



*Gewalt stoppen.
Kolleg:innen schützen.
Jetzt handeln.*

PRO-GE
frauen

**Hinschauen. Handeln. Schützen.
Gewaltschutz im Betrieb
wirksam umsetzen.**

Bundesfrauenorganisation
der Gewerkschaft PRO-GE

Inhalt

Vorwort	3
1. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.....	5
2. Was gilt als Gewalt?	6
2.1. Psychische Gewalt	6
2.2. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt.....	7
2.3. Diskriminierung.....	7
2.4. Physische Gewalt.....	8
2.5. Strukturelle Gewalt	8
3. Rechtlicher Rahmen.....	9
3.1. Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen.....	9
3.2. Pflichten der Arbeitgeber:innen im Gewaltschutz	9
3.3. Gewaltschutz im Arbeitnehmer:innenschutz.....	10
3.4. Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)	10
4. Die Rolle von Betriebsrät:innen	11
4.1. Wichtige Aufgaben und Befugnisse des Betriebsratsgremiums	11
4.2. Rechtliche Handhabung	12
5. Betriebsratsarbeit im Anlassfall.....	13
5.1. Erstkontakt mit Betroffenen	13
5.2. Konkrete Gesprächsführung	14
5.3. Dokumentation	15
5.4. Weiterleitung an die/den Arbeitgeber:in	15
5.5. Grenzen von Betriebsrät:innen	16
5.6. Selbstschutz von Betriebsrät:innen	16
6. Prävention als gemeinsame Aufgabe	17
6.1. Betriebsvereinbarungen zum Gewaltschutz	17
6.1.1. Bausteine einer möglichen Betriebsvereinbarung	17
6.2. Leitlinien für Beschäftigte	20
6.3. Interne Beratungs-/Ombudsstelle	20
6.4. Schulungen für Führungskräfte	20
6.5. Klare Meldewege und Ansprechpersonen	22
6.6. Integrierter Präventionsansatz	23
7. Zusammenarbeit im Betrieb.....	24
8. Warnsignale ernst nehmen.....	25
9. Gewaltschutz ist Mitbestimmung	25
Muster-Leitlinien für Beschäftigte	26
Muster-Betriebsvereinbarung	29
Notrufe, Helplines, Beratung.....	33

Liebe Kollegin!
Lieber Kollege!



Gewalt hat keinen Platz in unseren Betrieben!
Weder in offener noch in subtiler Form.

Dennoch sind viele Beschäftigte mit Grenzverletzungen, verbaler Aggression, Mobbing, sexueller Belästigung oder körperlicher Gewalt konfrontiert. Die Auswirkungen belasten das Arbeitsklima, gefährden die Gesundheit und untergraben Vertrauen und Zusammenarbeit.

Als Betriebsrätin bzw. Betriebsrat nimmst du im betrieblichen Gewaltschutz eine Schlüsselrolle ein.

Du bist oft die erste Ansprechperson, erkennst Problemlagen frühzeitig und setzt dich für sichere, respektvolle und faire Arbeitsbedingungen ein. Gewaltschutz ist hierbei kein Randthema, sondern ein zentraler Bestandteil von Arbeitnehmer:innenschutz, Gleichstellung und Mitbestimmung.

Diese Broschüre soll dich in deiner wichtigen Arbeit unterstützen. Sie bietet einen **Überblick über Formen von Gewalt im Betrieb**, zeigt **rechtliche Grundlagen** auf und bietet **konkrete Handlungsmöglichkeiten für Prävention, Intervention und betriebliche Vereinbarungen**. Ziel ist es, Handlungssicherheit zu stärken und praxisnahe Unterstützung im Umgang mit schwierigen Situationen zu bieten.

Ein wirksamer Gewaltschutz lebt von klaren Haltungen, verbindlichen Strukturen und dem gemeinsamen Engagement aller betrieblichen Akteur:innen. Als Betriebsrätin bzw. Betriebsrat leistest du dazu einen unverzichtbaren Beitrag. Mit dieser Broschüre möchten wir dich dabei bestärken und begleiten.

Für ein respektvolles, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, im Interesse aller Beschäftigten.

Glück auf!

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Elfriede Schober
Stv. Bundesvorsitzende und
Bundesfrauenvorsitzende



1. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt **umfassen alle inakzeptablen Verhaltensweisen oder Praktiken – einschließlich deren Androhung – die im Zusammenhang mit der Arbeit stehen.** Dabei spielt es keine Rolle, ob ein Vorfall einmalig oder wiederholt auftritt. Auch digitale Handlungen – etwa über **E-Mail, Messenger-Dienste oder soziale Medien** – sind umfasst.

Gewalt kann von Kolleg:innen, Vorgesetzten, Kund:innen, Lieferant:innen oder betriebsfremden Personen ausgehen. Betriebliche Gewaltformen sind nicht auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort beschränkt. Sie kann innerhalb des Betriebsgeländes stattfinden, aber auch bei Dienstreisen, Firmenveranstaltungen oder im digitalen Raum.



Ziel moderner Gewaltschutzkonzepte ist es, Vorfälle nicht nur zu sanktionieren, sondern frühzeitig zu verhindern. Dazu braucht es klare Haltungen, transparente Verfahren und eine gemeinsame Kultur des Hinschauens.

2. Was gilt als Gewalt?

Gewalt ist nicht immer laut. Sie beginnt oft schleichend.

Zur Orientierung kann ein einfaches Ampelmodell dienen:

GRÜN – robuste Arbeitskommunikation

Sachliche Kritik, klare Worte, Meinungsverschiedenheiten oder Leistungsfeedback sind Teil des Arbeitsalltags. Nicht jeder Konflikt ist Gewalt.



GELB – respektloses Verhalten

Wiederholte Sticheleien, abwertende Bemerkungen, Gerüchte oder gezieltes Ignorieren sind Warnsignale. Werden solche Verhaltensweisen nicht angesprochen, können sie sich verfestigen.



Rot – Gewalt

Drohungen, Einschüchterungen, körperliche Übergriffe, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung überschreiten eindeutig Grenzen und sind nicht tolerierbar.



2.1. Psychische Gewalt

Psychische Gewalt ist die häufigste Form von Gewalt im Betrieb. Prozesse wie **Mobbing** (systematisches, über einen längeren Zeitraum wiederholtes Schikanieren, Ausgrenzen oder Verletzen einer Person durch Einzelne oder Gruppen), **Bossing** (spezielle Form des Mobbing, bei der die Schikanen durch Vorgesetzte gegenüber Untergebenen erfolgen, mit dem Ziel, die betroffene Person zu isolieren, zu schwächen oder zum Ausscheiden zu bewegen), **Staffing** (spezielle Form des Mobbing, bei der Mitarbeiter:innen eine Führungskraft gezielt schikanieren um sie zum Gehen zu bewegen, z.B. durch Gerüchte oder Informationsverweigerung) aber auch **Verspotten, Sticheleien, absichtliches Zurückhalten von Informationen** oder das **Verbreiten von Gerüchten** zählen zu Formen psychischer Gewalt und können für Betroffene erhebliche psychische Belastungen, sowie negative Auswirkungen auf Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Betriebsklima mit sich bringen.



2.2. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

Sexuelle Belästigung bezeichnet unerwünschtes Verhalten mit sexuellem Bezug, das die Würde der betroffenen Person verletzt und ein einschüchterndes oder feindliches Arbeitsumfeld schafft.

Entscheidend ist:

Ob ein Verhalten als unerwünscht empfunden wird, bestimmt ausschließlich die betroffene Person.

Beispiele:

- anzügliche Bemerkungen,
- sexistische Witze,
- unerwünschte Berührungen,
- aufdringliche Nachrichten,
- pornografische Darstellungen am Arbeitsplatz,
- Forderungen nach sexuellen Gefälligkeiten im Zusammenhang mit beruflichen Vorteilen.

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Diskriminierung und gesetzlich verboten. Der Bekleidungsstil ist niemals eine Rechtfertigung.

2.3. Diskriminierung

Diskriminierung liegt vor, wenn Personen aufgrund geschützter Merkmale **benachteiligt oder herabgewürdigt** werden.

Dazu zählen:

- Geschlecht
- Alter
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- Behinderung

Diskriminierung kann offen oder subtil erfolgen.

2.4. Physische Gewalt

Physische Gewalt umfasst alle Handlungen, die den **Körper** oder die **Gesundheit einer Person beeinträchtigen**, etwa:

- Stoßen oder Schubsen
- Schlagen oder Festhalten
- aggressive Bedrohungsgesten
- Androhung körperlicher Gewalt

Auch Drohungen können bereits Gewalt darstellen, wenn sie eine ernsthafte Einschüchterung bewirken.



2.5. Strukturelle Gewalt

Unter struktureller Gewalt versteht man verdeckte, in **gesellschaftlichen, politischen oder wirtschaftlichen Systemen verankerte Bedingungen, die Menschen schaden**, ungleich behandeln und Lebenschancen einschränken.

