

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Johanna Klösch

25.02.2026



Was ist Gewalt und Belästigung in der Arbeit?



WIEN

Definition: Gewalt und Belästigung



„**Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**
[bezieht sich]

- auf eine **Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken** oder deren **Androhung**,
- gleich ob es sich um ein **einmaliges** oder ein **wiederholtes Vorkommnis** handelt,
- die auf **physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden** abzielen, diesen zur Folge haben **oder wahrscheinlich zur Folge haben**,
- und umfasst **auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung**“ (Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt).“

Definition: Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung



- „**Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung** [ist] Gewalt und Belästigung,
- die gegen Personen **aufgrund ihres Geschlechts** gerichtet sind
 - oder von denen Personen eines bestimmten **biologischen und sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen** sind,
 - und umfasst **auch sexuelle Belästigung**“ (Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt).“

Konflikte vs. Gewalt: Was ist ein Konflikt?

Robert Kneschke - stock.adobe.com



Ein **Konflikt** ist gegeben wenn

- **zwischen Parteien**
- **Unvereinbarkeiten** bei Bedürfnissen, Interessen, Zielen, Wertvorstellungen und entsprechenden Handlungen besteht,
- die zu **Nachteilen** mindestens einer Partei **führen können**.

Konflikte vs. Gewalt: Was ist ein Konflikt?



- Zwischen **einzelnen Personen** oder Gruppen
- Können **tieferliegende Gründe** aufweisen
- Oft **Indikatoren für Klärungsbedarf** → können Anstoß für Verbesserungen sein
- **Führungsaufgabe** (wenn nicht zwischen Beteiligten lösbar)
- Im **Extremfall** können Konflikte zu (psychischer und/oder körperlicher) **Gewalt führen**

Konflikte vs. Gewalt: Konfliktursachen

Ursachen für Konflikte am Arbeitsplatz



Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen für die Konflikte an Ihrem Arbeitsplatz? [...] || Basis: Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt, in keinem Ein-Personen-Unternehmen und hatten schon einen Konflikt am Arbeitsplatz || n=1.005 || Mehrfach-Nennung möglich

Konflikte sind in der Interaktion zwischen Menschen – bis zu einem gewissen Grad – **normal**.

Zahlen, Daten, Fakten



WIEN

Zahlen, Daten, Fakten

- **4,1 %** der Erwerbstätigen an, in ihrer Arbeitsumgebung **von Gewalt bedroht** zu sein, **3,2 % sind Mobbing und Belästigung** ausgesetzt (Statistik Austria, 2022, Zahlen aus 2020)
- Fast **4 von 10 Arbeitnehmer:innen** waren **in den letzten zwei Jahren von verbalen Übergriffen** wie Beleidigungen oder Drohungen am Arbeitsplatz betroffen. **Verbale sexuelle Belästigung: 16 %; körperliche Übergriffe: rd 6 %** (IFES, 2022)
- **17,5% von befragten Betriebsratsvorsitzenden** sehen (tendenziell) **eine Zunahme** von **psychischer** oder **körperlicher Gewalt** in ihren Betrieben. **54%** von diesen, sagen, dass der:**die Arbeitgeber:in keine wirksamen Schutzmaßnahmen setzt.**

Statistik Austria (2022). Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme 2020. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020.
<https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1228?cHash=dce85b4fe21628f1a52699e9b6b57fb6>

