

*„Zwischen dem Schwachen und dem Starken
ist es die Freiheit, die unterdrückt,
und das Gesetz, das befreit.“*

Jean Jacques Rousseau

MOBBING

hat viele Gesichter -

Welche Möglichkeiten haben Betroffene?

MAG.^A PETRA SMUTNY

18. FEBRUAR 2008

MITEINANDER-FÜREINANDER

AKTIV GEGEN MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Großer Veranstaltungssaal der Wiener Gebietskrankenkasse, 10. OG

Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien

VORTRAGSÜBERSICHT

I. Ausgangslage

1. Häufigkeit von Mobbing
2. Kostenfaktor
3. Kein Anti-Mobbing-Gesetz

II. Rechtliche Anknüpfungspunkte bei der Abwehr von Mobbing

1. Gemeinschaftsrechtliche Grundlagen
2. Ansätze im österreichischen Recht
3. Rechte und Pflichten von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit Mobbing

III. „Mobbing“ - Der Begriff

IV. Die schwierige juristische Erfassung von Mobbing

1. Bandbreite der Mobbingkonstellationen
2. Bandbreite der Mobbinghandlungen
3. Aufweichung des Mobbingbegriffs
4. Mühevoll aufbereitete Sachverhalte
5. Geringe fundierte Kenntnisse

V. Praktische Maßnahmen zur zielführenden Durchsetzung von Ansprüchen

VI. Typische Mobbingopfer? Typische Mobbing-Berufsfelder?

1. aus Sicht von Untersuchungen zu Mobbing
2. aus Sicht der Rechtsprechung

VII. Prävention

VIII. Mediation bei Mobbingvorwürfen im zivil- und strafrechtlichen Bereich

IX. Überblick über die bisherige Rechtsprechung zu Mobbing

X. DIE richtige Reaktion auf Mobbing?

XI. Ausblick

Anhang I:

Einschlägige Rechtsnormen (Auszug)

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

Angeborene Rechte

§ 16 ABGB

Jeder Mensch hat angeborne, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte, und ist daher als eine Person zu betrachten [...]

Fürsorgepflicht des Dienstgebers.

§ 1157 ABGB

(1) Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.

(2)

(Arten des Schadenersatzes bei Verletzungen) an der Ehre

§ 1330 ABGB

(1) Wenn jemandem durch Ehrenbeleidigung ein wirklicher Schade oder Entgang des Gewinnes verursacht worden ist, so ist er berechtigt, den Ersatz zu fordern.

(2) Dies gilt auch, wenn jemand Tatsachen verbreitet, die den Kredit, den Erwerb oder das Fortkommen eines anderen gefährden und deren Unwahrheit er kannte und kennen musste. In diesem Falle kann auch der Widerruf und die Veröffentlichung desselben verlangt werden. Für eine nicht öffentlich vorgebrachte Mitteilung, deren Unwahrheit der Mitteilende nicht kennt, haftet er nicht, wenn er oder der Empfänger der Mitteilung an ihr ein berechtigtes Interesse hatte.

Gewerbeordnung (GewO) 1859

Pflichten der Hilfsarbeiter

§ 76 GewO 1859

Die Hilfsarbeiter sind verpflichtet, dem Gewerbeinhaber Treue, Folgsamkeit und Achtung zu erweisen, sich anständig zu betragen, die bedungene oder ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten, die ihnen anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen, über die Betriebsverhältnisse Verschwiegenheiten zu beobachten, sich gegen die übrigen Hilfsarbeiter und Hausgenossen verträglich zu benehmen und die Lehrlinge sowie die unter der Aufsicht der Hilfsarbeiter arbeitenden Kinder gut zu behandeln. Zur Leistung von häuslichen Arbeiten, insofern diese nicht zum Gewerbebetriebe gehören, sind die Hilfsarbeiter vorbehaltlich anderweitiger Vereinbarung nicht verpflichtet.

Angestelltengesetz (AngG)

Fürsorgepflicht § 18 AngG

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind.

(2) Wenn dem Angestellten vom Dienstgeber Wohnräume überlassen werden, dürfen zu diesem Zwecke keine gesundheitsschädlichen Räumlichkeiten verwendet werden.

(3) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass, soweit es die Art der Beschäftigung zulässt, die Arbeitsräume während der Arbeitszeit licht, rein und staubfrei gehalten werden, dass sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen vorhanden sind.

(4) Der Dienstgeber hat jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch das Alter und Geschlecht der Angestellten geboten sind.

§ 26 AngG

Als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritte berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. Wenn der Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;

2.

3. wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;

4. wenn der Dienstgeber sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen lässt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.

§ 27 AngG

Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. wenn der Angestellte im Dienste untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13 eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt;

2.

3.

4. wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht;

5.

6. wenn der Angestellte sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber § 3 ASchG

(1) Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Arbeitgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) ...

(4) Arbeitgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Arbeitnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Arbeitgeber, die selbst eine Tätigkeit in Arbeitsstätten oder auf Baustellen oder auf auswärtigen Arbeitsstellen ausüben, haben sich so zu verhalten, dass sie die dort beschäftigten Arbeitnehmer nicht gefährden.

(6) Für eine Arbeitsstätte, Baustelle oder auswärtige Arbeitsstelle, in/auf der der Arbeitgeber nicht im notwendigen Umfang selbst anwesend ist, ist eine geeignete Person zu beauftragen, die auf die Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu achten hat.

(7) ...

Einsatz der Arbeitnehmer

§ 6 ASchG

(1) Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

(2) ...

