



MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Prävention und Maßnahmen



Zivilcourage ist gefragt!

Mobbing ist ein moderner Begriff, der in der Arbeitswelt und in der öffentlichen Diskussion häufig verwendet wird. Das Wissen darüber, was Mobbing genau ist und was gegen Mobbing getan werden kann, ist weniger weit verbreitet.

Mobbing ist ein soziales Phänomen, das die Ausgrenzung von Menschen aus dem Arbeitsleben bewirkt. Um diese existenzvernichtende Folge zu vermeiden und um großen wirtschaftlichen Schaden abzuwenden, muss Mobbing rechtzeitig erkannt und gezielt bekämpft werden.

Das Phänomen ist nicht immer leicht fassbar. Oft ist es notwendig, mit rechtlichem, psychologischem und medizinischem Wissen an das Problem heranzugehen. Das heißt aber nicht, dass man Jurist oder Psychologe sein muss, um dem Phänomen wirksam entgegenwirken zu können! Das wichtigste im Umgang mit Mobbing ist nämlich Zivilcourage und Verantwortungsbewusstsein und etwas Hintergrundwissen, das diese Broschüre zu vermitteln versucht. Wer sich mit diesem Rüstzeug gegen Mobbing wappnet, wird erfolgreich sein, denn: Mobbing geschieht, weil es geduldet wird und Mobbing geschieht nicht, wenn es nicht geduldet wird!

Wenn Mobbing auftritt, ist es notwendig, dass Betroffene Hilfestellung erleben und wissen, wohin sie sich wenden können. Diese Broschüre beinhaltet daher eine Reihe von Kontakt- bzw. Beratungsadressen, weiterführende Literatur und Internetadressen.

Wir hoffen, dass Ihnen unsere Broschüre Hilfe zur Selbsthilfe ist!

Ihr

Siegfried Pichler
AK-Präsident

MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Prävention und Maßnahmen

Personenbezogene Bezeichnungen gelten jeweils auch in ihrer weiblichen Form (soweit nicht sowieso angegeben).

INHALT

Was ist Mobbing?	6
Mobbing ist ein Prozess	7
Mobbingphasen	7
Phasenmodell - Der Verlauf von Mobbing	8
Mobbinghandlungen	9
Warum entsteht Mobbing?	11
Wen betrifft Mobbing?	12
Täter - Opfer - Betroffene	13
Auswirkungen	14
Maßnahmen gegen Mobbing – Interventionen	16
Was können Mobbingbetroffene konkret tun?	17
Mobbing-Tagebuch	17
Gesprächs- und Bündnispartner suchen	20
Die Abhängigkeit von Mobbern verringern	20
Selbstbewusst auftreten, Angriffe abwehren	21
Ausgleich außerhalb der Arbeit	21
Was können Kollegen tun?	22
Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte	23
Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber	23
Führungsverhalten	24
Prävention	24
Mobbing und Recht	26
Strafrecht und Mobbing	27
Strafrechtliche Verfolgung	27
Allgemeine zivilrechtliche Maßnahmen bei Mobbing	28
Schadenersatz und Schmerzensgeld bei Mobbing	28
Arbeitsrechtsmaßnahmen bei Mobbing	30
Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	30
Verhaltenspflichten der Arbeitnehmer	31
Konkrete Maßnahmen von Seiten des Arbeitgebers bei Mobbing	32
Maßnahmen seitens der Betroffenen	33
Wann ist ein vorzeitiger Austritt berechtigt?	33

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates	35
Überwachungsrecht gemäß § 89 Z 3 ArbVG	35
Interventionsrecht gemäß § 90 ArbVG	35
Anhörungs- und Beratungsrecht gemäß § 92 a ArbVG	35
Mitwirkungsrecht gemäß § 97 (1) Z 8 und 9 ArbVG	36
Psychologische Beratung - Behandlung/Psychotherapie	37
Was leistet psychologische Behandlung/Psychotherapie?	37
Was kostet psychologische Behandlung/Psychotherapie?	37
Berufliche Supervision und Mediation	38
Berufliche Um- bzw. Neuorientierung	39
Auszug einschlägiger Rechtsnormen	40
Literatur	56

WAS IST MOBBING?

Mobbing ist ein Modewort. Es wird oft leicht in den Mund genommen, wenn am Arbeitsplatz Streitigkeiten oder Unverschämtheiten passieren. Konflikte, also Auseinandersetzungen zwischen Arbeitskollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, kommen alltäglich vor. Sie sind also „normal“, weder gut noch schlecht und werden normalerweise durch einen Kompromiss bzw. einen Interessenausgleich zwischen den Beteiligten gelöst.

Mobbing entsteht dagegen, wenn ein Konflikt „entgleist“: Der Boden der sachlichen Auseinandersetzung wird verlassen und eine Person systematisch und über einen längeren Zeitraum derartig angegriffen, sodass ihre soziale Integrität in Frage gestellt wird.

Obwohl es Mobbing wahrscheinlich schon immer gegeben hat, wurde es erstmals in den 1980er Jahren systematisch erforscht und theoretisch aufgearbeitet.

Mobbing umfasst gezielte und wiederholte Angriffe auf eine Person oder Gruppe, mit der Absicht, den Gemobbten zu ärgern, zu schikanieren, zu terrorisieren und aus der betrieblichen Gemeinschaft auszuschließen. Feindselige Angriffe und negative Kommunikation (direkt und indirekt) sollen den Betroffenen benachteiligen, seine Leistung herabsetzen, sein Ansehen schädigen, seinen Selbstwert untergraben, ihn zermürben und die Zusammenarbeit vergiften.

Mobbing ist durch folgende Eigenschaften gekennzeichnet:

- › **konfliktbelastet und feindselig:** Worte, Gesten oder das Verweigern jeglichen Gesprächs zeigen eine feindselige Spannung an, die von den Betroffenen nicht aufgelöst werden kann und auch nicht von selbst verschwindet.
- › **systematisch und oft:** Von Mobbing im engeren Sinn spricht man, wenn feindliche Angriffe mindestens einmal pro Woche über einen Zeitraum von sechs Monaten gesetzt werden. Mobbing kann aber auch schon vorliegen, wenn massive Handlungen über einen kürzeren Zeitraum hinweg vorkommen.
- › **persönlich und unfair:** Bei Mobbing werden Menschen und Gruppen in ihrer Leistung und in ihrer Persönlichkeit direkt angegriffen. Die Konfliktparteien stehen sich nicht mehr gleichwertig gegenüber. Die mobbingbetroffenen Personen geraten in eine machtlose Situation.

Das Ziel ist der Ausstoß aus dem System: Letztlich soll durch Mobbing der Eindruck entstehen: „Diese Person passt nicht zu uns.“. Anstatt einen Interessenausgleich zu suchen, wird bei Mobbing die Lösung in der Eliminierung dieser Person von ihrem Arbeitsplatz, in deren Ausstoß aus dem Betrieb, manchmal sogar aus dem Erwerbsleben, gesucht.

Mobbing ist ein Prozess

Mobbing liegt nicht in einer einmaligen Handlung begründet, sondern Mobbing ist eine prozesshafte, schleichende Entwicklung von gewisser Dauer, die feindselig und schikanös ist.

Anfangs stellen Mobbingbetroffene feindselige Handlungen gegen sich fest, ohne dass sie sich erklären können, warum derartige Handlungen gesetzt werden. Viele suchen die Schuld dafür zunächst bei sich selbst. Manche protestieren gegen diese feindseligen Übergriffe oder leisten aktive Gegenwehr. Andere hoffen, dass sich diese Situation von allein bessert. Geht der Prozess weiter, wird die Gegenwehr der Betroffenen immer schwieriger.

Mobbingphasen

Die prozesshafte Entwicklung von Mobbing kann in einem Phasenmodell veranschaulicht werden:

Das Modell zeigt, wie aus verschleppten oder ungelösten Konflikten Mobbing entsteht. Durch einzelne Unverschämtheiten und Gemeinheiten wird die sachliche Ebene der Auseinandersetzung verlassen. Eine Person wird zum „Blitzableiter“ oder „Sündenbock“ gemacht, auch wenn sie mit dem ursprünglichen Konflikt nichts zu tun hat.

Wenn das Mobbinggeschehen voll im Gang ist, geschehen oft Rechtsbrüche und Übergriffe von Vorgesetzten und/oder Dienstgebern. Mit Absicht oder aus Unverständnis werden Maßnahmen gegen die mobbingbetroffene Person gesetzt, anstatt sie zu unterstützen und die Mobber einzugrenzen. Nicht selten kommt es vor, dass die Mobbingbetroffenen (und nicht die Täter) verwarnt, versetzt oder gar gekündigt werden. In dieser Phase wird nicht nur von der Unternehmensführung bzw. Personalverwaltung die Situation verkannt, auch ärztliche oder psychologische Fehldiagnosen können hier vorkommen.

Das Phasenmodell beschreibt einen »typischen« Verlauf. Je nach betrieblichen Rahmenbedingungen und Ressourcen der am Mobbing Beteiligten, kann der Verlauf vom Modell abweichen.

Keinesfalls muss ein einmal begonnener Mobbingprozess zwangsläufig im Ausschluss aus der Arbeitswelt enden. Rechtzeitig gesetzte Interventionen können dazu führen, dass Mobbing gestoppt und der Konflikt auf sachlicher Ebene gelöst wird.