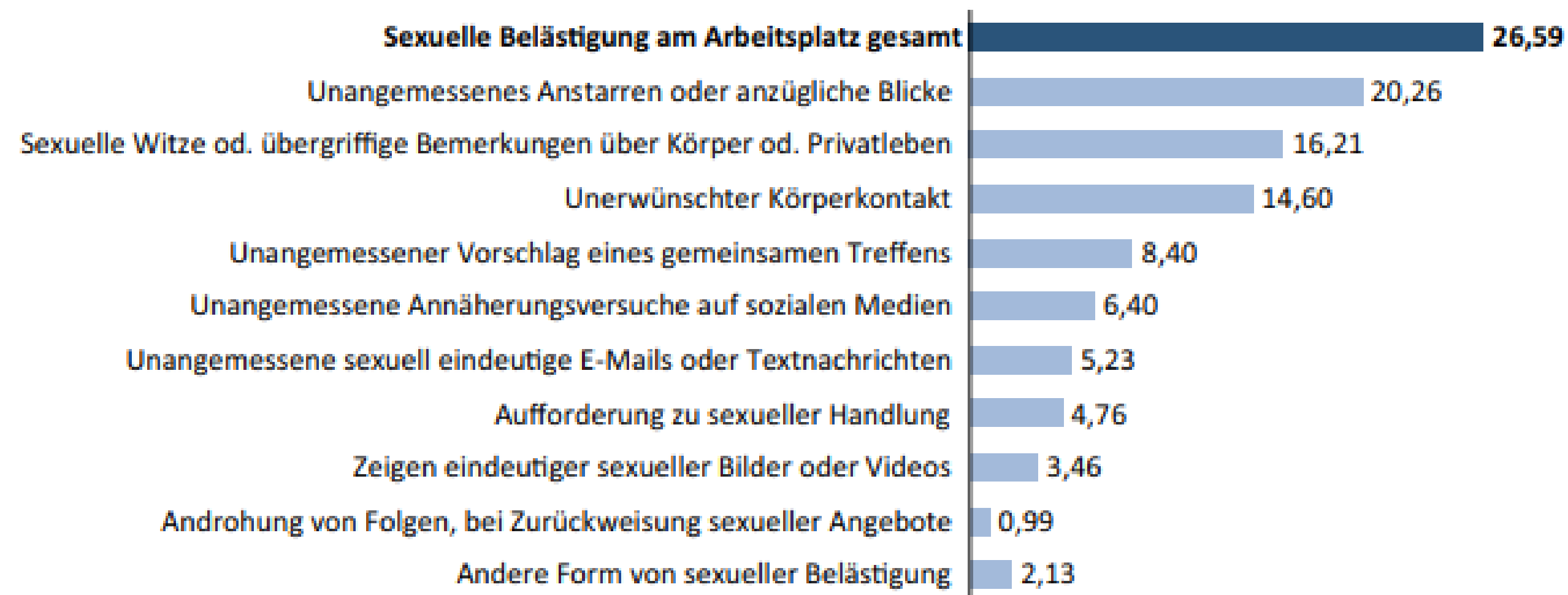
IFES (2022). Aktionswoche 2022. Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz. Studie im Auftrag der GPA: <https://www.gpa.at/content/dam/gpa/downloads/themen/gesellschaft-und-soziales/20019113%20GPA%20Aktionswoche%202022%20Gewalt%20PK%20UNTERLAGE%20v1.01.pdf>

FORBA (2024). Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich: Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft: <https://www.gesundearbeit.at/arbeitnehmer-innenschutz/neue-studie-zeigt-schutz-fuer-arbeitnehmer-innen-am-arbeitsplatz>

Zahlen, Daten, Fakten

Grafik 7.1

Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – in Prozent



Q: STATISTIK AUSTRIA, Erhebung zu geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen 2021. – Grundgesamtheit: alle Frauen (18–74 Jahre), die bereits erwerbstätig waren; N = 2 770 707

→ **Jede vierte Frau (26,59%)** in Österreich, die mindestens einmal in ihrem Leben erwerbstätig war, **hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.**

Zahlen, Daten, Fakten

Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von **Mobbing oder Belästigung** am Arbeitsplatz

Antwort: Ja



Antwort: Nein



Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von **Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen**

Antwort: Ja



Antwort: Nein



European Agency for Safety and Health at Work. (2022). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019):

https://visualisation.osha.europa.eu/esener/de/survey/detailpage-national-comparisons/2019/emerging-risks-and-their-management/de/E3Q301/activity-sector/14/11/EU27_2020/AT

https://visualisation.osha.europa.eu/esener/de/survey/detailpage-national-comparisons/2019/emerging-risks-and-their-management/de/E3Q302/activity-sector/14/11/EU27_2020/AT

