden. Die (teure) Altersteilzeit konnte von vielen Arbeitnehmer:innen nicht in Anspruch genommen werden, da sie eine Vereinbarung mit den Dienstgeber:innen als Voraussetzung hat und daher freiwillig ist.

Die Altersteilzeit ist prinzipiell nur mehr dann möglich, wenn kein Anspruch auf eine Teilpension bzw. kein Pensionsanspruch besteht. Die Altersteilzeit wird schrittweise bis 2029 in Übergangsbestimmungen statt fünf Jahre vor der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine Alterspension auf drei Jahre reduziert. Im Jahr 2026 kann sie noch 4,5 Jahre, 2027 noch 4 Jahre und 2028 für die Dauer von 3,5 Jahren in Anspruch genommen werden. Sie wird daher in der Endphase ab 2029 nur mehr für die Dauer von 3 Jahren vor der Erfüllung der Voraussetzungen für die Korridorpension bzw. Regelpension möglich sein.

Beispiel:

Ein 60-jähriger Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Korridorpension mit 63 Jahren; daher kann er das Altersteilzeitgeld für 3 Jahre in Anspruch nehmen, danach

könnte er noch weiterarbeiten und die Teilpension beantragen.

Die Möglichkeit der zusätzlichen (auch geringfügigen) Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist prinzipiell nur bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen bei sonstigem Entfall des Altersteilzeitgeldes vorgesehen. Des Weiteren wurde die Berechnung des Altersteilzeitgeldes insofern geändert, als Überstunden bzw. Überstundenpauschalen nicht mehr enthalten sind.

Nachhaltigkeit

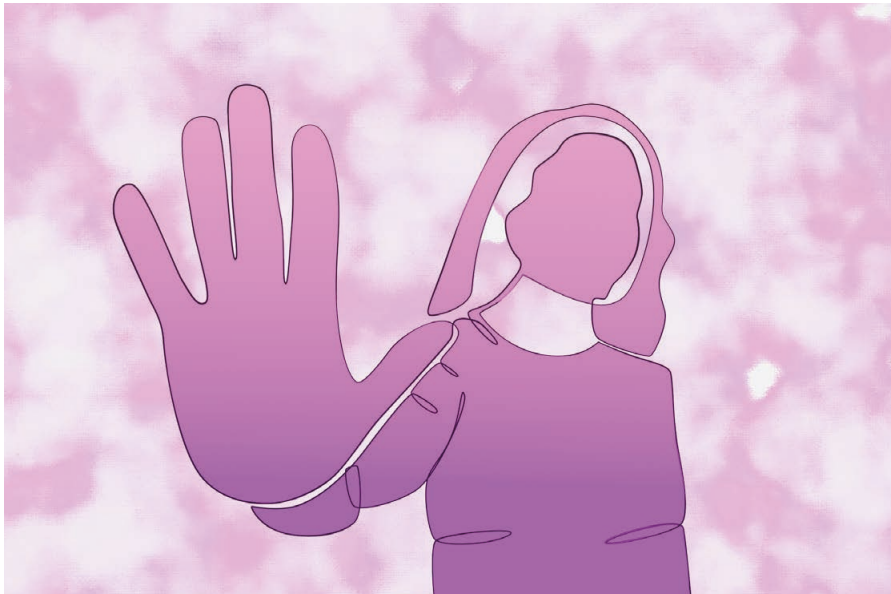
Sollte der vorgesehene Budgetpfad für Pensionsausgaben im Jahr 2030 nicht eingehalten werden (wenn keine steigende Beschäftigungsquote und kein höheres faktisches Pensionsantrittsalter erreicht werden), folgen laut Gesetzestext die Erhöhung der erforderlichen Versicherungsjahre für die Korridorpension ab 2035 sowie weitere Maßnahmen im Pensionsbereich betreffend Beitragssatz, Kontoprozentsatz, Anfallsalter, Anspruchsvoraussetzungen und Pensionsanpassungen.

Änderungen in Bezug auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension sowie Rehabilitationsgeld folgen.

Die Sozialrechtsexpert:innen der AK Tirol informieren unter Tel. 0800/22 55 22-1616.