Phasenmodell - Der Verlauf von Mobbing

	Betriebliche Ebene	Persönliche Ebene
Phase 1	Konflikte in der Organisation einzelne Unverschämtheiten und Gemeinheiten	Erste Stress-Symptome, Bewältigung durch individuelle Anpassung: Versöhnungsangebote, Ignorieren, Kampf, Konfliktbearbeitung
Phase 2	Mobbing und Psychoterror Konzentration auf eine einzelne Person	Angst, Verwirrung, Selbstzweifel, Zunahme der Isolierung, psychosomatische Störungen
Phase 3	Rechtsbrüche durch Über- und Fehlgriffe der Personalverwaltung einzelne Unverschämtheiten und Gemeinheiten	Innere Kündigung, Rückzug oder Auflehnung, Beschwerden, Erschöpfung und verstärkte psychosomatische Störungen
Phase 4	Ärztliche und therapeutische Fehldiagnosen vergebliche juristische Schritte	Generelle Verunsicherung und Misstrauen, tiefe Verzweiflung, posttraumatisches Stress-Syndrom
Phase 5	Ausschluss aus der Arbeitswelt Versetzungen (mehrfach), Abschieben auf funktionslosen Arbeits- platz, Kaltstellen, langfristige Arbeitsunfähigkeit, Einlieferung in eine Nervenheilanstalt, Kündigung, Frühpension, Eigenkündigung	Depression, Obsession, Suchtmittelmissbrauch, massive Gesundheitsstörungen, posttraumatisches Stress-Syndrom, Persönlichkeitsstörungen, Selbstmord(versuche)

Mobbinghandlungen

Es ist eine Vielzahl von psychisch schmerzhaften Handlungen denkbar, die gegen eine Person, die zum Mobbingbetroffenen wird, gesetzt werden kann. Der Pionier der Mobbingforschung Heinz Leymann hat 45 typische Mobbinghandlungen herausgearbeitet, die von Mobbingbetroffenen immer wieder genannt wurden.

Die 45 Mobbinghandlungen nach Leymann sind folgende:

1. Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen:

- › Vorgesetzte schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern
- › Man wird ständig unterbrochen
- › Kollegen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern
- › Anschreien oder lautes Schimpfen
- › Ständige Kritik an der Arbeit
- › Ständige Kritik am Privatleben
- › Telefonterror
- › Mündliche Drohungen
- › Schriftliche Drohungen
- › Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
- › Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen

- › Man spricht nicht mehr mit dem Betroffenen
- › Man lässt sich nicht ansprechen
- › Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen
- › Den Arbeitskollegen wird verboten, den Betroffenen anzusprechen
- › Man wird wie „Luft“ behandelt

3. Angriffe auf das soziale Ansehen

- › Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen
- › Man verbreitet Gerüchte

- › Man macht jemanden lächerlich
- › Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
- › Man macht sich über eine Behinderung lustig
- › Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
- › Man greift die politische oder religiöse Einstellung an
- › Man macht sich über das Privatleben lustig
- › Man macht sich über die Nationalität lustig
- › Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- › Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher und kränkender Weise
- › Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen in Frage
- › Man ruft dem Betroffenen obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach
- › Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote

4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

- › Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu
- › Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann
- › Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben
- › Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können
- › Man gibt ihm ständig neue Aufgaben
- › Man gibt ihm „kränkende“ Arbeitsaufgaben
- › Man gibt dem Betroffenen Aufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren

5. Angriffe auf die Gesundheit

- › Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten
- › Androhung körperlicher Gewalt
- › Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemanden einen „Denkzettel“ zu verpassen
- › Körperliche Misshandlung

- › Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden
- › Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an
- › Sexuelle Handgreiflichkeiten

Warum entsteht Mobbing?

Mobbing entsteht nicht zufällig. Meistens ist es ein Ventil für schwer wiegende Probleme innerhalb eines Teams oder eines Betriebes. Mobbing entsteht nicht aufgrund einer einzelnen Ursache, sondern in einem Geflecht aus ursprünglichen Konflikten, individuellen Verhaltensweisen, begünstigenden Rahmenbedingungen. Dazu zählen:

- › Zeitdruck, Stress, Unterbesetzung;
- › mangelnde Organisation: unklare Verantwortungsbereiche, widersprüchliche oder nicht erfüllbare Aufgaben, zu enger Handlungsspielraum, umständliche Dienstvorschriften;
- › persönliche Gründe des Mobbers: Konkurrenz und Neid (auf Kompetenz, Qualifikation, Leistungsfähigkeit, Ansehen des Gemobbten), Frustration in der Arbeit, geringes Selbstwertgefühl, Überforderung, Ablenken von eigenen Fehlern und Ängsten, Egoismus, mangelnde Kommunikationsfähigkeit, geringes moralisches Niveau, private Probleme;
- › im Team: Cliquenbildung („die Alten – die Neuen“), Gruppendruck, Konfliktvermeidung, fehlende Kritikfähigkeit, unglückliche soziale Zusammensetzung, Gleichgültigkeit, Langeweile;
- › Defizite im Führungsverhalten: undurchschaubare Entscheidungen, keine Information über neue Ziele und Entwicklungen, fehlende Gesprächsbereitschaft, kein aktives Konfliktmanagement, ignorieren struktureller Probleme (Spannungen werden als Privatsache erklärt), Passivität;
- › Reorganisation und Neustrukturierung des Arbeitsbereiches oder Betriebes, Angst um den Arbeitsplatz; interne Verteilungskämpfe, um die eigene Position zu halten oder zu verbessern.

Vielen Tätern ist zunächst gar nicht bewusst, wie stark der Druck ist, den sie erzeugen. Wenn man sie mit den Folgen ihrer Handlungen konfrontiert (z.B. durch Vorgesetzte, über medizinische Gutachten), geben sie sich überrascht, dass sich jemand „diese Kleinigkeiten“ so zu Herzen nehmen kann. Dahinter verbirgt sich oft ein weiterer Angriff, indem der Betroffene wegen seiner angeblichen „Schwäche“ bloßgestellt werden soll. Auch die meisten Vorgesetzten weisen die Feststellung, dass in ihrem Team oder Betrieb gemobbt wird, zumeist vehement zurück („Bei uns gibt es so etwas nicht.“).

Häufig wird auch den Betroffenen Schuld an ihrer Situation gegeben, weil sie durch ihr auffälliges Verhalten oder ihre „Art“ das Mobbing überhaupt erst verursacht hätten. Tatsächlich ist es zumeist umgekehrt.

Hinzu kommen noch branchenspezifische Bedingungen für Mobbing. Grundsätzlich kann beobachtet werden, dass je besser die Arbeit strukturiert und Erfolge klar erkennbar sind, desto geringer ist die Mobbinggefahr. Bei nicht messbaren Arbeitserfolgen und betreuenden Aufgaben wie z.B. im Gesundheits- und Verwaltungsbereich kommt Mobbing überdurchschnittlich häufig vor. Durch die starke persönliche Einbindung in die Arbeit bieten sich außerdem mehr Angriffsflächen.

Bei Mobbing werden auch die Kollegen zutiefst verunsichert. Oft beobachten sie die Mobbinghandlungen, ohne dagegen einzuschreiten und tolerieren sie damit stillschweigend. Manchmal werden die Mobbinghandlungen auch belacht („Das ist ja nur Spaß.“) oder offen gutgeheißen („Da trifft es den Richtigen.“). Dahinter stehen zumeist Gruppendruck, die Angst selber ins Schussfeld zu geraten, mangelnde Zivilcourage und Gleichgültigkeit.

Wen betrifft Mobbing ?

Repräsentative Studien ergeben, dass ca. 5,5% der Beschäftigten im Laufe eines Jahres von Mobbing betroffen sind. In einem Betrieb mit 500 Mitarbeitern ist mit 27 Mobbingfällen pro Jahr zu rechnen. Jeder Neunte wird ein Mal in seinem Berufsleben Ziel von Mobbinghandlungen.

Niemand ist vor Mobbing gefeit. Jeder Mensch hat „Besonderheiten“, die zum Anlass eines Mobbingangriffs werden können: Stärken (Beliebtheit, Engagement, Fleiß, Intelligenz), Schwächen (geringe Qualifikation, Stottern, altmodische Kleidung etc.) oder sonstige Eigenschaften (alt/jung, klein/groß, aus einer bestimmten Gegend usw.).

Ein erhöhtes Mobbingrisiko besteht u.a. für

- › Frauen generell (75% erhöhtes Mobbingrisiko gegenüber Männern),
- › Frauen speziell unter 25 Jahren und in traditionellen Männerpositionen oder -berufen,
- › Männer über 50 Jahren,
- › Praktikanten, Berufsanfänger, neu ins Team gekommene Kollegen,
- › Menschen mit auffälligen Behinderungen (z.B. starke Brille, Hörgerät, Gehbehelf).

Bei Mobbingprozessen taucht immer wieder die Behauptung auf, dass Betroffene an der Mobbingssituation selbst schuld seien, dass sie besonders schwierige Persönlichkeiten seien oder durch ihre auffälligen Verhaltensweisen Mobbing erst verursacht hätten.

Dem widersprechen aktuelle Untersuchungen in österreichischen Mobbingberatungsstellen, die zeigen, dass es KEINE spezielle „Opferpersönlichkeit“ gibt. Mobbingbetroffene zeigen keine Persönlichkeitseigenschaften, die Mobbing provozieren. Sie zeigen sich allerdings nachgiebiger und verständlicher, aber auch aufrichtiger und freimütiger als Nichtbetroffene.

Mobbing entsteht nicht aufgrund auffälliger Persönlichkeiten oder Verhaltensweisen, sondern: Mobbing treibt Personen immer mehr in die Enge, sodass sie am Ende auffällige Verhaltensweisen an den Tag legen. Geiztheit, sozialer Rückzug, emotionale Labilität, Leistungsabfall etc. sind Folgen von Mobbing, nicht Ursache.

Täter – Opfer – Betroffene

Mobbingssituationen sind durch eine soziale Schiefelage, also durch ein Unter- bzw. Überlegenheitsverhältnis charakterisiert. Man kann auch von einer Täter-Opfer-Beziehung sprechen.

Wenn man Mobber als Täter bezeichnet, bringt man zum Ausdruck, dass ihre Verhaltensweisen kein Kavaliersdelikt darstellen, sondern Taten mit schwerwiegenden Konsequenzen sind.