Gewalt ist daher nicht nur ein individuelles Fehlverhalten, sondern manchmal Ausdruck problematischer Strukturen.

3. Rechtlicher Rahmen

3.1. Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen

Arbeitgeber:innen sind gemäß § 1157 ABGB verpflichtet, Leben, Gesundheit, Würde und Eigentum ihrer Mitarbeiter:innen zu schützen. Dazu gehört die Pflicht zur Evaluierung arbeitsbedingter Gefahren (psychisch und physisch).

- Schutz von Persönlichkeit, Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen, aber auch von Würde, Ehre, Sittlichkeit, Integrität und deren Vermögen.
- Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.
- Schutz vor körperlichen Gefahren, sowie vor psychischen, sexuellen und strukturellen Übergriffen am Arbeitsplatz.

3.2. Pflichten der Arbeitgeber:innen im Gewaltschutz

Im Rahmen der Fürsorgepflicht und des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes (ASchG) haben Arbeitgeber:innen eine umfassende Verantwortung, ihre Beschäftigten vor körperlicher und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen. Dies beinhaltet sowohl den **Schutz vor Übergriffen durch Kolleg:innen oder Vorgesetzte als auch durch Dritte.**

Die zentralen Pflichten sind:

- Prävention und Gefahrenbeurteilung
- Festlegung von Schutzmaßnahmen
- Interventionspflicht
- Informationspflicht und Unterweisung
- Unterstützung und Fürsorge
- Schutz der Würde
- Dokumentation

Kommt die/der Arbeitgeber:in diesen Pflichten nicht nach, kann diese/r schadenersatzpflichtig werden.

3.3. Gewaltschutz im Arbeitnehmer:innenschutz

Das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber:innen, ihre **Beschäftigten vor körperlicher und psychischer Gewalt** (inkl. Mobbing, Belästigung usw.) zu **schützen**. Das ASchG schreibt Prävention durch Evaluierung psychischer Belastungen, Sicherheitsmaßnahmen und Schulungen vor. Gewalt im Betrieb ist daher auch ein Thema des Arbeitsschutzes, wenn Sicherheit und Gesundheit gefährdet sind.

3.4. Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) in Österreich **verbietet Diskriminierung am Arbeitsplatz und in bestimmten Lebensbereichen** (Wohnraum, Konsum) basierend auf **Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter oder sexueller Orientierung**. Das Gesetz schützt außerdem ausdrücklich vor Belästigung am Arbeitsplatz. Dazu zählen einschüchternde, entwürdigende oder beleidigende Verhaltensweisen ebenso wie sexuelle Belästigungen. Der Diskriminierungsschutz umfasst die Begründung des Arbeitsverhältnisses, Entgelt, Beförderung, Sozialleistungen und Weiterbildung. Auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gilt das Verbot, insbesondere bei ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht.

Bei Diskriminierung oder Belästigung kann ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission eingeleitet werden.

Schadenersatzansprüche müssen teils innerhalb kurzer Fristen (z.B. 14 Tage bei Kündigung, 6 Monate bei Bewerbungen) geltend gemacht werden.



4. Die Rolle von Betriebsrät:innen

Bei Gewalt am Arbeitsplatz kommt der Betriebsrätin bzw. dem Betriebsrat eine entscheidende **Schutz- und Kontrollfunktion** zu. Sie/Er agiert als zentrale Anlaufstelle, Präventionsorgan und Überwacher der arbeitgeberischen Fürsorgepflichten.

4.1. Wichtige Aufgaben und Befugnisse des Betriebsratsgremiums

Anlaufstelle für Betroffene

Betriebsrät:innen sind erste Ansprechpartner:innen bei Konflikten, Mobbing oder Gewalterfahrungen und bieten vertrauliche Beratung.

Überwachung der Fürsorgepflicht

Betriebsrät:innen wachen darüber, dass Arbeitgeber:innen ihrer gesetzlichen Pflicht nachkommen, die Gesundheit (physisch und psychisch) ihrer Mitarbeiter:innen zu schützen.

Gefahrenevaluierung

Betriebsrät:innen sind bei der Arbeitsplatzevaluierung einzubinden. Sie müssen sicherstellen, dass das Gewaltisiko erfasst wird.

Maßnahmen einfordern

Betriebsrät:innen können von den Arbeitgeber:innen Maßnahmen zur Gewaltprävention einfordern, z.B. Deeskalationstrainings, Schulungen.

Intervention bei Täter:innen

Bei Mobbing oder Gewalt durch Kolleg:innen/Vorgesetzte können Betriebsrät:innen von den Arbeitgeber:innen die Versetzung oder die Kündigung der Täterin bzw. des Täters verlangen (§ 104 ArbVG).

4.2. Rechtliche Handhabung

Betriebsvereinbarungen

Betriebsrät:innen können Betriebsvereinbarungen (BV) abschließen, welche die klaren Regeln zum Umgang mit Gewalt, Beschwerdeverfahren und Sanktionen festlegen.

Zusammenarbeit mit Expert:innen

Betriebsrät:innen arbeiten oft eng mit Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeitsmediziner:innen zusammen.

Einschaltung der Arbeitsinspektion

Wenn Arbeitgeber:innen nicht handeln, können Betriebsrät:innen die Arbeitsinspektion hinzuziehen.

Rolle bei spezifischen Vorfällen:

Physische Gewalt:

Bei unmittelbarer Gefahr oder Angriffen müssen Betriebsrät:innen die Arbeitgeber:innen zur sofortigen Intervention (und ggf. zur Einbindung der Polizei) drängen.

Sexuelle Belästigung/Mobbing:

Betriebsrät:innen unterstützen bei der Dokumentation, vermitteln Beratungsangebote und regen etwaige arbeitsrechtliche Konsequenzen an.

Um Gewalt im Betrieb zu verhindern und zu bekämpfen, sind Betriebsrät:innen aktiv verpflichtet hierzu tätig zu werden.



5. Betriebsratsarbeit im Anlassfall

Die Betriebsrätin bzw. der Betriebsrat ist im Anlassfall **Ansprechperson, Interessenvertretung und Schnittstelle**, aber nicht:

- Therapeut:in
- Ermittlungsbehörde
- Richter:in
- Konfliktlöser:in um jeden Preis

Zentrale Aufgabe:

- Schutz der betroffenen Person
- Wahrung ihrer Rechte
- Sicherstellung, dass Arbeitgeber:innen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen
- Begleitung durch den Prozess

5.1. Erstkontakt mit Betroffenen

Der Erstkontakt ist oft entscheidend – er kann stabilisieren oder zusätzlich belasten.

Ziel des Erstkontakts:

- Sicherheit herstellen
- Vertrauen aufbauen
- Orientierung geben
- Handlungsmöglichkeiten aufzeigen

Haltung im Erstkontakt:

- Wertschätzend, ruhig, zugewandt
- Unterstützende Haltung ohne Vorverurteilungen
- Nicht bewertend, nicht relativierend
- Keine Schuldzuweisungen (auch nicht indirekt)

Die Betriebsrätin bzw. der Betriebsrat nimmt das Anliegen der betroffenen Person ernst und behandelt geschilderte Vorfälle vertraulich und sorgfältig.

Was hilfreich ist:

- Aktives Zuhören
- Ausreden lassen
- Emotionen zulassen (Schock, Angst, Wut, Scham)
- Pausen erlauben

Was vermieden werden sollte:

- „Warum“ Fragen
- Vorschnelle Lösungsvorschläge
- Bagatellisierung („So schlimm war das sicher nicht“)
- Druck („Das müssen wir sofort melden“)

5.2. Konkrete Gesprächsführung

Geeignete Fragen:

- „Was ist passiert?“
- „Was brauchst du jetzt?“
- „Wie geht es dir im Moment?“
- „Gab es Zeug:innen?“ (ohne Drängen)
- „Was wäre für dich ein nächster guter Schritt?“

Transparenz herstellen

Die Betriebsrätin bzw. der Betriebsrat sollte früh klar sagen:

- was ihre/seine Rolle ist
- was sie/er kann
- was sie/er nicht kann
- welche Schritte möglich, aber nicht verpflichtend sind

z.B. „Ich bin dafür da, dich zu unterstützen und deine Interessen zu vertreten. Ich entscheide nichts über deinen Kopf hinweg.“



5.3. Dokumentation

Dokumentation dient dem Schutz der betroffenen Person und der Nachvollziehbarkeit, nicht der Beweisführung im juristischen Sinn.

