

## Disziplinar- bzw. dienstrechtliche Folgen für die grenzüberschreitende Person

Vorgesetzte müssen einen begründeten Verdacht einer Grenzüberschreitung unverzüglich der Dienstbehörde/Personalstelle melden und sofort Abhilfe schaffen. Danach werden Erhebungen durchgeführt, wobei alle Beteiligten gehört werden.

Die disziplinar- bzw. dienstrechtlichen Folgen einer Grenzüberschreitung können bis zur Entlassung reichen. Wurde eine Straftat begangen, muss eine Anzeige erstattet werden.

Dienstgeber:innen müssen außerdem Hilfestellungen für Bedienstete anbieten. Das können beispielsweise eine arbeitspsychologische Beratung, eine Mediation oder ein Team-Building sein.

### Wichtig

Die Meldung eines Vorfalls an sich darf weder für die meldende noch für die betroffene Person negative Folgen haben.



Ausführliche Informationen zum Thema Gewaltprävention am Arbeitsplatz finden Sie unter „Gleichstellung und Diversität“, Unterreiter „Gewaltprävention“ im Intranet.

### Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:  
Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur  
Radetzkystraße 2, 1030 Wien  
+43 (0) 800 21 53 59  
Autorinnen: Verena Haberzeth, Hanna Heynhold,  
Sidonie Ulreich, Alexandra Jahrl, Vanja Steinhart,  
Sabrina Carina Köcher, Silvia Gehrler, Carina Brestian,  
Esther Kraler  
Fotonachweis: Adobe Stock  
Wien, 2025

[bmimi.gv.at](https://bmimi.gv.at)

## Grenzen setzen, Respekt zeigen

Gewaltprävention am Arbeitsplatz



# Gemeinsam gegen Grenzüberschreitung

Wir setzen uns für ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsklima in unserem Ressort ein. Dabei handeln wir gewissenhaft, positiv gestaltend, respektvoll, eigenverantwortlich und gemeinschaftlich – und tolerieren keine Grenzüberschreitungen.

## Was sind Grenzen?

Die individuellen Grenzen aller Mitarbeitenden müssen respektiert und dürfen unter keinen Umständen überschritten werden.

Eine Grenzüberschreitung durch Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt kann viele Formen haben und ist nicht immer auf den ersten Blick erkennbar. Das können

- ein anstößiger Witz,
- eine unpassende Aufforderung,
- übergriffige und unerwünschte Berührungen oder
- Nachrichten sein.

Durch Sensibilisierung und eine klare Haltung können wir uns alle für ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Arbeitsklima einsetzen. Die Unterstützung von und die Solidarisierung mit Betroffenen sind dabei sehr wichtig.

## Klare Regeln für den Umgang miteinander

Das Dienstrecht legt klare Regeln für unseren Umgang miteinander fest.

- Die Bediensteten sollen sich mit Achtung begegnen.
- Die menschliche Würde von Mitarbeitenden darf nicht verletzt werden und Diskriminierungen dürfen nicht passieren – weder durch ein Verhalten noch durch Arbeitsbedingungen.
- Verboten sind Belästigungen und jegliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.



## Wie können Sie als Betroffene:r reagieren?

Wenn es Ihnen in der Situation möglich ist, können Sie folgendermaßen reagieren:

- Machen Sie durch ein „Nein“ deutlich, dass Sie das grenzüberschreitende Verhalten nicht wollen.
- Stellen Sie die Person, die Ihre Grenzen überschreitet zur Rede – möglichst im Beisein von anderen.
- Fordern Sie die grenzüberschreitende Person schriftlich auf, das Verhalten sofort zu beenden.
- Dokumentieren Sie die Grenzüberschreitung und sichern Sie Beweise (SMS, E-Mails, Briefe).
- Holen Sie sich Unterstützung und Beratung durch Vertrauenspersonen und zuständige Anlaufstellen.

## Wie können Sie Betroffenen helfen?

Es kann vorkommen, dass Betroffene überrumpelt werden oder aufgrund von Machtstrukturen nicht (unmittelbar) reagieren können. Unterstützen Sie die betroffene Person, indem Sie sich klar gegen Grenzüberschreitungen positionieren und ihre Hilfe anbieten. Wichtig dabei ist, dass Vorfälle nur mit Zustimmung der betroffenen Person weitergeleitet werden. Eine Meldepflicht besteht nur für Vorgesetzte.

Schweigen ist keine Zustimmung. Die aktive Unterstützung von Betroffenen ist wesentlich für ein respektvolles Arbeitsumfeld und als Vorbeugung von Grenzüberschreitungen.

## An wen kann ich mich wenden?

- Gleichbehandlungsbeauftragte
- Frauenbeauftragte
- Vorgesetzte:r
- Personalabteilung (ist verpflichtet, eine Überprüfung einzuleiten)
- Personalvertretung
- Behindertenvertrauensperson
- Mobbing-Beauftragte

Die Kontakte der unabhängigen und weisungsfreien Gleichbehandlungsbeauftragten sowie Frauenbeauftragten finden Sie im Intranet. Die Gespräche sind streng vertraulich und es gibt keine Verpflichtung zur Anzeige oder zur Weiterleitung eines Vorfalls.