Die Bezeichnung Opfer bringt zum Ausdruck, dass von Mobbing Betroffene schwer geschädigt werden. Gleichzeitig verbinden wir mit der Opferrolle aber auch Hilflosigkeit und Unterlegenheit, wodurch sich Betroffene oft stigmatisiert fühlen. Es ist daher meist besser, von Betroffenen zu sprechen.

Oberstes Ziel der persönlichen Mobbingabwehr ist es, aus der hilflosen Opferrolle heraus in die Rolle des aktiven Betroffenen zu gelangen. Die eigene Handlungsfähigkeit soll wiederhergestellt werden. Grundsätzlich gilt: Je früher man etwas unternimmt, desto leichter kann Mobbing abgestellt werden.

Auswirkungen

Die Auswirkungen von Mobbing sind erheblich:

- › Bei mehr als 98% der Betroffenen ist das Arbeits- und Leistungsvermögen beeinträchtigt, verbunden mit Motivationsverlust, Misstrauen, Nervosität, Verunsicherung und sozialem Rückzug.
- › Mehr als 40% der Betroffenen erkranken infolge von Mobbing, davon rund die Hälfte für mehr als sechs Wochen.
- › Rund 35% der Betroffenen wechseln den Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes.
- › 20% kündigen selbst, 15% werden gekündigt, 7% werden erwerbsunfähig oder gehen vorzeitig in Pension.
- › Negative Folgen für den Betrieb sind u.a. krankheitsbedingte Ausfälle, Störungen im Arbeitsablauf, Qualitäts- und Produktionsrückgänge sowie Kosten für Aushilfskräfte, Kündigungen, Abfertigungen, Neueinstellungen und Einarbeitungszeiten.
- › Allgemeinkosten ergeben sich durch Krankschreibungen, Arztbesuche, Medikamente, Klinik- und Kuraufenthalte, Psychotherapie, Arbeitslosigkeit, Berufs-/Erwerbsunfähigkeit, Frühpension.

Viele Betroffene glauben zunächst gar nicht, dass sie gemobbt werden, oft machen sie „gute Miene zum bösen Spiel“. Dahinter steht die Hoffnung, dass die Angriffe irgendwann von selber aufhören. Viele suchen auch die Schuld für die Angriffe bei sich selbst: „Was mache ich bloß falsch, dass die Anderen so gemein zu mir sind?“ Oft sind es Außenstehende, Freunde oder Mitarbeiter einer Beratungsstelle, die den Betroffenen die tatsächliche Situation bewusst machen und Möglichkeiten aufzeigen, gegen die Angriffe etwas zu tun.

Mobbing kann zu regelrechtem Psychoterror werden. Die Verunsicherung der Betroffenen nimmt nach einiger Zeit so große Ausmaße an, dass sie kaum noch arbeitsfähig sind. Sie denken ständig an die Probleme in der

Arbeit und können in der Freizeit nicht mehr abschalten oder sich erholen. Der psychische Stress verursacht zahlreiche Symptome (Schlafstörungen, Magenbeschwerden, morgendliche Übelkeit, Weinen am Arbeitsplatz, Zittern u.a.m.). Auch psychische Störungen treten auf (vor allem Depression, Angst-, Anpassungs- und somatoforme Störungen). Mobbing überschattet immer mehr das Privatleben. Wenn Fachärzte aufgesucht werden, stellen diese häufig fest, dass den Betroffenen die Weiterarbeit unter den herrschenden Bedingungen nicht zumutbar ist. In einzelnen Fällen bleibt den Betroffenen nur noch der Rechtsweg, um mit Unterstützung eines Rechtsanwaltes bzw. vor Gericht die Angriffe und Belästigungen abzustellen und finanzielle Ansprüche (Schadenersatz, Entschädigungszahlungen) durchzusetzen.

Es sind nicht nur die Kosten von Kündigung, Personalsuche, Fehlzeiten und Krankenständen, die sich negativ niederschlagen. Vor allem der Umstand, dass nach Untersuchungen Mobbingbetroffene und Mobbingtäter ca. 40% ihrer Arbeitszeit für das Mobbinggeschehen aufwenden, zeigt, welche Produktivitätsverluste eintreten können. Motivationsverlust, steigende Fehlerquoten und Imageverluste bei Kunden sind nur einige Beispiele dafür, dass der Unternehmenserfolg durch Mobbing negativ beeinflusst wird.

Die betriebswirtschaftlichen Kosten, die ein Mobbingfall verursacht, werden zwischen € 7.000,- und € 15.000,- Euro pro Fall, je nach beruflicher Stellung der Betroffenen, beziffert.

Da Mobbing betriebswirtschaftlich großen Schaden anrichten kann, sollte das Interesse vom Arbeitgeber, Mobbing im Betrieb hintanzuhalten und wirksam zu bekämpfen, besonders groß sein.

MASSNAHMEN GEGEN MOBBING - INTERVENTIONEN

Abhilfe gegen Mobbing kann auf mehreren Ebenen erfolgen: auf der individuellen Ebene, auf der Teamebene und auf der betrieblichen Ebene.

Der Lösung des Mobbingproblems Priorität geben

Das Gefühl, Mobbing ausgesetzt zu sein, entmutigt, kränkt und schwächt. Es ist daher durchaus verständlich, dass man das Problem am liebsten verdrängen möchte. Verdrängen führt aber vielfach zu Erkrankungen und signalisiert den Mobbern, dass sie ohnehin nichts zu befürchten haben. Nur aktive Gegenwehr kann Mobber einbremsen.

Je nach dem, wie weit der Mobbingprozess fortgeschritten ist und wie groß die noch vorhandenen Ressourcen des Mobbingbetroffenen sind, gibt es verschiedene strategische Varianten:

› Kooperative Variante:

Damit ist eine alle Interessen berücksichtigende Gesamtlösung der Mobbingsituation gemeint. Diese Variante wird dann gewählt, wenn man davon ausgeht, mit den Widersachern zu einer Einigung zu kommen und Chancen für eine positive Lösung sieht. Das gewählte Verhalten besteht dann darin, dass sich Gemobbte ausdrücklich gegen diffamierendes Verhalten verwahren, aber im Blick behalten, dass es hinter dem diskriminierenden Verhalten einen Konflikt gibt, an dessen Lösung sie bereit sind mitzuwirken.

› Konfrontative Variante:

Diese wird gewählt, wenn es nicht mehr möglich ist, mit den Mobbern zu verhandeln, weil die Grenzen des Zumutbaren überschritten wurden, weil es keinerlei Unterstützung gibt und auch Vorgesetzte nichts tun. Das Verhalten zielt auf die Durchsetzung von Rechten ab, Konfliktlösung steht dabei nicht mehr im Vordergrund. Zumeist werden juristische Maßnahmen gesetzt.

› Defensive Variante:

Dieses Verhalten bietet sich an, wenn Mobbing zu spät erkannt wurde und der Prozess bereits weit fortgeschritten ist, oder wenn Gemobbte bereits krank sind. Es muss dann bereits sicher sein, dass das Weggehen aus der Situation das einzig gesundheitlich Zumutbare ist. In

diesem Fall ist eine aktive Auseinandersetzung mit der Situation nicht mehr geboten. Der Entschluss, aus dem Betrieb wegzugehen, muss umgesetzt werden und alle damit in Zusammenhang stehenden juristischen, aber auch medizinischen Fragen müssen geklärt werden.

Was können Mobbingbetroffene konkret tun?

Die wichtigsten Schritte der individuellen Mobbingabwehr sind:

1. Bestandsaufnahme: Was passiert? Wer macht was?
2. Eigene Schwachpunkte und mögliche Gefahren erkennen
3. Überlegen: Bleiben oder Gehen?
4. Gesprächs- und Bündnispartner suchen
5. Die Abhängigkeit vom Mobber verringern
6. Den Mobber auf seine Handlungen ansprechen
7. Selbstbewusst auftreten
8. Persönliche Angriffe abwehren
9. Mit Vorgesetzten sprechen, Betriebsrat einschalten
10. Beratungsstelle aufsuchen, den Rechtsweg beschreiten

Mobbing-Tagebuch *)

*) Seite als Vorlage zum Kopieren - siehe nächste Seite

Wenn man den Verdacht oder den Eindruck hat, gemobbt zu werden, sollte man mit einer Bestandsaufnahme beginnen: Was genau passiert? Wer macht was, wie oft, wo usw. Die Absichten und Motive spielen dabei nur eine untergeordnete Rolle. Wichtig ist vor allem eine möglichst präzise Auflistung von Verhaltensweisen. Am besten ist ein Mobbingtagebuch, in das die verschiedenen Handlungen eingetragen werden:

Ein Mobbingtagebuch hat einen zweifachen Nutzen: Erstens sichert es Fakten und hilft so, im Fall einer Auseinandersetzung oder Konfrontation den eigenen Standpunkt zu untermauern. („Es war am 6. Mai um 8.30 Uhr.“ ist wesentlich präziser und glaubwürdiger als „irgendwann im Frühling“.) Zweitens hilft das Tagebuch, inneren Abstand zu den Vorfällen zu gewinnen, indem man sie schriftlich festhält (und sich dann auch anderen Dingen zuwenden kann).

Wenn man weiß, wo die eigenen Schwachpunkte liegen, an denen man angreifbar oder gefährdet ist, kann man sich in diesen Punkten besonders gut schützen. Das betrifft private Dinge, über die während/nach dem Mobbing nicht mehr gesprochen werden sollte, Nachlässigkeiten in der Arbeit, die man sich nicht mehr erlauben darf usw. Zugleich steckt man seine eigenen Grenzen ab.

Bei schwerem und/oder lang anhaltendem Mobbing stellt sich die Frage, ob man an dieser Arbeitsstelle bleiben oder lieber gehen möchte. Manchmal ist ein Wechsel innerhalb des Betriebes möglich, manchmal muss man sich überhaupt um einen neuen Arbeitsplatz umsehen. Wenn man sich für das Bleiben entscheidet (oder nicht so einfach wechseln kann), geht es darum, die Mobbinghandlungen wirkungsvoll zu unterbinden oder ihnen so gut wie möglich auszuweichen.