Gesichter, Ursachen und Auswirkungen



WIEN

Gesichter von Gewalt/ Belästigung

Körperliche Gewalt

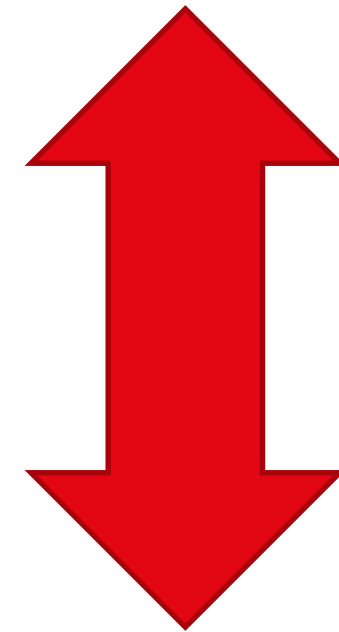
- körperliches Bedrängen
- Einschränkung der Bewegungsfreiheit
- werfen von Gegenständen
- schlagen
- schubsen, stoßen
- beißen
- würgen
- sexuelle Übergriffe
- Anwendung von Waffengewalt (Schusswaffen, Messer, Gegenstände...)
- ...

Psychische Gewalt

- anschreien
- ständiges Unterbrechen
- beleidigen, beschimpfen
- absichtliches Ignorieren, Ausgrenzen
- übertragen von unangemessenen Tätigkeiten
- demütigen, erniedrigen
- unter Druck setzen, erpressen
- belästigen, bedrohen, einschüchtern
- beharrliches Verfolgen (Stalking)
- sexuelle Aussagen, Witze, Berührungen
- ...

Ursachen von Gewalt/Belästigung

Menschliche Faktoren (Täter, Betroffene)



Betriebliche Faktoren (baulich/technisch, organisatorisch, Kultur,...)

Auswirkungen von Gewalt



Hansjuerg Hutzli - stock.adobe.com

Mögl. Konsequenzen für Betroffene:

- Körperliche Verletzungen, Depressionen, Angst, Schlafstörungen, Sucht, Muskelzittern, Magenbeschwerden, posttraumatische Belastungsstörung (ca. 10%!), Suizidalität, Verunsicherung, innere Kündigung,...

Mögl. Konsequenzen für Betriebe:

- Schlechtes Arbeitsklima und geringere Loyalität, mehr Krankenstände, geringere Produktivität und Arbeitsqualität, Kosten (Erfahrungsverlust, Personalsuche und -einschulung, Schadenersatz, Imageverlust,...

Gewalt ist immer ein Angriff auf die menschliche Integrität und Würde!

Arbeitgeber:innen- pflichten lt. ArbeitnehmerInnen- schutzgesetz (ASchG)



WIEN

Arbeitgeber:innen haben Fürsorgepflicht



Hansjuerg Hutzli - stock.adobe.com

Bei Gewalthandlungen im Betrieb sind **Arbeitgeber:innen** gefordert im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen **Fürsorgepflicht unmittelbar und wirksam einzuschreiten!**

Arbeitgeber:innenpflichten lt ASchG

nmann77 - stock.adobe.com



- Verpflichtung zum umfassenden **Schutz** der **körperlichen und psychischen Sicherheit und Gesundheit** der Arbeitnehmer:innen (§ 3 ASchG).
- **Gefahren** (...) sind auch arbeitsbedingte physische und psychische **Belastungen** die **zu Fehlbeanspruchungen führen** (§ 2 ASchG). → Gewalt/Belästigung kann eine arbeitsbedingte Gefahr darstellen
- Verpflichtung zum Schutz der **Integrität und Würde** (§ 3 ASchG) → Gewalt/Belästigung ist immer ein Angriff auf die menschliche Integrität und Würde

