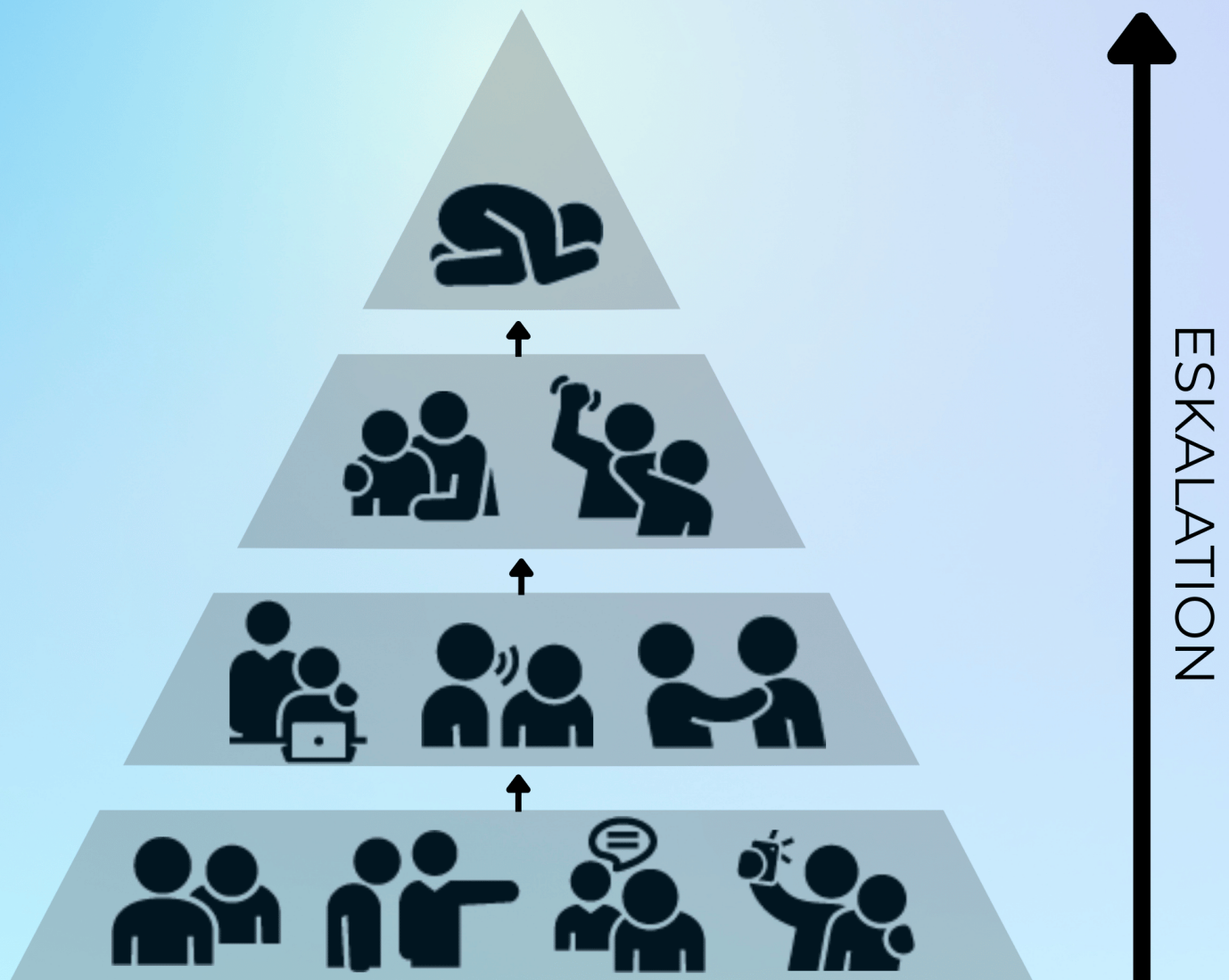


Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Instrumente zur Prävention

Österreichische Arbeitsschutzstrategie (ÖAS)



Organisationen:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer Österreich in Kooperation mit dem vor-maligen Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) nunmehr dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGKP) im Zuge der Österreichischen Arbeitsschutzstrategie (ÖAS).

Projektbeirat:

Mag.^a Pia-Maria Rosner-Scheibengraf (Wirtschaftskammer Österreich)
Mag.^a Stephanie Kargl und Dr. Florian Hörmann (Industriellenvereinigung)
Dr. Thomas Strobach (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt)
Mag.^a Johanna Klösch (Arbeiterkammer)
Dorottya Kicking MA (Österreichischer Gewerkschaftsbund)
Mag.^a Julia Steurer und Geronimo Grieger BSc, MSc (Zentral-Arbeitsinspektorat)

Dieser Text basiert auf einem ursprünglichen Werk, welches von mehreren Personen verfasst und im Jahr 2011 publiziert wurde. Die Überarbeitung und Aktualisierung wurde mit freundlicher Genehmigung der ursprünglich für den Inhalt verantwortlichen Autor:innen vorgenommen. Wir danken ihnen für ihre wertvolle Arbeit und ihren Beitrag zu diesem Projekt. Vielen Dank an Herrn DDr. Cornel Binder-Krieglstein und besonderen Dank auch an Frau Dr.ⁱⁿ Sally Bitterl, welche im Prozess der Überarbeitung tatkräftig unterstützt hat.

Impressum

MedieninhaberIn, VerlegerIn und HerausgeberIn:
Bundesministerium für Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGKP)
Sektion VIII - Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
arbeitsinspektion.gv.at
Wien März 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Was versteht man unter Gewalt und Belästigung?	8
1.1 Körperliche Übergriffe	8
1.2 Mobbing, Bossing, Staffing	9
1.3 Stalking	12
1.4 Belästigung	14
1.5 Sexuelle Belästigung	15
2. Ursachen und Folgen von Gewalt und Belästigung	18
3. Rechtliche Grundlagen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	20
3.1. Gewalt und Belästigung im Arbeitsrecht	20
3.2. Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Strafrecht	22
3.3. Prävention von Gewalt und Belästigung nach dem Arbeitsschutzgesetz	22
4. Was kann vorbeugend getan werden?	23
5. Was kann auf betrieblicher Ebene getan werden, wenn Gewalt und Belästigung bereits aufgetreten ist?	25
6. Anhang	26
6.1. Bekenntnis gegen Gewalt und Belästigung (Vorlage)	26
6.2. Bausteine einer Betriebsvereinbarung	27
6.3. Instrumente	29
6.4. Wer kann helfen?	36

Erklärung von Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischem Gewerkschaftsbund, Allgemeiner Unfallversicherungsanstalt und Wirtschaftskammer Österreich zur Umsetzung der europäischen Sozialpartnervereinbarung „Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“.

Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und Wirtschaftskammer Österreich sprechen sich gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz aus. Mit der vorliegenden Broschüre soll ein Beitrag zur Umsetzung der europäischen Rahmenvereinbarung sowie des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), mit den zugehörigen Empfehlungen, in Unternehmen und Dienststellen in Österreich geleistet werden. Diese Bewusstseinsbildung soll dazu beitragen, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Damit können auch die Kosten für Unternehmen reduziert werden.

Die europäische Rahmenvereinbarung will einen maßnahmenorientierten Rahmen für Ermittlung, Verhinderung und Bewältigung von Problemen der Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Ziel ist es, Gewalt und Belästigung in allen Betrieben, Unternehmen und Dienststellen sowohl im Vorfeld als auch im Falle des Auftretens zu bekämpfen, um zu vermeiden, dass die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sowie die Produktivität des Unternehmens beeinträchtigt werden. Die Rahmenvereinbarung richtet sich sowohl an die Seite der Arbeitgeber:innen als auch die der Arbeitnehmer:innen sowie deren Belegschaftsvertretungen. Weder die europäische Rahmenvereinbarung noch das ILO-Übereinkommen Nr. 190 ersetzen die Bestimmungen des Arbeitsschutzrechts, sondern ergänzen diese.

Die unterzeichnenden Organisationen sind der Auffassung, dass die folgenden Maßnahmen einen Beitrag zur Verhinderung bzw. Bewältigung von Problemen mit Gewalt, Belästigung und Mobbing leisten können. Dazu zählen:

- Eine klare Ablehnung von Mobbing, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Leitbild (siehe auch das beiliegende Musterbekenntnis).
- Information, Sensibilisierung und Schulung von Arbeitgeber:innen, Führungskräften und Belegschaft.
- Schaffung einer Konfliktbewältigungskultur im Unternehmen z.B. durch das offene Ansprechen von Problemen, Teambuilding, Supervision oder auch durch Einsatz von Fachkräften aus den Bereichen Konfliktmoderation bzw. Arbeitspsychologie im Unternehmen.
- Thematisierung von Mobbing / Konfliktkultur im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

- Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen kann Hinweise liefern, ob Gewalt, Belästigung und Mobbing im Unternehmen vorkommen.
- Arbeitsbedingte Gewalt und Belästigung kann präventiv durch bauliche/technische, organisatorische oder personenbezogene Maßnahmen verhindert werden. Beispiele sind: Angemessene Beleuchtung, Alarmsysteme, Anpassung der Arbeitsorganisation und Führungsverhalten, Schulung im Umgang mit schwierigen Situationen bezüglich der Kundschaft und Erkennen von Warnsignalen.
- Darlegung der disziplinarischen Folgen bei aktivem Mobbing oder aktiver Anwendung von Gewalt und Belästigung.

Die europäische Rahmenvereinbarung sowie das ILO-Übereinkommen Nr. 190 unterstützen und ergänzen bestehende präventive Aktivitäten wie z. B:

- Über den gesetzlichen Rahmen hinausgehende kollektivvertragliche und betriebliche Bestimmungen.
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Rahmen des Arbeitsschutzes.

Die unterzeichnenden Organisationen unterstützen die Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen sowie deren Belegschaftsvertretung bei der Umsetzung von präventiven Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.



Martha Schultz
Präsidentin
Wirtschaftskammer
Österreich




Wolfgang Katzian
Präsident
Österreichischer
Gewerkschaftsbund

Renate Anderl
Präsidentin
Bundesarbeiterkammer
Österreich



Georg Knill
Präsident der
österreichischen
Industriellenvereinigung



Mario Watz
Obmann der allgemeinen
Unfallversicherungsanstalt
Österreich



5 Gründe, warum Sie sich mit dem Thema auseinandersetzen sollten

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ...

1) ... ist zu häufig.

Mehr als jede:r vierte Beschäftigte in Österreich (28 %) hat während der Arbeit Erfahrungen mit Gewalt oder Belästigung gemacht¹.

2) ... wird zu oft tabuisiert.

Laut einer ILO-Studie behalten es fast die Hälfte der betroffenen Personen in Österreich (46 %) für sich, wenn ihnen Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz widerfährt².

3) ... wiederholt sich.

Die Ausübung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz setzt sich fort, kann sich häufen und verstärken, wenn keine Gegenmaßnahmen gesetzt werden.

4) ... verletzt und kostet.

Gewalt beeinträchtigt die Würde und Integrität sowie die Gesundheit und Sicherheit von Menschen und wird somit zu einem Menschenrechtsproblem (Ungleichheit, Diskriminierung und Stigmatisierung). Gleichzeitig kann Gewalt in den Betrieben aber auch erhebliche, betriebswirtschaftliche Folgen für die Entwicklung der Produktivität haben und verursacht darüber hinaus gravierende Kosten für die Gesellschaft.

5) ... kann gestoppt werden, wenn wir alle etwas tun.

So vielfältig die Folgen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auch sein mögen, so vielfältig sind auch die Möglichkeiten, präventiv etwas dagegen zu tun.

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen müssen gestaltet werden. Eine sichere Arbeitsumgebung, eine lösungsorientierte Konfliktkultur sowie klare Rollen und Abläufe tragen dazu bei, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gar nicht erst auftreten. Dies kann auch dazu beitragen, dass persönliche Grenzverletzungen frühzeitig angesprochen werden und dass Übergriffe nicht wiederkehren bzw. eskalieren.