Gesprächs- und Bündnispartner suchen

Mobbing greift das Selbstwertgefühl an. Aus diesem Grund sollte man unbedingt das soziale Netzwerk einschalten, d.h. mit Freunden und außenstehenden Kollegen über die Situation sprechen, sie um ihre Einschätzung bitten und auch am Arbeitsplatz nach Verbündeten suchen. Der Blick von außen relativiert viele Dinge, die man in der Arbeit erlebt. Auch die eigenen Stärken werden einem wieder bewusst. Der Ausgleich in der Freizeit hilft, von den Problemen in der Arbeit nicht aufgefressen zu werden. Zugleich erhält man von Freunden wichtige Rückendeckung und emotionale Unterstützung, die man in der Mobbingabwehr und in der „Wiederaufbauphase“ danach benötigt.

Die Abhängigkeit von Mobbern verringern

Ein wichtiger Schritt zur Beendigung des Mobbings ist, innere und äußere Distanz zum Mobber zu gewinnen. Dazu gehört einerseits, nicht ständig über die bedrückende Situation am Arbeitsplatz und die möglichen Gründe oder die Persönlichkeit des Mobbers nachzugrübeln. Andererseits sollte die reale Abhängigkeit vom Mobber so weit wie möglich reduziert werden (z.B. Arbeitsbereiche trennen, sich keine Freundlichkeiten erwarten).

Um Mobbing wirkungsvoll zu beenden, kann man den Mobber auch auf seine Handlungen ansprechen. Zeitpunkt, Ort und die richtigen Worte sind

dabei wie bei allen Konfliktgesprächen entscheidend. Der eigene Standpunkt sollte knapp und sehr deutlich vermittelt werden. Diskussionen über verschiedene Ansichten, Relativierung etc. können später erfolgen. Das primäre Ziel ist, dass die Mobbinghandlungen aufhören.

Selbstbewusst auftreten, Angriffe abwehren

Ein selbstbewusstes Auftreten nimmt vielen Mobbern von vornherein den Wind aus den Segeln. Das wird unter anderem über die Körpersprache vermittelt: Aufrechte Haltung, feste Stimme und klarer Blick signalisieren: „Das lasse ich mir nicht gefallen. Du trampelst nicht auf mir herum. Wenn du nicht aufhörst, weiß ich, was zu tun ist.“

Persönliche Angriffe, Beleidigungen, Unterstellungen, ungerechtfertigte Beschuldigungen etc. sollten umgehend zurückgewiesen werden. Wenn Fehler passieren, sollte man natürlich dazu stehen. Unsachliche oder überzogene Reaktionen sind aber nicht zu akzeptieren. Zugleich ist es wichtig, keine weiteren Angriffsflächen zu bieten. Das ist insbesondere in der Einarbeitungsphase wichtig. Gruppennormen sollten unbedingt beachtet werden (z.B. eine „Einstandsjause“ spendieren). Gespräche über das Privatleben kann man stoppen, indem man deutlich vermittelt: „Darüber spreche ich nicht.“

Wenn die Mobbinghandlungen nicht nachlassen, ist es oft notwendig, sich an den Vorgesetzten bzw. die Personalstelle zu wenden und auch den Betriebsrat einzuschalten. Die persönliche Verstrickung (z.B. durch Freundschaft mit dem Mobber) und das Engagement dieser Personen können sehr unterschiedlich sein. Wenn auch hier keine Lösung in Sicht ist, gibt es die Möglichkeit, eine Beratungsstelle aufzusuchen und gegebenenfalls den Rechtsweg zu beschreiten.

Ausgleich außerhalb der Arbeit

Mobbingbetroffene merken meist sehr rasch, wie sehr sich soziale Probleme auf das gesundheitliche Wohlbefinden auswirken können. Damit die beruflichen Probleme nicht das ganze Alltagsleben dominieren, ist es wichtig, innerlich Abstand zu gewinnen und die eigenen Kraftreserven wieder aufzutanken. Dazu gehören u.a. Freundschaften außerhalb der Arbeit, Hobbys, Sport usw.

Was können Kollegen tun?

In zwei Dritteln der Betriebe, in denen Mobbing auftritt, hat es zuvor bereits andere Mobbingfälle gegeben. Oft sehen die Kollegen den Mobbinghandlungen tatenlos zu. Sie missbilligen zwar „irgendwie“, was passiert, schweigen aber doch. Typische Gründe für das Schweigen sind: Gruppendruck, Angst, selber ins Schussfeld zu geraten, mangelnde Zivilcourage und Gleichgültigkeit. Manchmal erscheint Mobbing „gerechtfertigt“, wenn es sich gegen unliebsame Kollegen richtet oder es hat sogar „Unterhaltungswert“.

Wenn unbeteiligte Kollegen um Rat oder Hilfe gefragt werden, ist genaues und geduldiges Zuhören hilfreich. Bevor man einen Rat gibt, sollte man sich ein klares Bild von der Lage machen, Nachfragen und dabei sachliche und persönliche Aspekte voneinander trennen.

Im Team kann man generell auf ein gewisses Niveau der Auseinandersetzung achten und klar zeigen, dass man Mobbing absolut missbilligt und Intrigen, Beleidigungen, Schreiduelle usw. nicht in Ordnung findet. Stattdessen sollte man positive Werte des Zusammenarbeitens ansprechen: direkte Gespräche, konstruktive Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung, Höflichkeit und Respekt.

Konkret bedeutet das:

- › den Betroffenen ansprechen, Mitgefühl signalisieren: „Ich finde das auch arg, was mit dir geschieht.“;
- › den Mobber auf sein Verhalten ansprechen: „Ich finde das nicht richtig, wie du ...“;
- › Mitläufer ansprechen und für die Folgen ihrer Handlungen sensibilisieren;
- › im Team bei abwertenden „Scherzen“ nicht mitlachen; deutlich sagen: „Ich finde das nicht lustig.“; den Gemobbten in Sachfragen einbeziehen: „Was ist deine Meinung dazu?“; das einseitige Bild des Gemobbten zurechtrücken;
- › Werte des Zusammenarbeitens ansprechen: „Ich finde wichtig, dass wir direkt mit den Betroffenen reden, nicht hintenherum.“

Wenn der Konflikt von den Betroffenen nicht selbst bewältigt werden kann, besteht die Möglichkeit weiterer Unterstützung: durch Vorgesetzte, den Betriebsrat, Beratungsstellen, die Arbeiterkammer u.a.m. Dabei sollten jedoch keine Schritte ohne Einverständnis der Betroffenen unternommen werden.

Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Betriebsräte können sowohl bei der Prävention gegen Mobbing als auch bei der Lösung bereits aufgetretener Mobbingkonflikte eine entscheidende Rolle spielen.

Ist eine Mobbingsituation bereits entstanden, so ist es auch für den Betriebsrat wichtig die Situation ernst zu nehmen, eine Analyse vorzunehmen, zu klären, wer am Konflikt beteiligt ist und wie der Kräftehaushalt der Betroffenen aussieht.

Zur Lösung des Konflikts ist es notwendig, Mobbingbetroffenen soziale Unterstützung zu geben und mitzuwirken, dass ihr Kräftehaushalt gestärkt wird. Wenn alle Beteiligten über genügend Ressourcen verfügen, kann eine Konfliktlösung zu einem wirklichen Kompromiss führen.

Die gesamte Vorgangsweise sollte mit Zustimmung und in Zusammenarbeit mit dem Betroffenen gewählt werden. Wenn gewünscht, ist eine Entlastung von komplizierten Arbeitsaufgaben anzustreben, wobei Versetzungen von Mobbingbetroffenen nur über deren ausdrücklichen Wunsch sinnvoll sind. Beim Aufdecken und Angehen des Konfliktes sollten mit allen Beteiligten mehrere Einzelgespräche geführt werden. Es gibt eine Reihe von Gesprächstechniken, die dabei sinnvoll zur Anwendung gebracht werden können. Aktives Zuhören, Akzeptanz schaffen, Perspektivenwechsel der Konfliktparteien fördern und Verantwortung stärken, sind Methoden, die Konflikte bewusst und verhandelbar machen. Grundsätzlich sollte eher lösungsorientiert, das heißt in die Zukunft blickend, vorgegangen werden, als wahrheits- und ursachensuchend.

Wenn der dem Mobbing zugrundeliegende Konflikt zu Tage tritt, kann Mobbing nur gelöst werden, indem ein Kompromiss zustande kommt, in dem alle Beteiligten ihre Interessen gewahrt sehen.

Ist eine Verhandlungslösung der Mobbingsituation nicht möglich, ist es wichtig, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte wahrnimmt und rechtlichen Einfluss auf sämtliche Entscheidungen des Arbeitgebers nimmt.

Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Man wird kaum einen Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen finden, der zugibt, dass in seinem Bereich gemobbt wird. Dennoch kommt im Durchschnitt auf 20 Mitarbeiter jährlich ein Mobbingfall.

Wenn Mobbinghandlungen bekannt werden, ist es wichtig, dass sich auch Vorgesetzte des Problems annehmen. Wegschauen oder Bagatelisieren („Macht das untereinander aus.“, „Man muss die Vergangenheit hinter sich lassen.“, „Kindereien“, „Weiberkram“ etc.) verschlimmern auf Dauer die Situation ebenso wie allgemeine moralische Appelle.

Führungsverhalten

Von Vorgesetzten wird erwartet, dass sie eindeutig gegen Mobbing Stellung beziehen. Sie erfüllen eine wichtige Vorbildfunktion wenn sie zeigen, dass Mobbing absolut inakzeptabel ist und Respekt und Höflichkeit von Allen und für Alle gewünscht wird. Damit sorgen sie für ein gutes Arbeitsklima und konstruktive und stabile Zusammenarbeit. Das übergeordnete Ziel ist es, das Team arbeitsfähig und die Belastung für die Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten.