Projekt „Wege aus der Gewalt“

Eine Kollegin zieht sich zurück. Schweigt. Fehlt öfter. Wer hinschaut, merkt: Da stimmt was nicht. Für Betroffene wird der Arbeitsplatz oft zum Zufluchtsort. Wie konkrete Hilfe im Betrieb aussehen kann, zeigt das Projekt „Wege aus der Gewalt“.



Das Projekt „Wege aus der Gewalt“ stärkt Arbeitnehmer:innenvertretungen, Anzeichen häuslicher Gewalt zu erkennen, anzusprechen und Betroffene an Beratungsstellen zu vermitteln.

Häusliche Gewalt bleibt selten ohne Auswirkungen auf den Arbeitsplatz. An diesem Punkt setzt das Projekt „Wege aus der Gewalt“ an. Das Ziel ist klar: Arbeitnehmer:innenvertretungen sollen gestärkt werden, häusliche Gewalt im Arbeitskontext zu erkennen, sie zur Sprache zu bringen und Betroffene zu unterstützen. Das Projekt wird von den ÖGB-Frauen gemeinsam mit dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB), der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), dem IFES, dem Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen sowie dem Dachverband Burschen-, Männer- und Väterarbeit in Österreich realisiert und aus Mitteln des Sozialministeriums gefördert.

Notfallboxen und Plakate mit Beratungsstellen

„Niemand im Betrieb muss zur Gewaltschutzexpertin bzw. zum Gewaltschutz-

experten werden“, betont Projektleiterin Elisabeth Kerndl. „Oft hilft ein empathisches Gespräch, ein offenes Ohr und der Mut, Betroffene auf Hilfsangebote aufmerksam zu machen.“

Damit dieser Zugang in der Praxis auch gelingt, setzt das Projekt auf verschiedene niedrigschwellige Wege: Plakate mit QR-Codes an Toilettentüren führen anonym zu regionalen Beratungsstellen, Notfallboxen geben Betroffenen die Möglichkeit, wichtige Dokumente diskret zu sichern, und Infomaterial in mehreren Sprachen senkt die Schwelle zum ersten Schritt. „Die Erfahrung aus Fokusgruppen zeigt, wie unterschiedlich die Wege aus der Gewalt aussehen: Für manche braucht es wiederholte Gesprächsangebote, andere vertrauen sich erst nach langer Zeit an“, so Kerndl. Wichtig sei, im Betrieb immer wieder das Signal zu senden, dass Hilfe da ist und niemand allein durch die Erfahrung muss.

Männer einbinden, Muster durchbrechen

Kern der Initiative sind nachhaltige Schulungen, regelmäßige Veranstaltungen und enge Netzwerke im Betrieb. Besonders die Einbindung von Männern sei ein Schlüssel zur Prävention, erklärt Kerndl. Nur wenn festgefahrene Rollenbilder hinterfragt und neue Verantwortlichkeiten sichtbar werden, kann ein Klima entstehen, in dem Gewalt keinen Platz mehr hat. Workshops und Fokusgruppen machen Mut, Muster zu durchbrechen und Solidarität im Alltag zu leben.

ILO 190 im Betrieb: Von der Norm zur Praxis

Mit dem Übereinkommen ILO 190 wird erstmals der Zusammenhang zwischen Arbeitswelt und häuslicher Gewalt benannt. Es schützt alle Menschen vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich häuslicher Gewalt, die sich auf die Arbeit auswirkt. Um diesen Anspruch in Betrieben umzusetzen, setzt „Wege aus der Gewalt“ auf Kulturwandel: Unterstützungsangebote sichtbar machen, Hemmschwellen abbauen, Sensibilisierung schaffen, damit der Betrieb zum Schutzraum für alle wird. Oft genügt ein Plakat im Vorbeigehen, ein QR-Code an der Tür oder ein einziger zugewandter Satz: Wer im Team zuhört und gemeinsam hinsieht, kann einen entscheidenden Unterschied machen. Unterstützung muss im Alltag spürbar werden – im Sinne aller, die Hilfe suchen.