Arbeitgeber:innen, Personen aus den Betriebsräten oder Personalvertretungen, Personalverantwortliche sowie die im Betrieb Beschäftigten – alle Menschen können zu einer gewalt- und belästigungsfreien Arbeit beitragen. „WIE?“ Das erfahren Sie in dieser Broschüre.

¹Vgl. Lloyd's Register Foundation (2021): Bericht „Sicher am Arbeitsplatz? Globale Erfahrungen mit Gewalt und Belästigung.“ Verfügbar über: [https://wrp.lrfoundation.org.uk/safe-at-work-global-experiences-of-violence-and-harassment/\(eigene Auswertung\)](https://wrp.lrfoundation.org.uk/safe-at-work-global-experiences-of-violence-and-harassment/(eigene%20Auswertung))

²Ibid. (mit Bezug auf ILO-Studie)

1. Was versteht man unter Gewalt und Belästigung?

Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine „Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“.

Interne Gewalt wird durch Menschen aus dem Kollegium, Vorgesetzte oder das Management verursacht. Externe Gewalt wird von der jeweiligen Klientel und deren Angehörigen ausgeübt.

Beispiele für Gewalt am Arbeitsplatz:

Psychische Gewalt	Körperliche Gewalt
• Verbale Beleidigungen/Beschimpfungen • Unterdrucksetzen/Erpressungen • Belästigungen • Bedrohen/Einschüchtern • Demütigungen und Erniedrigungen • Soziale Isolation • Absichtliches Ignorieren • Sexualisierte Übergriffe	• Schlagen • Werfen von Gegenständen • Stoßen • Beißen • Körperliches Bedrängen sowie Einschränkung der Bewegungsfreiheit • Würgen • Anwendung von Waffengewalt • Sexualisierte Übergriffe

1.1 Körperliche Übergriffe

Ein Fallbeispiel

Bei einem großen Verkehrsunternehmen arbeitet ein 35-jähriger Zugbegleiter. Zu seinen Aufgabenbereichen zählt unter anderem auch das Kontrollieren von Zugtickets. Bei einer Routinekontrolle wurde der Zugbegleiter von zwei Fahrgästen, die keinen Fahrschein hatten, bespuckt und beschimpft. Noch bevor die zur Hilfe gerufene Polizei kam, wurde der Zugbegleiter von den beiden Reisenden zu Boden gerissen und an Kopf und Körper schwer verletzt.

Vorfälle wie dieser sind im beruflichen Alltag keine Seltenheit. Körperliche Übergriffe können in jedem Beschäftigungsverhältnis und auf jeder Ebene vorkommen. Im Gesundheitssektor und bei der öffentlichen Verwaltung kommen körperliche Übergriffe etwas häufiger vor. Aber auch Transportwesen, Bildungssektor und Einzelhandel sind beispielsweise betroffen (Auswertung auf EU-Ebene)³.

Deeskalationsstrategien für Betroffene bei unmittelbarer Gefahr körperlicher Gewalt am Arbeitsplatz:

- Ruhe bewahren: Versuchen Sie, ruhig zu bleiben und keine Nervosität nach außen weiterzugeben. Atmen Sie einige Male bewusst tief ein und aus.
- Verständnis signalisieren: Achten Sie darauf, dass Ihr Gegenüber keinen Gesichtsausdruck erfährt. Bringen Sie Ihr Gegenüber nicht in die Lage, sich rechtfertigen zu müssen, indem Sie Fragen und Diskussionen vermeiden. Sprechen Sie klar, laut und deutlich.
- Achten Sie auf Ihre Körpersprache: Halten Sie Ihren Körper aufrecht und machen Sie keine aggressiven Gesten, wie beispielsweise eine Faust ballen, die Hände in die Hüfte stützen oder den Zeigefinger auf die andere Person richten. Stellen Sie Blickkontakt her, ohne dabei zu starren. Halten Sie mindestens eine Armlänge Abstand und drängen Sie Ihr Gegenüber räumlich nicht in die Enge, indem Sie beispielsweise den Flucht- oder Ausweg versperren.



1.2 Mobbing, Bossing, Staffing

Ein Fallbeispiel

Eine 50-jährige Spezialistin für Onlinemarketing arbeitet sehr engagiert in einem großen Konzern. In Absprache mit ihrem Vorgesetzten ist sie bereit, Mehrarbeit zu übernehmen und durchaus viele Überstunden zu leisten. Das wird von einigen Beschäftigten nicht gerne gesehen. Bereits kurz nach Ihrer Einstellung wurden Gerüchte über sie verbreitet, wichtige Informationen wurden ihr vorenthalten.

Leymann⁴ beschreibt Mobbing als „**negative kommunikative Handlungen**“, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen der Tat verursachenden Person und der betroffenen Person kennzeichnen. Ziel der Mobbing-attacken ist es, Betroffene auszugrenzen, zu isolieren, in ein Machtungleichgewicht zu treiben, das Selbstwertgefühl zu schädigen und in letzter Konsequenz vom Arbeitsplatz hinauszudrängen (z. B. durch Krankheit, Selbstkündigung, Kündigung durch Arbeitgeber:innen). In Extremfällen kann Mobbing zum Suizid oder zu Suizidversuchen führen.

³Eurofound (2013), *Physische und psychische Gewalt am Arbeitsplatz*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. Verfügbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2015-01/ef1381de.pdf>, Abruf am 29.01.2025.

⁴Leymann, H. (2006). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann* (13. Auflage). Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

Merkmale von Mobbing:

- Gegen eine bestimmte Person gerichtet
- Systematisches Vorgehen
- Während eines längeren Zeitraums
- Regelmäßigkeit
- Von einer oder mehreren Personen
- Ungleiche Machtstruktur

Beispiele für Mobbingstrategien:

- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Ständiges Unterbrechen
- Mit der betroffenen Person wird nicht mehr gesprochen
- Der betroffenen Person werden unangemessene Tätigkeiten übertragen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Üble Nachrede

Begriffserklärung

Gehen die Personen auf gleicher hierarchischer Ebene gegeneinander vor, spricht man von **Mobbing**. Gehen die Angriffe von Beschäftigten gegen ihre Vorgesetzten, spricht man von **Staffing**. Werden Personen von ihren Vorgesetzten gemobbt, handelt es sich um **Bossing**. In Unternehmen mit gutem Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen sind diese Phänomene weitaus weniger beobachtbar.

Mobbing ist ein schleichender Prozess, der schwerwiegende Folgen nach sich ziehen kann. Um schwerwiegende persönliche und betriebliche Beeinträchtigungen zu vermeiden, müssen Gegenmaßnahmen so früh wie möglich angesetzt werden.

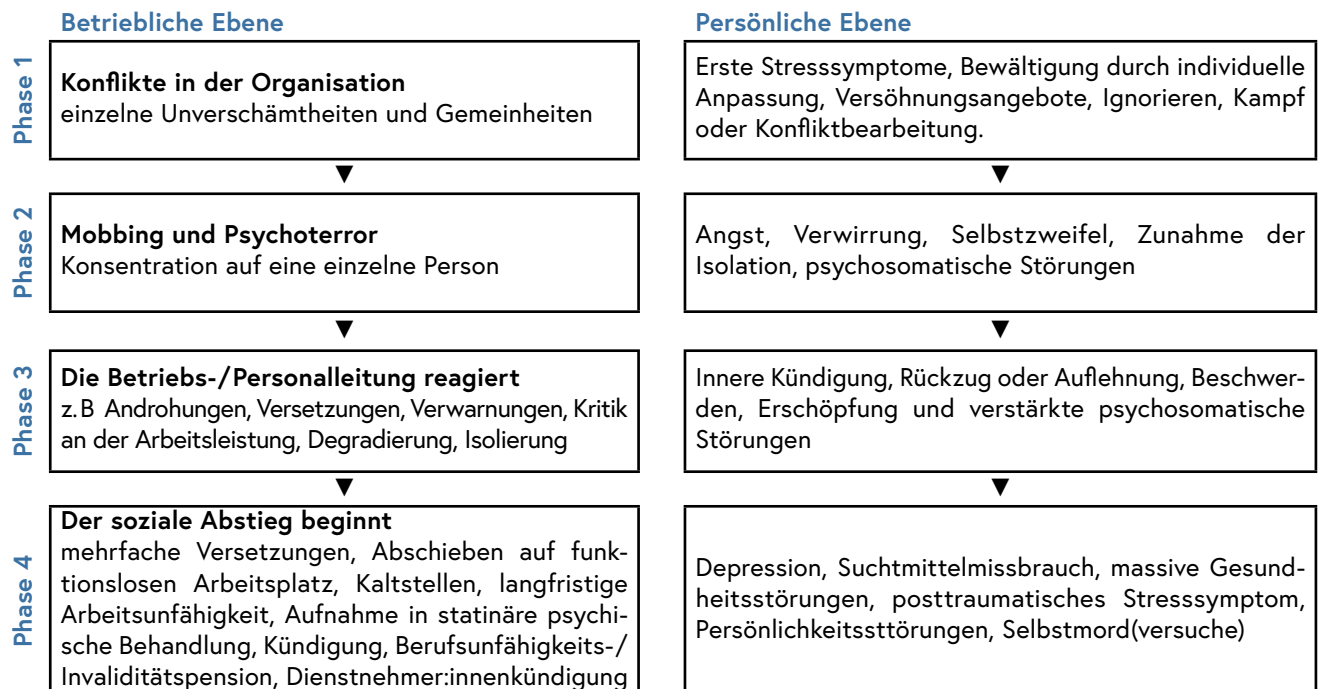
Den meisten Beschäftigten ist der Begriff Mobbing geläufig, manchen sogar aus eigener leidvoller Erfahrung. Dennoch ist nicht jeder zwischenmenschliche Konflikt, jede Beleidigung oder Schikane ein Fall von Mobbing. Konflikte gehören durchaus zum Arbeitsalltag. Punktuelle Konflikte und auch Kritik sind als solche kein Mobbing.

Mobbing ist immer ein prozesshaftes Geschehen, das sich vor allem an schwelenden, unbeachteten Konflikten entzünden kann. Mobbing führt zu Isolation von Betroffenen, was sich negativ auf deren psychische und physische Gesundheit auswirkt. Dies wird fälschlicherweise als die Ursache und nicht als die Folge von Demütigung und Isolierung am Arbeitsplatz betrachtet. Dadurch entsteht die weitverbreitete falsche Annahme, dass die Betroffenen an ihrer Situation selbst schuld wären.

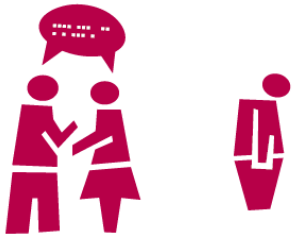
Mobbing kann alle treffen!

- 1) **Wiederkehrende Konflikte, einzelne verbale Übergriffe, respektloses Verhalten:** unausgetragener Konflikt, der unterschwellig weiterwirkt und das Arbeitsklima weiter vergiftet, ein Sündenbock wird ausgewählt.
- 2) **Übergang zu Mobbing und Psychoterror:** Mobbing etabliert sich, weil man zu- oder wegsieht, gescheiterte Versuche der Gegenwehr. Folgen: das Selbstvertrauen wird gestört, Betroffene geraten in ein Verteidigungsverhalten und fallen immer deutlicher auf.
- 3) **Reaktion der Betriebsleitung oder Personalverwaltung:** der in Gang gekommene Ablauf lässt sich nun nicht mehr aufhalten, Betroffene machen Fehler und fallen noch mehr auf. Die schlechte psychische Verfassung, die durch Mobbinghandlungen entstanden ist, führt z. B. zum Androhen von Kündigungen. Folgen: Gefühl von Macht- und Hilflosigkeit, psychosomatische Beschwerden, sozialer Rückzug und krankheitsbedingte Fehlzeiten, bis hin zur Gewaltbereitschaft.
- 4) **Ausschluss aus der Arbeitswelt:** das Ende des Prozesses ist dann erreicht, wenn die betroffene Person durch Abschiebung (das Gehalt wird zwar weitergezahlt, aber keine Arbeitsaufträge vergeben; völlige Isolierung), fortlaufende Versetzungen, Krankschreibungen, oder Arbeitsunfähigkeitspensionierung ausgeschlossen wird. Es herrscht der Irrglaube „Person weg – Problem weg“. Folgen: Existenzängste, völlige Verzweiflung, Depressionen bis hin zum Suizid.