Arbeitgeber:innenpflichten lt ASchG



- Verpflichtung **Gefahren** zu **ermitteln** und zu **beurteilen** (§ 4 ASchG)
- Verpflichtung zu konkreten, wirksamen **Schutzmaßnahmen** bei Gefahr durch Gewalt/Belästigung (an der Quelle ansetzend, kollektiv wirksam, am Stand der Technik) (§§ 3, 4, 7 ASchG)
- Verpflichtung **die Arbeitnehmer:innen** im Hinblick auf mögliche Gefahren und Schutzmaßnahmen zu **informieren** /unterweisen (§ 12 ASchG)

Arbeitgeber:innenpflichten lt ASchG

nmann77 - stock.adobe.com



- **Schutzmaßnahmen überprüfen und ggf. anpassen**
 - Eine Überprüfung und ggf. eine Anpassung hat insbesondere zu erfolgen:
... „nach **Zwischenfällen** mit **erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung**“... (§ 4 ASchG)
→ **auch Gewaltübergriffe** (Erläuterungen zur Regierungsvorlage zur ASchG-Novelle 2012 (1983 BlgNR 24. GP))

Präventionsmaßnahmen und Umgang mit Vorfällen

Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen

Monkey Business - stock.adobe.co



- **Kultur** = gemeinsame Werte, Normen, Einstellungen
- Basis der Konflikt- und Gewaltprävention sind:
 - (Gelebtes!) menschliches **Unternehmensleitbild**
 - Offenes, wertschätzendes **Betriebsklima**
 - Klares, betriebliches **Bekenntnis** zur **Gewaltfreiheit**
- Gute **Arbeitsbedingungen!**

Beispiele der Organisationsgestaltung

Monkey Business - stock.adobe.co



- Klar definierte **Stellen- und Funktionsbeschreibungen** sowie Rollenverteilungen
- **Transparentes Ent-/Belohnungssystem**
- **Vermeidung informeller Kompetenzen**
- **Auswahl von Führungskräften** nach Leistungskriterien und abgestimmte verbindliche Führungsgrundsätze
- Eindeutig definierte, **transparente Verhaltensregeln** für alle
- Offene, verständliche widerspruchsfreie **Informationspolitik**
- ...

Maßnahmenbeispiele und TOP-Prinzip



TOP

- **Technische Maßnahmen:** Geringhaltung von Bargeldbeständen, Übersichtlichkeit, gute Beleuchtung, Bauliche Trennung von ArbeitnehmerInnen und Kunden,...
- **Organisatorische Maßnahmen:** Zutrittsregelungen, Team- statt Einzelarbeit, bei Einzelarbeit, dauernder Kontakt mit den Beschäftigten, ausreichend Personal, Verbesserung der Information von KundInnen/KlientInnen, Wartezeitenmanagement, klare Vorgaben für den Ernstfall,...
- **Personenorientierte Maßnahmen:** Ausbildung und Information (Erkennen früherer Anzeichen für Aggression, Umgang mit „schwierigen“ Kunden/KlientInnen,...

Was kann noch getan werden?



WIEN

Was können BR und SVP tun?

DDRocker - stock.adobe.com



- BR haben in Fragen des Arbeitnehmer:innen-schutzes **Überwachungs-, Interventions-Beratungs- und Mitwirkungsrechte**
- Festlegung von vorbeugenden Maßnahmen sowie konkrete Vorgangsweisen bei Gewalt in **Betriebsvereinbarung**
- Betroffenen **Unterstützung anbieten**
- **Kontakt** zu Arbeiterkammern, Gewerkschaften, Kriseninterventionszentren etc. **herstellen**

Was können Betroffene tun?