Was dokumentiert werden sollte:

- Datum, Uhrzeit, Ort des Vorfalls
- Beteiligte Personen
- Wortlaut oder Beschreibung des Geschehens (so nah wie möglich an den Aussagen)
- Auswirkungen (z.B. Angst, Krankenstand, Arbeitsvermeidung)
- Gesprächsdatum mit dem Mitglied des Betriebsrates
- Vereinbarte nächste Schritte

Wichtige Grundsätze:

- Dokumentation gemeinsam mit der betroffenen Person
- Klar trennen zwischen Aussagen und Einschätzungen
- Keine Spekulationen
- Datenschutz beachten (Aufbewahrung, Zugriff)

5.4. Weiterleitung an die/den Arbeitgeber:in

Die Betriebsrätin bzw. der Betriebsrat handelt nicht automatisch, sondern in Abstimmung mit der betroffenen Person, außer es besteht:

- Akute Gefahr
- Gesetzliche Verpflichtung
- Schwere Pflichtverletzung mit Gefährdung anderer

Rolle des Betriebsratsmitgliedes dabei:

- Unterstützung bei der Entscheidung, ob und wie weitergeleitet wird
- Begleitung zu Gesprächen
- Einfordern von Schutzmaßnahmen

Mögliche Themen gegenüber Arbeitgeber:innen:

- Schutz der betroffenen Person (z.B. räumliche Trennung)
- Sicherstellung eines gewaltfreien Arbeitsumfelds
- Verfahren gemäß internen Richtlinien
- Präventive Maßnahmen

5.5. Grenzen von Betriebsrät:innen

Was Betriebsrät:innen nicht leisten dürfen oder sollen:

- therapeutische Begleitung
- psychologische Diagnostik
- Ermittlungen oder Befragungen von Beschuldigten
- Beweiswürdigung
- Sanktionen verhängen

Eine Überschreitung dieser Grenzen kann:

- Die betroffene Person zusätzlich belasten
- Rechtlich problematisch sein
- Das Vertrauen untergraben

Stattdessen sollte die betroffene Person an eine geeignete Stelle weiterverwiesen werden (z.B. interne Anlaufstelle, externe Beratungsstellen, Arbeitspsychologie, Opferhilfe, Gewaltberatungsstellen).

5.6. Selbstschutz von Betriebsrät:innen

Nicht zu unterschätzen:

- Emotionale Belastung
- Sekundäre Traumatisierung
- Rollenkonflikte

Empfehlungen:

- Gespräche im Team (unter Wahrung der Vertraulichkeit)
- Klare Zuständigkeiten schaffen
- Regelmäßige Schulungen
- Supervision, wenn möglich

Die Betriebsrätin bzw. der Betriebsrat ist im Anlassfall von Gewalt Anlaufstelle, Begleiter:in und Interessenvertretung, sorgt für Schutz und Weiterleitung – ohne zu therapieren, zu ermitteln oder zu urteilen.



6. Prävention als gemeinsame Aufgabe

Gewaltschutz im Betrieb ist eine gemeinsame Verantwortung, bei der Führungskräfte, Betriebsrät:innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Human Resources und externe Stellen ineinandergreifen – mit klaren Rollen, klaren Wegen und einer **gemeinsamen Haltung der Null-Toleranz gegenüber Gewalt**.

Die wichtigsten Informationen gehören regelmäßig den Mitarbeiter:innen kommuniziert.

- Wer ist die **erste Ansprechperson**, wenn ich von Gewalt betroffen bin?
- Kann ich mich gegebenenfalls auch **anonym melden?** (Briefkasten, Betriebsratsgremium, Stelle außerhalb der Hierarchie)
- Kann ich sicher sein, dass mein **Anliegen vertraulich behandelt** wird bzw. werde ich darüber informiert, welche Personen/Hierarchien eingebunden werden (müssen)?

6.1. Betriebsvereinbarungen zum Gewaltschutz

Eine Betriebsvereinbarung zur Gewaltprävention ist ein wirksames Instrument, um Mitarbeiter:innen vor körperlicher und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen. Sie legt **Null-Toleranz** fest, definiert **Verhaltensregeln**, regelt **Meldewege**, **Schulungen** (Deeskalation) und **Sanktionen**.

Diese Betriebsvereinbarungen sind arbeitsverfassungsrechtlich als freiwillige Betriebsvereinbarungen zu sehen.

6.1.1. Bausteine einer möglichen Betriebsvereinbarung

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

Grundsätze der BV:

Hier sollte grundsätzlich festgehalten werden, dass das Unternehmen 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 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 am Arbeitsplatz trägt dazu bei, die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung über Gewalt und Belästigung zu fördern.

Geltungsbereich:

Hier sollte festgelegt werden, für wen die Betriebsvereinbarung gilt (z.B. für alle Beschäftigten im Betrieb, Leiharbeiter:innen usw.).

Belästigungsverbot:

Jede/r Beschäftigte hat auch im Betrieb das Recht auf Achtung ihrer/seiner 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.

Informations- und Bildungsmaßnahmen:

Die Sensibilisierung der Arbeitnehmer:innen und Führungskräfte für die negativen Folgen von Gewalt und Belästigung durch entsprechende Informationen und Bildungsmaßnahmen ist eine wichtige Voraussetzung, um das Verständnis für diese Problematik zu erzeugen und Gewalt und Belästigung präventiv zu verhindern.

Verantwortung der Führungskräfte:

Führungskräfte spielen eine Schlüsselfunktion bei der Prävention von Gewalt und Belästigung in Unternehmen, indem sie rechtzeitig Interventionen setzen. Dazu müssen Führungskräfte die Null-Toleranz Politik vorleben.



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 der Betriebsrät:innen oder aus der Belegschaft, im Einvernehmen mit dem Betriebsrät:innen zu benennen, z.B. zu Konfliktlots:innen ausgebildete Betriebsrät:innen, Gleichstellungsbeauftragte, paritätische Gremien, Sicherheitsvertrauenspersonen
- Externe Ansprechpersonen oder -stellen
- Mediation

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

Beschwerdebehandlung:

Die europäische Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz legt fest, dass Beschwerden unverzüglich untersucht und behandelt werden sollen. Die Empfehlung lautet, dass Beschwerden innerhalb einer Woche behandelt werden sollen.

Vertraulichkeit:

Im Konfliktfall ist die Vertraulichkeit über Vorkommnisse ganz besonders wichtig, um alle Beteiligten und besonders Betroffene in ihrer Würde zu schützen.

Maßnahmen und Sanktionen für Verursacher:innen:

Zum Beispiel Schulungsmaßnahmen, Disziplinare Maßnahmen (Führungskräfte können in Form eines Stufenplans disziplinare Maßnahmen gegenüber den Verursacher:innen setzen). Das gleiche gilt für falsche Anschuldigungen, die nicht zu tolerieren sind.

Unterstützung für Betroffene:

Je nach Vorkommnis im Betrieb können die psychischen und physischen Auswirkungen und Folgen für die Betroffenen gravierend sein. Geeignete Maßnahmen und Unterstützungsangebote sollen helfen, die negativen Folgen gut verarbeiten zu können.

6.2. Leitlinien für Beschäftigte

Leitlinien für Beschäftigte sind festgelegte Prinzipien, Verhaltensregeln und Handlungsempfehlungen innerhalb einer Organisation. Sie dienen als Orientierung für das Verhalten, Entscheidungen und die Zusammenarbeit im Berufsalltag. Im Gegensatz zu verbindlichen Richtlinien sind Leitlinien oft als Orientierungshilfe gedacht, helfen aber, ein einheitliches Arbeitsumfeld zu schaffen.

6.3. Interne Beratungs-/Ombudsstelle

Eigene Stelle, an die sich alle Mitarbeiter:innen eines Betriebes aufgrund von Vorfällen von Gewalt, die sie im Zuge ihrer Arbeitstätigkeit erlebt oder wahrgenommen haben, wenden können.

Die Grundsätze der internen Beratungs-/Ombudsstelle sollten sein:

- Unabhängigkeit
- Vertraulichkeit
- Professionalität

Was kann die Beratungs-/Ombudsstelle tun:

- psychosoziale Entlastungsgespräche
- rechtliche Ersteinschätzung
- Wünsche/Bedürfnisse abklären
- eventuelles Weiterleiten an geeignete Institution
- Begleitung bei Gesprächen (z.B. mit Vorgesetzten)
- interne Falldokumentation

6.4. Schulungen für Führungskräfte

Führungskräfte nehmen im Gewaltschutz eine Schlüsselrolle ein. Sie sind häufig erste Wahrnehmende von Veränderungen, Ansprechperson für Mitarbeitende und zugleich Arbeitgeber:innen-Vertreter:innen mit Fürsorge- und Schutzpflichten.