Phasenverlauf bei Mobbing (in Anlehnung an Heinz Leymann, 1993)⁵



⁵Leymann, H. (2006). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann* (13. Auflage). Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.



Tipps für Betroffene, wie man sich gegen Mobbing wehren kann:

- Sprechen Sie Konflikte gleich bei Ihren Vorgesetzten an und versuchen Sie, etwaige Missverständnisse zu klären.
- Führen Sie genaue Aufzeichnungen über Ort, Datum, Uhrzeit, Anwesende, eventuelle Ursachen und Auswirkungen aller Mobbinghandlungen als Beweissicherung (Mobbingtagebuch). Sammeln Sie Beweismaterial, wie Briefe, E-Mails und SMS.
- Sprechen Sie über Ihre Situation – informieren Sie eine Vertrauensperson im Betrieb (z. B. Vorgesetzte, Betriebsrat, Personalvertretung, Sicherheitsvertrauensperson, Personalverantwortliche, Arbeitgeber:innen, Fachpersonen aus den Bereichen Arbeitsmedizin oder Arbeitspsychologie etc.).
- Sprechen Sie mit Familie und befreundeten Personen darüber, wie es Ihnen geht.
- Informieren Sie sich über Mobbing.
- Suchen Sie professionelle Hilfe auf. Beratungsstellen, Fachkräfte aus den Bereichen Psychologie und Recht können Sie dabei unterstützen, aus dem Teufelskreis herauszukommen. Kontaktdaten der jeweiligen Anlaufstellen finden Sie im Anhang⁶.

1.3 Stalking

Ein Fallbeispiel

Eine 45-jährige diplomierte Krankenpflegerin arbeitet in der Abteilung für innere Medizin eines großen Krankenhauses. Ein Patient, den sie betreute, machte anfänglich nette Bemerkungen und bot Geschenke an. Nach der Entlassung besucht er sie mehrmals unaufgefordert im Krankenhaus und rief sie wiederholt an. Nach einer gewissen Zeit geht diese Belästigung so weit, dass die Frau mit Liebesgeständnissen überhäuft und sie sogar bei ihrem Wohnhaus sowie vor dem Krankenhaus abgepasst wird. Bei anonymen Anrufen gerät sie in Panik. Ihren Arbeitsplatz und ihre Wohnung verlässt sie nur mit enormen Angstzuständen.

Stalking beschreibt nach Voß und Hoffmann⁷ „**das willentliche und wiederholte Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische und/oder psychische Unversehrtheit und Sicherheit dadurch bedroht wird.**“ Es handelt sich dabei um ein Phänomen, „das durch Handlungen gekennzeichnet ist, die eine Schädigung der betroffenen Person zur Folge haben und die dementsprechend als unerwünscht wahrgenommen werden.“ Die Privatsphäre der Zielperson wird dabei missachtet.

⁶Siehe Anhang auf Seite 36 der Broschüre.

⁷Voß, H.-G. W. & Hoffmann, J. (2002). *Zur Phänomenologie und Psychologie des Stalking: eine Einführung*. Polizei und Wissenschaft (Themenheft Stalking), 4, 4-14

Etwa die Hälfte aller Stalkingfälle stehen im Zusammenhang mit einer zurückgewiesenen oder beendeten Beziehung („**Ex-Partner-Stalking**“). Regelmäßig tritt dieses Phänomen auch am Arbeitsplatz auf (z. B. abpassen und warten vor der Arbeitsstelle, Anrufe in der Arbeit, Gerüchte verbreiten unter der Kollegenschaft). Frauen sind öfter davon betroffen, Männer häufiger die Verursacher⁸.

Beispiele von Stalkinghandlungen:

- Ständige unerwünschte Kontaktaufnahme (Telefonterror, SMS, E-Mail etc.)
- Dauerndes Verfolgen und Überwachen
- Unerwünschtes Zusenden von Gegenständen
- Bestellen von Waren unter dem Namen der Zielperson
- Sachbeschädigung
- Körperliche oder sexuelle Übergriffe

Der etwas neuere Begriff „**Cyberstalking**“ bezeichnet das obsessive Nachstellen anderer Personen per Internet, wie das Versenden virenbehafteter E-Mails im Namen der betroffenen Person, Schreiben gehässiger Einträge in Chat-Foren oder das Veröffentlichen von Homepages mit Inhalten, die die Zielperson verleumden.

Kriminelles Verhalten

Seit 2006 gibt es das so genannte „Anti-Stalking-Gesetz“ (§ 107a Strafgesetzbuch), das festlegt, dass „beharrliche Verfolgung“ strafbar ist. Neben dem Aufsuchen der räumlichen Nähe, dem Verfolgen mit Telefonaten, E-Mails, SMS oder Briefen, kann das Bestellen von Waren oder Dienstleistungen sowie das Veranlassen von Kontaktaufnahme durch Dritte unter Verwendung des Namens der betroffenen Person, geahndet werden. Der Strafraum sieht eine Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr vor.

Tipps für Betroffene, wie man sich gegen Stalking wehren kann:

- Machen Sie nur einmal (jede weitere Stellungnahme führt zu einer weiteren Reaktion bei der verursachenden Person!) und unmissverständlich klar, dass Sie keinen weiteren Kontakt wollen. Dokumentieren Sie diese Mitteilung oder machen Sie diese vor einer Person, die Ihre Mitteilung bezeugen kann.
- Durch konsequentes Ignorieren signalisieren Sie, dass weitere Bemühungen vergeblich sind.



⁸Hoffmann, J. (2008). *Stalking - auch ein Thema für die Arbeitsmedizin*. Österreichisches Forum Arbeitsmedizin, 2, 4-9.

- Dokumentieren Sie jede Handlung beziehungsweise Kontaktaufnahme und sichern Sie Beweise.
- Informieren Sie Ihr Umfeld (Vorgesetzte, Betriebsrat oder Personalvertretung, Familie, befreundete Personen, Menschen aus der Nachbarschaft, Personen aus dem Kollegium etc.), dass Sie gestalkt werden.
Das Umfeld soll sich vor Manipulationsversuchen der stalkenden Person in Acht nehmen und vertrauliche Daten wie Geheimnummern oder Wohnadressenänderungen auf keinen Fall weitergeben.
- Erstellen Sie Anzeige bei der Polizei aufgrund beharrlicher Verfolgung.
- Stellen Sie zwecks Kontaktverbots bei Ihrem zuständigen Bezirksgericht einen Antrag auf eine einstweilige Verfügung.

1.4 Belästigung

Ein Fallbeispiel

Ein 26-jähriger Büroangestellter zeigt bei einer Teambesprechung Urlaubsfotos, auf denen er mit seinem Mann zu sehen ist. In weiterer Folge kommt es wiederholt zu homophoben Äußerungen durch zwei andere Teammitglieder. Als er dies bei der Führungskraft anspricht, stößt er auf Unverständnis und erhält diesbezüglich keine Unterstützung.

Solche Fälle sind in der Arbeitswelt vom Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) erfasst. Das GIBG definiert: „Eine Belästigung liegt vor, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist und dadurch für diese Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft oder dies bezweckt.“

Tatbestände sind: Alter, Religion, Weltanschauung, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Geschlecht.

Gemäß Gleichbehandlungsgesetz GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund der oben angeführten Tatbestände in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person. Im Unterschied dazu liegt eine mittelbare Diskriminierung dann vor, wenn Vorschriften, die auf den ersten Blick neutral scheinen, bestimmte Gruppen von Beschäftigten gegenüber anderen benachteiligen.

Belästigungen aufgrund einer Behinderung sind im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes geschützt.

Was von einer Person als harmloser Witz gemeint ist, kann von der anderen Person als erniedrigend und verletzend empfunden werden. Um die Grenzen anderer Personen zu erkennen und zu achten, sind gegenseitige Aufmerksamkeit und Respekt gefordert.

Beispiele für Belästigung, die nicht vom GIBG erfasst werden, sind z. B.:

- Beleidigende Kommentare wie „geh doch duschen, du stinkst“
- Beschuldigungen
- Lächerlich machen in der Öffentlichkeit

Beispiele für vom Gleichbehandlungsrecht erfasste Belästigung sind:

- Ein älterer Kellner wird von einem Gast als „langsamer alter Sack“ beschimpft.
- Sätze wie „Das ist wieder typisch, Frauen haben einfach keine Ahnung von ...“.
- Ein Mitarbeiter wird von seinen Arbeitskollegen als „schwule Sau“ beschimpft.
- Aussagen wie: „Mit euch Muslimen gibt es nur Probleme“.

1.5 Sexuelle Belästigung

Ein Fallbeispiel

Zwei Jahre lang wurde eine 36-jährige Kellnerin von ihrem Kollegen mit unerwünschten Kommentaren sexuellen Inhalts und ständigem Zeigen von freizügigen Fotos bedrängt und sexuell belästigt.

Gemäß dem GIBG liegt **sexuelle Belästigung** dann vor, „wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft ...“. Laut internationaler Arbeitsorganisation (ILO) bedeutet der Begriff „**geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung**“ per Definition Folgendes: „Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung.“

Die Betroffenen haben Anspruch auf Schadenersatz gegen die belästigende Person. Wenn Arbeitgeber:innen ihrer Fürsorgepflicht bei Kenntnis des Vorfalls nicht nachkommen, indem sie keine unverzügliche und wirksame Abhilfe gegen weitere Belästigungen schaffen, hat die betroffene Person auch einen Schadenersatzanspruch gegen die Arbeitgeber:innen. Dabei sind unterschiedliche Verjährungsfristen zu beachten.

Beispiele sexueller Belästigung:

- Diskriminierende Kommentare sexuellen Inhalts
- Anzügliche Witze oder unerwünschte Geschenke
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhung von Nachteilen verbunden sind
- Exhibitionistische Handlungen
- Sexuelle Handlungen (z. B. unerwünschte körperliche Berührungen) und Aufforderungen zu diesen
- Pornographische Poster am Arbeitsplatz oder über Handy-Nachrichten verschickte Fotos
- Anstarren und wertende Blicke

Die Erfahrung zeigt, dass zu den Betroffenen vorwiegend Frauen zählen und belästigende Personen vorwiegend Männer sind. Fälle, in denen Männer andere Männer, oder Frauen andere Frauen belästigen, sind ebenfalls bekannt. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen betroffener und belästigender Person.

Bei sexueller Belästigung handelt es sich – so wie in den meisten Fällen von Gewalt und Belästigung – um einen **Missbrauch der persönlichen Machtposition** und sie dient zum Teil als Instrument zur Demütigung der Zielperson und zur eigenen Machtsicherung.

Sexuelle Belästigung ist in Österreich seit 2004 ein eigener strafrechtlicher Tatbestand (§ 218 Strafgesetzbuch).

Tipps für Betroffene, wie man sich gegen sexuelle Belästigung wehren kann⁹

- Nehmen Sie die eigenen Gefühle und Wahrnehmungen ernst. Es kommt auf Ihr subjektives Empfinden an.
- Bringen Sie Ihren Unmut über unerwünschte Berührungen oder andere Zudringlichkeiten deutlich zum Ausdruck!
- Weisen Sie die Belästigung energisch und direkt zurück.
- Sichern Sie Beweise! Letztlich ist alles eine Frage der Beweisbarkeit! Fertigen Sie ein Protokoll der Vorfälle an.
- Fordern Sie, dass ein derartiges Verhalten Ihnen gegenüber künftig zu unterlassen ist.
- Sprechen Sie mit Personen Ihres Vertrauens, aber achten Sie darauf, dass die Informationen vertraulich behandelt werden.