- Bei Angriffen → **Schutz suchen, Polizei!**
- **AG:in** informieren/um **Abhilfe ersuchen!**
- **BR** kontaktieren
- **Dokumentation** (z.B. Mobbingtagebuch)!
- **Zeug:innen?!**
- **Arbeiterkammern:**
<https://www.arbeiterkammer.at/>
- **Gewerkschaften:** www.oegb.at
- **Act4Respect:**
[https://sprungbrett.or.at/about/anlaufstellen/act4re
spect](https://sprungbrett.or.at/about/anlaufstellen/act4respect)
- **Männernotruf:** <https://maennernotruf.at/>
Gleichbehandlungsanwaltschaft:
<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>
Weißer Ring/ Opfernotruf: [https://www.weisser-
ring.at/](https://www.weisser-ring.at/)

Was können wir alle tun?

DDRocker - stock.adobe.com



- **Eigenes Verhalten** gegenüber Mitmenschen **überprüfen** → Respektvolle, wertschätzende Kommunikation
- „**Hinschauen**“ und für die betroffene Personen **starkmachen** → wer tatenlos zu- oder wegschaut, trägt Mitschuld!
- An **Schulungen** zum Umgang mit Gewalt/Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.
- **Vorkommnisse** von Gewalt/Belästigung am Arbeitsplatz einer Vertrauensperson (Vorgesetzte, Betriebsrat, etc.) **melden**.
- **Anweisungen** des/der AG:in zum Gewaltschutz am Arbeitsplatz **befolgen**

Modernisierung Arbeitnehmer:innen- schutzrecht: Gewalt und Belästigung

Mehr Prävention

Hansjuerg Hutzli - stock.adobe.com



- **Konkretisierung des ASchG:** Präzisierung und Konkretisierung von Pflichten und Verantwortung der Arbeitgeber:innen im ASchG zur Prävention von Gewalt und Belästigung, inkl. der Definition von "Integrität und Würde".
- **Durchführungsverordnung zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen:** Z.B. Prozessstandards, Kriterien für Evaluierungsverfahren, Regelungen zur Maßnahmenumsetzung, Wirksamkeitsprüfung, Nachevaluierung.

Mehr Prävention



Hansjuerg Hutzli - stock.adobe.com

- **Dritte präventive Säule:** Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als gleichberechtigte Präventivfachkräfte im ASchG und deren verpflichtende Einbindung in die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen.
- **Mehr Forschung:** Bereitstellung ausreichender Ressourcen für Forschung zur Prävention von Gewalt, Belästigung und Genderaspekten am Arbeitsplatz.

Besserer Rechtsdurchsetzung und Kontrolle

Hansjuerg Hutzli - stock.adobe.com



- **Dokumentationspflicht:** Verpflichtung der Arbeitgeber:innen zur Dokumentation von gemeldeten Fällen und gesetzten Maßnahmen bei Gewalt und sowie Berichterstattung an die Personalvertretung/ Betriebsrat und Arbeitsinspektion. Anschließend Betriebsbesichtigung durch die Arbeitsinspektion (v.a. Kontrolle der Schutzmaßnahmen).
- **Mehr Kontrollen:** Mehr Kontrollen durch die Arbeitsinspektion, fokussiert auf wirksame Schutzmaßnahmen sowie verstärkte Schwerpunktkontrollen in gefährdeten Branchen/ Arbeitsbereichen.

Besserer Rechtsdurchsetzung und Kontrolle

Hansjuerg Hutzli - stock.adobe.com



- **Arbeitspsychologische Einheiten:** Einrichtung einer arbeitspsychologischen Einheit im Zentral-Arbeitsinspektorat und eines arbeitspsychologischen Dienstes zur Unterstützung der Arbeitsinspektorate in allen Bundesländern.
- **Verpflichtende Meldung von Belästigung:** Meldung von durch die Gleichbehandlungskommission festgestellter Belästigung an die Arbeitsinspektion, die eine verpflichtende Besichtigung und Kontrolle des betroffenen Betriebs auslöst.

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

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



Wichtige Inhalte des Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206

- Internationales Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung verankert
- Anerkennung, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Menschenrechtsverletzung darstellen kann
- Verpflichtende Prävention für Mitgliedstaaten und Arbeitgeber:innen
- Zugang zu Gerichten für Betroffene
- Schutz von besonders verletzlichen Gruppen
- ...

AK

Herzlichen Dank!