(3) Arbeitnehmer, von denen dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Arbeitnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewusstseinstrübungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

(4) Arbeitnehmerinnen dürfen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.

(5) Bei Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Das Arbeitsinspektorat hat ihre Beschäftigung mit Arbeiten, die für sie auf Grund ihres körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.

Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Sexuelle Belästigung

§ 6 GIBG

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Belästigung § 7 GIBG

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Belästigung § 21 GIBG

(1) Eine Diskriminierung nach § 17¹) liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

¹ § 17 GIBG („Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis“)

„(1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Abs 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.“

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

Diskriminierung § 5 BGStG

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung sowie bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor.

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Belästigung § 7d BEinstG

(1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn ein Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor.

Frauenförderungspläne

1. Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 4. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, usw.), Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, Alter sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind zu unterlassen.

(2) Die MitarbeiterInnen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, Alter sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen.

(3) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

2. Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Zu Vorgangsweisen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, zählen insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen, zu informieren.

3. Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Finanzen

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 9. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner usw.), Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Die MitarbeiterInnen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, auch anlässlich des Mitarbeitergespräches zu informieren.

(3) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

4. Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Vorgangsweisen und Äußerungen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere sexuelle Belästigung und Mobbing dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen, zu informieren.

(3) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (wie Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

5. Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 7. (1) Vorgangsweisen und Äußerungen, die die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, dürfen nicht geduldet werden. Der Dienstgeber wird geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung treffen.

(2) Die Mitarbeiter/innen sind von der/dem Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde am Arbeitsplatz - bei sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen, zu informieren, vor allem auch anlässlich des Mitarbeitergespräches.

6. Frauenförderungsplan für das Justizressort

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 2. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner usw.), Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Der Dienstgeber wird geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung treffen.

(2) Die Mitarbeiter/innen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing zur Wehr zu setzen, auch anlässlich des Mitarbeiter/innengespräches zu informieren.

(3) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

§ 7. (1) Im Bildungskonzept des Ressorts sind frauenspezifische Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere entsprechende Weiterbildungsangebote der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, vorzusehen. Die Weiterbildungsmaßnahmen für Vortragende und Führungskräfte haben sich auch auf die Themenkreise "Frauendiskriminierung", "Mobbing", "Gleichbehandlung" und "gezielte Förderung von Frauen" zu erstrecken.

(2) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen (§ 11d B-GlBG). Das gilt insbesondere auch für Justizverwaltungsschulungen. Auf diese Förderungsmaßnahme ist bereits in der Ausschreibung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen. Entscheidungen über die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Grundausbildung haben ohne Bedachtnahme auf deren Teilbeschäftigung zu erfolgen. Auch karenzierten Dienstnehmerinnen ist die Teilnahme zu ermöglichen.

(3) Bei der Gewinnung von Vortragenden für Fortbildungsveranstaltungen und Schulungen ist auf eine repräsentative Beteiligung von Frauen sowie einschlägige Vorkenntnisse auf den Gebieten der Gleichbehandlung, der Antidiskriminierung und des Gender Mainstreaming Bedacht zu nehmen.

7. Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums |für Wirtschaft und Arbeit

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 5. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, usw.), Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Es obliegt den Vorgesetzten in allen Dienststellen des Ressorts, ein entsprechendes Bewusstsein zu bilden und auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing zur Wehr zu setzen, umfassend und in den Mitarbeiter/innengesprächen zu informieren.

8. Frauenförderungsplan für die Parlamentsdirektion

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

- § 4. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen, welche die Würde von Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen.
- (2) Die Parlamentsdirektion wird erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen zur diesbezüglichen Bewusstseinsbildung treffen.
- (3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, die sie bei derartigen Vorkommnissen ergreifen können, zu informieren und dabei zu unterstützen.

Strafgesetzbuch (StGB)

Körperverletzung § 83 StGB

- (1) Wer einen anderen am Körper verletzt oder an der Gesundheit schädigt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.
- (2) Ebenso ist zu bestrafen, wer einen anderen am Körper misshandelt und dadurch fahrlässig verletzt oder an der Gesundheit schädigt.

Beharrliche Verfolgung § 107a StGB

- (1) Wer eine Person widerrechtlich beharrlich verfolgt (Abs. 2), ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr zu bestrafen.
- (2) Beharrlich verfolgt eine Person, wer in einer Weise, die geeignet ist, sie in ihrer Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen, eine längere Zeit hindurch fortgesetzt
1. ihre räumliche Nähe aufsucht,
 2. im Wege einer Telekommunikation oder unter Verwendung eines sonstigen Kommunikationsmittels oder über Dritte Kontakt zu ihr herstellt,
 3. unter Verwendung ihrer personenbezogenen Daten Waren oder Dienstleistungen für sie bestellt oder
 4. unter Verwendung ihrer personenbezogenen Daten Dritte veranlasst, mit ihr Kontakt aufzunehmen.

Üble Nachrede § 111 StGB

- (1) Wer einen anderen in einer für einen Dritten wahrnehmbaren Weise einer verächtlichen Eigenschaft oder Gesinnung zeihet oder eines unehrenhaften Verhaltens oder eines gegen die guten Sitten verstößenden Verhaltens beschuldigt, das geeignet ist, ihn in der öffentlichen Meinung verächtlich zu machen oder herabzusetzen, ist mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.
- (2) ...

(3) ...

Beleidigung § 115 StGB

(1) Wer öffentlich oder vor mehreren Leuten einen anderen beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer körperlichen Misshandlung bedroht, ist, wenn er deswegen nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Eine Handlung wird vor mehreren Leuten begangen, wenn sie in Gegenwart von mehr als zwei vom Täter und vom Angegriffenen verschiedenen Personen begangen wird und diese sie wahrnehmen können.

