

# Verhaltenskodex gegen Gewalt und Mobbing

---



Polymer Competence Center Leoben GmbH



**Autorin: Mag.<sup>a</sup> Greta Pomberger**  
**Beauftragte für Gleichstellung & Diversität der Polymer Competence Center**  
**Leoben GmbH**

**Stand: November 2022**

## Inhalt

Warum ein Verhaltenskodex? .....	4
Was ist Gewalt am Arbeitsplatz?.....	5
Was ist Mobbing am Arbeitsplatz?.....	6
Gewalt und Mobbing- wer helfen kann! .....	8
Maßnahmen der Polymer Competence Center Leoben GmbH .....	9
a. Präventive Maßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz.....	9
b. Im Falle von Gewalt am Arbeitsplatz.....	10

## Warum ein Verhaltenskodex?

Tagtäglich leiden Menschen unter Gewalt und Mobbing – auch am Arbeitsplatz. Meist verbleiben diese schmerzhaften Erfahrungen in der Stille, bis der Leidensdruck der Opfer zu groß wird bzw. Zeug\*innen eingreifen. Es gilt daher die Stille zu durchbrechen und Präventionsarbeit zu leisten, indem Menschen über diese Themen aufgeklärt und sensibilisiert werden.

Die Polymer Competence Center Leoben GmbH lehnt jegliche Formen von Gewalt strikt ab und geht dagegen disziplinarisch vor bzw. erstattet ggf. auch Anzeige gegen die Angreifer\*innen. Die Polymer Competence Center Leoben GmbH nimmt ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin in diesem Sinne sehr ernst.

In Österreich sind 3,1 % der Männer und 3,3 % der Frauen (rund 127.900 Personen) von Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz betroffen. Unter physischer Gewalt bzw. Androhung von Gewalt leiden etwa 1,2 Prozent der Erwerbstätigen.<sup>1</sup>

Auf EU-Ebene ergab eine Umfrage zu Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz folgende Ergebnisse<sup>2</sup>:

4 % der Befragten erlebten körperliche Gewalt (6 Millionen). 2 % der Befragten (3 Millionen) gaben an, sexuelle Belästigung erfahren zu haben. Einschüchterungen und Mobbing haben sogar 8 % der Befragten (12 Millionen) erfahren.

In Österreich (sowie Finnland und Tschechien) ist die Anzahl der Personen (21,6 %), die berichten Gewalt am Arbeitsplatz erfahren zu haben, im Vergleich zu den anderen EU-Staaten besonders hoch. Österreich liegt hier deutlich über dem EU-Durchschnitt.<sup>3</sup>

Anzumerken ist, dass diese Zahlen lediglich das Hellfeld widerspiegeln. Bei Gewalthandlungen ist das Dunkelfeld (im Vergleich zu anderen strafbaren/verwerflichen Handlungen) besonders groß. Dennoch zeigen diese Zahlen, dass die Themen Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und in diesem Kontext auch behandelt werden müssen. Die Bedeutung dieser Gewalterfahrungen kann vor allem mit ihren Folgen begründet werden.

---

<sup>1</sup> Ihle/ Klimont/Leitner, Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007. Wien: STATISTIK AUSTRIA, Bundesanstalt Statistik Österreich (2009).

<sup>2</sup> Paoli, Working conditions in the European Union (Summary). <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/21/en/1/ef9721en.pdf>. (2005).

<sup>3</sup> European Agency for Safety and Health at Work, Workplace Violence and Harassment: a European Picture (2010) 17.

Gewalterfahrungen lösen in den meisten Fällen bei den Betroffenen psychische und/oder physische Folgen und somit einen Leidensdruck aus.

Durch Diskriminierung und Stigmatisierung der Opfer werden deren Menschenrechte verletzt. Das Vorkommen von Gewalt wirkt sich zudem auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens aus. Die Produktivität im Unternehmen sinkt aufgrund der Unzufriedenheit der Belegschaft, durch vermehrte Krankenstände und letztlich durch Personalsuchkosten und verursacht darüber hinaus gesellschaftliche Kosten.