Ziele von Schulungen für Führungskräfte:

- **Sensibilisierung** für unterschiedliche Formen von Gewalt (psychisch, verbal, körperlich, sexualisiert)
- **Erkennen** von Warnsignalen und Grenzverletzungen
- **Sicherheit** im Umgang mit Meldungen und Betroffenen
- **Klarheit** über Verantwortung, Zuständigkeiten und Grenzen
- **Kenntnis** interner Prozesse und externer Unterstützungsangebote

Zentrale Inhalte

1. Begriffsverständnis und Haltung

- Was gilt als Gewalt/Grenzverletzung?
- Null-Toleranz Prinzip und Vorbildwirkung
- Bedeutung von Macht, Abhängigkeit und Hierarchie

2. Wahrnehmung und Frühwarnzeichen

- Veränderungen im Verhalten, Leistungseinbrüche, Rückzug
- Konfliktdynamiken im Team
- Hinweise Dritter ernst nehmen

3. Umgang mit Meldungen

- Wertschätzende, ruhige Gesprächsführung
- Ernst nehmen, nicht relativieren
- Keine Ermittlungen, keine Schuldzuweisungen
- Transparenz über nächste Schritte

4. Verantwortung und Grenzen

- Schutzmaßnahmen einleiten
- Weiterleitung an zuständige Stellen
- Führungskräfte sind keine Betriebsrät:innen

5. Eigene Rolle im System

- Zusammenarbeit mit Betriebsrät:innen und Sicherheitsvertrauensperson
- Dokumentationspflichten
- Vertraulichkeit und Datenschutz

Methodische Empfehlungen

- Fallbeispiele aus der Praxis
- Rollenspiele zum Erstgespräch
- Klare Handlungsleitfäden
- Regelmäßige Auffrischungen (nicht nur einmalige Schulung)

6.5. Klare Meldewege und Ansprechpersonen

Klare Meldewege schaffen Sicherheit, Transparenz und Handlungssicherheit für alle Beteiligten. Kein Meldeweg darf verpflichtend nur über eine Person führen.

Grundprinzipien

- Mehrere gleichwertige Ansprechpersonen
- Niedrigschwellig
- Diskriminierungsfrei
- Bekannt und regelmäßig kommuniziert
- Schriftlich festgehalten

Beispiel für einen Meldeweg:

1. Betroffene Person/Zeug:in

- Entscheidet selbst, an wen sie sich wendet

2. Mögliche Ansprechpersonen

- Direkte Führungskraft
- Betriebsratsmitglied
- Sicherheitsvertrauensperson
- Human Resources
- Interne Gewaltschutz- oder Vertrauensstelle (falls vorhanden)

3. Erstgespräch

- Zuhören, Sicherheit klären
- Information über weitere Schritte
- Dokumentation

4. Weiterleitung

- An Human Resources/Arbeitgeber:in
- In Abstimmung mit der betroffenen Person
- Unter Wahrung der Vertraulichkeit

5. Maßnahmen

- Schutzmaßnahmen
- Klärung des weiteren Vorgehens
- Gegebenenfalls externe Unterstützung



6.6. Integrierter Präventionsansatz

Eine weitere Möglichkeit wäre die Verfolgung eines integrierten Präventionsansatzes. Er kann nicht nur auf politischer, sondern – wenn ein Unternehmen das möchte – auch auf betrieblicher Ebene angewendet werden. Betriebe können sich zur Prävention von Gewalt an den sieben genannten Punkten orientieren und für den eigenen Betrieb so adaptieren, dass es wirksam umgesetzt werden kann. Es gibt keine Verpflichtung einen solchen Ansatz zu verwenden.



7. Zusammenarbeit im Betrieb

Gewaltschutz funktioniert nur im Zusammenspiel mehrerer Akteur:innen mit klar abgegrenzten Rollen.

Betriebsratskörperschaft

- Interessenvertretung der Beschäftigten
- Anlaufstelle für Betroffene
- Begleitung und Unterstützung
- Wahrung der Mitbestimmungsrechte
- keine Ermittlungen, keine Sanktionen

Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)

- Fokus auf Sicherheit und Gesundheit
- frühzeitige Wahrnehmung von Risiken
- Schnittstelle zu Prävention
- Einbringung von Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung

Human Resources (HR)

- Umsetzung der Arbeitgeber:innenpflichten
- formale Verfahren
- arbeitsrechtliche Schritte
- Dokumentation auf Organisationsebene
- Organisation von Schulungen und Prävention

Führungskräfte

- Verantwortung für das eigene Team
- Umsetzung von Schutzmaßnahmen
- Weiterleitung von Meldungen
- Vorbildwirkung und Kulturarbeit

Externe Beratungsstellen

- professionelle Unterstützung für Betroffene
- anonyme Erstberatung möglich



- psychologische, rechtliche oder soziale Beratung
- Entlastung interner Rollen
z.B. Gewaltberatungsstellen, psychosoziale Dienste, Opferhilfeeinrichtungen, Arbeitspsycholog:innen

Voraussetzung für gute Zusammenarbeit

- klar definierte Rollen
- regelmäßiger Austausch (ohne Fall-Details)
- gemeinsame Schulungen
- abgestimmte Leitfäden
- respektierte Grenzen der jeweiligen Funktion

8. Warnsignale ernst nehmen

Betriebsrät:innen sollten aufmerksam sein bei:

- gehäuften Krankenständen in bestimmten Abteilungen,
- hoher Fluktuation unter bestimmten Führungskräften,
- auffälligem Rückzug einzelner Beschäftigter,
- Aussagen wie „Das war schon immer so“.

Frühzeitiges Ansprechen verhindert Eskalationen.

9. Gewaltschutz ist Mitbestimmung

Gewalt im Betrieb ist kein Einzelfall und kein Randthema. Sie betrifft Gesundheit, Würde und Arbeitsqualität.

Betriebsrät:innen haben nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, Schutz wirksam einzufordern. Sie geben Betroffenen eine Stimme, schaffen Verbindlichkeit und tragen dazu bei, den Betrieb zu einem sicheren Ort zu machen. Gewaltprävention braucht klare Strukturen, gelebte Aufmerksamkeit und mutige Betriebsrät:innen, die hinschauen, ansprechen und handeln.

Gewalt ist keine Option. Wegsehen auch nicht.

Muster-Leitlinien für Beschäftigte

Gewaltfreies, respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeiten

Diese Leitlinien gelten für alle Beschäftigten und sollen Orientierung geben, wie wir im Betrieb respektvoll miteinander umgehen und wie bei Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung vorzugehen ist. Weiters ergänzen diese Leitlinien die Betriebsvereinbarung zur Gewaltprävention und sind für alle Beschäftigten verbindlich.

1. *Unser gemeinsames Verständnis*

Wir stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Wertschätzung und Sicherheit geprägt ist. Gewalt, Belästigung und Diskriminierung haben bei uns keinen Platz – unabhängig davon, von wem sie ausgehen oder gegen wen sie sich richten.

2. *Was bei uns nicht akzeptiert wird*

Nicht akzeptiert werden insbesondere:

- Physische Gewalt: z.B. Schlagen, Stoßen, Bedrängen oder Androhung körperlicher Gewalt
- Psychische Gewalt: z.B. Mobbing, Einschüchterung, Bloßstellung, Beschimpfungen, systematisches Ignorieren
- Sexuelle Belästigung oder Gewalt. Unerwünschte Berührungen, anzügliche Bemerkungen, sexistische Witze, aufdringliche Blicke oder Nachrichten
- Belästigung und Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale (z.B. Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung)

Diese Verhaltensweisen sind unabhängig davon unzulässig, ob sie einmalig oder wiederholt auftreten und ob sie „als Scherz gemeint“ sind.



3. Unsere Verantwortung im Arbeitsalltag

Jede und jeder Einzelne trägt zu einem respektvollen Arbeitsklima bei:

- Wir begegnen einander höflich, respektvoll und fair.
- Wir achten persönliche Grenzen – auch sprachlich und digital.
- Wir greifen ein oder holen Unterstützung, wenn wir Gewalt oder Belästigung beobachten.
- Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für ein wertschätzendes und sicheres Arbeiten.

4. Wenn du betroffen bist oder etwas beobachtest

Du musst Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung nicht hinnehmen. Du kannst dich an folgende Stellen wenden:

- deine direkte Führungskraft
- die Betriebsrätin/den Betriebsrat
- benannte Vertrauenspersonen
- die Personalabteilung

Meldungen werden vertraulich behandelt. Auf Wunsch wirst du von der Betriebsrätin/vom Betriebsrat begleitet.

5. Schutz und Unterstützung

- Niemand darf wegen einer Meldung oder Aussage benachteiligt oder unter Druck gesetzt werden.
- Der Betrieb unterstützt Betroffene durch Gespräche, Beratung und – wenn nötig – organisatorische Schutzmaßnahmen.
- Auch Zeug:innen und unterstützende Personen stehen unter Schutz.

6. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen diese Leitlinien und die Betriebsvereinbarung können – je nach Schwere – arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Ziel ist nicht Bestrafung, sondern ein sicherer Arbeitsplatz für alle.