Nadja Riahi

Projekt „Wege aus der Gewalt“

www.oegb.at/wege-aus-der-gewalt

Trendwende bei Fehlzeiten

Vier Jahrzehnte lang gingen Krankenstandstage zurück – dann kam die Pandemie. Seit 2022 liegen die Fehlzeiten spürbar über dem früheren Niveau. Atemwegserkrankungen, psychische Belastung und fehlende Erholung verschärfen die Lage. Der neue Fehlzeitenreport nimmt nun auch Langzeitkrankenstände in den Fokus.



Arbeitnehmer:innen fehlten 2024 im Schnitt 15,1 Tage krankheitsbedingt. Am stärksten betroffen waren Arbeiter:innen, und mit zunehmendem Alter verlängern sich die Ausfälle deutlich.

Im Fehlzeitenreport werden die krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten der unselbstständig Beschäftigten analysiert. Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) erstellt den Report im Auftrag des Dachverbands der Sozialversicherungsträger, der Bundesarbeitskammer und der Wirtschaftskammer Österreich. 2025 widmet sich ein Sondermodul den Langzeitkrankenständen. Diese Krankenstandsdaten sind wichtig: Sie bilden die Grundlage, um gezielt Präventionsmaßnahmen setzen zu können.

2022: Trendwende bei den Fehlzeiten

Knapp vierzig Jahre lang gingen die Krankenstandstage zwischen 1980 und 2022 pro versicherter Person zurück, mit leichten Schwankungen. Die Studienautor:innen se-

hen für den Rückgang zwei Hauptgründe: Weniger Unfälle seit den 1980er-Jahren zeigen, dass Prävention wirkt. Einen weiteren Grund sehen sie in frühen Pensionierungen in der Zeit eines – im Gegensatz zu heute – hohen Angebots an Arbeitskräften. In den Jahren 2022 und 2023 sind die Krankenstandstage wieder gestiegen. 2024 lagen sie leicht unter dem Vorjahreswert. Die Pandemie löste eine Trendwende aus. Die Studienautor:innen führen das vor allem auf die Zunahme von Atemwegserkrankungen und psychischen Erkrankungen zurück.

Arbeiter:innen besonders betroffen

Die Anzahl der Krankenstandstage steht im Zusammenhang mit der gesundheitlichen Belastung am Arbeitsplatz. „Arbeiter:innen haben durchschnittlich eine höhere Unfallgefährdung und höhere

Gesundheitsrisiken. Sie sind die Gruppe mit den häufigsten und längsten Krankenständen“, erklärt die stellvertretende Direktorin des WIFO, Christine Mayrhuber.

Lange Krankenstände durch psychische Erkrankungen

Erkrankungen des Atmungssystems, des Muskel-Skelett-Systems sowie Verletzungen und Vergiftungen verursachen die meisten Krankenstandstage. Es folgen psychische Erkrankungen, die besonders lange Krankenstände zur Folge haben. „Die Arbeitsplatzsituation, die Gestaltung von Arbeitsabläufen, planbare Arbeitszeiten und ungestörte Erholungsphasen sind relevant, um die Arbeitszufriedenheit zu stärken und das Risiko für psychische Erkrankungen zu reduzieren“, so Krisztina Juhasz von der AK Wien.

Je älter, desto länger krank

Ältere Beschäftigte sind länger im Krankenstand als junge, am häufigsten aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Gleichzeitig weisen Personen ab 55 Jahren eine geringere Erwerbsquote auf. Um die Arbeitsfähigkeit bis zum Regelpensionsantritt zu erhalten, plädiert Juhasz für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie die Schaffung gesunder und altersgerechter Arbeitsplätze. Sie betont auch, dass frühzeitige Präventionsmaßnahmen, Arbeitnehmer:innenschutz und betriebliche Gesundheitsförderung ein hohes Potenzial haben, insbesondere Langzeitkrankenstände zu reduzieren.

Rosemarie Pexa

Fehlzeitenreport 2025
<https://www.wifo.ac.at/publication/426708/>

Wegunfälle mit dem E-Scooter:

Höchstgericht schränkt Unfallversicherungsschutz ein

Aus dem Stadtbild sind sie nicht mehr wegzudenken: E-Scooter.