(3) ...

Sachbeschädigung § 125 StGB

Wer eine fremde Sache zerstört, beschädigt, verunstaltet oder unbrauchbar macht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

Datenbeschädigung § 126a StGB

(1) Wer einen anderen dadurch schädigt, dass er automationsunterstützt verarbeitete, übermittelte oder überlassene Daten, über die er nicht oder nicht allein verfügen darf, verändert, löscht oder sonst unbrauchbar macht oder unterdrückt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Wer durch die Tat an den Daten einen 3 000 Euro übersteigenden Schaden herbeiführt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen, wer einen 50 000 Euro übersteigenden Schaden herbeiführt, mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen § 218 StGB

(1) Wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung

1. an ihr oder
2. vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, belästigt, ist, wenn die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer öffentlich und unter Umständen, unter denen sein Verhalten geeignet ist, durch unmittelbare Wahrnehmung berechtigtes Ärgernis zu erregen, eine geschlechtliche Handlung vornimmt.

(3) Im Falle des Abs 1 ist der Täter nur mit Ermächtigung der belästigten Person zu verfolgen.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

(2000/C 364/01)

Kapitel I

Würde des Menschen

Artikel 1

Würde des Menschen

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie ist zu achten und zu schützen.

Kapitel IV

Solidarität....

Artikel 31

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Anhang II:

Praktische Maßnahmen zur zielführenden Durchsetzung von Ansprüchen

Beweissicherung

Meist wächst die Erkenntnis, ein Mobbingopfer zu sein, erst nach und nach. Beim Sammeln von Beweisen geht es daher zunächst noch gar nicht um die **Vorbereitung eines Prozesses**, sondern primär darum, für sich selbst zu dokumentieren, was im Einzelnen am Betriebsklima stört und schief läuft - und diese Störung allenfalls von Mobbing abzugrenzen: Denn nicht schon jeder Streit, jede falsche Entscheidung von Vorgesetzten oder jeder böse Scherz am Arbeitsplatz ist bereits Mobbing!

Das Sichern der Beweise kann beispielsweise darin bestehen, **Schriftstücke** wie belästigende E-Mails, zugesandte sexistische Fotos und Grafiken, schikanöse Dienstanweisungen, aber auch beschädigte **Gegenstände** etc nicht gleich verärgert wegzuwerfen, sondern abzuspeichern, auszudrucken und aufzubewahren. Aus der dabei zustande kommenden „Sammlung“ können sich möglicherweise relevante Zusammenhänge ergeben, die bei isolierter Betrachtung einzelner belästigender Handlungen zunächst gar nicht sichtbar sind. Gesammelt werden sollten auch allfällige **Krankenstandsbestätigungen**, die im Zusammenhang mit Mobbinghandlungen stehen.

Mobbinghandlungen werden häufig nicht in breiter Öffentlichkeit gesetzt; sind jedoch unmittelbare **ZeugInnen** vorhanden, sollte deren Name notiert werden und im günstigsten Fall die eigene Aufzeichnung des Vorfalls von ihnen abgezeichnet werden. Es können aber auch dadurch Beweismittel geschaffen werden, dass unmittelbar nach einer Schikane dieser Vorfall Vertrauenspersonen berichtet wird (Namen und Daten dieser Gespräche in den eigenen Aufzeichnungen notieren!); diese Personen können im Gerichtsverfahren als potentielle (indirekte) ZeugInnen geführt und zu eigenen Wahrnehmungen bzw diesen Gesprächen befragt werden.

Vielfach sind diese Beweise nicht nur nützlich, um sich selbst (allenfalls mit der Hilfe von MobbingberaterInnen) darüber klar zu werden, ob es sich wirklich um Mobbing handelt, sondern auch hilfreich, um **Vorgesetzte bzw ArbeitgeberInnen** von der Richtigkeit der eigenen Darstellung zu überzeugen und damit eher zu einem Tätigwerden gegen Mobbing zu veranlassen.

Mobbingtagebuch

Um sich einigermaßen gefestigt in einen Rechtsstreit einzulassen, sind spezielle, wenn auch formlose Aufzeichnungen (sog. Mobbingtagebuch) faktisch unerlässlich. Vor Gericht ist es nämlich für eine chancenreiche Geltendmachung von Ansprüchen keinesfalls ausreichend zu behaupten, man sei „gemobbt“ worden; vielmehr muss diese Behauptung durch die Schilderung einzelner Vorfälle präzisiert (**substantiiert**) und damit erst zum Leben erweckt werden. Für diese systematische und Darstellung liefern die bestmöglich **chronologischen Aufzeichnungen** im „Mobbingtagebuch“ gemeinsam mit allenfalls gesammelten Beweisstücken die ideale Grundlage.

Wo und wie die händischen (nicht am PC!) Notizen gemacht werden, spielt dabei keine Rolle. Als praktisch haben sich oft Wochenkalender oder kleine Schulhefte erwiesen.

Aus den Aufzeichnungen sollten sich folgende Fragen beantworten lassen:

- **Wann** und **wo** war der Vorfall?
- **Wer** waren die Beteiligten?
- **Was** wurde gesagt und getan?
- Was war der Anlass/Hintergrund des Zusammentreffens?
- Gab es **ZeugInnen** des Vorfalls bzw indirekte BeobachterInnen?
- Welche **Folgen** gab es (Verletzungen, Beschädigungen, Krankenstand etc)?