⁹Bundeskanzleramt Österreich (2024): *Wie können Sie sich wehren?* Verfügbar unter: https://www.oesterreich.gv.at/themen/notfaelle_unfaelle_und_kriminalitaet/sexuelle_belaestigung_am_arbeitsplatz/Seite.2550005.html, Abruf am 30.01.2025.

- Wenn die belästigende Person ihr Verhalten nicht ändert, melden Sie die Vorfälle Ihrer Führungskraft.
- Wenn Sie das Verhalten der belästigenden Person öffentlich machen, ist es wichtig, rechtzeitig eine geeignete Strategie für den Fall zu entwerfen, dass diese die Vorwürfe von sich weist.
- Personen, die mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung konfrontiert werden, neigen dazu, zurückzuschlagen. Klagen wegen übler Nachrede können folgen. Suchen Sie daher Verbündete sowie kompetente Unterstützung (z.B Betriebsrat oder Führungskraft).
- Lassen Sie sich von kompetenter Seite beraten. Auf der Internetseite der [Gleichbehandlungsanwaltschaft](#) finden Sie Informationen.

2. Ursachen und Folgen von Gewalt und Belästigung

Gefahrenquellen von Gewalt und Belästigung (physisch, psychisch, sexualisiert) liegen auch in den Arbeitsbedingungen selbst: Die Ausführung bestimmter Tätigkeiten, Arbeitsabläufe, interne soziale Beziehungen sowie bestimmte Arbeitsbereiche beeinflussen das Risiko für das Auftreten von Gewalt und Belästigung. Außerdem beeinflusst die Zugehörigkeit zu bestimmten Personengruppen das Risiko von verschiedenen Formen der Gewalt und Belästigung betroffen zu sein.

Durch Veränderungen in den Organisationsstrukturen, wie etwa die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, wird die gegenseitige Abhängigkeit im Arbeitsprozess erhöht und der Bedarf an Abstimmung und Kommunikation verstärkt. Zunehmende Belastungen durch Wettbewerbsdruck, knappe Personalressourcen, termingebundenes Arbeiten, Angst um den Arbeitsplatz sowie fehlende Kommunikation erhöhen das Konfliktpotenzial und damit die Gefahr, dass Gewalt und Belästigung zur Konfliktlösung eingesetzt werden. Eine weitere Ursache besteht darin, dass weder Konfliktpotenzial noch Gewalt und Belästigung als solche erkannt werden.

Für die Beschäftigten bringen diese Entwicklungen hohe emotionale und soziale Anforderungen mit sich. Defizite im Führungsverhalten, wie beispielsweise mangelnde Kommunikation bei Umstrukturierungen im Unternehmen oder fehlendes Eingreifen bei eskalierenden Konflikten sowie hoher Arbeitsdruck, Angst um den Job und Konkurrenzdruck erhöhen das Risiko für Belästigungs- und Gewaltvorkommnisse.

Psychische Gewalthandlungen, wie etwa das Anschreien von Beschäftigten, insbesondere vor anderen Menschen, können massive Auswirkungen auf Körper und Psyche haben (z. B. Kopfschmerzen, Magen-Darm-Probleme).

Die Folgen von Gewalt und Belästigung für das Individuum sind abhängig von der Situation, der gesetzten Handlung und der Bewältigungsstrategien der betroffenen Personen.

Bei Personen, die von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, kann Folgendes auftreten:

- Verletzung der persönlichen Integrität und Würde
- Akute Belastungsreaktion mit Symptomen, wie z.B. Angstzustände und Desorientierung
- Erhöhte Unfallgefahr durch eingeschränkte Aufmerksamkeit
- Tiefe Verunsicherung, Verlust des Selbstwertgefühls

- Gesundheitliche Beschwerden wie Schlafstörungen, Kopf- und Magenschmerzen sowie psychische Beeinträchtigungen, depressive Verstimmungen und sich wiederholt aufdrängende Erinnerungen
- Posttraumatische Belastungsstörung

All dies wirkt sich negativ auf Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung, aber auch auf das familiäre und soziale Umfeld aus. Drogen- oder Alkoholmissbrauch zeigt sich häufig als Kompensationsverhalten. In manchen Fällen sind die seelischen und körperlichen Beeinträchtigungen so schwerwiegend, dass sich sogar dauernde Arbeitsunfähigkeit ergibt.

Folgen auf betrieblicher Ebene beinhalten:

- Beeinträchtigung guter Zusammenarbeit
- Ein Arbeitsklima, in dem Verunsicherung und Misstrauen überwiegen
- Verringerung der Produktivität und Arbeitsqualität, z. B. durch innere Kündigung
- Anstieg von Fehlzeiten und krankheitsbedingte Abwesenheiten
- Erhöhte Personalfuktuation
- Hohe finanzielle Kosten durch Erfahrungsverlust, Personalsuche und -einschulung
- Schadenersatzforderungen durch gerichtliche Entscheidung
- Imageverlust und Verlust von Kundschaft
- Geringere Loyalität gegenüber dem Unternehmen

Diese Folgen können durch entsprechende Präventionsmaßnahmen verhindert werden.

3. Rechtliche Grundlagen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

3.1. Gewalt und Belästigung im Arbeitsrecht

Arbeitgeber:innen haben eine gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht, welche im Kontext von Gewalt und Belästigung relevant werden kann: Arbeitsplätze sind so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit, sowie die Würde und Integrität der Arbeitnehmer:innen geschützt werden. **Diese geschützten Interessen werden durch psychische, physische oder sexualisierte Gewalt beziehungsweise Belästigung und durch Mobbing gefährdet.** Betroffene Personen können **zivil- und arbeitsrechtliche Ansprüche geltend machen.** Mitverursachende Arbeitsbedingungen können außerdem für den Arbeitsschutz relevant sein. Nachfolgend einige Beispiele für rechtliche Ansatzpunkte zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

[§1157 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch \(ABGB\)](#) und [§18 Angestelltengesetz](#):

Die Fürsorgepflicht nach §1157 ABGB sowie spezifisch für Angestellte gemäß §18 Angestelltengesetz ist auf alle Dienstverhältnisse anwendbar. Sie verpflichtet Arbeitgeber:innen dazu, sowohl die materiellen als auch die immateriellen Interessen der Arbeitnehmer:innen zu schützen. Sind Arbeitgeber:innen juristische Personen, so sind sie ebenso zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht durch Vertretungsorgane verpflichtet. Dies gilt auch für Vorfälle psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Beispiel Mobbing: Haben sich Arbeitnehmer:innen mit einem begründeten Mobbing-Vorwurf an die Unternehmensführung oder an deren Vertretung gewandt und um Hilfe ersucht, hat diese jedoch nichts dagegen unternommen, dann können gemobbte Arbeitnehmer:innen berechtigt vorzeitig austreten, wenn sie das Arbeitsverhältnis ohne Schaden an der Gesundheit und Sittlichkeit nicht fortführen können. Voraussetzung für den berechtigten vorzeitigen Austritt ist, dass es dem:der betroffenen Arbeitnehmer:in für die Dauer der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins nicht mehr zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis noch aufrecht zu erhalten. Im Fall des berechtigten vorzeitigen Austritts haben Arbeitnehmer:innen Ansprüche auf Abfertigung, Urlaubersatzleistung, (aliquote) Sonderzahlungen und Kündigungsentschädigung. Darüber hinaus können sie gegebenenfalls einen Anspruch auf Schadenersatz geltend machen. Betroffene sollten vor einem Austritt jedenfalls Rechtsberatung einholen.

Gleichbehandlungsgesetze: Gewalt und Belästigung kann eine Diskriminierung darstellen. Diskriminierung bei der Arbeit ist im Sinne der Gleichbehandlungsgesetze in Bezug auf die dort geschützten Kriterien Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Behinderung geschützt. Sexuelle Belästigung gilt auch als Diskriminierung.

Für die Privatwirtschaft ist das [Gleichbehandlungsgesetz \(GIBG\)](#) zu beachten. Das GIBG verbietet hier einerseits die Belästigungshandlung selbst und sieht andererseits eine Abhilfeverpflichtung durch den:die Arbeitgeber:in vor. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots sieht das GIBG, abhängig von der Art der Diskriminierung, entweder Schadenersatz oder die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes und - in beiden Fällen - zusätzlich den Ersatz des immateriellen Schadens für die erlittene persönliche Beeinträchtigung vor. Beenden Arbeitgeber:innen das Arbeitsverhältnis wegen eines im GIBG genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG, so haben Arbeitnehmer:innen die Wahl, entweder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzufechten oder die Beendigung gegen sich gelten zu lassen und Schadenersatz einzuklagen.

Für öffentlich Bedienstete gilt das [Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG](#). Rechtsfolgen bei Diskriminierung oder Belästigung aufgrund einer Behinderung sind im [Behinderteneinstellungsgesetz \(BEinstG\)](#) und [Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz \(BGStG\)](#) geregelt. Im Entlassungs- oder Kündigungsfall sind Anfechtungsfristen zu beachten.

[§ 97 Arbeitsverfassungsgesetz \(ArbVG\):](#)

Das ArbVG regelt die Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit im regelmäßigen Austausch mit der Betriebsleitung Themen betreffend Gewalt, Diskriminierung und Belästigung anzusprechen und das Setzen von Maßnahmen einzufordern.

Betriebsinhaber:innen und Betriebsrat können gemäß § 97 ArbVG **Betriebsvereinbarungen** über Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen beziehungsweise zur menschengerechten Arbeitsgestaltung schließen. Unter diesem Titel können betriebliche Regelungen zur Förderung eines gedeihlichen Betriebsklimas und einer guten Personalführung getroffen werden, dies schließt auch Maßnahmen zur Prävention oder Abhilfe bei Mobbing beziehungsweise Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz mit ein.

[§ 8 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz \(AVRAG\):](#)

Enthält das Verbot der Benachteiligung infolge eines bestimmten Verhaltens bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit. Soll eine an sich (typischerweise) ungefährliche Tätigkeit unter Bedingungen erbracht werden, welche die Gefahr eines Unfalls oder einer nicht abwehrbaren Gesundheitsstörung akut werden lassen, darf der Gefahrenbereich verlassen werden (z. B. auch im Fall eindringender Gewalttäter). Das Risikoausmaß resultiert aus der Kombination von Wahrscheinlichkeit und Schweregrad der möglichen (psychischen/physischen) Gesundheitsschädigung. Im Entlassungs-/Kündigungsfall sind Anfechtungsfristen zu beachten.

3.2. Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Strafrecht

[§ 107c Strafgesetzbuch \(StGB\)](#):

Dabei handelt es sich um den Tatbestand der fortdauernden Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems (Umgangssprachlich: „**Cyber-Mobbing**“). Auch weitere mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in Verbindung stehende Tatbestände aus dem [Strafgesetzbuch](#) wie etwa Nötigung, Beleidigung, Kreditschädigung, pornografische Darstellungen Minderjähriger, Verleumdung, sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen können im individuellen Fall zutreffend sein.

3.3. Prävention von Gewalt und Belästigung nach dem Arbeitsschutzgesetz (ASchG)

Sind Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz eine existierende Gefahr und Arbeitnehmer:innen (noch) nicht ausreichend geschützt, sind entsprechende Gefahrenverhütungsmaßnahmen zu setzen oder bestehende Maßnahmen anzupassen. Gewalt- und Belästigungsvorfälle (physisch sowie psychisch) sind in der **Arbeitsplatzevaluierung** aufzugreifen und es ist zu beurteilen, ob Gewalt beziehungsweise Belästigung eine arbeitsbedingte Gefahr darstellt (siehe [§ 4 ASchG](#)).¹⁰

Der Umgang mit Gewalt und Belästigung kann ein psychischer Belastungsfaktor und Teil der Arbeitsbedingungen sein, darf aber nicht zu einer Gefahr am Arbeitsplatz führen. Die Grundsätze der Gefahrenverhütung sind bei der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen ([§ 7 ASchG](#)).

Maßnahmen müssen auf die jeweilige Gefahr abgestimmt sein und dieser entgegenwirken.