In einer neuen Entscheidung hat der Oberste Gerichtshof einen Unfall mit einem E-Scooter auf dem Weg zur Arbeit nicht als Arbeitsunfall anerkannt. Dennoch ist die Anerkennung im Einzelfall möglich.

Nach bisheriger Rechtsprechung zum Wegunfall konnten Versicherte ihr Verkehrsmittel grundsätzlich frei wählen. Diese freie Wahl hat der Oberste Gerichtshof (OGH) nun eingeschränkt – bei Verkehrsmitteln, die nicht allgemein üblich sind und kein sicheres Fahren gewährleisten. Dazu zählen auch E-Scooter. In dem Fall liegt ein Arbeitsunfall nur vor, wenn sich die allgemeine Weggefahr verwirklicht, etwa ein Unfall passiert, weil Autofahrer:innen eine Vorrangregel verletzen. Ist hingegen die Beschaffenheit des Scooters schuld am Unfall, gilt dieser als privat und wird nicht als Arbeitsunfall anerkannt.

Anlassfall: Arbeitnehmer stürzt mit E-Scooter

Ein Arbeitnehmer fuhr mit einem E-Scooter zur Arbeit und wollte von 22 auf 20 km/h abbremesen. Wegen der feuchten Straße, der geringen Lenkerbreite, der kleinen Räder und des schwachen Nachlaufs rutschte das Vorderrad weg.

Der OGH lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Zwar seien E-Scooter im Stadtverkehr inzwischen verbreitet, doch der Gesetzgeber stuft sie nicht als allgemein übliches Verkehrsmittel ein, sondern als „Trendsportgerät“. Ihre Benutzung erfordert laut Gesetzgeber eine besondere Geschicklichkeit, und ihre technischen Eigenschaften – etwa beim Bremsen und Lenken – erlauben kein sicheres Fahren. Nach Ansicht des Gerichts handelt es sich daher nicht um eine typische Gefahr des Arbeitswegs, sondern



um eine Gefahr, die dem Gerät selbst innewohnt. Der Unfall sei somit dem privaten Lebensbereich zuzuordnen.

Wann gilt der Versicherungsschutz?

Wer den E-Scooter auf dem Arbeitsweg nutzt, kann nicht automatisch mit dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz rechnen. Entscheidend ist die Unfallursache:

Unfallversicherungsschutz besteht bei allgemeiner Weggefahr, etwa wenn Autofahrer:innen die Vorrangregel ignorieren. Liegt die Unfallursache hingegen beim Verkehrsmittel, zum Beispiel wegen technischer Instabilität des E-Scooters, gilt das als privater Unfall. Der Versicherungsschutz greift hier nicht.

Ist die Ursache nicht eindeutig feststellbar, geht dies zulasten der Versicherten. Wer auf Nummer sicher gehen möchte, steigt besser auf das Fahrrad oder öffentliche Verkehrsmittel um, bei denen diese Beurteilung keine Rolle spielt.

Elisabeth Bischofreiter, AK Wien

E-Scooter bringen Pendler:innen rechtlich ins Schleudern: Stürze wegen der Bauart des Geräts fallen laut OGH nicht unter den Unfallversicherungsschutz.

**Buch**

Der Coup

Wie die Arbeitgeberseite die Sozialversicherung kaperte.

Julia Stroj, Claudia Neumayer-Stickler

ÖGB-Verlag | 300 Seiten

2025 | EUR 24,00

ISBN: 978-3-99046-726-8

Eines der größten Projekte von Schwarz-Blau 2 und eines der schädlichsten für Arbeitnehmer:innen: die Sozialversicherungsreform 2018.

Patientenmilliarde, mehr Kassenärztinnen und -ärzte sowie die Harmonisierung von Leistungen waren die zentralen Versprechungen, mit denen die Bundesregierung Kurz/Strache die Arbeitnehmer:innen in „ihrer“ Krankenkasse entmachtet haben. Die Realität legt nun offen, wie falsch diese Versprechungen waren.

Im vorliegenden Buch machen die Autorinnen einen historischen Rückblick auf die Entwicklung der Sozialversicherung und erklären, warum die Krankenversicherung bis 2018 den Arbeitnehmer:innen „gehörte“. Sie rechnen mit der Reform von Kurz und Strache ab und geben einen Ausblick, was es braucht, um die wichtigsten Säulen des österreichischen Sozialstaats abzusichern.