7. Unsere Haltung

Ein respektvolles Arbeitsumfeld entsteht nicht von selbst. Es braucht **Aufmerksamkeit, Zivilcourage und klare Grenzen.**

***Hinschauen statt
wegsehen. Ansprechen
statt schweigen.
Gemeinsam Verantwortung
übernehmen.***



Muster-Betriebsvereinbarung

zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat

zur Prävention und Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

§ 1 Präambel

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich ihrer Verantwortung bewusst, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und partnerschaftlichem Verhalten geprägt ist. Sie dulden keine Form von Gewalt, Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, durch präventive Maßnahmen ein gesundes Betriebsklima zu fördern, Konflikte frühzeitig zu erkennen und bei Vorfällen schnell, konsequent und unterstützend zu intervenieren.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer des Betriebes. Ihr gleichgestellt sind in diesem Betrieb eingesetzte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, sofern nicht zwingende gesetzliche oder kollektivvertragliche Regelungen entgegenstehen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Physische Gewalt umfasst jede körperliche Einwirkung oder Androhung körperlicher Gewalt, die zu Verletzungen oder körperlichem Schaden führen kann.

(2) Psychische Gewalt umfasst insbesondere Mobbing, Bossing, Stalking, Drohungen, Einschüchterungen, Beleidigungen, Demütigungen, soziale Ausgrenzungen

sowie systematische Benachteiligungen.

(3) Sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung sind alle unerwünschten, sexuell bestimmten Verhaltensweisen, die die Würde einer Person verletzen oder ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen. Dazu zählen verbale, nonverbale und körperliche Handlungen.

(4) Belästigung liegt vor, wenn unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit persönlichen Merkmalen (z.B. Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung) die Würde einer Person verletzt.

(5) Diskriminierung bezeichnet jede ungerechtfertigte Benachteiligung oder Herabwürdigung aufgrund gesetzlich geschützter Merkmale.

§ 4 Grundsätze

(1) Gewalt, Belästigung und Diskriminierung werden im Betrieb nicht toleriert.

(2) Prävention hat Vorrang vor Sanktion.

(3) Betroffene werden ernst genommen, geschützt und unterstützt.

(4) Meldungen werden vertraulich, fair und ohne Benachteiligung der meldenden Person behandelt.

§ 5 Sanktionen

(1) Unabhängig von den im Folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen kommen Geschäftsleitung und Betriebsrat überein, dass sie die in § 3 genannten Handlungen als ernsthafte Verletzung des Betriebsfriedens betrachten.

(2) Gegen die Mitarbeiter:innen, die trotzdem solche Vorgehensweisen ausüben, werden

geeignete disziplinarische Maßnahmen eingeleitet, die bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen können.

(3) Strafrechtliche Maßnahmen werden gegebenenfalls eingeleitet.

(4) Werden Mitarbeiter:innen durch betriebsfremde Personen am Arbeitsplatz durch Handlungen gemäß § 3 belästigt, wird die Geschäftsleitung ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dies zu sanktionieren und künftig zu verhindern.

§ 5a Schulung und Unterstützung

(1) Die Geschäftsleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeiter:innen entsprechend der Art und Tätigkeit im Betrieb in Hinblick auf die Gefahren und Risiken, die durch Gewalt am Arbeitsplatz geschehen können, geschult werden. Die Schulungen haben so zu erfolgen, dass die Mitarbeiter:innen tunlichst unmittelbar nach der Aufnahme ihrer Tätigkeit die erforderlichen sicherheitsrelevanten Schulungen erhalten, darüber hinaus sind die erlernten Kenntnisse durch regelmäßig wiederkehrende Schulungen aufzu-

frischen und zu vertiefen. Die in der Schulung verbrachte Zeit gilt als Arbeitszeit.

(2) Mitarbeiter:innen, die von Gewalt am Arbeitsplatz durch Dritte betroffen sind, ist in einem engen Zusammenhang, tunlichst noch am selben Tag, ein Gespräch mit einer psychosozialen Fachkraft mit Erfahrung im Gewalttrauma Bereich zu gewähren. Gegebenenfalls ist der/dem Mitarbeiter:in unter Einbeziehung der Leistung von Krankenkassen eine psychologische Nachbetreuung zu gewähren.

§ 6 Einrichtung einer betrieblichen Beratungsstelle

Im Betrieb ist eine betriebliche Beratungsstelle einzurichten.

(1) Die Beratungsstelle ist eine ständige Einrichtung und setzt sich paritätisch aus jeweils mindestens zwei Mitgliedern der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmer:innenvertretung zusammen. Hierbei ist darauf zu achten, dass keiner der jeweiligen Konfliktparteien Mitglied des Gremiums ist. Die Beratungsstelle wird von AG- und BR-Seite

gemeinsam oder von jeder Seite alleine einberufen.

(2) Es sollte die einvernehmliche Hinzuziehung einer externen Sachverständigenperson vorgenommen werden.

(3) Die Mitglieder der Beratungsstelle sind auf Kosten des AG entsprechend zu schulen.

(4) Den Mitarbeiter:innen ist eine feste Anlaufstelle bekannt zu geben.

(5) Betriebe, die keine interne Beratungsstelle einrichten, benennen eine externe Stelle, die die Rechte und Aufgaben der internen Beratungsstelle wahrnimmt.

§ 6a Aufgaben der betrieblichen Beratungsstelle

(1) Die betriebliche Beratungsstelle hat folgende Aufgaben:

- Beratung der/des Betroffenen
- Entgegennahme und Bearbeitung der Beschwerden
- Vermittlung an externe Stellen
- Dokumentation der Beratungsanlässe und -ergebnisse

- Transparenz über Stand, Schritte und Ausgang des Verfahrens gegenüber den betroffenen Personen
- Initiieren von vorbeugenden Maßnahmen und Fortbildungen, insbesondere Konfliktbewältigungstrainings für alle Ebenen
- Maßnahmen zur Förderung der Kommunikation
- Kontakte und Vernetzung mit externen Stellen

(2) Die Beratungsstelle spricht auf Basis eines Mehrheitsbeschlusses gegenüber der Geschäftsleitung Empfehlungen für erforderliche Maßnahmen aus.

§ 7 Betriebliches Beschwerderecht

(1) Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ein Fehlverhalten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der betreffenden Person oder dem Betrieb deutlich zu machen, dass deren Verhalten unerwünscht ist und als verletzend oder missachtend empfunden wird.

(2) Jede/r Mitarbeiter:in gemäß § 1, die/der sich vom Betrieb oder einzelnen Mitarbeiter:innen benachteiligt oder ungerecht

behandelt oder in sonstiger Weise belästigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihr/ihm daraus nicht entstehen. Betroffene können wählen, an welches Mitglied der Beratungsstelle sie sich wenden.

§ 8 Beschwerdebehandlung

(1) Die vom Betrieb abzustellende Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Beratungsstelle nimmt die Beschwerde entgegen, ermittelt den Sachverhalt und leitet bei Bedarf erste angemessene Unterstützungsmaßnahmen ein. Dies können z.B. Gespräche mit der/dem Betroffenen und oder die Vermittlung an externe Fachkräfte sein.

(2) Wird ein Gespräch der beteiligten Parteien seitens der Beratungsstelle für sinnvoll gehalten, sollte dieses unter Leitung eines Mitglieds der betrieblichen Beratungsstelle innerhalb von einer Woche nach Eingang der Beschwerde stattfinden.

(3) Kommt das Gespräch nicht zustande oder kommen beide Konfliktparteien auch in diesem Gespräch nicht zu einer Einigung oder besteht der ursprüngliche Missstand fort, wird die Angelegen-

heit innerhalb von weiteren 2 Wochen von der betrieblichen Beratungsstelle bearbeitet. Nach 2 Wochen ist der Geschäftsführung eine Vorgehensweise bezüglich der Beschwerde zu empfehlen.

(4) Auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters können auch eine Person ihres/seines Vertrauens, eine Vertreterin oder ein Vertreter des Betriebsrates, hinzugezogen werden.

(5) Zur Verbesserung des Klimas im Betrieb können neben Informationen auch kulturelle Veranstaltungen analog zu den in § 3 erwähnten Merkmalen gehören.

(6) Vorgetragene Beschwerden werden unverzüglich behandelt. Die Mitglieder der Beratungsstelle sind hinsichtlich der ihnen in dieser Tätigkeit bekanntwerdenden Angelegenheiten über die Zeit ihrer Ernennung, unter Einhaltung aller datenschutzrelevanten Bestimmungen, hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

(7) Die Beratungsstelle kann sofortige Schutzmaßnahmen (wie z.B. räumliche

Trennung, Home Office, bezahlte Freistellung, Kontaktverbot usw.) empfehlen bis der Sachverhalt geklärt ist.

§ 9 Aufgaben der Geschäftsleitung

(1) Die Geschäftsleitung trifft ihre Entscheidung unverzüglich auf Basis der Empfehlung der betrieblichen Beratungsstelle und ist für die Umsetzung verantwortlich.

(2) Entscheidungen, die von der Empfehlung der betrieblichen Beratungsstelle abweichen, bedürfen einer schriftlichen Begründung.

(3) Alle anfallenden Kosten trägt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber.

§ 10 Evaluierung und Weiterentwicklung

(1) Die Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung wird regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre, gemeinsam von Geschäftsleitung und Betriebsrat evaluiert.

(2) Anpassungen erfolgen einvernehmlich.