Die Bandbreite von Gefahren durch Gewalt und Belästigung reicht etwa von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, verbaler Aggression, geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung bis hin zu tätlichen Übergriffen. Hat sich bereits ein Gewaltvorfall bei der Arbeit ereignet, muss die Arbeitsplatzevaluierung hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft werden. Mittels der Arbeitsplatzevaluierung sollen somit nicht einfach **Diskriminierungstatbestände**, wie sie beispielsweise im Gleichbehandlungsgesetz ([GIBG](#) beziehungsweise [B-GIBG](#)) geregelt sind, beurteilt werden. Tatsächliche Fälle von Gewaltanwendung oder Mobbing müssen zudem anhand des jeweils konkreten Einzelfalls bewältigt werden.

Weitere Ansatzpunkte neben der Arbeitsplatzevaluierung sind etwa die [Unterweisung](#) (§§ [12](#) und [14 ASchG](#)) und die [Arbeitsvorgänge](#) (§ [60 ASchG](#)).

¹⁰Arbeitsinspektion (2025). Gewalt am Arbeitsplatz. Verfügbar unter: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Gewalt_am_Arbeitsplatz.html, Abruf am 30.01.2025.

4. Was kann vorbeugend getan werden?

So vielseitig die Ursachen für Gewalt und Belästigung im Job sein können, so differenziert und umfangreich müssen auch die Maßnahmen dagegen sein. Zu allererst muss jedoch allen klar sein, dass es sich dabei nicht lediglich um ein vereinzelt, individuelles Phänomen, sondern vielmehr um ein strukturelles, strategisches Problem handelt.

Beschäftigte, direkte Vorgesetzte, Unternehmensführung und der Betriebsrat können, je nach Entscheidungsebene und Handlungsspielraum, aktiv dazu beitragen, Gewalt und Belästigung bereits im Vorfeld zu verhindern. Das Zusammenspiel zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber:innen nimmt dabei einen besonderen Stellenwert ein.

Welchen Beitrag kann ich als Beschäftigte:r leisten, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern?

- Achten Sie auf einen respektvollen Umgang miteinander.
- Verantwortung übernehmen: Schauen Sie nicht weg. Sprechen Sie Übergriffe an und versuchen Sie angemessen einzugreifen.
- Machen Sie Ihre Grenzen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt deutlich.
- Berichterstattung: Melden Sie jegliches Vorkommnis von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einer Vertrauensperson (z. B. Vorgesetzte, Betriebsrat, Gewaltbeauftragte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Fachkräfte aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie etc.).
- Sensibilisierung: Nehmen Sie Schulungs- und Weiterbildungsangebote zum Thema Gewalt und Belästigung an.

Gerade bei Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gilt: Vorsorge ist besser als Nachsorge. Zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung können je nach Situation unterschiedliche Maßnahmen sinnvoll sein. Der erste Schritt sollte allerdings immer eine Analyse und Bestimmung der Risikofaktoren sein. Im Vordergrund sollte die Entwicklung von am Menschen orientierten Arbeitsbedingungen stehen, die auf sozialer Verantwortung und Wertschätzung aufbauen.



Was können Arbeitgeber:innen vorbeugend tun, damit es erst gar nicht zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz kommt? Der Betriebsrat ist gegebenenfalls einzubeziehen.

- Durch Information und Aufklärung über Ursachen, Verlauf und Auswirkungen von Gewalt und Belästigung, beginnend mit den obersten Ebenen der Organisation, sorgen Sie für Enttabuisierung und Bewusstseinsbildung.
- Erstellen und leben Sie ein klares Bekenntnis zu einer Kultur der Gewaltfreiheit (siehe Musterbekenntnis auf Seite 19f, Bausteine einer Betriebsvereinbarung auf Seite 20f), um klare Regeln für alle Beschäftigten jeder Hierarchieebene festzulegen.
- Verantwortlichkeiten dezentral und klar aufteilen, so dass Probleme leichter erkannt und Lösungen schneller gefunden werden können.
- Das Engagement der Beschäftigten anerkennen und einen wertschätzenden Umgang mit ihnen pflegen.
- Soziale, ehrliche Dialoge und Kommunikation durch offene Information der Beschäftigten und deren Beteiligung an Entscheidungsprozessen.
- Beiziehung einer Fachkraft aus dem Bereich Arbeitspsychologie, um leicht zugängliche Beratung und Unterstützung anzubieten.
- Professionellen Umgang mit Gewalt und Belästigung im Job schulen (z. B. Konfliktbewältigungstraining).
- Beschäftigte genau darüber instruieren, welche Schritte zu setzen sind, wenn sie von Gewalt und Belästigung betroffen sind.
- Betroffene durch Bereitstellung juristischer Beratung unterstützen.
- Das Arbeitsumfeld derart gestalten, dass Gewalt und Belästigung verhindert werden (z. B. Ausleuchtung von Betriebswegen, freundliche und saubere Gestaltung von Räumen, Reduzierung von Geldbeständen in Kassen wie im Einzelhandel, Verwendung von Sicherheitsglas etwa bei Geldschaltern oder für die Kabine in Straßenbahnen und Bussen).
- Regelmäßige Teambesprechungen.
- Anbieten von Supervision und Coaching durch fachlich qualifizierte Personen.
- Beobachtung, Dokumentation und Rückmeldung von Gewalthandlungen.
- Regelmäßig die Einhaltung von Regeln und konsequente Sanktionierung bei Verstößen überprüfen, um Nachahmung zu verhindern.
- Schaffen einer Anlaufstelle innerhalb der Organisation für Betroffene durch vertrauensvolle, kompetente Personen (z. B. Mobbingbeauftragte), um sicherzustellen, dass derartige Ereignisse gemeldet und aufgearbeitet werden.

Beschäftigte können ihr Arbeitsumfeld selbst am besten einschätzen, weshalb es naheliegend ist, sie bei der Ausarbeitung von Gegenmaßnahmen miteinzubeziehen. Diese Form der Einbindung ist Voraussetzung dafür, dass die Beschäftigten das Unternehmensziel eines gewaltfreien Arbeitsplatzes mittragen und die geplanten Aktivitäten auch tatsächlich in der Praxis umsetzen.

5. Was kann auf betrieblicher Ebene getan werden, wenn Gewalt und Belästigung bereits aufgetreten ist?

Erfahren Arbeitgeber:innen von einem Belästigungs- oder Gewaltvorfall, müssen sie ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und unverzüglich angemessene Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Betroffenen setzen. Kommen sie ihrer **Fürsorgepflicht** nicht nach, haben die Betroffenen Anspruch auf Ersatz des verursachten Schadens.

Es ist entscheidend, dass Arbeitgeber:innen mit allen relevanten Stakeholdern, insbesondere mit dem Betriebsrat, zusammenarbeiten. Weitere relevante Personen im betrieblichen Gesundheitsschutz sind Fachkräfte der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie, Sicherheitsfachkräfte sowie Sicherheitsvertrauenspersonen.

Betriebsrat und Personalvertretung stehen bei Fragen des Arbeitsschutzes Überwachungs-, Interventions-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte zu. Wenn die betroffene Person es wünscht, sollten sie bei schwierigen Gesprächen mit Dritten durch den Betriebsrat beziehungsweise Personalvertretung unterstützt werden.

Konkrete Maßnahmen bei Gewaltvorkommnissen:

- Möglichst früher Einsatz geeigneter Gegenmaßnahmen, deshalb auf erste Anzeichen achten (z.B. Veränderungen im Verhalten, häufige Krankenstände).
- Jeden Fall von Gewalt und Belästigung ernst nehmen.
- Verweis an professionelle, kostenlose Akut- sowie Nachbetreuung für Betroffene (z.B. Rechtsbeistand, medizinische, therapeutische oder psychologische Hilfe).
- Sanktionen für schädliches Verhalten nicht nur ankündigen, sondern auch tatsächlich umsetzen. Beispiele bei interner Gewalt und Belästigung: Ermahnung, Versetzung oder Kündigung; bei externer Gewalt und Belästigung: Aussprechen von Hausverboten.
- Durchführung sowie Anpassung der Arbeitsplatzevaluierung, um zu ermitteln und zu beurteilen, welche Faktoren den Vorfall ausgelöst sowie begünstigt haben. Darauf aufbauend sind entsprechende Maßnahmen festzulegen.
- Betroffene über den Ausgang des Vorfalls informieren.
- Gegebenenfalls aktive Kommunikation über den Vorfall und die bisherige und weitere geplante Vorgehensweise.

6. Anhang

6.1. Bekenntnis gegen Gewalt und Belästigung (Vorlage)

Bekenntnis zu einer gewaltfreien Organisations- und Unternehmenskultur am Arbeitsplatz.

Eine Unternehmenskultur, die durch ein Miteinander geprägt ist, stellt die Grundlage für erfolgreiches Arbeiten dar. Misstrauen und Angst um den Job lähmen die Arbeitsfreude und Kreativität aller. Ausgrenzung und/oder Diskriminierung aufgrund

- des Geschlechts und der Geschlechtsidentität,
- der sexuellen Orientierung,
- körperlicher und geistiger Fähigkeiten,
- der Herkunft,
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion und Weltanschauung,
- des Alters,
- der sozialen Herkunft,
- ...

und jede Form der Gewalt und Belästigung, einschließlich der sexuellen Belästigung, werden nicht toleriert.

Gute Arbeitsbedingungen und ein offenes Gesprächsklima innerhalb des Betriebes, das durch Akzeptanz und Wertschätzung geprägt ist, tragen wesentlich dazu bei, Problemen aktiv entgegenzutreten und schon deren Entstehen zu verhindern. Ziel ist es, gemeinsam Rahmenbedingungen und eine Kultur zu schaffen, in denen respektvolle und produktive Arbeit im Vordergrund stehen.

Das gelebte Bekenntnis gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verbessert auch das Ansehen des Unternehmens und schafft so einen Vorsprung in den Beziehungen zur Kundschaft, zu Partnerorganisationen (z. B. liefernde Betriebe) und auch zu Mitbewerber:innen auf den heutigen multikulturellen und globalisierten Märkten.

Die Arbeitgeber:innen verpflichten sich zur Förderung einer gewaltfreien Kultur am Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmer:innen verpflichten sich, durch ihr Verhalten zu einer gewaltfreien Kultur am Arbeitsplatz beizutragen. Dieses Bekenntnis wird von Seite der Arbeitgeber:innen und dem Betriebsrat beziehungsweise in Unternehmen ohne Betriebsrat von den Arbeitgeber:innen unterzeichnet und die Arbeitnehmer:innen davon informiert.

6.2. Bausteine einer Betriebsvereinbarung

Was kann in einer Betriebsvereinbarung zu „Gewalt und Belästigung“ geregelt werden?

Unternehmen sind je nach Größe, Branche und Unternehmenskultur verschieden. Diese speziellen Rahmenbedingungen müssen von den im Betrieb handelnden Personen in Betracht gezogen werden, um die entsprechenden vorbeugenden Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung setzen zu können. Auch für den Fall des Auftretens von Gewalt und Belästigung im Betrieb soll ein Prozedere oder Verfahren definiert werden, das für das Unternehmen geeignet ist. Die Diskussion darüber, welche Maßnahmen und Verfahren hier zielführend und praxistauglich sind, ist für Unternehmen ein wichtiger Prozess zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung.

Deshalb möchten wir im Folgenden für eine Betriebsvereinbarung Regelungsinhalte anbieten, die nach Empfehlung der Sozialpartner, der Industriellenvereinigung und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) in einer Betriebsvereinbarung zu regeln sind.

Grundsätze

Hier sollte festgehalten werden, dass das Unternehmen (Arbeitgeber:innen und Betriebsrat) ein partnerschaftliches Klima im Unternehmen fördert und sich für eine Null-Toleranz-Strategie gegen Gewalt und Belästigung ausspricht. Auch die Beschäftigten sind aufgerufen, ihren Beitrag zur Einhaltung eines guten Arbeitsklimas zu leisten.

