

Wie können Sie Betroffene unterstützen?

Bieten Sie der betroffenen Person Ihre Unterstützung an. Bereits das Wissen, mit dem Erlebten nicht alleine zu sein, ein kritischer Blick oder eine kurze Bemerkung Ihrerseits können für Betroffene entlastend wirken. Glauben Sie Betroffenen und geben Sie ihnen Raum sich zu äußern. Es kann vorkommen, dass Betroffene überrumpelt sind oder aufgrund von Machtstrukturen nicht (sofort) reagieren können.

Bieten Sie der betroffenen Person Ihre Unterstützung an (z. B. Gespräch, Begleitung, Bezeugung). Informieren Sie sich über Anlaufstellen, damit Sie bei Bedarf weiterverweisen können. Wichtig ist, weitere Schritte nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person zu setzen.

Meldung und mögliche dienstrechtliche Konsequenzen

Wenn eine Meldung ergeht, darf dies – gemäß Benachteiligungsverbot – weder für die meldende noch für die betroffene Person Nachteile haben. Vorgesetzte müssen einen Vorfall unverzüglich der Personalabteilung melden und sofort Abhilfe schaffen. Danach werden Erhebungen durchgeführt, wobei alle Beteiligten gehört werden. Die disziplinar- bzw. dienstrechtlichen Folgen können bis zur Entlassung reichen. Wurde eine Straftat begangen, muss eine Anzeige erstattet werden. Dienstgeber:innen müssen außerdem Hilfestellungen für Bedienstete anbieten z. B. arbeitspsychologische Beratung, Mediation oder Teambuilding.

Ausführliche Informationen zum Thema Gewaltprävention am Arbeitsplatz finden Sie unter dem Suchbegriff „Gewaltprävention“ im Intranet.

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur
Radetzkystraße 2, 1030 Wien
+43 (0) 800 21 53 59
Autor:innen: Abteilung I/Präs.12 – Gleichstellung und Diversität, Abteilung I/Präs. 1 – Personalwesen,
Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
Fotonachweis: Adobe Stock
Wien, 2026

bmimi.gv.at

Grenzen setzen, Respekt zeigen

Gewaltprävention am Arbeitsplatz



Gemeinsam gegen Grenzüberschreitungen

Wir setzen uns solidarisch und diskriminierungssensibel für ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsklima in unserem Ressort ein und tolerieren keine Grenzüberschreitungen.

Was sind Grenzüberschreitungen?

Grenzüberschreitungen können verschiedene Formen annehmen, etwa Diskriminierung, psychische oder körperliche Gewalt, Belästigung oder Mobbing. Dazu zählen anstößige oder beleidigende Witze, unpassende Aufforderungen oder Kommentare, unerwünschte Berührungen und Nachrichten sowie kontrollierendes, einschüchterndes Verhalten. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse können Grenzüberschreitungen begünstigen. Wesentlich für ein respektvolles Miteinander ist das Prinzip von gegenseitigem Einvernehmen (Konsens). Handlungen die nicht auf Konsens beruhen sind Grenzüberschreitungen.

Klare Regeln für den Umgang miteinander

Rechtlich ist festgelegt (BDG, VBG, BEinstG, BGStG, B-GIBG), dass die Würde von Mitarbeitenden weder durch Verhalten noch durch Arbeitsbedingungen verletzt werden darf, insbesondere nicht aufgrund von Behinderung, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung.

Wie können Sie als Betroffene:r reagieren?

Sie haben nichts falsch gemacht und die Entscheidung, wie Sie mit einer Grenzüberschreitung umgehen möchten oder können, liegt bei Ihnen. Unterschiedliche Handlungsoptionen und Unterstützungsangebote stehen Ihnen offen, Sie sind also nicht alleine:

- Auch wenn Sie nicht reagieren (können), gilt das nicht als Zustimmung. Verantwortung für Grenzüberschreitungen trägt immer die Person, die sie begeht.
- Wenn es Ihnen in der Situation möglich ist, machen Sie etwa durch ein „Nein“ oder durch Weggehen, deutlich, dass Ihre Grenze überschritten wurde.
- Um die eigenen Grenzen zu schützen, kann es helfen die grenzüberschreitende Person im Beisein anderer zur Rede zu stellen oder aufzufordern, ihr Verhalten zu unterlassen. Das verleiht Nachdruck und kann später bezeugt werden.
- Dokumentieren Sie die Grenzüberschreitung (z. B. durch ein Gedächtnisprotokoll) und sichern Sie Beweise (z. B. SMS, E-Mails, Briefe oder schriftliche Aufforderungen das grenzüberschreitende Verhalten zu unterlassen).
- Holen Sie sich Unterstützung und Beratung durch Vertrauenspersonen und zuständige interne und externe Anlaufstellen.



An wen kann ich mich wenden?

Zur Unterstützung von Betroffenen gibt es interne und externe Anlaufstellen, die weisungsfrei arbeiten. Die Gespräche sind streng vertraulich und es gibt keine Verpflichtung zur Anzeige oder zur Weiterleitung eines Vorfalls. Die aktuellen Kontaktdaten, auch externer Beratungsstellen sowie weiterführende Informationen finden Sie im Intranet unter dem Suchbegriff „Gewaltprävention“. Für Informationen, Fragen oder im Anlassfall – auch wenn Sie unsicher sind, wer für Ihr Anliegen zuständig ist – wenden Sie sich an die:

- Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten
- Behindertenvertrauenspersonen
- Anti-Mobbing-Beauftragten
- Barrierefreiheitsbeauftragten (Unterstützung vor allem bzgl. baulicher und digitaler Barrieren)
- Personalvertretung
- Externen Beratungsstellen



Darüber hinaus gibt es jene Stellen, die für die Einhaltung des Dienstrechts zuständig und zu einer offiziellen Meldung bzw. Überprüfung im Dienstweg verpflichtet sind:

- Vorgesetzte:r hat eine Meldepflicht bei der Personalabteilung
- Personalabteilung ist verpflichtet, eine Überprüfung einzuleiten