Bei einem klaren Mobbingfall sollten Vorgesetzte in jedem Fall eindeutig Position beziehen:

- Mobber gezielt ansprechen, zerstörerische Verhalten klar benennen,
- Verhaltensänderung fordern,
- Sanktionen androhen bzw. verhängen,
- möglichen Betroffenen Unterstützung anbieten,
- im Team Werte des Zusammenarbeitens besprechen.

Darüber hinaus kann es hilfreich sein, Supervision/Coaching und spezielle Fortbildungen zum Thema zu nutzen.

Sind diese Mittel nicht erfolgreich, sind Machteingriffe gegen die Mobber oftmals unvermeidbar. Die arbeitsrechtlichen Sanktionen können von Verwarnungen, über Versetzungen bis zur Kündigung bzw. auch Entlassung führen.

Prävention

Oft entwickelt sich in einem Betrieb Mobbing ohne dass die Beteiligten wissen, was sie tun und welche verheerenden Folgen ihr Verhalten haben kann.

Mobbing wird durch respektvollen Umgang miteinander eingegrenzt. Je stärker es missbilligt wird, desto seltener und kürzer tritt es auf. In diesem

Sinn wirken auch allgemeine präventive Maßnahmen. Es geht dabei darum, Mobbing aktiv zum Thema zu machen und von der Führungsspitze abwärts eine klare und eindeutige Gegenposition zu beziehen. Das kann u.a. durch folgende Maßnahmen geschehen:

- › Sensibilisierung und Aufklärung im Team, im Betrieb,
- › Informationsveranstaltungen, Artikel in der Hauszeitung etc.,
- › Identifizierung von Mobbingauslösern und begünstigenden Faktoren,
- › organisatorische Änderungen, Reduktion von Mobbing fördernden Strukturen,
- › Supervision und Fortbildungen für gefährdete Gruppen,
- › institutionalisierter Umgang mit Mobbing (Betriebsvereinbarungen, klarer Beschwerdeweg, Schlichtungsstelle etc.).

Maßnahmen, die eine faire Streitkultur im Betrieb fördern, sollten vom Betriebsrat ergriffen oder unterstützt werden.

MOBBING UND RECHT

Mobbing ist kein Rechtsbegriff. Es gibt keine Rechtsnormen, die sich direkt auf Mobbing beziehen. Mobbing ist eine Querschnittsmaterie, wobei einzelne Mobbinghandlungen sowohl strafrechtliche, zivilrechtliche, arbeitsrechtliche oder öffentlich-rechtliche Konsequenzen haben können. Beinahe immer treten schwierige rechtliche Auslegungsfragen auf. Nur in seltenen Fällen kann auf eine Rechtsprechung zurückgegriffen werden.

Dazu kommen immer gravierende Beweisprobleme. Zumeist liegt die Beweislast für rechtliche Abhilfemaßnahmen bei den mobbingbetroffenen Arbeitnehmern, für die oft der Nachweis der unter „Vier-Augen“ gesetzten feindlichen Maßnahmen äußerst schwerfallen wird.

Es ist wichtig, rechtliche Abwehrmaßnahmen zu kennen, damit sich Arbeitnehmer und Betriebsräte erfolgreich gegen Mobbing zur Wehr setzen können. Allein schon das Wissen um Rechtspositionen stärkt das Selbstbewusstsein und die Kampfkraft gegenüber den Mobbern. Damit wird den Mobbern auch signalisiert, dass mit Gegenwehr zu rechnen ist. Allein das kann die Feindseligkeiten möglicherweise stoppen.

Vor allem ist es aber für Betriebsräte wichtig, die diesbezügliche Rechtslage zu kennen, nicht zuletzt mit dem Ziel, Betriebsvereinbarungen über den sozialen Umgang im Betrieb zu schließen und auch tatsächlich mit Leben zu erfüllen.

Da die rechtliche und beweisliche Beurteilung bzw. die Riskeneinschätzung immer von den Umständen des einzelnen Falles abhängt, ist es jedenfalls sinnvoll, Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen und sich rechtzeitig zu erkundigen, damit nicht Fristen übersehen werden.

Bei der rechtlichen Beurteilung von Mobbinggeschehen muss auch danach differenziert werden, von wem das Mobbing ausgeht. Vor allem in zivilrechtlicher Hinsicht macht es einen Unterschied, ob als Mobber der Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte anzusehen ist oder ob Mobbing unter Arbeitskollegen geschieht.

Strafrecht und Mobbing

Einen Straftatbestand Mobbing gibt es in Österreich derzeit nicht.

Das österreichische Strafrecht ist ein Einzeltatstrafrecht, das prinzipiell nur einzelne Handlungen eines Täters unter Strafe stellt. Strafrecht kann daher bei Mobbing nur insofern relevant sein, als einzelne im Zuge eines Mobbingverlaufes vom Mobber Handlungen gesetzt werden, die Strafrechtsnormen verletzen.

Strafrechtliche Verfolgung

Bei den sogenannten Officialdelikten (Körperverletzung, gefährliche Drohung) ist das Verhalten von Amtswegen zu verfolgen. Eine Anzeige kann von jedem erstattet werden und zwar bei der Staatsanwaltschaft oder bei der Sicherheitsbehörde (Polizei), den Bezirksgerichten oder dem Untersuchungsrichter. Die spätere Zurückziehung einer Anzeige beendet das Verfahren nicht. Der Verfahrensausgang hängt allein von der Einschätzung bzw. der weiteren Vorgangsweise des Staatsanwaltes ab. Der Staatsanwalt kann entweder eine Voruntersuchung beantragen oder das Verfahren einstellen.

Bei Verbalattacken handelt es sich um Privatanklagedelikte. Eine strafrechtliche Verfolgung des Täters kommt nur in Betracht, wenn der Verletzte die Beleidigung selbst zur Anzeige bringt. Bei den Ehrenbeleidigungsdelikten (Beleidigung und Rufschädigung) genügt die bloße Erhebung einer Strafanzeige nicht. Vielmehr muss der Beleidigte binnen sechs Wochen ab Kenntnis von Tat und mutmaßlichem Täter eine Privatanklage beim zuständigen Gericht (das ist in der Regel das örtlich zuständige Bezirksgericht) mit einem Antrag auf Vorerhebungen einbringen. Die ist jedoch mit hohen Risiken, vor allem Kostenrisiken, verbunden. Vor allem aufgrund des komplizierten Verfahrens (verschiedene Anträge) ist die Beauftragung eines Rechtsanwaltes ratsam.

Der Anspruch auf Unterlassung der Eingriffe in die Privatsphäre durch beharrliche Verfolgung (Stalking) kann mit einstweiligen Verfügungen gesichert werden.

Allgemeine zivilrechtliche Maßnahmen bei Mobbing

Auch in zivilrechtlicher Hinsicht muss zur Beurteilung der Mobbinghandlungen auf die Einzelhandlungen abgestellt werden.

Zivilrechtlich ist vor allem an die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, insbesondere von Schmerzensgeld, zu denken.

Neben Schadenersatzansprüchen können Unterlassungsansprüche geltend gemacht werden, wenn die akute Gefahr einer drohenden künftigen Rechtsverletzung nachgewiesen werden kann, das heißt Wiederholungsgefahr besteht. Im Zusammenhang mit Mobbing ist vor allem an Fälle der Ehrenbeleidigung nach § 1330 ABGB zu denken, wenn Gefahr besteht, dass weitere künftige Ehrverletzungen den Gemobbten treffen können.

Darüber hinaus gibt es noch den Widerruf ehrverletzender Äußerungen durch Veröffentlichung, wenn der Betroffene durch die Verbreitung unwahrer, seinen wirtschaftlichen Ruf schädigenden Tatsachen verletzt worden ist.

Zu beachten ist, dass es schwierig sein kann obige Ansprüche durchzusetzen, weil den Kläger (Mobbingbetroffener) bei Gericht die volle Beweislast für alle Tatbestandselemente trifft.

Schadenersatz und Schmerzensgeld bei Mobbing

Um Schadenersatz und Schmerzensgeld zu erlangen, muss jeweils der Nachweis erbracht werden, dass einzelne Mobbinghandlungen gegen Rechtspflichten verstoßen, das heißt rechtswidrig sind. Darüber hinaus muss der Mobber schuldhaft handeln, damit ein Schadenersatzanspruch entstehen kann. Vom Kläger ist der ursächliche Zusammenhang zu beweisen.

Ein Anspruch besteht auf Ersatz von Kosten, die durch Therapien bzw. medizinische Behandlungen entstanden sind, wenn diese nicht oder nur zum Teil von Krankenkassen getragen werden. Diese können bei Gericht binnen drei Jahren eingeklagt werden. In Verträgen oder Kollektivverträgen festgelegte Verfallsfristen sind aber zu beachten.

Körperverletzung bzw. physische Beeinträchtigung sind dann ersatzpflichtig, wenn sie nur auf Mobbing und nicht auch auf andere Ursachen zurückgehen können bzw. wenn durch Mobbinghandlungen bereits bestehende Krankheiten oder Symptome verschlimmert werden.

Weiters kann an die Geltendmachung rechtlicher Schadenersatzansprüche gedacht werden, wenn eine Ehrenbeleidigung oder die Verbreitung unwahr-

rer Tatsachen vorliegt, die den Kredit, den Erwerb oder das Fortkommen des Mobbingbetroffenen gefährden. Ein Anspruch besteht in diesen Fällen jedoch nur auf Vermögensschäden, nicht aber auf Schmerzensgeld zum Ausgleich der erlittenen Gefühlseinbuße.