Im Sinne einer gesunden und produktiven Unternehmenskultur soll es Betroffenen ermöglicht werden, Konflikte und ihre Ursachen offen anzusprechen und sich gegen Übergriffe zu wehren. Im Anlassfall haben Betroffene ein Beschwerderecht. Es sollten Ansprechstellen genannt werden, wohin sich Betroffene wenden können.

Begriffserklärungen

Eine Definition der psychischen und physischen Formen der Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wie beispielsweise Diskriminierung, Gewalt durch Dritte, Belästigung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Bossing, Staffing, Stalking, beispielhafte Beschreibung konkreter Handlungen, die Übergriffe darstellen etc. trägt dazu bei, die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung über Gewalt und Belästigung zu fördern. Formen psychischer und sexualisierter Gewalt und Belästigung können auch online erfolgen.

Geltungsbereich

Hier sollte festgelegt werden, für wen die Betriebsvereinbarung gilt: für alle Beschäftigten des Betriebes¹¹.

Belästigungsverbot

Beschäftigte haben auch im Betrieb das Recht auf Achtung ihrer Integrität, Würde und Gesundheit sowie das Recht vor Übergriffen geschützt zu werden. Deshalb sollte es ein klares Signal an alle Beschäftigten geben, dass Gewalt und Belästigung zu unterlassen sind.

¹¹Dies umfasst auch überlassene Arbeitskräfte. Freie Dienstnehmer:innen und Werkvertragsnehmer:innen sind durch die Betriebsvereinbarung nicht erfasst, für diese können jedoch Einzelvereinbarungen zum Thema getroffen werden.

Informations- und Bildungsmaßnahmen

Die Sensibilisierung der im Betrieb Beschäftigten (inklusive der Führungskräfte) für die negativen Folgen von Gewalt und Belästigung durch fortlaufende Informationen und Bildungsmaßnahmen ist eine wichtige Voraussetzung, um das Verständnis für diese Problematik zu erzeugen und Gewalt und Belästigung präventiv zu verhindern.

Verantwortung von Führungskräften

Führungskräfte spielen eine Schlüsselfunktion bei der Prävention von Gewalt und Belästigung in Unternehmen, indem sie rechtzeitig angemessene Interventionen setzen.

Verfahren für den Fall des Auftretens von Gewalt und Belästigung

Es sollte immer für jedes einzelne Unternehmen geprüft und abgewogen werden, welche Verfahren zur Konfliktlösung praxistauglich sind. Es gibt hier mehrere Möglichkeiten, wie z. B.:

- **Ansprechpersonen für Betroffene innerhalb des Betriebes** sind aus den Reihen von Betriebsrat/Personalvertretung oder aus der Belegschaft, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu benennen, z. B. Personen aus Betriebsrat/Personalvertretung mit Mediationsausbildung, Gleichstellungsbeauftragte, Sicherheitsvertrauenspersonen.
- Betriebliches Gremium (paritätische Besetzung durch Seite der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen).
- **Externe Ansprechpersonen oder –stellen.**
- **(Externe) Mediation.**

In der Betriebsvereinbarung sind die Aufgaben der jeweiligen Ansprechstellen beziehungsweise Ansprechpersonen zu definieren.

Beschwerdebehandlung

Die europäische Rahmenvereinbarung legt fest, dass Beschwerden unverzüglich untersucht und behandelt werden sollen. Es wird empfohlen, eine Frist festzulegen, innerhalb derer Beschwerden zeitnah behandelt werden sollen.

Vertraulichkeit

Die Vertraulichkeit über Vorkommnisse ist ganz besonders wichtig, um alle Beteiligten in ihrer Integrität und Würde zu schützen.

Maßnahmen und Sanktionen für Verursachende

Dazu zählen:

- Schulungsmaßnahmen für verursachende Personen.
- Disziplinare Maßnahmen: Führungskräfte können in Form eines Stufenplans disziplinare Maßnahmen gegenüber den verursachenden Personen setzen.

Das Gleiche gilt für nachweislich falsche Anschuldigungen, die nicht zu tolerieren sind.

Unterstützung für Betroffene

Je nach Vorkommnis im Betrieb können die psychischen und physischen Auswirkungen und Folgen von Gewalt und Belästigung für die Betroffenen gravierend sein. Geeignete Maßnahmen und Angebote helfen, negativen Folgen entgegenzuwirken und gegebenenfalls bei der Verarbeitung zu unterstützen.

Die Sozialpartnerorganisationen (Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer Österreich) und die Industriellenvereinigung bieten für ihre Mitglieder Beratung zur Erstellung einer Betriebsvereinbarung an.

6.3. Instrumente

Checkliste Mobbing für Betroffene¹²

Sind oder waren Sie in den letzten Monaten einigen der folgenden Handlungen ausgesetzt?

In Bezug auf Ihre Kontakte:

- ☐ Ihre Führungskraft schränkt Ihre Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- ☐ Sie werden beim Reden ständig unterbrochen.
- ☐ Andere Personen schränken Ihre Möglichkeit ein, sich zu äußern.

Man übt Druck auf folgende Weise auf Sie aus:

- ☐ Man schreit Sie an, schimpft laut mit Ihnen.
- ☐ Ständige Kritik an Ihrer Arbeit.
- ☐ Ständige Kritik an Ihrem Privatleben.
- ☐ Telefonterror.
- ☐ Mündliche Drohungen.
- ☐ Schriftliche Drohungen.

Ihnen wird der Kontakt auf folgende Weise verweigert:

- ☐ Abwertende Blicke oder negativ besetzte Gesten.
- ☐ Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht.

Sie werden systematisch isoliert:

- ☐ Man spricht nicht mit Ihnen.
- ☐ Man will von Ihnen nicht angesprochen werden.
- ☐ Sie werden an einem Arbeitsplatz eingesetzt, an dem Sie von anderen isoliert sind.
- ☐ Dem Kollegium wird verboten, mit Ihnen zu sprechen. Sie werden wie Luft behandelt.

¹²Leymann, Heinz (1996): *Handanleitung für den LIPT-Fragebogen (Leymann Inventory of Psychological Terror)*. Deutsche Version von Klaus Niedl; gekürzte Fassung. Tübingen: dgvt.-Verlag.

Ihre Arbeitsaufgaben werden verändert, um Sie zu bestrafen:

- ☐ Sie bekommen keine Arbeitsaufgabe zugewiesen.
- ☐ Sie bekommen sinnlose Arbeitsaufgaben zugewiesen.
- ☐ Sie werden für gesundheitsgefährdende Arbeitsaufgaben eingesetzt.
- ☐ Sie erhalten Arbeitsaufgaben, die weit unter Ihrem Können liegen.
- ☐ Sie werden ständig zu neuen Arbeitsaufgaben eingeteilt.
- ☐ Sie erhalten „kränkende“ Arbeitsaufgaben.

Angriffe auf Ihr Ansehen:

- ☐ Man spricht hinter Ihrem Rücken schlecht über Sie.
- ☐ Man verbreitet falsche Gerüchte über Sie.
- ☐ Man macht Sie vor anderen lächerlich.
- ☐ Man verdächtigt Sie, psychisch krank zu sein.
- ☐ Man will Sie zu einer psychiatrischen Behandlung zwingen.
- ☐ Man macht sich über eine Behinderung, die Sie haben, lustig.
- ☐ Man imitiert Ihren Gang, Ihre Stimme und Gesten, um Sie lächerlich zu machen.
- ☐ Man greift Ihre politische oder religiöse Einstellung oder dergleichen an.
- ☐ Man greift Ihre Herkunft an oder macht sich darüber lustig.
- ☐ Sie werden gezwungen, Arbeiten auszuführen, die Ihr Selbstbewusstsein verletzen.
- ☐ Man beurteilt Ihre Arbeit in falscher und kränkender Art.
- ☐ Man stellt Ihre Entscheidungen in Frage.
- ☐ Man ruft Ihnen obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach.
- ☐ Man macht sexuelle Annäherungen oder sexuelle Angebote in Form von Worten.

Gewalt und Gewaltandrohung:

- ☐ Sie werden zu Arbeiten gezwungen, die Ihrer Gesundheit besonders schaden.
- ☐ Sie werden trotz Ihres schlechten Gesundheitszustandes zu gesundheitsschädlichen Arbeiten gezwungen.
- ☐ Man droht Ihnen mit körperlicher Gewalt.
- ☐ Man wendet leichte körperliche Gewalt gegen Sie an, um Ihnen z.B einen Denkmittel zu verpassen.
- ☐ Sie werden körperlich misshandelt.
- ☐ Jemand verursacht Ihnen Kosten, um Ihnen zu schaden.
- ☐ Jemand richtet an Ihrem Heim oder an Ihrem Arbeitsplatz Schaden an.
- ☐ Es kommt Ihnen gegenüber zu sexuellen Handgreiflichkeiten.

Auswertung:

Wenn Sie eine oder mehrere der angeführten Handlungen mindestens einmal in der Woche und mindestens über ein halbes Jahr hinweg erleben, dann sind Sie mit großer Wahrscheinlichkeit von Mobbing betroffen. Lesen Sie die „Tipps, wie man sich gegen Mobbing wehren kann“.

Checkliste Cyber-Mobbing¹³

Mobbing betrifft auch Online-Interaktionen, siehe auch Checkliste Mobbing. Cyber-Mobbing ist ein eigener Straftatbestand nach dem § 107c Strafgesetzbuch (StGB): „Fortdauernde Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems“.

Die Formen von Cyber-Mobbing sind vielfältig und werden im Folgenden beispielhaft aufgelistet. Sind oder waren Sie innerhalb der letzten Monate einer der folgenden Handlungen ausgesetzt?

- ☐ Versenden von gemeinen oder beleidigenden E-Mails, SMS, Chatnachrichten in Messengerdiensten etc.
- ☐ Posten von gemeinen oder beleidigenden Bemerkungen, Fotos oder Videoclips in Chatgruppen, auf Websites und in sozialen Netzwerken.
- ☐ Das Tätigen von gemeinen oder beleidigenden Anrufen.

Hinweis:

Wenn Sie eine oder mehrere der angeführten Handlungen über einen längeren Zeitraum erlebt haben oder erleben, dann sind Sie mit großer Wahrscheinlichkeit von Cyber-Mobbing betroffen.

Checkliste Stalking für Betroffene¹⁴

Sind oder waren Sie innerhalb der letzten Monate einer der folgenden Handlungen ausgesetzt?

- ☐ Die verursachende Person sucht gegen Ihren Willen Ihre räumliche Nähe auf (z. B. wartet vor Ihrer Arbeit oder Wohnung auf Sie).
- ☐ Es wird im Wege einer Telekommunikation oder unter Verwendung eines sonstigen Kommunikationsmittels oder über Dritte Kontakt hergestellt.
- ☐ Es werden unter Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten Waren oder Dienstleistungen für Sie bestellt.
- ☐ Die verursachende Person veranlasst unter Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten Dritte dazu, Kontakt mit Ihnen aufzunehmen.
- ☐ Tatsachen oder Bildaufnahmen des höchstpersönlichen Lebensbereiches wurden ohne Zustimmung veröffentlicht.

Hinweis:

Wenn Sie eine oder mehrere der angeführten Handlungen erlebt haben oder erleben, dann sind Sie mit großer Wahrscheinlichkeit von Stalking betroffen. Lesen Sie die „Tipps, wie man sich gegen Stalking wehren kann“.

¹³Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Cybermobbing: Gewalt und Mobbing mit neuen Medien. Verfügbar unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/inipro/cybermobbing.html>, Abruf am 30.01.2025.

¹⁴Vgl. § 107a Strafgesetzbuch, BGBl. Nr. 60/1974, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2007.