Dieser Verhaltenskodex beinhaltet Informationen zu den Thematiken Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz sowie einschlägige Handlungsvorschläge und richtet sich vor allem an die Mitarbeiter\*innen der Polymer Competence Center Leoben GmbH (folgend auch „PCCL“) sowie auch an externe Partner\*innen.

Der Verhaltenskodex soll somit als Unterstützung für ein gewaltfreies und gleichberechtigtes Miteinander im Zuge der Zusammenarbeit dienen.

Der Verhaltenskodex erhebt nicht den Anspruch auf eine umfassende Darstellung der behandelten Thematiken, sondern soll vordergründig das Bewusstsein der Leser\*innen dafür schärfen.

Bei Fragen zu den Thematiken Gewalt bzw. Mobbing ist die Beauftragte für Gleichstellung & Diversität der Polymer Competence Center Leoben GmbH z.B. via Mail ([gender\\_diversity@pccl.at](mailto:gender_diversity@pccl.at)) zu kontaktieren. Sie wird Ihre Fragen und Anliegen absolut vertraulich behandeln.

## Was ist Gewalt am Arbeitsplatz?

„Gewalt am Arbeitsplatz“ wird von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) als „eine Handlung, eine Begebenheit oder ein von angemessenem Benehmen abweichendes Verhalten, wodurch eine Person im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit schwer beleidigt, bedroht, verletzt oder verwundet wird.“ definiert. Die Gewalt kann auch in Form von wiederkehrenden, für sich allein genommen „kleineren“ Handlung erfolgen, die in Summe aber ebenso massiv belastend wirken.

Die Gewalt am Arbeitsplatz wird dabei noch unterteilt in „Interne Gewalt“ begangen von Kolleg\*innen, Vorgesetzten oder dem Management und „Externe Gewalt“ ausgeübt von Kund\*innen, Patient\*innen und Klient\*innen.<sup>4</sup>

Beispiele für Gewalt am Arbeitsplatz<sup>5</sup> sind betreffend die **psychische Gewalt**:

- ! Verbale Beleidigungen, Beschimpfungen, Unterdrucksetzen, Erpressungen, Belästigungen, Bedrohen, Einschüchtern, Demütigungen und Erniedrigungen, Soziale Isolation, Absichtliches Ignorieren;

Beispiele für Gewalt am Arbeitsplatz sind betreffend die **körperliche Gewalt**:

- ! Schlagen, Werfen von Gegenständen, Stoßen, Beißen, körperliches Bedrängen, Einschränkung der Bewegungsfreiheit, Würgen, Anwendung von Waffengewalt;

Beispiele für Gewalt am Arbeitsplatz sind betreffend die **sexualisierte Gewalt**:

- ! Diskriminierende Kommentare auch sexuellen Inhalts, Anzügliche Witze oder unerwünschte Geschenke, Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhung von Nachteilen verbunden sind, Exhibitionistische Handlungen, sexuelle Handlungen (z.B. unerwünschte körperliche Berührungen) und Aufforderungen zu diesen, Poster von Pin-ups am Arbeitsplatz, Anstarren und wertende Blicke sowie Kommentare;

## Was ist Mobbing am Arbeitsplatz?

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) unterscheidet zwischen zwei Formen von Mobbing, nämlich dem Mobbing von Betroffenen durch eine andere Person und das Mobbing von Betroffenen durch eine Gruppe von Personen.

“Mobbing” bezeichnet Handlungen (z.B. ständige negative Bemerkungen oder Kritik, Isolation, Verbreitung von Klatsch und Tratsch oder Lächerlichmachen der betroffenen Person) mit

---

<sup>4</sup> Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs, Wirtschaftskammer Österreich, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz Instrumente zur Prävention (2011) 5; sowie: European Agency for Safety and Health at Work, Workplace Violence and Harassment: a European Picture (2010) 18.