Das Gleichbehandlungsgesetz (Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben) sowie Ländergleichbehandlungsgesetze machen die Geltendmachung von ideellen Schäden in bestimmten Fällen möglich. Wenn jemand auf Grund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung direkt oder indirekt diskriminiert wird, besteht Anspruch in unterschiedlicher Mindesthöhe. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

Im Fall der sexuellen Belästigung und der Belästigung aufgrund des Geschlechts sowie der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, beträgt der Schadenersatzanspruch mindestens € 1.000,-.

Die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen sind je nach Tatbestand unterschiedlich. Sie sind innerhalb von 14 Tagen bis zu einem Jahr beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen. Wir empfehlen Ihnen daher, sich umgehend rechtlich zu informieren. Auf Grund der Diskriminierungstatbestände besteht auch die Möglichkeit, sich an die Gleichbehandlungskommission zu wenden. Die entsprechenden Kontakte können auch über die Arbeiterkammer hergestellt werden.

Bei einer Belästigung auf Grund einer Behinderung ist gemäß Behinderteneinstellungsgesetz und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BEinstG) der Schadenersatz von mindestens € 1.000,- binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Ein Schlichtungsverfahren hat aber zwingend voranzugehen.

Wird rechtswidrig und schuldhaft in die Privatsphäre eingegriffen oder werden Umstände aus der Privatsphäre offenbart oder verwertet (Stalking), ist der dadurch entstandene Schaden (nach § 1328a ABGB) zu ersetzen. Wird der Betroffene in der Öffentlichkeit bloßgestellt, besteht Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Achtung!

Zu beachten sind auch die jeweiligen Landesgleichbehandlungsgesetze.

ARBEITSRECHTSMASSNAHMEN BEI MOBBING

In arbeitsrechtlicher Hinsicht geht es bei Mobbing zumeist um die Frage, inwieweit die Persönlichkeit des Arbeitnehmers durch Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag geschützt ist. Für die Beurteilung ist auch wesentlich, von wem Mobbing ausgeübt wird – ob dies vom Arbeitgeber oder seinen Vertretern passiert oder ob die Mobber Arbeitnehmer bzw. Arbeitskollegen des Mobbingbetroffenen sind.

Rechtswissenschaftlich werden hinsichtlich des Persönlichkeitsschutzes im Arbeitsrecht unterschiedliche Theorien gebildet; Oberstgerichtliche Entscheidungen gibt es relativ wenige. Einigkeit besteht aber hinsichtlich des Grundsatzes, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers den Arbeitnehmer auch vor Mobbing schützt und andererseits den einzelnen Arbeitnehmern aus ihrer Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber heraus ein ordentliches und gebühliches Verhalten (also kein Mobbing) im Betrieb auferlegt ist.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Die Fürsorgepflicht ist allgemein die wesentliche Nebenpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag, die vor allem in den §1157 ABGB und §18 Angestelltengesetz generalklauselartig beschrieben wird.

Im Wesentlichen versteht man darunter die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses auf die gesundheitlichen, religiösen, sittlichen, persönlichen und vermögensrechtlichen Interessen des Arbeitnehmers in zumutbarer Weise Rücksicht zu nehmen bzw. die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers möglichst geschützt und auch andere immaterielle und materielle Interessen des Arbeitnehmers gewahrt werden. Zu schützen ist also die physische und psychische Integrität des Arbeitnehmers.

Aus seiner Verpflichtung aus der Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber somit dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer von Kollegen oder Vorgesetzten nicht gemobbt wird. Aus diesem Grund hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Beendigung des Psychoterrors zu setzen.

Dazu kann der Arbeitgeber sowohl auf die rechtlichen Instrumentarien (von der Verwarnung bis zur Kündigung) zurückgreifen oder aber auch

durch den Einsatz von Psychologen und Arbeitsmedizinern Abhilfe anbieten.

Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitskollegen hat der Arbeitgeber den Versuch zu unternehmen, die Auseinandersetzung zu bereinigen.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann sowohl aktiv als auch passiv vom ihm verletzt werden.

Aktive Verletzung:

Der Arbeitgeber ist selbst Verursacher des Mobblings.

Passive Verletzung:

Der Mobbingbetroffene wird von anderen Arbeitnehmern, also Kollegen oder Vorgesetzten oder von Dritten angegriffen und der Arbeitgeber unterlässt es schuldhaft, entsprechende Abhilfemaßnahmen zu treffen.

Gehen die Mobbinghandlungen direkt vom Arbeitgeber aus, so ist unstrittig, dass er gegen seine Fürsorgepflicht verstößt. Bei passiven Verletzungen der Fürsorgepflicht ist die Beurteilung und auch die Beweislage oft schwieriger. Erlangt der Arbeitgeber nachweislich von Mobbinghandlungen anderer Arbeitnehmer bzw. Vorgesetzter Kenntnis und unternimmt er nicht das Geeignete, verletzt er unzweifelhaft seine Fürsorgepflicht. Bei schuldhafter Verletzung seiner Fürsorgepflicht kann der Arbeitgeber zu Schadenersatz herangezogen werden.

Es ist daher dringend anzuraten, den Arbeitgeber nachweislich von Mobbing-situationen in Kenntnis zu setzen, damit er sich nicht später im Fall eines Rechtsstreites darauf berufen kann, von der belastenden Situation nichts gewusst zu haben.

Verhaltenspflichten der Arbeitnehmer

Aus dem Arbeitsvertrag resultiert eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, die Interessen seines Arbeitgebers nicht zu verletzen. Diese Pflicht wird allgemein als Treuepflicht bezeichnet.

Hauptsächlich handelt es sich dabei um Unterlassungspflichten, daraus resultierend, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in weiten Bereichen Einblick in seinen Betrieb gewährt und ihm die Wahrung seiner unternehmerischen Interessen anvertraut.

Eine Verletzung der Treuepflicht liegt auch dann vor, wenn der Tätigkeitsbereich des Unternehmens durch das Verhalten des Arbeitnehmers

beeinträchtigt werden kann. Insbesondere sind das Interesse am unge störten betrieblichen Arbeitsablauf und am guten Ruf des Unternehmens geschützt. Mobbing stellt eine indirekte Verletzung der Interessen des Arbeitgebers und damit der Treuepflicht dar. Die Verletzung der Treuepflicht kann sanktioniert werden. Auf die Verletzung dieser vertraglichen Nebenpflicht kann sich allerdings nur der Arbeitgeber, nicht aber ein gemobbter Arbeitnehmer berufen. Mobbingbetroffene können sich aber an ihren Arbeitgeber halten, der wiederum zu Abhilfemaßnahmen gegenüber dem mit ihm im Vertrag stehenden Arbeitnehmer verpflichtet ist.

Konkrete Maßnahmen von Seiten des Arbeitgebers bei Mobbing

Wendet sich der Arbeitnehmer mit der Bitte um Schutz vor Mobbing an seinen Arbeitgeber oder nimmt dieser von selbst die Mobbinghandlungen eines Arbeitnehmers wahr, stehen dem Arbeitgeber folgende arbeitsrechtliche Instrumente zur Verfügung:

- › Ermahnung des Mobbers
- › Versetzung des Mobbingbetroffenen oder des Mobbers (Möglichkeiten nur im Rahmen des Dienstvertrages)
- › Verhängung von Disziplinarmaßnahmen über den Mobber
- › Kündigung des Mobbers
- › Entlassung des Mobbers

Welche Instrumente der Arbeitgeber einsetzt, hängt von der Art und Intensität der Handlungen des Mobbers ab. Für Betriebsratsmitglieder in Betrieben bestehen bei allen Rechtsinstituten Informations- und Mitbestimmungsrechte, sodass der Arbeitgeber jedenfalls mit dem Betriebsrat zusammenzuwirken hat.

Denkt man an Versetzungen, so sollte der Mobbingbetroffene grundsätzlich nur dann versetzt werden, wenn er dies wünscht. Als Sanktion sollte die Versetzung nur den Mobber treffen.

Die Kündigung des Mobbers kann bei schwerwiegenden Mobbinghandlungen ein adäquates Mittel sein. Es kann im Betrieb Signalwirkung auslösen und klarmachen, dass Mobbinghandlungen nicht toleriert werden. Die Kündigung allein kann aber oft das Phänomen Mobbing im Betrieb nicht endgültig unterbinden. Dazu müssen auch die begünstigenden Strukturen (Arbeitsorganisation usw.) behoben werden.

Maßnahmen seitens der Betroffenen

Dauert das Mobbing sehr lange und unterlässt es der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zu setzen, um dem Mobber Einhalt zu gebieten, liegt für den Betroffenen oft die letzte Chance darin, selbst die Initiative zu ergreifen und vor der weiteren Schädigung seiner Gesundheit das Dienstverhältnis zu beenden. Die Kündigung bedarf grundsätzlich keiner Begründung. Für Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2003 begannen und mit denen keine Vereinbarung zum Übertritt in Abfertigung neu getroffen wurde, führt die Kündigung zum Verlust der Abfertigung. Daher ist zu prüfen, ob Möglichkeiten für einen Austritt aus wichtigem Grund gegeben sind.

Für Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis ab dem 1.1.2003 begannen, bleibt die Abfertigung bei Selbstkündigung erhalten.

Bei einem Austritt aus wichtigem Grund bleiben alle beendigungsabhängigen Ansprüche gewahrt. Somit gebührt dem Arbeitnehmer in diesem Fall also die Abfertigung, die aliquoten Sonderzahlungen, die Urlaubersatzleistung und abhängig vom Austrittsgrund eine Kündigungsentschädigung.

Wann ist ein vorzeitiger Austritt berechtigt?

Gehen Mobbingangriffe vom Arbeitgeber direkt aus, ist an die Austrittsgründe der gröblichen Verletzung der Fürsorgepflicht, an Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit, erhebliche Ehrverletzungen, Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen und den Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten zu denken. Auf vorstehende Austrittsgründe kann auch zurückgegriffen werden, wenn der Arbeitnehmer von Arbeitskollegen beleidigt oder belästigt wird und der Arbeitgeber auf die Informationen des Betroffenen über die Angriffe und die Aufforderung, Abhilfe zu leisten, nicht reagiert. Haben Mobbinghandlungen bereits Gesundheitsschäden verursacht und liegt darüber ein ärztliches Attest vor, so ist zu prüfen, ob ein Austritt auf Gesundheitsgründe gestützt werden kann.

