

Antrag

beschlossen von der 197. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Vorarlberg
am 6. November 2025

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wirksam bekämpfen

Am 11. September 2025 ist das Übereinkommen (Nr. 190) zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt für Österreich in Kraft getreten. Trotz klarer internationaler Vorgaben wurden bislang keine gesetzlichen Anpassungen vorgenommen. Die Bundesregierung verweist auf die bestehende Rechtslage – obwohl Studien und betriebliche Erfahrungen zeigen, dass zentrale Vorgaben des Übereinkommens im österreichischen Recht nicht ausreichend abgebildet sind.

Die Realität zeigt: Viele Betriebe verfügen über keine klaren Verfahren zum Umgang mit Gewalt, Mobbing oder sexueller Belästigung. Beschäftigte wissen oft nicht, an wen sie sich wenden können. Betriebsräten fehlen rechtliche Möglichkeiten, um präventive Maßnahmen verbindlich umzusetzen. Und selbst bei offensichtlichen Versäumnissen ist eine Sanktionierung kaum durchsetzbar. Befragungen zeigen, dass jede dritte Frau und jeder fünfte Mann in Österreich bereits von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz betroffen war. Diese Zahlen unterstreichen die Notwendigkeit zum Handeln. Besonders häufig betroffen sind Frauen – insbesondere in prekären Arbeitsverhältnissen oder in Konstellationen mit starkem Abhängigkeitsverhältnis.

Wenn das Übereinkommen nicht zur bloßen Symbolpolitik verkommen soll, braucht es jetzt gesetzgeberische Klarstellungen und klare Verantwortlichkeiten. Die Umsetzung muss sich an der betrieblichen Realität orientieren – mit wirksamen Rechten für Beschäftigte, klaren Pflichten für Arbeitgeber:innen und verbindliche Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte zur Umsetzung innerbetrieblicher Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung.

Die 197. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Vorarlberg fordert daher den Gesetzgeber auf, im Sinne des Übereinkommens (Nr. 190) zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die notwendigen strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wirksam zu verhindern und zu bekämpfen. Zur Umsetzung dieser Ziele sind insbesondere folgende gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich:

- **die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen so anzupassen, dass Betriebsräte durch einen erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestand oder verpflichtende betriebsinterne Leitlinien verbindliche Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und Belästigung im Betrieb durchsetzen können;**
- **die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung zur Umsetzung geeigneter Präventionskonzepte durch Arbeitgeber:innen – etwa durch verpflichtende Schulungen für Führungskräfte, beauftragte Präventionsverantwortliche im Betrieb oder eine innerbetriebliche Beschwerdestelle;**

- **die arbeitsverfassungsrechtliche Verankerung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung als erzwingbare Betriebsvereinbarungen, um Gleichstellung und Nichtdiskriminierung auf betrieblicher Ebene wirksam durchsetzen zu können;**