<sup>5</sup> Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs, Wirtschaftskammer Österreich, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz Instrumente zur Prävention (2011) 5.

denen jemand von einer anderen Person/von mehreren anderen Personen schlecht behandelt wird. Mobbing am Arbeitsplatz ist daher ein beleidigendes Verhalten durch rachsüchtige, grausame, böswillige oder demütigende Versuche, eine Person oder eine Gruppe von Beschäftigten zu untergraben.<sup>6</sup> Mobbing am Arbeitsplatz kann viele Formen annehmen und ist der psychischen Gewalt zuzuordnen. Folgende Mobbing-Handlungen am Arbeitsplatz kommen häufig vor<sup>7</sup>:

- **Angriffe auf die Mitteilungsfähigkeit:** Die gemobbte Person kann sich nicht äußern, wird ständig unterbrochen oder erhält Drohungen.
- **Angriffe auf soziale Beziehungen:** Die gemobbte Person wird isoliert und ignoriert, sie erhält keine Informationen oder Antworten, wird nicht angesprochen, kann andere nicht ansprechen und wird in entfernte Räume versetzt.
- **Angriff auf das soziale Ansehen:** Über die gemobbte Person werden Gerüchte verbreitet, Kollegen machen sich über sie lustig und verdächtigen sie einer psychischen Krankheit.
- **Angriff auf Lebens-/Berufssituation:** Die gemobbte Person erhält sinnlose Aufgaben oder gar keine Aufgaben oder ständig neue Aufgaben.
- **Angriff auf die Gesundheit:** Die gemobbte Person wird genötigt, gesundheitsschädigende Tätigkeiten zu verrichten, ihr wird körperliche Gewalt angedroht oder ihr Heim/Arbeitsplatz beschädigt.

Vorsicht: nicht jeder Konflikt ist gleich Mobbing. Konflikte sind dort normal, wo Menschen miteinander arbeiten. Oft sind die Grenzen zwischen einem „üblichen“ Konflikt und Mobbing nicht klar. Für diese Fälle gibt es eine Checkliste der Arbeiterkammer (hier abrufbar: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsklima/Mobbing.html>) anhand der Sie Indizien dafür prüfen können, ob Sie Opfer von Mobbing sind.

---

<sup>6</sup> *European Agency for Safety and Health at Work, Workplace Violence and Harassment: a European Picture* (2010) 18.

<sup>7</sup> <https://www.anwaltfinden.at/ratgeber/arbeitsrecht/mobbing-am-arbeitsplatz/> (abgefragt am 20.10.2022).

## Gewalt und Mobbing- wer helfen kann!

Folgende regionale, externe Stellen und somit Expert\*innen können beispielsweise bei Fällen von Gewalt und/oder Mobbing kontaktiert werden.<sup>8</sup>

### Hilfe bei jeglichen Formen von Gewalt:

- *Gewaltschutzzentrum Graz*  
Web: <https://www.gewaltschutzzentrum-steiermark.at/>  
Tel: 0316 77 41 99
- *„HelpCh@t“- Onlineberatung für Frauen und Mädchen bei allen Gewaltformen*  
Web: <https://www.haltdergewalt.at/>

### Hilfe bei sexualisierter Gewalt & Beratung zur Prävention von sex. Gewalt:

- *Gewaltschutzzentrum Graz (Beratung für alle Geschlechter)*  
Web: <https://www.gewaltschutzzentrum-steiermark.at/>  
Tel: 0316 77 41 99
- *Beratungsstelle „Tara“ bei sexualisierter Gewalt gegen Frauen*  
Web: <https://www.taraweb.at/>  
Tel: 0316 31 80 77
- *Verein „Hazissa“-Beratung zur Prävention von sexueller Gewalt*  
Web: <https://www.hazissa.at/>  
Tel: 0316 90 370 160

### Hilfe bei Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz:

- *Arbeiterkammer Steiermark - Beratung bei Mobbing am Arbeitsplatz*  
Web: <https://stmk.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/mobbing/Mobbing.html>  
Tel: 05 7799 2595
- *Antidiskriminierungsstelle Steiermark*  
Web: <https://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/>  
Tel: 0316 714 137

---

<sup>8</sup> Sie können sich auch jederzeit an die Beauftragte für Gleichstellung & Diversität der Polymer Competence Center Leoben GmbH, Frau Mag.<sup>a</sup> Greta Pomberger via [gender\\_diversity@pccl.at](mailto:gender_diversity@pccl.at) wenden. Die Beauftragte verfügt über das notwendige fachliche Know How und verpflichtet sich zur Verschwiegenheit bezüglich Ihrer Anliegen, sofern Sie nicht davon entbunden wird.