Wenn mit dem Tagebuch begonnen wird, ist es sinnvoll, den bisherigen Verlauf anhand von Kalendarien etc nachträglich nach dem Motto „Was bisher geschah“ zu **rekonstruieren**. Aus den Aufzeichnungen sollte sich aber jedenfalls ergeben, wann dieser Rückblick durchgeführt wurde, und nicht vorgetäuscht werden, dass es sich dabei um tagesaktuelle Notizen handelt.

Anhang III:

Beispiele aus der Rechtsprechung (Auszüge)

Abkürzungen:

Österreich: OGH = Oberster Gerichtshof

Deutschland: BAG = Bundesarbeitsgericht

LAG = Landesarbeitsgericht

- OGH 18.9.1997, 8 ObA 285/97p

Die von der Klägerin erwähnten "Sticheleien" im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im Betriebsrat bzw die gelegentliche Kritik an der Klägerin sind weit von dem auch als Terror am Arbeitsplatz bezeichneten "Mobbing" entfernt [...]Es ist dies ein vielfach plakativ gebrauchtes neues Wort für ein schon früher bekanntes arbeitsrechtliches Phänomen, das in der Sache im Zusammenhang mit dem Austrittsgrund aus drohender Gesundheitsgefährdung nach § 26 Z 2 AngG schon wiederholt angesprochen worden ist [..].

- OGH 12.9.1990, 9 ObA 192/90

Der Umstand, dass sich der Gesundheitszustand des Klägers bald nach der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses mit der beklagten Partei besserte, spricht nicht gegen, sondern für die Kausalität des bei der beklagten Partei bestehenden schlechten Arbeitsklimas und der unbefriedigenden Arbeitssituation für die Erkrankung des Klägers und damit für das Vorliegen des im § 26 Z 1 AngG genannten Austrittsgrundes. [..]

Abgesehen davon, dass die beklagte Partei, die von der Gesundheitsgefährdung Kenntnis hatte, dem Wunsch des Klägers nach einem anderen Arbeitsplatz nicht Rechnung trug, stellt sich die Frage nach einem möglichen Ersatzarbeitsplatz bei der beklagten Partei nicht, weil nicht der Belastung durch die Arbeitstätigkeit allein, sondern dem Arbeitsklima insgesamt die ausschlaggebende Bedeutung zukam; in diesem Fall kann der Arbeitnehmer nämlich nicht damit rechnen, dass der Austrittsgrund durch Zuweisung einer anderen Tätigkeit beseitigt wird.

- OGH 10.5.1989, 9 ObA 71/89

Fest steht, dass die Klägerin im März 1986 an einer erheblichen Erschöpfungsdepression mit psychosomatischen Auswirkungen litt. Dieser Zustand wurde durch das Arbeitsklima in der Firma der erstbeklagten Partei ausgelöst. Die Klägerin hatte keinen fixen ruhigen Arbeitsplatz und musste in verschiedenen Räumen unter belastenden Bedingungen arbeiten. Diese an und für sich schon schwierigen Arbeitsbedingungen wurden zusätzlich durch Herabsetzungen und auch durch Verbalinjurien von Seiten des Firmeninhabers belastet. Die Klägerin hätte nach den Feststellungen ohne Schaden für ihre Gesundheit die Arbeit bei den beklagten Parteien nicht mehr fortsetzen können. Mag der Geschäftsführer H***, bedingt durch die angespannte wirtschaftliche Lage des Unternehmens, auch unter Druck gestanden sein, so rechtfertigte dies nicht sein Verhalten gegenüber der Klägerin. Es wurden nicht nur erhöhte Anforderungen an die Arbeitsleistung der Klägerin gestellt, die mit einer beträchtlichen Belastung verbunden waren; der Geschäftsführer verstieß auch durch sein wiederholt beleidigendes und die Klägerin herabsetzendes Verhalten in grober Weise gegen die zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages einzuhaltenden Grundsätze der gegenseitigen Achtung und anständigen Begegnung. Dabei handelt es sich nicht um isolierte Vorfälle; das Verhalten des Geschäftsführers erstreckte sich vielmehr vom Ausscheiden T*** bis zum Antritt des Krankenstandes durch die Klägerin im März und damit über einen Zeitraum von mehr als 6 Monaten. Zutreffend hat das Berufungsgericht das Vorliegen des Austrittsgrundes des § 26 Abs 1 Z 1 AngG angenommen, steht doch fest, dass die Klägerin die Tätigkeit ohne Schaden für ihre Gesundheit nicht hätte fortsetzen können. Die Gefährdung der Gesundheit des Angestellten bei Fortsetzung einer bestimmten Tätigkeit ist ein Dauerzustand, auf den er sich jederzeit zur Rechtfertigung einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berufen kann (9 Ob A 307/88). Im Übrigen konnte die Klägerin nach Antritt des Krankenstandes erst nach einer gewissen Zeit der Beobachtung der weiteren Entwicklung des psychischen Leidenszustandes endgültig abschätzen, ob ihr eine weitere Tätigkeit unter den im Unternehmen der beklagten Partei gegebenen Bedingungen möglich ist. Da nicht der Belastung durch die Arbeitstätigkeit allein, sondern dem Arbeitsklima insgesamt die ausschlaggebende Bedeutung zukam, stellt sich die Frage nach einem möglichen Ersatzarbeitsplatz im Unternehmen der erstbeklagten Partei nicht. Die besonders belastenden Rahmenbedingungen wären nämlich in jedem Fall unverändert geblieben. Der Austritt wurde daher nicht verspätet erklärt.