Checkliste sexuelle Belästigung für Betroffene¹⁵

Sind oder waren Sie innerhalb der letzten Monate gegen Ihren Willen einer der folgenden Handlungen ausgesetzt? (Beispielhafte Auflistung)

- ☐ Poster von „Pin-Ups“ im Arbeitsbereich (auch am PC).
- ☐ Pornografische Bilder am Arbeitsplatz (auch am PC oder Mousepad).
- ☐ Anstarren, taxierende Blicke.
- ☐ Anzügliche Witze, Hinterherpfeifen.
- ☐ Anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben.
- ☐ Eindeutige verbale sexuelle Äußerungen.
- ☐ Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht.
- ☐ Telefongespräche und Briefe oder E-Mails (oder SMS-Nachrichten) mit sexuellen Anspielungen.
- ☐ Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen.
- ☐ Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung.
- ☐ Zufällige oder gezielte körperliche Berührungen (z. B. Po-Kneifen und -Klappen).
- ☐ Aufforderung zu sexuellen Handlungen.
- ☐ Exhibitionistische Handlungen.

Hinweis:

Wenn Sie eine oder mehrere der angeführten Handlungen erlebt haben oder erleben, dann sind Sie mit großer Wahrscheinlichkeit von sexueller Belästigung betroffen. Auch weitere Verhaltensweisen können dazu geeignet sein sexuell belästigend zu sein. Lesen Sie die „Tipps, wie man sich gegen sexuelle Belästigung wehren kann“.

Tipps für Beschäftigte, Führungskräfte und den Betriebsrat zum Verhalten nach körperlichen Übergriffen¹⁶

- ☐ Lassen Sie Beschäftigte, die direkt oder indirekt (Zeugen) von körperlichen Übergriffen wurden, in den ersten Stunden nach dem Zwischenfall nicht alleine.
- ☐ Benachrichtigen Sie Ihre Führungskräfte und fordern Sie sie auf, Anteilnahme zu zeigen und der betroffenen Person zu helfen.
- ☐ Den Betroffenen sollte sofort beziehungsweise auch später psychologische Hilfe geleistet werden.
- ☐ Sorgen Sie dafür, dass die betroffene Person bei administrativen und rechtlichen Verfahren (Berichterstattung, Gerichtsprozess etc.) unterstützt wird.
- ☐ Unterrichten Sie die anderen Beschäftigten, um Gerüchten entgegenzuwirken.
- ☐ Stellen Sie gründliche Ermittlungen über die Zwischenfälle an, um etwaige Gegenmaßnahmen für eine Wiederholung zu setzen. Den Betroffenen darf dabei keine Schuld zugewiesen werden.

¹⁵Bundeskanzleramt Österreich (2024). *Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?* Verfügbar unter: https://www.oesterreich.gv.at/themen/notfaelle_unfaelle_und_kriminalitaet/sexuelle_belaestigung_am_arbeitsplatz/Seite.2550002.html, Abruf am 21.10.2024.

¹⁶Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit (2008). *Gewaltfreier Arbeitsplatz. Handlungsempfehlung zur Implementierung einer Unternehmenspolicy*. Dortmund: Autor. Verfügbar unter: <https://d-nb.info/992897009/34>, Abruf am 30.01.2025.

Tipps für Arbeitgeber:innen – Diskriminierungen verhindern und Vielfalt fördern

- ☐ Diskriminierungen können auch am Arbeitsplatz zum Thema werden. Ein klares Bekenntnis dagegen und Unterstützungsangebote seitens der Führung wirken präventiv.
- ☐ Nehmen Sie potenzielle Diskriminierungsfälle ernst und ignorieren Sie sie nicht. Dies kann Zeit und Geld kosten. Es besteht außerdem die Gefahr, Negativ-Schlagzeilen zu machen. Sollte es zu rechtlichen Auseinandersetzungen kommen, kann Untätigkeit nachteilig bewertet werden.
- ☐ Setzen Sie sich mit der Gesetzgebung auseinander.
- ☐ Warten Sie nicht, bis Sie ein Problem haben. Denken Sie daran, dass Sie für das Verhalten Ihrer Arbeitnehmer:innen verantwortlich sind. Achten Sie deshalb darauf, dass allen klar ist, was von ihnen erwartet wird.
- ☐ Schaffen Sie ein positives Organisationsklima.
- ☐ Gestalten Sie ein Arbeitsumfeld, in dem Würde und Respekt für unterschiedliche Menschen gelebte Wirklichkeit sind.
- ☐ Entwickeln Sie eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur.
- ☐ Machen Sie deutlich, dass Sie Diskriminierungen am Arbeitsplatz nicht akzeptieren. Gehen Sie als Arbeitgeber:in mit gutem Beispiel voran.
- ☐ Zeigen Sie Führungsqualität, indem Sie das vertrauliche Gespräch suchen und gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen erarbeiten.
- ☐ Stellungnahmen und Verhaltensweisen der Geschäftsführung stellen wichtige Botschaften dar, die zeigen, welches Verhalten Sie von Ihren Beschäftigten am Arbeitsplatz erwarten.
- ☐ Betrachten Sie Ihren Betrieb ganzheitlich.
- ☐ Überprüfen Sie Strategien, Verfahren und Praktiken und finden Sie heraus, wo Diskriminierungen auftreten können. Seien Sie bereit, Änderungen vorzunehmen, um diese zu verbessern.
- ☐ Kommunizieren Sie Ihre Anti-Diskriminierungspolitik.
- ☐ Teilen Sie Ihren Beschäftigten mit, was Sie unternehmen, um Diskriminierungen zu bekämpfen.
- ☐ Investieren Sie in die Kenntnisse der Personen, die im Betrieb arbeiten, beispielsweise durch Anti-Diskriminierungsschulungen oder Kommunikationstrainings.
- ☐ Schulen Sie Ihr Personal in der Erkennung und im Umgang mit Diskriminierungen
- ☐ Nehmen Sie Beschwerden ernst.
- ☐ Schaffen Sie transparente Verfahren für den Umgang mit Beschwerden im Unternehmen. Machen Sie nicht das Opfer zum Täter! Auch das ist unzulässig.
- ☐ Sie könnten beispielsweise Spezialprogramme entwickeln, um Beschäftigte unterrepräsentierter Gruppen dazu zu bewegen, innerhalb des Unternehmens neue Verantwortung zu übernehmen.
- ☐ Prüfen Sie Ihre Initiativen und bessern Sie gegebenenfalls nach.
- ☐ Hinweise Ihrer Beschäftigten können Ihnen dabei helfen, besondere Problempunkte zu erkennen, gegen die vorgegangen werden sollte.

- ☐ Messen Sie Ihre Erfolge und entwickeln Sie Zielindikatoren.
- ☐ Setzen Sie sich Ziele. Werten Sie Ihre „Anti-Diskriminierungspolitik“ aus.
- ☐ Nehmen Sie Ihre Beschäftigten in die Verantwortung.
- ☐ Diskriminierung zu bekämpfen ist nicht allein Angelegenheit der Geschäftsführung, sondern liegt in der Verantwortung aller Personen im Betrieb. Integrieren Sie diese Aufgabe in die Arbeitsplatzbeschreibung aller Ihrer Beschäftigten und helfen Sie ihnen zu verstehen, was sie selbst tun können.
- ☐ Suchen Sie Rat bei Ihrer Interessenvertretung.
- ☐ Die Fachkräfte der Wirtschaftskammer können Sie bei der Durchführung dieser Schritte beraten.

Tipps für direkte Vorgesetzte, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern

- ☐ Viele Konflikte können Personen unter sich lösen. Intervenieren Sie allerdings, sobald Sie merken, dass die Beschäftigten bei der Konfliktlösung allein auf sich gestellt überfordert sind. Signalisieren Sie Konfliktlösungsbereitschaft.
- ☐ Schaffen Sie klare arbeitsorganisatorische Strukturen, indem Sie die Zuständigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar festlegen.
- ☐ Schaffen Sie, soweit möglich, größere Handlungsspielräume mit und für Ihre Beschäftigten, um Unter- oder Überforderung vorzubeugen.
- ☐ Entwickeln Sie transparente Informations- und Entscheidungsprozesse etwa durch regelmäßige Teambesprechungen.
- ☐ Fördern Sie die gegenseitige Unterstützung. Signalisieren Sie, dass Intrigen und Gerüchte und ähnliches als unerwünscht gelten.
- ☐ Bemühen Sie sich um ein gutes Arbeitsklima in Ihrem Bereich, damit Beschäftigte sich dadurch wertgeschätzt fühlen.
- ☐ Offensichtliche und auffällige Verhaltensänderungen Ihrer Beschäftigten (z. B. Rückzug oder Aggression) können ein Signal für Betroffenheit von Gewalt und Belästigung und/oder Mobbing sein.
- ☐ Führen Sie regelmäßige Personalgespräche.
- ☐ Falls sich Personen aus Ihrem Kollegium bezüglich Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz an Sie wenden, nehmen Sie sie in Ihrem Anliegen ernst.
- ☐ Bedenken Sie, dass direkte Vorgesetzte in Ihrem Verhalten von Beschäftigten als Vorbild wahrgenommen werden.
- ☐ Behandeln Sie das Thema immer auch innerhalb des Arbeitsschutzes, beispielsweise im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung oder der Unterweisung.

Was kann ich im Betriebsrat oder in der Personalvertretung tun, wenn Personen aus dem Betrieb Gewalt und Belästigung erlebt haben?¹⁷

Für angegriffene Personen aus dem Kollegium ist es häufig schwer, selbst Strategien zu entwickeln, um sich erfolgreich zu wehren. Die Betroffenen stehen solchen Attacken meist hilflos gegenüber und fühlen sich allein gelassen, unverstanden und wie gelähmt. Dazu kommt, dass Betroffene die Schuld für diese Vorkommnisse oft bei sich selbst suchen. Aus Angst vor zusätzlichen Ausgrenzungen und Anfeindungen schweigen die Betroffenen häufig über lange Zeit.

Beratung und Unterstützung durch den Betriebsrat oder die Personalvertretung sind in dieser Situation wichtig, um betroffene Personen in ihrem Selbstwertgefühl zu stärken und sie wieder handlungsfähig zu machen.

Diese Gespräche können Mitglieder des Betriebsrates vor große Herausforderungen stellen, deshalb möchten wir im Folgenden einige Hilfestellungen und Tipps geben.

- ☐ Offene Fragen zu Beginn des Gesprächs stellen, wie z. B:
 - „Erzähl einmal / Erzählen Sie einmal, wie es dazu gekommen ist.“
 - „Um was geht es?“
 - „Wie äußert sich der Konflikt?“
 - „Seit wann besteht der Konflikt?“
 - „Was glauben Sie/Was glaubst du ist der Grund für den Konflikt?“
- ☐ Ratsuchende mit ihren Problemen wirklich ernst nehmen. Voreilige Ratschläge oder eine Verharmlosung des Problems („Nimm's doch nicht so schwer, das wird schon wieder!“) helfen den Betroffenen nicht weiter.
- ☐ Betroffenen absolute Vertraulichkeit zusichern.
- ☐ Wenn das Problem ausreichend dargestellt wurde, bei der Suche nach Lösungsmöglichkeiten unterstützen: „Welcher Weg schwebt Ihnen / dir vor?“ „Gab es schon Gespräche?“ Falls ja, welche und wie waren die Erfolge?
- ☐ Nicht oberflächlich zum Handeln ermutigen, wenn die Ratsuchenden Ängste aussprechen, sondern vorsichtig auf die Konsequenzen des Nichthandelns verweisen.
- ☐ Mögliche Lösungen und Unterstützung aus Sicht des Betriebsrates oder der Personalvertretung einbringen.
- ☐ Wenn Betroffene das Problem nicht selbst lösen können, an eine Beratungsstelle verweisen.
- ☐ Am Ende des Gesprächs die nächsten Schritte und das weitere Vorgehen vereinbaren.
- ☐ Als Betriebsrat oder Personalvertretung nicht stellvertretend für die Betroffenen handeln, sondern nur gemeinsam mit ihnen.
- ☐ Verfahren zur Konfliktlösung, die in einer Betriebsvereinbarung festgelegt sind, unterstützen und entlasten den Betriebsrat oder die Personalvertretung, um nicht selbst in Konflikte zwischen verschiedenen Gruppen hineingezogen zu werden.