§ 11 Schlussbestimmungen

(1) Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

(2) Diese Betriebsvereinbarung oder einzelne ihrer Bestimmungen können jederzeit im Wege von Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat abgeändert oder ergänzt werden.

(3) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von

.....

zum, erstmals

zum gekündigt werden.

(4) Die Mitglieder der Beratungsstelle sind allen Mitarbeiter:innen durch geeignete Mittel bekannt zu geben.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile solcher Bestimmungen unberührt. Anstelle der unwirksamen oder fehlenden Bestimmungen treten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen in Kraft.

+++



|Notrufe, Helplines, Beratung

Fachberatungsstellen bei sexualisierter

Gewalt an Frauen + Mädchen	34
Frauenhäuser.....	35
Gewaltschutzzentren	37
Beratungsstellen für Frauen mit Behinderung.....	38
Beratungsstellen für Migrantinnen	38
Frauenhandel.....	38
Zwangsheirat und Verwandtschaftsgewalt	38
Genitalverstümmelung	39
Kinderschutzzentren.....	39
Kinder- und Jugendanwälte	42
Gleichbehandlungsanwaltschaft	42
Verbrechensopferhilfe.....	42
Gewaltprävention	43
Mobbingberatung	43
PRO-GE Frauen.....	43

POLIZEINOTRUF 133

EURO-Notruf 112

SMS Polizei 0800 133 133

(auch Notruf für Gehörlose)

Kindernotruf 0800 567 567

Rat auf Draht 147

ORF-Kinderservice

Telefonhilfe für Kinder, Jugendliche und deren Bezugspersonen – jederzeit, anonym, kostenlos.

www.rataufdraht.at

Frauenhelpline

0800 222 555

Anlaufstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen – **ganzjährig, rund um die Uhr, anonym und kostenlos.**

Fremdsprachige Beratungen:

AR: Freitag, 14-19 Uhr

EN: 0-24 Uhr

ES: Donnerstag, 8-14 Uhr

RO: Mittwoch, 8-14 Uhr

TR: Freitag, 8-14 Uhr

www.frauenhelpline.at

Für gehörlose Menschen ist die Frauenhelpline mittels **RelayService** vom Österreichischen Gehörlosenbund (ÖGLB) erreichbar.

www.oeglb.at/services/relay-service/

Männerinfo – Krisenhelpline

0800 400 777

Chatberatung täglich 16-22 Uhr

maennerinfo.at

Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt an Frauen + Mädchen

www.frauennotrufe.at

Burgenland

Frauenberatungsstelle: Der Lichtblick

02167 3338

Kärnten

Frauenberatungsstelle: Belladonna

0463 511248

Niederösterreich

Frauenberatungsstelle: Wendepunkt

02622 82596

Oberösterreich

Frauennotruf Linz

afz Autonomes Frauenzentrum

0732 60 22 00

Salzburg

Frauennotruf Salzburg

0662 88 11 00

Steiermark

Frauennotruf Graz – Verein Tara

0316 31 80 77

Tirol

Frauennotruf Innsbruck

Frauen gegen Vergewaltigung

0512 57 44 16

Vorarlberg

ifs Frauenberatungsstelle

05 1755536

Wien

24h-Frauennotruf der Stadt Wien

☎ 01 71 71 9

Notruf-Beratung für vergewaltigte Frauen und Mädchen

☎ 01 523 22 22

Beratungsstelle TAMAR

Wexstraße 22/3/1, 1200 Wien

☎ 01 334 04 37 12

✉ beratungsstelle@tamar.at

www.tamar.at

Beratungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen

Vivenotgasse 53/Haus 2/1.OG, 1120 Wien

☎ 01 587 10 89

✉ kontakt@maedchenberatung.at

www.maedchenberatung.at

Verein Selbstlaut

Thaliastraße 2/2A, 1160 Wien

☎ 01 810 90 31

✉ office@selbstlaut.org

www.selbstlaut.org

► Frauenhäuser

AÖF Autonome Österreichische Frauenhäuser

Bacherplatz 10/4, 1050 Wien

☎ 01 544 08 20

✉ informationsstelle@aof.at

www.aof.at

Burgenland

Frauenhaus

☎ 05 09 44 4000

✉ frauenhaus@soziale-dienste-burgenland.at

www.soziale-dienste-burgenland.at/frauen-und-sozialhaus/frauenhaus

Kärnten

Frauenhaus Klagenfurt

☎ 0463 449 66

✉ beratung@frauenhaus-klagenfurt.at

www.frauenhaus-klagenfurt.at

Frauenhaus Lavanttal

☎ 04352 369 29

✉ office@frauenhaus-lavanttal.at

www.frauenhaus-lavanttal.at

Frauenhaus Spital a. d. Drau / Oberkärnten

☎ 04762 613 86

✉ office@frauenhilfe-spital.at

www.frauenhilfe-spital.at

Frauenhaus Villach

☎ 04242 31 0 31

✉ hilfe@frauenhaus-villach.at

www.frauenhaus-villach.at

Niederösterreich

Frauenhaus Amstetten

☎ 07472 665 00

✉ info@frauenhaus-amstetten.at

www.frauenhaus-amstetten.at

Frauenhaus Mistelbach

☎ 02572 50 88

✉ frauenhaus.mistelbach@kolping.at

www.frauenhausmistelbach.at

Frauenhaus Mödling Sozialhilfezentrum

☎ 02236 465 49

✉ office@frauenhausmoedling.at

www.moedling.at/SHZ_Sozialhilfezentrum_Frauenhaus_Moedling

Frauenhaus Neunkirchen

☎ 02635 689 71

☎ 0676 539 27 90

✉ frauenhaus.nk@neunkirchen.at

www.frauenhaus.nk@frauenhaus-neunkirchen.at

Frauenhaus St. Pölten, Haus der Frau

☎ 02742 366 514

✉ office@hdfp.at

hdfp.at

Frauenhaus Wiener Neustadt

☎ 02622 880 66

✉ frauenhaus@wendepunkt.or.at

www.wendepunkt.or.at

Oberösterreich**Frauenhaus Ried**

☎ 07752 717 33

✉ office@frauenhaus-ried.at

www.frauenhaus-ried.at

Frauenhaus Linz

☎ 0732 606 700

✉ office@frauenhaus-linz.at

www.frauenhaus-linz.at

Frauenhaus Steyr

☎ 07252 877 00

✉ office@frauenhaus-steyr.at

www.frauenhaus-steyr.at

Frauenhaus Vöcklabruck

☎ 07672 227 22

✉ office@frauenhaus-voecklabruck.at

www.frauenhaus-voecklabruck.at

Frauenhaus Wels

☎ 07242 678 51

✉ office@frauenhaus-wels.at

www.frauenhaus-wels.at

Frauenhaus Braunau

☎ 07722 877 00

✉ office@frauenhaus-braunau.at

www.frauenhaus-braunau.at

Salzburg**Schutzunterkünfte**

☎ 0664 1282174

☎ 24h-Notruf: 0800 44 99 21

www.viele.at/schutzunterkuenfte

Frauenhaus Pinzgau

☎ Frauennotruf: 0664 500 68 68

☎ 06582 743 021

www.frauenhaus-pinzgau.at

Steiermark**Frauenhäuser Steiermark**

☎ 0316 429 900

✉ beratung@frauenhaeuser.at

www.frauenhaeuser.at

Tirol**Frauenhaus Tirol**

☎ 0512 342 112

✉ wohnen@frauenhaus-tirol.at

www.frauenhaus-tirol.at

Frauen helfen Frauen

☎ 0512 580 977

✉ info@fhf-tirol.at

www.fhf-tirol.at

Frauenberatung Evita**Frauennotwohnung Unterland**

☎ 05372 636 16

✉ office@evita-frauenberatung.at

www.evita-frauenberatung.at

Frauenzentrum Osttirol

☎ 04852 671 93

✉ info@frauenzentrum-osttirol.at

www.frauenzentrum-osttirol.at

Vorarlberg

Frauennotwohnung Dornbirn

☎ 05 1755 577

frauennotwohnung@ifs.at

✉ frauennotwohnung@ifs.at

www.ifs.at/frauennotwohnung.html

Wien

Frauenhäuser Wien

In Wien gibt es 5 Frauenhäuser, davon ein Frauenhaus für junge Frauen von 16-25 Jahren.