- OGH 28.06.1995, 9 ObA 94/95

Fest steht, dass der Kläger im März 1993 in eine psychische Ausnahmesituation geraten war, die ihre Wurzel im Verhältnis zum Geschäftsführer der beklagten

Partei hatte; der Kläger konnte ohne Gefahr eines weiteren Schadens für seine Gesundheit die Dienstleistungen nicht fortsetzen. Er war arbeitsunfähig. Die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit war von einer Änderung der Situation am Arbeitsplatz abhängig. Auch unter diesbezüglich guten Voraussetzungen wäre bei psychiatrischer Behandlung ein Krankenstand von 4-8 Wochen zu erwarten gewesen. Voraussetzung für eine Besserung des Gesundheitszustandes des Klägers wäre aber jedenfalls eine Beendigung der Zusammenarbeit mit dem damaligen Geschäftsführer der beklagten Partei gewesen. Nun wusste der Kläger wohl, dass dieser in absehbarer Zeit in Pension gehen werde, doch war ihm nicht bekannt, dass dies so unmittelbar bevorstand und überdies war keineswegs gesichert, dass mit der Pensionierung des Seniorchefs die berufliche Zusammenarbeit beendet sein würde, zumal dieser unmittelbar im Betriebsverband wohnte und im Hinblick darauf, dass danach seine Familienangehörigen (Sohn und Gattin) als Geschäftsführer tätig waren, zumindest während einer Übergangszeit mit seinem weiteren aktiven Tätigwerden im Betrieb zu rechnen war. Da der Kläger ohne weitere Gefährdung seiner Gesundheit unter diesen Bedingungen aber nicht weiterarbeiten konnte, waren die Voraussetzungen des § 26 Z 1 AngG erfüllt.

- OGH 26.6.1997, 8 Ob A 187/97a

Auch das Verbreiten wahrer Tatsachen kann rechtswidrig in den Schutzbereich des Betroffenen eingreifen; das trifft jedenfalls dann zu, wenn dessen Interessen unnötig verletzt werden, also kein überwiegendes Informationsbedürfnis der Allgemeinheit oder doch des Mitteilungsempfängers vorliegt.

Das Recht auf Ehre ist ein Persönlichkeitsrecht im Sinne des § 16 ABGB und genießt als solches absoluten Schutz gegen jedermann; droht die Gefahr einer Verletzung, so steht bei Wiederholungsgefahr auch ohne Vorliegen der für Widerruf und Veröffentlichung gemäß § 1330 Abs 2 ABGB normierten Voraussetzungen ein Unterlassungsanspruch zu. Unter Ehrenbeleidigung ist jedes der Ehre - verstanden als Personenwürde (§ 16 ABGB) - nahetretende Verhalten zu verstehen.

- OGH 17.10.2002, 8 ObA 196/02k

Der Geschäftsführer der Beklagten hat der Klägerin gegenüber, die ebenfalls Führungsverantwortung zu tragen hatte, ein mehrfach inadäquates Verhalten gesetzt. Er hat - nachdem er der Klägerin gleich zu Beginn das Ausscheiden aus dem Unternehmen ankündigte, ohne allerdings tatsächlich eine Kündigung anzusprechen -, der Klägerin Informationen vorenthalten bzw sie falsch informiert und ungeeignete Weisungen erteilt. Damit hat er einerseits die Interessen der

Klägerin verletzt, da es ihr Anliegen als Führungskraft sein musste, auf Grundlage entsprechender Informationen und Anweisungen eine zufrieden stellende Arbeitsleistung zu erbringen, um ihren weiteren Verbleib im Betrieb erreichen zu können. Im Zusammenhang mit der im Anschluss an die Betriebsübernahme der Beklagten erfolgten Ankündigung des Geschäftsführers gegenüber der Klägerin, sie käme zu teuer und werde "nicht lange bei der Beklagten sein", sind in der folgenden Nichtübermittlung von Unterlagen, der Falschinformation und der Erteilung ungeeigneter Weisungen typische Mobbinghandlungen des Geschäftsführers zu erblicken. Diese Handlungen lassen das Ziel, die Klägerin systematisch auszugrenzen, ihre Stellung im Betrieb zu untergraben und sie aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

- OGH 10.10.2001, 9 Ob A 241/01h

Der Kläger hat sein Recht, vorzeitig auszutreten, damit begründet, dass er arbeitsunfähig geworden sei, weil ihn sein Arbeitgeber monatelang "gemobbt" habe. Demgegenüber wurde als nicht feststellbar erachtet, dass die Beklagte den Kläger in irgendeiner Art schikanierte bzw. bewusst benachteiligte. Im Gegenteil: Es steht fest, dass der Kläger als ältester Fahrer gegenüber den anderen Fahrern eine Reihe von Privilegien genoss und sich nur auf Grund seiner problematischen Persönlichkeitsstruktur subjektiv durch wirtschaftlich begründete Maßnahmen bzw. durch die Nichterfüllung unerfüllbarer Forderungen so benachteiligt fühlte, dass bei ihm über einige Monate eine "depressive Verstimmung mit Somatisierungstendenz bei selbstzufriedener und dominierender Persönlichkeitsgrundstruktur mit Selbstkritikschwäche" eintrat. Überdies wurde (in Übereinstimmung mit dem eingeholten Sachverständigengutachten) festgestellt, dass der Kläger "jederzeit durch Aufbringung von entsprechendem Verständnis und entsprechender Akzeptanz der Tatsache, dass seine Forderungen nicht immer erfüllbar sind, eine andere Sichtweise des Zustandes hätte herbeiführen können". Damit ist dem Kläger, der im Übrigen unmittelbar im Anschluss an sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten abermals ein Arbeitsverhältnis als Kraftfahrer eingegangen ist, der Beweis, dass er "ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen" hätte können (§ 82a lit a GewO 1859), nicht gelungen.