¹⁷Mag.a Ilse Reichart, Dr.in Ingrid Reifinger, ÖGB



6.4. Wer kann helfen?

Erste Anlaufstellen im Betrieb sind Betriebsrat oder Personalvertretung, Fachkräfte aus Arbeitsmedizin und Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Personalverantwortliche. Externe, professionelle Beratungsstellen finden Sie nachfolgend:

Juristische Beratung

Arbeitsrechtsabteilung der Bundesarbeitskammer oder der Arbeiterkammer Ihres Bundeslandes

Kostenlose Rechtsberatung für Mitglieder der Arbeiterkammer

Adresse: Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

Tel. +43 1 50165-0

Internet: <https://www.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>

Industriellenvereinigung

Adresse: Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien

Tel. +43 1 71135-0

Fax. +43 1 71135-2919

Internet: <https://www.iv.at/>

Rechtsberatung der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften bieten in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten kostenlos für Mitglieder Rechtsberatung an. Rechtsberatung auf Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Türkisch, Kurdisch, Tschechisch und Slowakisch bietet das ÖGB-Servicecenter an. Für Mitglieder des ÖGB ist die Beratung kostenlos.

Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel. +43 1 53 444-39100

E-Mail: service@oegb.at

Internet: <https://www.oegb.at/kontakt/kontaktformular>

Terminvereinbarung von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 8:00 bis 15:00 Uhr und Freitag von 8:00 bis 12:00 Uhr.

Wirtschaftskammer Österreich

Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit

Adresse: Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien

Tel. +43 5 90 900-0

Fax. +43 5 90 900-3588

E-Mail: sp@wko.at

Internet: <https://www.wko.at/kontaktformular-wkoe>

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag

Die „Erste Anwaltliche Auskunft“ ist eine kostenlose Beratung bezüglich der Rechtslage und der weiteren Vorgehensweise.

Adresse: Wollzeile 1-3, 1010 Wien

Tel. +43 1 535 12 75-0

E-Mail: rechtsanwaelte@oerak.at

Internet: <https://www.oerak.at/?id=21>

Opfer-Notruf vom Weissen Ring Kompetenzzentrum Opferhilfe

Kostenfreie Rechtsberatung für Opfer von Straftaten rund um die Uhr

Adresse: Alserbachstraße 18/6, 1090 Wien

Tel. +43 800 112 112

E-Mail: opfernotruf@weisser-ring.at

Internet: www.opfer-notruf.at/

Psychologische und psychotherapeutische Unterstützung

BÖP (Berufsverband Österreichischer PsychologInnen) Helpline

Kostenlose und vertrauliche Beratung per Telefon oder E-Mail

Tel. +43 1 504 8000

E-Mail: helpline@boep.or.at

Psychnet

Liste von qualifizierten, eingetragenen Psycholog:innen

Internet: <https://www.psychnet.at/>

Verein für ambulante Psychotherapie

Vermittlung an qualifizierte Psychotherapeut:innen

Adresse: Praterstraße 66, 1020 Wien

Tel. +43 1 402 56 96

E-Mail: oebvp@psychotherapie.at

Internet: www.psychotherapie.at

Kriseninterventionszentrum Wien

Adresse: Lazarettgasse 14A/Ebene 02, 1090 Wien

Tel. +43 1 406 95 95 (Montag bis Freitag, 8:00 bis 17:00 Uhr)

Internet: www.kriseninterventionszentrum.at

Spezifische Beratungsstellen

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Kostenlose Beratung im Fall sexueller und sonstig diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz

Adresse: Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien

Tel. + 43 800 206119 (österreichweit gebührenfrei)

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Internet: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/ueber-die-website/kontakt.html>

Kriminalpolizeiliches Beratungszentrum und Kriminalprävention in dem jeweiligen Landeskriminalamt bietet Stalking-Betroffenen telefonische und persönliche Beratungen

Adresse: Andreasgasse 4, 1070 Wien

Tel. + 43 800 216 346 (österreichweit gebührenfrei)

E-Mail: LPK-W-LKA-AB-Kriminalpraevention@polizei.gv.at

Internet: https://www.bundeskriminalamt.at/202/Gewalt_widersetzen/start.aspx

Frauenhelpline gegen Gewalt

Frauenschutzeinrichtung und –beratungsstelle, telefonische Beratung rund um die Uhr, anonym und kostenlos

Tel. + 43 800 222 555 (österreichweit gebührenfrei)

Internet: www.frauenhelpline.at

HelpCh@t

Kostenlose Onlineberatung für Frauen, die von Gewalt betroffen sind

Von Montag bis Freitag stehen von 18:00 bis 20:00 Uhr Expertinnen zur Seite.

Internet: www.haltdergewalt.at

Work&People

Zentrum für Mobbingberatung und Konfliktlösung am Arbeitsplatz, kostenlose Basisberatung nach entsprechender Zuweisung für Mitglieder der Arbeiterkammer Wien und Niederösterreich

Adressen: Kundratstraße 6/14/8, 1100 Wien

Lieleggweg 37, 1210 Wien

Tel. + 43 699 101 28 625 oder + 43 676 707 60 62 (nur Donnerstag 17:00 bis 20:00 Uhr)

Internet: www.workandpeople.at/WorkAndPeople/index.html

Beratungsstellen zur Gewaltprävention im Arbeitsschutz

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

Prävention

Wienerbergstraße 11, 1100 Wien

Tel. +43 5 939320701

E-Mail: HUB@auva.at

Internet: www.auva.at

Zentral-Arbeitsinspektorat

Abteilung 4 – Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie

Favoritenstraße 7, 1040 Wien

E-Mail: viii4@sozialministerium.gv.at

Ansprechstellen in den Gewerkschaften

ÖGB-Büro Chancen Nutzen

Leiter: Patrick Berger

Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel. +43 1 534 44-39592 oder +43 1 534 44-39595

E-Mail: chancen.nutzen@oegb.at

ÖGB Sozialpolitik - Arbeitsschutz

Johann-Böhm-Platz 1

1020 Wien

Ansprechperson:

Mag.^a Dinah Djalinous-Glatz

Telefon: +43 1 534 44 DW 39043

E-Mail: dinah.djalinous-glatz@oegb.at

Internet: gesundearbeit.at, oegb.at

Gewerkschaft GPA

Ansprechperson: Mag.a Isabel Koberwein

Adresse: Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

Tel. +43 50 301-21202

E-Mail: Isabel.koberwein@gpa.at

Internet: www.gpa.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Ansprechperson: Mag. Kerem Gürkan

Adresse: Teinfaltstraße 7, 1010 Wien

Tel. +43 1 534 54-301

E-Mail: Kerem.guerkan@goed.at

Internet: www.goed.at

Younion Die Daseinsgewerkschaft

Ansprechperson: Bernhard Stoik

Adresse: Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien

Tel. + 43 1 313 16-83693

E-Mail: humanisierung@younion.at

Internet: www.younion.at

Gewerkschaft Bau Holz

Ansprechperson: Wolfgang Birbamer

Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel. + 43 1 534 44-59555

E-Mail: wolfgang.birbamer@gbh.at

Internet: www.gbh.at

Gewerkschaft VIDA

Ansprechpersonen: Peter Traschkowitsch, Michaela Staller

Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel. + 43 1 534 44-79690

E-Mail: arbeitnehmerinnenschutz@vida.at

Internet: www.vida.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Ansprechperson: Petra Bauer

Adresse: Lassallestraße 9, 1020 Wien

Tel. + 43 664 663 9709

E-Mail: petra.bauer@a1.at

Internet: www.gpf.at

Gewerkschaft PRO-GE

Ansprechpersonen: Patrick Christian Bauer, Manfred Posch

Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel. + 43 1 534 44-69620 oder -69623

E-Mail: patrick.bauer@proge.at; manfred.posch@proge.at

Internet: www.proge.at

Die Arbeiterkammern

Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Burgenland

Adresse: Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt

Tel. +43 2682 740-3181

E-Mail: interessenpolitik@akbgld.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten

Adresse: Bahnhofplatz 3, 9020 Klagenfurt

Tel. +43 50 477

Fax. +43 50 477-2400

E-Mail: arbeiterkammer@akkttn.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Adresse: AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Tel. +43 5 7171-21255

Fax. +43 5 7171-21299

E-Mail: gesundheitspolitik@aknoe.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich

Adresse: Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

Tel. +43 50 6906-2317

Fax. +43 50 6906-62317

E-Mail: arbeitnehmerschutz@akooe.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg

Adresse: Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg

Tel. +43 662 8687-89

Fax. +43 662 8687-460

E-Mail: arbeitnehmerInnenschutz@ak-salzburg.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für die Steiermark

Adresse: Hans-Resel-Gasse 6-14, 8020 Graz

Tel. +43 5 7799-2449

Fax. +43 5 7799-2499

E-Mail: arbeitnehmerschutz@akstmk.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

Adresse: Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck

Tel. +43 800 22 55 22-1414

Fax. +43 512 5340-1449

E-Mail: arbeitsrecht@ak-tirol.com

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Vorarlberg

Adresse: Widnau 4, 6800 Feldkirch

Tel. +43 50/258-4122

Fax. +43 50/258-1501

E-Mail: bestellen@ak-vorarlberg.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Adresse: Prinz Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

Tel. +43 1 50165-0

E-Mail: mailbox@akwien.at

Regionale Ansprechstellen der Wirtschaftskammern**Wirtschaftskammer Wien**

Abteilung Rechtsservice Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht

Adresse: Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien

Tel. +43 1 51450-1300 und 01 514 50-1010

Fax. +43 1 51450-91300

E-Mail: sozpol@wkw.at; arbeitsrecht@wkw.at;

Internet: <http://wko.at/wien>

Wirtschaftskammer Niederösterreich

Abteilung Sozialpolitik, Finanzpolitik

Adresse: Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St. Pölten

Tel. +43 2742 851-17301

E-Mail: sozialpolitik@wknoe.at

Internet: <http://wko.at/noe>

Wirtschaftskammer Oberösterreich

Abteilung Sozial- und Rechtspolitik, Service und Innovation

Adresse: Hessenplatz 3, 4020 Linz

Tel. +43 5 90 909-3411

Fax. +43 5 90 909-3419

E-Mail: srp@wkoee.at; service@wkoee.at

Internet: <http://wko.at/ooe>

Wirtschaftskammer Salzburg

Abteilung Sozial- und Arbeitsrecht

Adresse: Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg

Tel. +43 662 88 88-316

Fax. +43 662 88 88-670

E-Mail: sozialpolitik@wks.at

Internet: <http://wko.at/sbg>

Wirtschaftskammer Tirol

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

Adresse: Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck

Tel. +43 5 90 905-1111

Fax. +43 5 90 905-1327

E-Mail: arbeitsrecht@wktirol.at

Internet: <http://wko.at/tirol>

Wirtschaftskammer Vorarlberg

Abteilung Rechtsservice, Arbeits- und Sozialrecht

Adresse: Wichnergasse 9, 6800 Feldkirch

Tel. +43 5522 305-1122

Fax. +43 5522 305-117

E-Mail: rechtsservice@wkv.at

Internet: <http://wko.at/vlbg>

Wirtschaftskammer Kärnten

Abteilung Rechtsservice

Adresse: Europaplatz 1, 9020 Klagenfurt

Tel. +43 5 90 904-725

Fax. +43 5 90 904-724

E-Mail: rechtsservice@wkk.or.at

Internet: <http://wko.at/ktn>

Wirtschaftskammer Steiermark

Abteilung Institut für Wirtschafts- und Standortentwicklung, Rechtsservice

Adresse: Körblergasse 111-113, 8021 Graz

Tel. +43 316 601-796 und 0316 601-601

Fax. +43 316 601-733 und 0316 601-505

E-Mail: iws@wkstmk.at; rechtsservice@wkstmk.at

Internet: <http://wko.at/stmk>

Wirtschaftskammer Burgenland

Abteilung Arbeits- und Sozialpolitik, Arbeitsmarkt

Adresse: Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt

Tel. +43 5 90 907-2230

Fax. +43 5 90 907-2015

E-Mail: wkbglld@wkbglld.at

Internet: <http://wko.at/bgld>