**Buch**

Arbeitsmittelverordnung

4. Auflage

Ernst Piller

ÖGB-Verlag | 212 Seiten

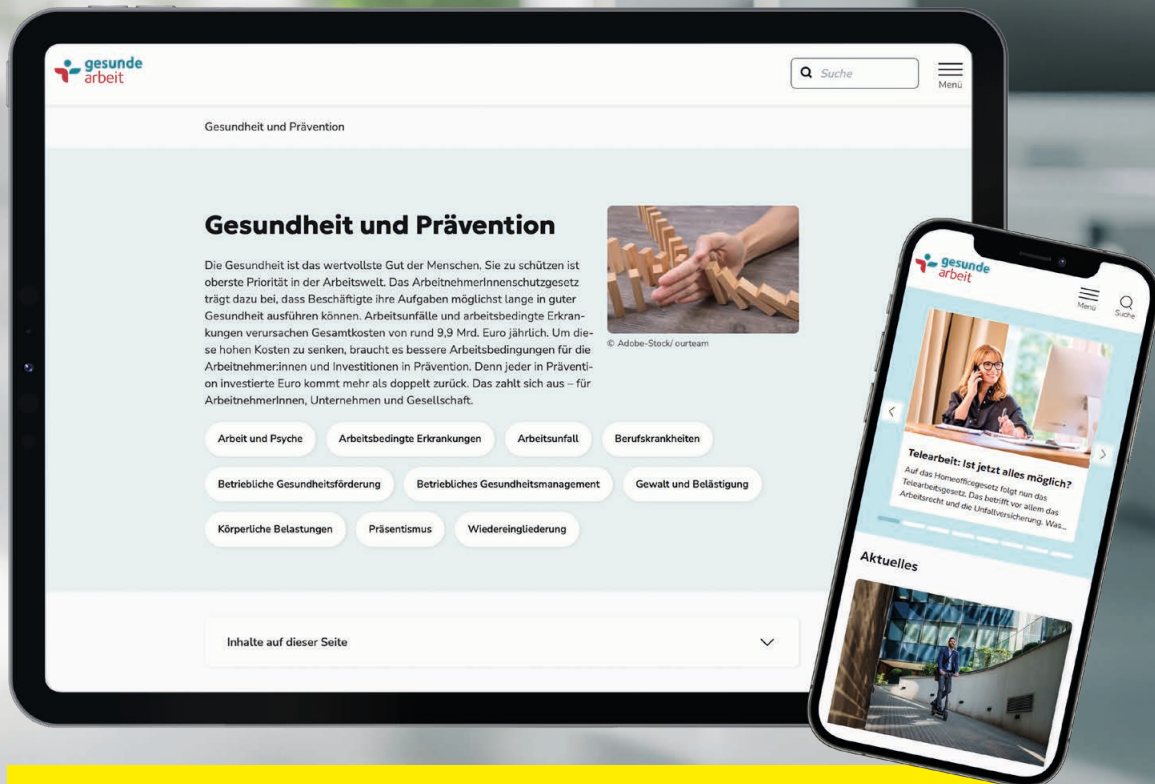
2025 | EUR 29,90

ISBN: 978-3-99046-742-8

Die Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) regelt die Benutzung, Prüfung und Beschaffenheit von Arbeitsmitteln. Unterteilt ist die AM-VO in fünf Abschnitte: Allgemeine Bestimmungen, Besondere Regelungen für die Benutzung bestimmter Arbeitsmittel, Leitern und Gerüste, Beschaffenheit von Arbeitsmitteln, Schlussbestimmungen.

Topinformiert mit der neuen Website der Gesunden Arbeit!

- Alle Infos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt
- Über 120 Schwerpunktthemenseiten
- Umfangreicher Servicebereich



Online-Befragung zur Gesunden Arbeit

Sag' uns, was dir wichtig ist.

Jetzt QR-Code scannen, mitmachen und gewinnen!

Zu gewinnen: 15 x € 200 Einkaufs-Gutscheine, Teilnahme bis 25.10.2025