- OGH 29.1.2002, 1 Ob 12/02z

Der Kläger stützte den erhobenen Amtshaftungsanspruch auf die Behauptung, einer schikanösen Behandlung durch dienstliche Vorgesetzte ("Mobbing") ausgesetzt gewesen zu sein. Er sei deshalb psychisch erkrankt und schließlich dienstunfähig geworden.

Die beklagte Partei wendete ein, die Krankheit des Klägers sei nicht durch das Verhalten ihrer Organe verursacht worden. Die Behandlung des Klägers durch dienstliche Vorgesetzte sei nicht rechtswidrig gewesen. Es mangle jedenfalls auch an einem Organverschulden. [...]

Soweit nun das Erstgericht feststellte, beim Kläger habe "sich im Konfliktzeitraum eine klinisch relevante Symptomatik im Sinn einer depressiv ängstlichen Symptomatik und ausgeprägter psychosomatischer Störungen (Schlafstörung, funktionelle Herzbeschwerden) entwickelt" und dieser Zustand hänge "sehr eng mit der emotionalen Stresssituation zusammen, die "sich im Rahmen des Konfliktes am Arbeitsplatz entwickelt" habe, ist - in Ermangelung einer schon vorher vorhandenen "gravierenden psychischen Erkrankung" ein natürlicher Kausalkonnex zwischen der die Dienstunfähigkeit auslösenden Erkrankung des Klägers und dessen Situation am Arbeitsplatz erwiesen, wenngleich nicht festgestellt werden konnte, ob konkret fassbare Verhaltensweisen von Organen der Beklagten dafür kausal waren.

Es steht jedoch - in verkürzender Zusammenfassung maßgebender Tatsachen - überdies fest, dass der Kläger seiner beruflichen Aufgabe als Erzieher schwer erziehbarer Jugendlicher nach dem Leistungsergebnis in Wahrheit nicht gewachsen war und damit weiteren Mitarbeitern in der Erziehergruppe die Erziehungsarbeit erschwerte.[...]

Der Ansicht des Klägers, seine Behandlung durch dienstliche Vorgesetzte entspreche insgesamt "absolut typischen Methoden des Mobbings und der Schikanen", ist nicht beizutreten. Es bestanden vielmehr sachliche Gründe für eine kritische Distanz zu seinem Leistungsvermögen als Erzieher und seine Verwendung als bloßer Nachhilfelehrer eines Zöglings nach Aufhebung seiner Dienstzuteilung.

Während seiner Dienstzuteilung wurde der Kläger allerdings vom dort amtierenden Vorgesetzten "besonders aufmerksam" beobachtet. Dieser verlangte vom Kläger "besonders viel" und dramatisierte "kleine Vergehen und Fehler" des Klägers stärker als vergleichbare Verhaltensweisen anderer Mitarbeiter. Es steht ferner fest, dass dieser Vorgesetzte seiner "Leiterfunktion" persönlich "nicht gewachsen" war. In der Folge legte er diese Position "über Drängen der Personalleitung" zurück. Allein die - je nach der betroffenen Person - unterschiedliche Reaktion des Vorgesetzten auf "kleine Vergehen und Fehler" von Mitarbeitern ist nicht schon als Schikane gegenüber den von einer schärferen Sanktion betroffenen Mitarbeitern anzusehen, solange es an einem sachlichen Grund für das Einschreiten des Vorgesetzten nicht mangelt und dessen Maßnahmen angesichts der dafür ausschlaggebenden Gründe nicht an sich als unverhältnismäßig anzusehen sind. Selbst "kleine Vergehen und Fehler" sind ein

solcher sachlicher Grund. Sieht der Vorgesetzte über solche Leistungsmängel bestimmter Dienstnehmer hinweg, so können andere Dienstnehmer daraus nicht für sich das Recht ableiten, dass auch die ihnen anzulastenden "kleinen Vergehen und Fehler" ungerügt bleiben. Auch der Umstand, dass der Vorgesetzte vom Kläger "besonders viel" verlangte, ist - im Rahmen bestehender Dienstpflichten - noch keine Schikane. Der Oberste Gerichtshof vermag daher nicht zu erkennen, dass der angefochtenen Entscheidung eine Überschreitung des nach den besonderen Umständen dieses Falls bestehenden Beurteilungsspielraums zugrunde läge

- OGH 5. 4. 2000, 9 Ob A 292/99b

Nach § 82 lit g erster Tatbestand GewO 1859 kann ein Arbeiter nicht nur entlassen werden, wenn er sich einer groben Ehrenbeleidigung gegenüber dem "Gewerbeinhaber" schuldig gemacht hat, sondern auch im Fall der groben Ehrenbeleidigung gegenüber einem Arbeitskollegen. Der Begriff der "groben Ehrenbeleidigung" stimmt mit jenem der "erheblichen Ehrverletzung" des § 27 Z 6 AngG überein. Unter das Tatbestandsmerkmal der Ehrverletzung fallen nicht nur Äußerungen, sondern auch alle Handlungen, die geeignet sind, das Ansehen und die soziale Wertschätzung des Betroffenen durch Geringschätzung, Vorwurf einer niedrigen Gesinnung, üble Nachrede, Verspottung oder Beschimpfungen herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl des Betroffenen zu verletzen. Zwar sind dies vor allem gegen die Ehre gerichtete strafbare Handlungen im Sinne der §§ 111 ff StGB, jedoch können auch nicht strafbare derartige Handlungen tatbestandsmäßig sein. [...] Gemeinsam ist allen Fällen der groben Ehrenbeleidigung, dass mit den inkriminierten Handlungen gegenüber dem Vorgesetzten oder einem Arbeitskollegen ein hohes Maß an Geringschätzung und Herabsetzung zum Ausdruck gebracht wurde. Um so mehr hat dies für den vorliegenden Fall zu gelten, in dem ein im Unternehmen bereits jahrelang beschäftigter, um 21 Jahre älterer Arbeiter gegenüber einem 15-jährigen, erst seit kurzer Zeit im Betrieb beschäftigten weiblichen Lehrling in wiederholten, sich über Monate erstreckenden Angriffen seine "Überlegenheit" in handgreiflicher Weise demonstrierte, indem er der Betroffenen mit der demütigenden Bemerkung, dass (er schon wisse und entscheide, dass) sie "dies so brauche und dies so wolle", an das Gesäß griff. [...]