☎ Notruf: 05 77 22

☎ 01 512 38 39

✉ verein@frauenhaeuser-wien.at

www.frauenhaeuser-wien.at

► Gewaltschutzzentren

www.gewaltschutzzentrum.at

Burgenland

Gewaltschutzzentrum Burgenland

Waldmüllergasse 1/2, 7400 Oberwart

☎ 03352 314 20

✉ office.bgld@gewaltschutzzentrum.att

Kärnten

Gewaltschutzzentrum Kärnten

Radetzkystraße 9, 9020 Klagenfurt

☎ 0463 590 290

✉ office.ktn@gewaltschutzzentrum.at

Niederösterreich

Gewaltschutzzentrum NÖ

✉ office.noe@gewaltschutzzentrum.at

Standort St. Pölten:

Riemerplatz 1/DG, 3100 St. Pölten

☎ 02742 319 66

Standort Wiener Neustadt:

Zehnergasse 1/E05, 2700 Wiener Neustadt

☎ 02622 243 00

Standort Zwettl:

Landstraße 42/1, 3910 Zwettl

☎ 02822 530 03

Standort Amstetten:

Hauptplatz 21, 3300 Amstetten

☎ 02742 319 66

Oberösterreich

Gewaltschutzzentrum OÖ

Stockhofstr. 40/Eingang Wachreinergr. 2, 4020 Linz

☎ 0732 60 77 60

✉ ooe@gewaltschutzzentrum.at

Salzburg

Gewaltschutzzentrum Salzburg

Paris-Lodron-Straße 3a/1/5, 5020 Salzburg

☎ 0662 870 100

✉ office.salzburg@gewaltschutzzentrum.at

Steiermark

Gewaltschutzzentrum Steiermark

Granatengasse 4/2. Stock, 8020 Graz

☎ 0316 774 199

☎ 08282 709 92 93 33 (per SMS)

✉ office.stmk@gewaltschutzzentrum.at

Tirol

Gewaltschutzzentrum Tirol

Maria-Theresien-Straße 42a, 6020 Innsbruck

☎ 05 12 571 313

✉ office.tirol@gewaltschutzzentrum.at

Vorarlberg

Gewaltschutzzentrum Vorarlberg

Johannitergasse 6, 6800 Feldkirch

☎ 05 1755 535

✉ office.vorarlberg@gewaltschutzzentrum.at

Wien

Gewaltschutzzentrum Wien

Mariahilfer Straße 116/3.OG, 1070 Wien

☎ 01 585 32 88

✉ office.wien@gewaltschutzzentrum.at

► Beratungsstellen für Frauen mit Behinderung

Verein Ninlil – Empowerment und Beratung für Frauen mit Behinderung

Hauffgasse 3-5/4. Stock, 1110 Wien

✉ office@ninlil.at

www.ninlil.at

Zeitlupe – ein Projekt von Ninlil Peer-Beratung für Frauen mit Behinderung

Der Gedanke hinter "Peer Counseling" ist, dass die Beraterinnen einen ähnlichen Erfahrungshintergrund haben wie die Personen, die Beratung suchen.

✉ zeitlupe@ninlil.at

www.ninlil.at/zeitlupe

Kraftwerk – ein Projekt von Ninlil Beratung von Frauen mit Lernschwierigkeiten oder Mehrfachbehinderung, die von sexueller Gewalt betroffen sind

✉ kraftwerk@ninlil.at

www.ninlil.at/kraftwerk

► Beratungsstellen für Migrantinnen

LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung

Kettenbrückengasse 15/4, 1050 Wien

☎ 01 581 18 81

✉ office@lefoe.at

lefoe.at

Miteinander Lernen – Birlikte Öğrenelim

Koppstraße 38/8, 1160 Wien

☎ 01 49 31 608

✉ birlikte@miteinlernen.at

www.miteinlernen.at

MAIZ Autonomes Integrationszentrum

Scharitzerstraße 6-8/1. Stock, 4020 Linz

☎ 0732 776070

✉ beratung@maiz.at

www.maiz.at

Peregrina – Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum für Migrantinnen

Wilhelm-Weber-Weg 1/2/1+2, 1110 Wien

☎ 01 408 33 52 oder ☎ 01 408 61 19

✉ information@peregrina.at

www.peregrina.at

► Frauenhandel

IBF – Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels

Muttersprachliche Beratung und Unterstützung für Migrantinnen, die durch Gewalt, Drohung zur Ausübung der Prostitution in Österreich angehalten oder sklavenhaft behandelt werden.

Lederergasse 35/12-13, 1080 Wien

☎ 01 796 92 98

✉ ibf@lefoe.at

lefoe.at/ibf/

► Zwangsheirat und Verwandtschaftsgewalt

Orient Express – Beratungs-, Bildungs- und Kulturinitiative für Frauen

Beratung und Krisenintervention mit betroffenen Mädchen (und deren Eltern) bei zu erwartender Zwangsverheiratung.

Mehrsprachiger Betreuung möglich.

Schönngasse 15-17/Top 2, 1020 Wien

☎ 01 728 97 25

✉ office@orientexpress-wien.com

www.gegen-zwangsheirat.at

www.orientexpress-wien.com

► Genitalverstümmelung

African Women's Organization

Schwarzspanierstraße 15/1/2, 1090 Wien

☎ 0676 303 7875

✉ afrikanisc.frauenorganisation@chello.at

www.support-africanwomen.org

FEM Süd Frauengesundheitszentrum

Klinik Favoriten, Kundratstraße 3, 1100 Wien

☎ 01 60191 – 5201

✉ kfn.femsued@gesundheitsverbund.at

femsued.at

► Kinderschutzzentren

Burgenland

Rettet das Kind

www.rettet-das-kind-bgld.at

Kinderschutzzentrum Eisenstadt

Unterbergstraße 20, 7000 Eisenstadt

☎ 02682 64 214

☎ 0664 391 22 96

✉ kinderschutzzentrum@

rettet-das-kind-bgld.at

Kinderschutzzentrum Mattersburg

Wiener Straße 15, 7210 Mattersburg

☎ 0664 78015080

✉ kisz.ma@rettet-das-kind-bgld.at

Kärnten

Kinderschutzzentrum DELFI Klagenfurt

Tarviser Straße 2, 9020 Klagenfurt

☎ 05 700 69200

✉ kinderschutzzentrum.kaernten@utanet.at

www.kinderschutzzentrum-kaernten.at

Kinderschutzzentrum DELFI Wolfsberg

Roßmarkt 3, 9400 Wolfsberg

☎ 05 700 69100

✉ beratung@kisz-wolfsberg.at

www.kisz-wolfsberg.at

Kinderschutzzentrum DELFI Villach

Klagenfurter Straße 39, 9500 Villach

☎ 05 700 69350

✉ beratung@kisz-villach.at

www.kisz-villach.at

Niederösterreich

Die möwe

www.die-moewe.at/de/kinderschutzzentren

www.die-moewe.at/de/onlineberatung

Die möwe Mistelbach

Gewerbeschulgasse 2/1. Stock

☎ 02572 20450 410

✉ ksz-mi@die-moewe.at

Die möwe Gänserndorf

Bahnstraße 44/1, 2230 Gänserndorf

☎ 02572 20450

✉ ksz-gdf@die-moewe.at

Die möwe Mödling

Neusiedler Straße 1, 2340 Mödling

☎ 02236 866 100

✉ ksz-moe@die-moewe.at

Die möwe Neunkirchen

Bahnstraße 12, 2620 Neunkirchen

☎ 02635 66 6640

✉ ksz-nk@die-moewe.at

Die möwe St. Pölten

Rennbahnstraße 24, 3100 St. Pölten

☎ 02742 311 11 10

✉ ksz-stp@die-moewe.at

Kidsnest NÖ – Kinder- und Jugendschutz

kinderfreunde.at/angebote/kinderschutzzentrum

Kidsnest Amstetten

Anzengruberstraße 3/1. Stock, 3300 Amstetten

☎ 07472 65 437

✉ kinderschutz-am@kidsnest.at

Kidsnest Waldviertel–Gmünd

Schremser Straße 4, 3950 Gmünd

☎ 02852 20 435

✉ kinderschutz-gd@kidsnest.at

Kidsnest Waldviertel–Zwettl

Schulgasse 2/5, 3910 Zwettl

☎ 0664 830 44 95

✉ kinderschutz-zt@kidsnest.at

Oberösterreich

Kinderschutzzentrum Känguru Bad Ischl

Kreuzplatz 7, 4820 Bad Ischl

☎ 06132 28 2904

✉ kaenguru@kinderfreunde.cc

www.oe-kinderschutzzentren.at

Kinderschutzzentrum Innviertel

Wertheimerplatz 6, 5280 Braunau am Inn

☎ 07722 85 550 147

✉ info@kischu.at

www.kischu.at

Kinderschutzzentrum Linz

Kommunalstraße 2, 4020 Linz

☎ 0732 781 666

✉ kisz@kinderschutz-linz.at

www.kinderschutz-linz.at

Kinderschutzzentrum Wigwam Steyr

Leopold Werndl Straße 46a, 4400 Steyr

☎ 07252 41919-0

✉ office@wigwam.at

www.wigwam.at

Kinderschutzzentrum Tandem Wels

Dr.-Koss-Straße 2, 4600 Wels

☎ 07242 67163

✉ info@tandem.or.at

www.tandem.or.at

Kinderschutzzentrum Impuls Vöcklabruck

Salzburger Straße 18, 4840 Vöcklabruck

☎ 07672 27775

✉ impuls@sozialzentrum.org

www.sozialzentrum.org/impuls

Salzburg

Kinderschutzzentrum Salzburg

Schillerstraße 25/2. Stock, 5020 Salzburg

☎ 0662 44 911

✉ beratung@kinderschutzzentrum.at

www.kinderschutzzentrum.at

Außenstelle St. Johann im Pongau:

Hans-Kappacher-Straße 8/1. Stock,

5600 St. Johann im Pongau

☎ 06412 214 210

Außenstelle Zell am See:

Brucker Bundesstraße 39, 5700 Zell am See

☎ 06542 210 200

Außenstelle Tamsweg:

Postplatz 4/Im Q4/1. Stock, 5580 Tamsweg

☎ 0662 44 911

Steiermark

Kinderschutz-Zentrum Graz und GU

Griesplatz 32, 8020 Graz

☎ 0316 83 19 410

✉ graz@kinderschutz-zentrum.at

www.kinderschutz-zentrum.at

Kinderschutzzentrum Liezen

☎ 03612 21002

www.kinderschutz-zentrum.com

Kinderschutzzentrum Oberes Murtal

Anton Regner Straße 1, 8720 Knittelfeld

☎ 0660 85 55 323

✉ kisz@kinderfreunde-steiermark.at

[kinderfreunde.at/angebote/
detail/kinderschutzzentrum-und-
familienberatungsstelle-oberes-murtal](http://kinderfreunde.at/angebote/detail/kinderschutzzentrum-und-familienberatungsstelle-oberes-murtal)

Tirol

Kinderschutzzentrum Innsbruck

Museumstraße 11/2. OG, 6020 Innsbruck

☎ 0512 58 37 57

✉ innsbruck@kinderschutz-tirol.at

www.kinder-jugend.tirol/schutz/kinderschutzzentren/innsbruck

Kinderschutzzentrum Wörgl

Bahnhofstraße 53/3. OG, 6300 Wörgl

☎ 05332 721 48

✉ woergl@kinderschutz-tirol.at

www.kinder-jugend.tirol/schutz/kinderschutzzentren/woergl

Kinderschutzzentrum Imst

Bundesstraße 3/Tiroler Straße 3
(Gottsteinareal), 6460 Imst

☎ 05412 634 05

✉ imst@kinderschutz-tirol.at

www.kinder-jugend.tirol/schutz/kinderschutzzentren/imst

Kinderschutzzentrum Lienz

Tiroler Straße 23/Eingang West/3. OG,
9900 Lienz

☎ 04852 714 40

✉ lienz@kinderschutz-tirol.at

www.kinder-jugend.tirol/schutz/kinderschutzzentren/lienz

Kinderschutzzentrum Reutte

Thermenstraße 2A, 6600 Reutte

☎ 05672 64510

✉ reutte@kinderschutz-tirol.at

www.kinder-jugend.tirol/schutz/kinderschutzzentren/reutte-1

Vorarlberg

IFS-Kinderschutz Dornbirn

Marktplatz 3/Eingang Winkelgasse, 6850 Dornbirn

☎ 05 1755 505

✉ kinderschutz@ifs.at

www.ifs.at/kinderschutz.html

Wien

Die möwe

Börsegasse 9/1, 1010 Wien

☎ 01 532 1414

✉ ksz-wien@die-moewe.at

www.die-moewe.at/de/kinderschutzzentren
www.die-moewe.at/de/onlineberatung

Kinderschutzzentrum Wien

Mohsgasse 1/3. Stock /Top 3.1, 1030 Wien

☎ 01 526 18 20

✉ beratung@kinderschutzzentrum.wien

kinderschutzzentrum.wien

Die Boje – Ambulatorium für Kinder und Jugendliche in Krisensituationen

Hernalser Hauptstraße 15, 1170 Wien

☎ 01 406 66 02

✉ ambulatorium@die-boje.at

www.die-boje.at

► Kinder- und Jugendanwälte

www.kija.at/kija

Burgenland

Marktgasse 2, 7210 Mattersburg

☎ 057 600 2188

✉ post.jugendanwalt@bgld.gv.at

Kärnten

Völkermarkter Ring 31, 9020 Klagenfurt

☎ Hotline: 0800 22 17 08 (kostenlos)

✉ kija@ktn.gv.at

kija.ktn.gv.at

Niederösterreich

Wienerstraße 54, 3100 St. Pölten

☎ 02742 90 811

✉ post.kija@noel.gv.at

www.kija-noe.at

Oberösterreich

Energiestraße 2, 4021 Linz

☎ Beratungshotline: 0732 779777

✉ kija@ooe.gv.at

www.kija-ooe.at

Salzburg

Fasaneriestraße 35/1. Stock, 5020 Salzburg

☎ 05 7599 729

✉ kija@salzburg.gv.at

www.kija-sbg.at

Steiermark

Paulustorgasse 4/III, 8010 Graz

☎ Beratungshotline: 0676 8666 0609

✉ kija@stmk.gv.at

www.kinderanwalt.at

Tirol

Meraner Straße 5, 6020 Innsbruck

☎ 0512 508 3792

✉ kija@tirol.gv.at

www.kija-tirol.at

Vorarlberg

Schießstätte 12, 6800 Feldkirch

☎ Hotline: 05522 84 900

✉ kija@vorarlberg.at

www.vorarlberg.kija.at

Wien

Modecenterstrasse 14/Block C/4. OG
1030 Wien

☎ 01 70 77 000

✉ post@jugendanwalt.wien.gv.at

kija-wien.at/home

► Gleichbehandlungs- anwaltschaft

☎ Hotline: 0800 206 119 (kostenlos)

Montag bis Donnerstag 9-15 Uhr,

Freitag 9-12 Uhr

✉ office@gaw.gv.at

► Verbrechensofferhilfe

Weisser Ring

☎ **0800 112 112 Opfer-Notruf**

Kostenlos rund um die Uhr. Relevante rechtliche, psychosoziale und praktische Information für Opfer von Straftaten sowie deren Angehörigen.

☎ 050 50 16

✉ office@weisser-ring.at

www.opfer-notruf.at

www.weisser-ring.at

► Gewaltprävention

NEUSTART Beratungsstelle für Gewaltprävention

Burgenland

☎ 02742 77475 2600
beratungsstelle.burgenland@neustart.at

Niederösterreich

☎ 02742 77475 2600
beratungsstelle.niederoesterreich@neustart.at

Oberösterreich

☎ 0732 74956 4646
beratungsstelle.oberoesterreich@neustart.at

Steiermark

☎ 0316 820234
beratungsstelle.steiermark@neustart.at

Wien

☎ 01 2183255 1016
beratungsstelle.wien@neustart.at

► Mobbingberatung

Zentrum für Konflikt- und Mobbingberatung, Work & People

☎ 0676 707 60 62
☎ 0699 101 28 625
✉ office@workandpeople.eu

www.workandpeople.eu

Für Mitglieder der AK Wien und NÖ
ist die Beratung kostenlos.

PRO-GE Frauen

Du hast noch Fragen, brauchst
Hilfe bei einer konkreten
Situation oder benötigst
weitere Informationen?

**Wir helfen dir
gerne weiter.**

Kontakte und Standorte >>

+++

Impressum: Herausgeber und Hersteller:
Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien; für den Inhalt verantwortlich: PRO-GE
Bundesfrauenorganisation, Bundesfrauensekretärin
Barbara Koman; Foto: PRO-GE, Foto: AdobeStock;
ÖGB-ZVR-Nr.: 576439352
Stand: März 2026

PRO-GE Bundesfrauenorganisation

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

☎ 01 53 444-69040

✉ frauen@proge.at

Landesorganisation Burgenland

7000 Eisenstadt, Wienerstraße 7

☎ 02682 770-61053

✉ burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofsstr. 44

☎ 0463 58 70-414

✉ kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich

2500 Baden, Wassergasse 31

☎ 02252 443 37

✉ niederosterreich@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

☎ 0732 65 33 47

✉ oberoesterreich@proge.at

Landessekretariat Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Str. 10

☎ 0662 87 64 53-241

✉ salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Str. 32

☎ 0316 70 71-275

✉ steiermark@proge.at

Landessekretariat Tirol

6010 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

☎ 0512 597 77-506

✉ tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11

☎ 05574 717 90

✉ vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

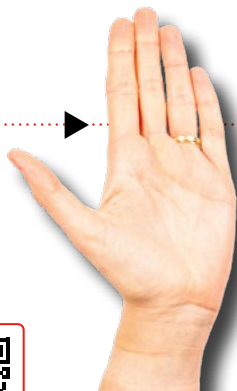
☎ 01 534 44-69660

✉ wien@proge.at

SIGNAL FOR HELP

Stiller Hilfe-Ruf durch Hand-Zeichen:

Handfläche
zeigen



Daumen
anlegen



Finger
über den
Daumen
geben



www.proge.at

PRO-GE
frauen

Bundesfrauenorganisation
der Gewerkschaft PRO-GE