Beim vorzeitigen Austritt ist der Unverzüglichkeitsgrundsatz zu beachten, wonach der Arbeitnehmer unter Umständen sein Austrittsrecht verliert, wenn er unzulässig lange nach Bekanntwerden des Austrittsgrundes auf dessen Ausübung verzichtet. Der Unverzüglichkeitsgrundsatz darf aber keinesfalls überspannt werden, weil dem Arbeitnehmer bei undurchsichtigen und zweifelhaften Sachverhalten jedenfalls eine angemessene Über-

legungs- und Erkundigungsfrist zugebilligt werden muss. Bei konkreten Gesundheitsbeeinträchtigungen ging die Rechtssprechung eine Zeit lang davon aus, dass das Austrittsrecht jederzeit ausgeübt werden kann. Da auch anderslautende Entscheidungen existieren, ist es jedenfalls empfehlenswert, nach Kenntnis der Gesundheitsgefährdung und nach Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit und erheblichen Ehrverletzungen durch Kollegen, den Arbeitgeber zu informieren, um ihm Gelegenheit zur Durchführung von Abhilfemaßnahmen zu geben. Bei Untätigkeit des Arbeitgebers und Unwirksamkeit dieser Maßnahmen ist der Austritt zu erklären. Gehen die schädigenden Maßnahmen vom Arbeitgeber aus, so ist es empfehlenswert den Arbeitgeber aufzufordern, sich in Zukunft vertrags- und gesetzeskonform zu verhalten und gleichzeitig den Austritt im Wiederholungsfall anzukündigen.

Ist die Beweislage schwierig, kann auch eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Zahlung der Abfertigung vereinbart werden.

RECHTLICHE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATES BEI MOBBING

Mobbinghandlungen stellen Verletzungen der öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften dar. Der primäre Adressat zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften ist der Arbeitgeber. In Arbeitnehmerschutzfragen stehen dem Betriebsrat Überwachungs-, Interventions-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte zu.

Überwachungsrecht gemäß § 89 Z 3 ArbVG

Der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen und den Arbeitgeber auf Gefahrenquellen und Missstände hinweisen und mit ihm über deren Abstellung beraten. Erfolgt seitens des Arbeitgebers keine rechtzeitige Abhilfe, kann der Betriebsrat die zuständige Aufsichtsbehörde, z.B. das Arbeitsinspektorat, anrufen.

Interventionsrecht gemäß § 90 ArbVG

§ 90 ArbVG gibt dem Betriebsrat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Darüber hinaus ist er berechtigt, Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu machen.

Anhörungs- und Beratungsrecht gemäß § 92a ArbVG

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten.

Mitwirkungsrecht gemäß § 97 (1) Z 8 und 9 ArbVG

Über Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer können fakultative Betriebsvereinbarungen geschlossen werden. Letztlich ist durch diese Art der Betriebsvereinbarung auch die Regelung von Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung möglich. Mitbestimmung gibt es in Fragen der Arbeitszeitverteilung, der allgemeinen Ordnung des Betriebes oder der Benutzung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln.

Fakultative Betriebsvereinbarungen können ausschließlich durch Konsens der Vertragspartner zustande kommen. Stimmt der Betriebsrat einem Vorschlag des Arbeitgebers nicht zu, so kann dieser die geplante Maßnahme unter Berufung auf sein Weisungsrecht anordnen oder Vereinbarungen mit einzelnen Arbeitnehmern treffen.

Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung haben das Ziel, die Arbeitszufriedenheit und das körperliche und geistige Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu steigern. Fragen des Betriebsklimas und der Personalführung können diesem Begriff jedenfalls zugeordnet werden. Mit Vereinbarungen gemäß § 97 (1) Z 9 ArbVG können daher regelmäßig zu führende Gespräche zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmern über dienstliche Probleme geregelt werden. Aber auch die Einführung von Gruppenarbeit oder die Gestaltung des Arbeitsplatzes nach ergonomischen Gesichtspunkten können zu einem erhöhten Wohlbefinden der Arbeitnehmer beitragen. Insbesondere psychische Belastungen, die bei der Prüfung menschengerechter Arbeitsgestaltung zu bedenken sind, betreffen den Bereich Mobbing.

PSYCHOLOGISCHE BERATUNG - BEHANDLUNG/PSYCHOTHERAPIE

Während und auch nach Mobbing kann es für Betroffene hilfreich sein, über eine bestimmte Zeit psychologische Beratung bzw. Psychotherapie in Anspruch zu nehmen.

Ziel ist es, bestehende Symptome zu mildern oder zu beseitigen, seelisches Leid zu lindern oder zu heilen, in Lebenskrisen zu helfen, Verhaltensweisen und Einstellungen zu ändern sowie persönliche Entwicklung und Gesundheit zu fördern.

Was leistet psychologische Behandlung/ Psychotherapie?

Mobbing kann zu starken seelischen Belastungen und in der Folge zu Unsicherheit, Ängsten, depressiven Verstimmungen und körperlichen Symptomen führen. Wenn die Belastungen zu stark werden oder nicht von selber abklingen, ist u.a. die professionelle Unterstützung durch Psychologen und Psychotherapeuten hilfreich.

- Psychologen und Psychotherapeuten nehmen sich Zeit für ein längeres Gespräch.
- Reden hilft. Wenn man über Gedanken und Sorgen spricht, gehen sie einem nicht ständig im Kopf herum.
- Psychologen und Psychotherapeuten geben Hinweise zur Bewältigung kritischer Situationen und zur Verbesserung der Kommunikation.
- Psychologen und Psychotherapeuten helfen, sich der eigenen Stärken und Fähigkeiten wieder bewusst zu werden. Dadurch wird das Selbstwertgefühl gesteigert.
- Psychologen und Psychotherapeuten unterstützen auch die Angehörigen, den Betroffenen angemessen und wirksam zur Seite zu stehen.

Was kostet psychologische Behandlung/Psychotherapie?

Die Höhe des Honorars, das bei Psychologen/Psychotherapeuten pro Stunde zu leisten ist, ist unterschiedlich (siehe auch Seite 57).

Es lohnt sich, Preisvergleiche einzuholen.

Bei der zuständigen Gebietskrankenkasse ist abzuklären, in welcher Höhe und unter welchen Voraussetzungen eine Therapiestunde refundiert wird bzw. welche Kostenzuschüsse geleistet werden.

Die Liste der eingetragenen klinischen Psychologen und Psychotherapeuten liegt beim Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend auf.

Berufliche Supervision und Mediation

Um Mobbingkonflikten vorzubeugen, aber auch zur Lösung bereits eingetretener Mobbing-situationen können berufliche Supervision und Mediation eingesetzt werden.

Supervision bietet die Möglichkeit, über berufliche Probleme, Konflikte und Belastungen, aber auch Erfolge und Fortschritte in der Arbeit zu sprechen. Das professionelle Handeln soll damit zielgerichteter und zufriedenstellender gestaltet werden können.

Der Schwerpunkt liegt dabei meist in der Förderung der Kommunikation und der gemeinsamen Suche nach Lösungen zur Hebung der Arbeitszufriedenheit. Supervision ist ein professioneller Zugang zu berufsbedingten Belastungen, die dadurch bewältigt werden können. Sie ist ein wichtiges Mittel der Mobbingprävention, weil Konflikte bereits in einem frühen Stadium erkannt und entschärft werden können.

Mediation (wörtl. „Vermittlung“) ist ein spezielles Verfahren der Konfliktlösung durch einen unparteiischen Dritten (Mediator), der von allen Beteiligten akzeptiert wird. In einem mehrstufigen Prozess fördert der Mediator die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie ziel- bzw. zukunftsorientiertes Handeln.

Er bringt die Beteiligten wieder miteinander ins Gespräch und steuert den Gesprächsverlauf, um einvernehmliche und tragfähige Lösungen zu erarbeiten. Mediation ist eine wirksame Methode, schwere Konflikte zwischen zwei oder mehreren Beteiligten zu regeln, bei denen direkte Gespräche gescheitert sind oder feststecken. Voraussetzung ist, dass alle an weiteren Beziehungen interessiert sind und eine einvernehmliche Lösung anstreben.

Die Teilnahme an Supervision und Mediation ist immer freiwillig. Die Kosten übernimmt in vielen Fällen der Arbeitgeber.

BERUFLICHE UM- BZW. NEUORIENTIERUNG

Sollten alle Versuche, gegen das Mobbinggeschehen anzukämpfen, fehlschlagen, empfiehlt es sich, an eine berufliche Neuorientierung zu denken.

Innerhalb des Unternehmens sind Versetzungen denkbar. Versetzungen werden umso leichter umsetzbar sein, je größer das Unternehmen ist, in dem man arbeitet. Wird eine Versetzung gewünscht, sollte unbedingt mit dem Betriebsrat und der Personalabteilung gesprochen werden, um Veränderungswünsche möglichst konkret bekanntzugeben.

Keinesfalls sollte das Arbeitsverhältnis „kopflös“ gekündigt werden, sondern erst zu dem Zeitpunkt, zu dem eine neue Arbeit bzw. Aufgabe gefunden wurde.

AUSZUG EINSCHLÄGIGER RECHTSNORMEN

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

Angeborene Rechte

§ 16 ABGB

Jeder Mensch hat angeborene, 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 Schadensersatzes bei Verletzungen) an der Ehre

§1330 ABGB

- (1) Wenn jemandem durch Ehrenbeleidigung ein wirklicher Schaden 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 Fall 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 Verschwiegenheit 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 Gewerbebetrieb 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 werden und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen vorhanden sind.
- (4) Der Dienstgeber hat jede 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 Austritt 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 Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörigen 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 erster 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 Bewusstseinsstörungen, 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 Zustands eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.

Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)

Sexuelle Belästigung

§ 6 GlBG

- (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts 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 Arbeitsvertrags angemessene Abhilfe zu schaffen,
 3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrer 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 Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt 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 dies bezweckt 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⁾ § 17 GIBG („Gleichhandlungsgebot 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,

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 Rechtsprechung 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. die die Würde der betroffenen Person verletzt,
 2. die für die betreffende Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
 3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betreffende Person schafft.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.
- (4) Gleichbehandlungsgesetz: Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Näheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.

Zu beachten sind jeweils die **Landesgleichbehandlungsgesetze** und **Frauenförderpläne**.

-
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.“

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

Diskriminierung

§ 4 BGStG

- (2) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird.

§ 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)

§ 7b BEinstG

- (1) Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis ... niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, ...
- (5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird.

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.

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 fortsetzt
 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 verstößendes 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 droht, 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,- übersteigenden Schaden herbeiführt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen, wer einen € 50.000,- 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 Fall des Abs. 1 ist der Täter nur mit Ermächtigung der belästigten Person zu verfolgen

Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

§ 89 ArbVG

Zi 3

Der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz, über die Sozialversicherung, über eine allfällige betriebliche Altersversorgung einschließlich der Wertpapierdeckung für Pensionszusagen (§ 11 Betriebspensionsgesetz, BGBl. Nr. 282/1990, in der jeweils geltenden Fassung) sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Arbeitnehmerschaft (§ 38) des Betriebes (Unternehmens) berührt werden sowie Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder die mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen;

§ 90 ArbVG

- (1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt,
 1. Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (§ 89) zu beantragen;
 2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieb-

lichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;

3. sonstige Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer des Betriebes zu beantragen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

§ 92 ArbVG

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

(2) Betriebsrat und Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die Arbeitnehmer des Betriebes haben, beraten werden soll. Betriebsinhaber und Betriebsrat haben einander gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um dem anderen Teil die Beziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

§ 92a ArbVG

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

1. den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben,

2. den Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,

3. den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

* (2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

1. dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,

2. dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,

3. dem Betriebsrat die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,

4. dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,

5. den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,

6. den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,

7. den Betriebsrat zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,

8. den Betriebsrat zur Information der Arbeitgeber von betriebsfremden Arbeitnehmern über die in Z 7 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

* (3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind, außer wenn die beabsichtigte Maßnahme im Arbeitsschutzausschuß behandelt wird.

* Der Betriebsrat hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen beizuziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat oder Behandlung im Arbeitsschutzausschuß vorgenommene Bestellung von

Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinerinnen ist rechtsunwirksam.

- * (4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren.
 - * Für die Beschlussfassung gilt § 68. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.
- (5) Für die Beschlussfassung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Arbeitsschutzausschuß.

§ 97 ArbVG

- (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:
8. Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer;
9. Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;

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.

Literatur

Das Hamsterrad, Gabriele Haben

Anette Harms-Böttcher, Orlanda-Verlag

Mobbing, Ratgeber für Betroffene, Esser-Wolmeratli-Niedl, ÖGB-Verlag

Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung, Koloday Christa

Meschkatat, B., Stackelbeck, M., Langenhoff, G. (2002): **Der Mobbing-Report**. Repräsentativ-Studie für die Bundesrepublik Deutschland. Dortmund: sfs Sozialforschungsstelle Dortmund.

<http://www.sfs-mobbing-report.de/mobbing1024/kurz.pdf>

Psychologie und Kommunikation für Pflegeberufe, Dr. Clemens Hausmann, Facultas Verlags- und Buchhandels AG

Anhang für das Land Salzburg

Aus dem Landesgesetz für die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (Salzburger Gleichbehandlungsgesetz)

Nach dem Salzburger Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst können Ansprüche aus **sexueller Belästigung** binnen 3 Jahren bei Gericht eingeklagt werden.

Konnte ein Bediensteter wegen **Verletzung des Diskriminierungsverbotes** nicht beruflich aufsteigen oder wurde er nicht mit einer Verwendung betraut, ist der daraus erwachsene Schaden nach dem Salzburger Gleichbehandlungsgesetz binnen 9 Monaten bei Gericht geltend zu machen.

Im öffentlichen Dienst besteht nach dem Salzburger Gleichbehandlungsgesetz auch die Möglichkeit, sich bei Fragen der Gleichbehandlung bzw. Frauenförderpläne an Gleichbehandlungsbeauftragte zu wenden.

In Frauenförderplänen kann vorgesehen werden, dass in jeder Dienststelle oder in bestimmten Dienststellen Kontaktfrauen zu bestellen sind. Diese haben bei Fragen der Gleichbehandlung und Umsetzung von Frauenförderplänen aktiv mitzuwirken.

KOSTEN FÜR PSYCHOTHERAPIE IN SALZBURG

Die Höhe des Honorars, das bei Psychotherapeuten pro Stunde zu leisten ist, ist unterschiedlich. Es lohnt sich durchaus, Methoden und Preisvergleiche einzuholen.

Die Höhe des pro Therapiestunde von der Salzburger Gebietskrankenkasse aktuellen geleisteten Zuschusses beträgt € 21,80. Jeden Monat werden (nach einer Punktereihung) Therapieplätze als Sachleistungskontingente für die Dauer von etwa 1 Jahr für besonders schwer erkrankte Patienten zugeteilt. Diese Sachleistungspatienten haben eine gesetzliche Kostenbeteiligung im Ausmaß von 20 % (= € 13,20 pro Stunde) dem Therapeuten zu bezahlen, das übrige Honorar verrechnet der Therapeut direkt.

Für wirtschaftlich besonders Benachteiligte kann die Psychotherapie ebenfalls als Sachleistung erbracht werden.

Die Voraussetzungen über die erhöhten Zuschüsse der Salzburger Gebietskrankenkasse bzw. die Voraussetzungen sind über den ausgewählten Psychotherapeuten bzw. über die Kontaktstelle bei der Salzburger Gebietskrankenkasse – ARGE Psychotherapie, Engelbert-Weiß-Weg 10, 5020 Salzburg, Tel-Nr. 0662-8889 Dw. 425 oder per E-Mail: arge.psychotherapie@aon.at zu klären.

Internet-Adressen

www.leymann.se

Inhaltlich viele Informationen zu Mobbing

www.mobbing-zentrale.de

Deutsche Mobbingzentrale

www.psychotherapie.at

Liste aller Psychotherapeuten speziell auch für das Bundesland Salzburg

www.psyonline.at

Informationen zu Therapierichtungen, Veranstaltungen und Therapeuten in ganz Österreich

www.salzburger-psychologen.at

Informationen über Psychologen in Salzburg

www.boep.or.at

Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen

Kontakte im Bundesland Salzburg

› Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10 · 5020 Salzburg

Tel.: 0662-8687-203

E-mail: rechtsberatung@ak-salzburg.at

AK Mobbing Erstberatung – Juristisch und Psychologisch

Dr. Gabriele Wonnebauer

Tel.: 0662-8687-203

E-mail: gabriele.wonnebauer@ak-salzburg.at

› Mobbingberatung des ÖGB im Pinzgau

Ebenbergstraße 1 · 5700 Zell am See

Herr Josef Wölfler – ÖGB-Bezirkssekretariat

Tel.: 06542-72307

E-mail: josef.woelfler@oegb.at

› Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Kaigasse 23 · 5020 Salzburg

Tel.: 0662-8042-2519 od. 2484

E-mail: goed.salzburg@goed.at

› Berufsverband österreichischer PsychologInnen - BÖP betreffend das Bundesland Salzburg

Ahornstraße 7 · 5081 Anif

Tel.: 0699-18855426

Infos über Therapie, Beratung u. Therapeutenliste und Helpline 01/4079192

› **Salzburger Landesverband für Psychotherapie bei der Salzburger Gebietskrankenkasse**

Engelbert-Weiß-Weg 10, 5020 Salzburg

Di 16 bis 18 Uhr, Do 12.30 bis 15 Uhr

Tel.: 0662-8889-258

› **Selbsthilfegruppe**

Tel.: 0664-5464528

E-mail: helga.pepper@aon.at

Internet: www.salzburg.at/miniweb/konflikte/

› **Beratungsstelle des Instituts für Psychologie der Universität Salzburg**

Hellbrunnerstraße 34 · 5020 Salzburg

Ass.Prof.Dr. A. Laireiter

Tel.: 0662-8044-5103

Mo bis Fr: 9 bis 12 und 14 bis 16 Uhr

E-mail: erika.feichtinger@sbg.ac.at

› **Bildungsberatung für Erwachsene - Biber**

Imbergstraße 2 · 5020 Salzburg

Dr. Friedrich Ferstl

Tel.: 0662-872677-22

Internet: <http://www.biber.salzburg.at>

Info über Finanzierung und Inhalt von Psychotherapien, Vermittlung eines Therapieplatzes



**Kammer für Arbeiter
und Angestellte**

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg

Tel.: 0662-8687

Fax: 0662-876258

www.ak-salzburg.at

kontakt@ak-salzburg.at

Bezirksstellen:

Pongau:

Gasteiner Straße 29

5500 Bischofshofen

Telefon: 06462-2415

Fax: 06462-3113-20

Pinzgau:

Ebenbergstraße 1

5700 Zell am See

Telefon: 06542-73777

Fax: 06542-74124-22

Flachgau:

Kirchenstraße 1b

5202 Neumarkt

Telefon: 06216-4430

Fax: 06216-7845-14

Tennengau:

Bahnhofstraße 10

5400 Hallein

Telefon: 06245-84149

Fax: 06245-84149-76

Lungau:

Schlossparkweg 6

5580 Tamsweg

Telefon: 06474-2349

Fax: 06474-2349-14