Dass die sexuellen Übergriffe des Klägers, als sie der Beklagten bekannt wurden, bereits etwa ein Jahr zurücklagen, nahm ihnen nicht die Unzumutbarkeit der weiteren Beschäftigung des Klägers, zumal unter Umständen schon eine einmalige schwerwiegende Handlung den Entlassungstatbestand erfüllen kann, hier aber der Kläger sogar seine Angriffe monatelang fortgesetzt hatte. Im Übrigen reagierte

der Kläger keineswegs mit Einsicht auf die Zurückweisung seines "Grapschens", sondern damit, dass er die Betroffene in anderer Weise weiterschikanierte, indem er ihr etwa Schachteln in den Weg stellte, wenn sie das Lager betreten musste. Damit schuf er für M***** bis zu seiner Entlassung eine einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt

- OGH 22.12.2005, 10 ObS 105/04w

Die Entscheidung für ein nicht auf Lückenlosigkeit abzielendes Regelungssystem der Berufskrankheiten liegt im rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Sozialversicherungsgesetzgebers. Körperliche und/oder psychische Beeinträchtigungen, die ArbeitnehmerInnen auf Grund ihrer beruflichen Verantwortung, des großen Zeitdrucks oder durch Mobbing am Arbeitsplatz und die dadurch verursachten Stresssituationen und psychischen Belastungen erleiden, sind keine Berufskrankheiten.

- OGH 29.6.2005, 9 ObA 94/05x

Die Behauptungslast eines sich auf Mobbing berufenden Klägers darf nicht überspannt werden. Der Kläger hat aber sein Vorbringen zu präzisieren und konkrete Behauptungen zur Darlegung seines Standpunktes darzutun. Das klägerische Vorbringen erschöpft sich im Wesentlichen in der Behauptung, dass die Beklagten in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken ein Verhalten gesetzt hätten, das als Mobbing zu qualifizieren sei und den Kläger körperlich und psychisch geschädigt habe. Aufforderungen, dieses Vorbringen zu konkretisieren, wurden mit Hinweisen auf die Parteienvernehmung und auf Urkunden („Mobbingtagebuch“) beantwortet. Abgesehen davon, dass Angaben in der Parteienvernehmung und Verweise auf Urkunden konkrete Prozessbehauptungen nicht ersetzen können, enthalten aber auch die vorgelegten Urkunden nichts anderes als stichwortartige Anmerkungen, die zum Teil sprachlich überhaupt keinen nachvollziehbaren Sinn ergeben.

- OGH 26.8.2004, 8 ObA 3/04f

Die den Arbeitgeber treffende Fürsorgepflicht erstreckt sich nicht nur auf den direkten Arbeitgeber (hier: Gemeinde Wien), sondern zumindest in gewisser Weise auch auf den, in dessen Betrieb der Arbeitnehmer in abhängiger Weise eingegliedert ist (hier: Wiener Linien GmbH).

- BAG 25.10. 2006, 8 AZR 593/06

Ein Oberarzt, der durch den Chefarzt seiner Abteilung in seiner fachlichen Qualifikation herabgewürdigt wird und deshalb psychisch erkrankt, hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Schmerzensgeld. Die Entlassung des Chefarztes kann er im Regelfall nicht verlangen. Anspruch auf das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, an dem er nicht mehr den Weisungen des bisherigen Chefarztes untersteht, hat der Oberarzt nur dann, wenn ein solcher Arbeitsplatz in der Klinik vorhanden ist.

- LAG Thüringen 15.2.2001, 5 Sa 102/00

Die ArbeitgeberInnen sind grundsätzlich verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihnen beschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeitssphäre zu verletzen, ArbeitnehmerInnen vor Belästigungen durch andere ArbeitnehmerInnen oder außen stehende Dritte, auf die sie einen (vertraglichen) Einfluss haben, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Persönlichkeit der ArbeitnehmerInnen zu fördern.

- LAG Thüringen 10.4.2001, 5 Sa 403/00

Ob ein für die Annahme von Mobbing erforderliches systematisches Anfeinden, Schikaniazen oder Diskriminieren vorliegt, hängt immer von den Umständen des Einzelfalles ab. Dabei ist eine Abgrenzung zu dem im gesellschaftlichen Umgang im Allgemeinen üblichen oder rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten erforderlich.

- LAG Baden-Württemberg 27.7.2001, 5 Sa 72/01

Ob ein Fall von Mobbing vorliegt, lässt sich im Regelfall nicht an Hand von einzelnen Verhaltensweisen beurteilen, sondern erst auf Grund einer Vielzahl von einzelnen Vorgängen und deren Beurteilung im Gesamtzusammenhang.