- *Work & People- Das Zentrum für Konflikt- und Mobbingberatung*  
Web: <http://www.workandpeople.eu/inhalt.html>  
Tel: 0676 707 606 2 sowie: 0699 101 28 625

## Maßnahmen der Polymer Competence Center Leoben GmbH

### a. Präventive Maßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Folgende Maßnahmen sollten lt. Arbeitsinspektion<sup>9</sup> präventiv ergriffen werden, um Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern:

- angemessene Beleuchtung in den Unternehmensräumlichkeiten
- evtl. schusssichere Fenster, Türen
- Alarmsystem
- Zutrittskontrollen, Kontrollpunkte
- Türen mit Zugangscodes
- Automatische Türen
- Versperrebare Türen
- ausreichend Personal
- ausreichend Sitzgelegenheiten
- Stresssituationen möglichst vermeiden
- Informationen über Verspätungen, Veränderungen
- Personalrochaden
- (Sichtbaren) Umgang mit großen Bargeldsummen und Wertsachen vermeiden
- Alleinarbeitsplätze vermeiden
- Notfallplan
- Notrufkette
- Plakataushang mit Ablehnung von Gewalt und Konsequenzen
- Auflegen von Informationen über Gewalt etc. am Arbeitsplatz
- Schulungen zur Früherkennung
- Antidiskriminierungstrainings

---

<sup>9</sup> Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ), Sektion IV Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat, Informationssheet zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2020).

- Wiederholte Kommunikation zu Ablehnung von Gewalt etc. durch Führungskräfte
- kompetente Führungskräfte
- Zuständige Kontakt- bzw. Vertrauensperson im Unternehmen
- Lösungsorientierte Fehlerkultur
- Regelmäßige, anonyme Befragung der Mitarbeitenden
- Unterweisung zu Verhalten bei Gewaltvorfällen
- Klare Konsequenzen und Sanktionen bei Vorfällen
- Gefährdungseinschätzungen

#### b. Im Falle von Gewalt am Arbeitsplatz

Wenn das Management der Polymer Competence Center Leoben GmbH Kenntnis von Belästigungs-, Mobbing-, oder Gewaltvorfällen erlangt, kommt es seiner Fürsorgepflicht nach und setzt angemessene Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Betroffenen.

Diese Maßnahmen<sup>10</sup> sind wie folgt zu gestalten:

- Erste Anzeichen müssen beachtet werden (z.B. Verhaltensveränderungen, häufige Krankenstände, Klagen über Schlafstörungen, Nervosität).
- Jeder Fall von Belästigung oder Gewalt muss ernst genommen werden.
- Expertise bei einschlägigen Expert\*innen bzw. Beratungsstellen muss eingeholt werden.
- Gemeinsame und respektvolle Aufarbeitung des Falles um Gerüchte vorzubeugen  
Bewusstsein zu schaffen. Im Konfliktfall ist die Vertraulichkeit über Vorkommnisse ganz besonders wichtig, um alle Beteiligten und besonders Betroffene in ihrer Würde zu schützen.
- Die Ermöglichung einer professionellen Nachbetreuung der betroffenen Person (z.B. Rechtsbeistand, medizinische, therapeutische oder psychologische Hilfe) ist essenziell um den Schaden zu begrenzen.

---

<sup>10</sup> Vgl. *Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs, Wirtschaftskammer Österreich, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz Instrumente zur Prävention* (2011) 16.

- Sanktionen (Ermahnung, Versetzung oder Kündigung, Aussprechen von Hausverboten) für schädliches Verhalten müssen umgesetzt werden.
- Eine Risikobeurteilung (Welche Faktoren haben den Vorfall ausgelöst bzw. begünstigt?) muss durchgeführt und gefährdende Faktoren beseitigt werden.
- Die Betroffenen müssen über den Ausgang des Vorfalls informiert werden.
- Das Unternehmen sollte den Fall im Sinne einer Case-Study (anonymisiert) dokumentieren und daraus präventiv für die Zukunft lernen.



Polymer Competence Center Leoben GmbH \* Sauraugasse 1 \* 8700 Leoben  
T: +43 3842 42962 0 \* M: [gender\\_diversity@pccl.at](mailto:gender_diversity@pccl.at)