- LAG Thüringen 28. Juni 2005, 5 Sa 63/04

Ein wirksamer Mobbingschutz ist in einem Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts eine die ordnungspolitischen Interessen eines dem Schutz der Menschenwürde verpflichteten Rechtsstaats ebenso wie die fundamentalen Lebensinteressen des Einzelnen berührende verfassungsrechtliche Wertschutzaufgabe. Er leistet auch i.S. einer Verhaltenssteuerung durch Recht einen Beitrag zu der von der EU-Kommission im Hinblick auf den Wandel der Arbeitswelt und Gesellschaft geforderten Festigung der Präventionskultur. [...]

Die für die Feststellung von Mobbing erforderlichen persönlichkeitsfeindlichen Angriffshandlungen können nur vorsätzlich begangen werden. Der Vorsatz erstreckt sich dann regelmäßig auf die von der Rechtsordnung nicht gedeckte Herbeiführung der psychischen Zermürbung und sozialen Entwürdigung (psychosoziale Destabilisierung) des Mobbingopfers oder die Verwirklichung eines auf diesem Wege mit der Rechtsordnung nicht zu vereinbarenden Herausdrängens aus beruflichen Positionen oder dem Beschäftigungsverhältnis. Prinzipiell ist jedoch ausreichend, dass die vorsätzlichen Persönlichkeitsangriffe zur Herbeiführung einer psychosozialen Destabilisierung des Mobbingopfers oder durch diese Destabilisierung vermittelten weitergehenden, mit der Rechtsordnung nicht vereinbaren Zielsetzungen förderlich sind. Eine solche Förderlichkeit besteht, bei einer entsprechenden Eignung der Mobbingangriffe und erst recht bei einem entsprechenden Erfolgseintritt. [...]

Der zum Teil in der Literatur und Rechtsprechung auf der Basis der "Doktrin der sozialen Konfliktaustragung als allgemeines Lebensrisiko" vertretene Ansatz, dass die Unterbindung von Mobbing gerichtlicher Aufgabenwahrnehmung nicht zugehörig sei oder diese überfordere und/oder betrieblicher Schlichtung oder Mediation vorbehalten sei, schützt strukturell die Mobbingtäter. [...]

Der vorliegende Fall ist nach alledem zugleich ein Musterbeispiel für die Realitätsferne der Auffassung, dass sämtliche Mobbingfälle am sinnvollsten im Wege innerbetrieblicher Konfliktlösung bzw. durch Mediationsverfahren gelöst werden können und die Justiz sich aus der Befassung mit gerne als "sozialer Konflikt" verharmlosten Sachverhalten heraushalten sollte, die sich nicht selten als grobe und systematische Missachtung der Menschenwürde erweisen. Das betriebliche "Konfliktlösungsgespräch", an dem auch ein Betriebsratsmitglied teilgenommen hatte, konnte die Fortsetzung des arbeitgeber- und vorgesetztenseitig betriebenen Mobbings nicht stoppen, sondern mündete in eine auf Dauerdiskriminierung der Klägerin hinauslaufenden Maßnahme und im weiteren Verlauf auf diese Maßnahme der Bekämpfung der Klägerin verstärkende weitere Mobbingattacken. Die Möglichkeit eines Aufeinanderzugehens in Mediationsverfahren in einem Fall wie diesem setzt voraus, dass der Arbeitgeber bereit ist, von seiner Absicht, einen Arbeitnehmer loszuwerden, ernsthaft und nachhaltig absieht. Ob ein selbst am Mobbing beteiligter Arbeitgeber ein solches Verfahren freiwillig oder konstruktiv mitträgt, erscheint mehr als zweifelhaft.



Mag.ª Petra Smutny

Richterin des Oberlandesgerichtes Wien (mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht);
eingetr. Mediatorin

Stationen im beruflichen Werdegang:

- Richterin in Straf-, allg. Zivil- und Familienrechtssachen seit 1994
- Legistin in der Strafgesetzgebungssektion im Bundesministerium für Justiz (1997 - 2001)
- Gleichbehandlungsbeauftragte und stellv. Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Justizressort (1997 - 2004)

Sonstiges:

- Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (1999-2001)
- Stellv. Vorsitzende der Schiedskommission der Medizinischen Universität Wien (2004-2006)
- Beigezogene Expertin zu div. interministeriellen Arbeitsgruppen (zB „Prozessbegleitung“ [BMSG] „Familiäre Gewalt“ [BMI] u.a.); Leiterin des interministeriellen Arbeitskreises „Psychosoziale Opferhilfe“/Gewaltpräventionsbeirat (1997 - 2001/2006)
- Trägerin des Leopold Kunschak - Preises 2002
- Seminartrainerin, Autorin und Koautorin zu den Themen Gleichbehandlungsrecht, Menschenrechte, Opferschutz, Gewaltprävention, Familien-, Arbeits- und Umweltrecht u.a.;
- Publikationen (Auszug):
 - *Gleichbehandlungsgesetz*, Kommentar, ÖGB-Verlag 2001
 - *Violence against Women in Penal Procedures*, in: *Dearing/Förg*, Police Combating Violence Against Women, Verlag Österreich 1999
 - *Das Recht des Opfers auf Schonung im Strafverfahren*, in: *Dearing/Löschnig-Gspandl* (Hg.), Opferrechte in Österreich - Eine Bestandsaufnahme, Studienverlag 2004
 - *„Ausgemobbt! – Wirksame Reaktionen gegen Mobbing“*, Manz 2003
 - *Frauen haben Recht(e)*, BMGF 2001 (2. Aufl. 2006) u.v.a.