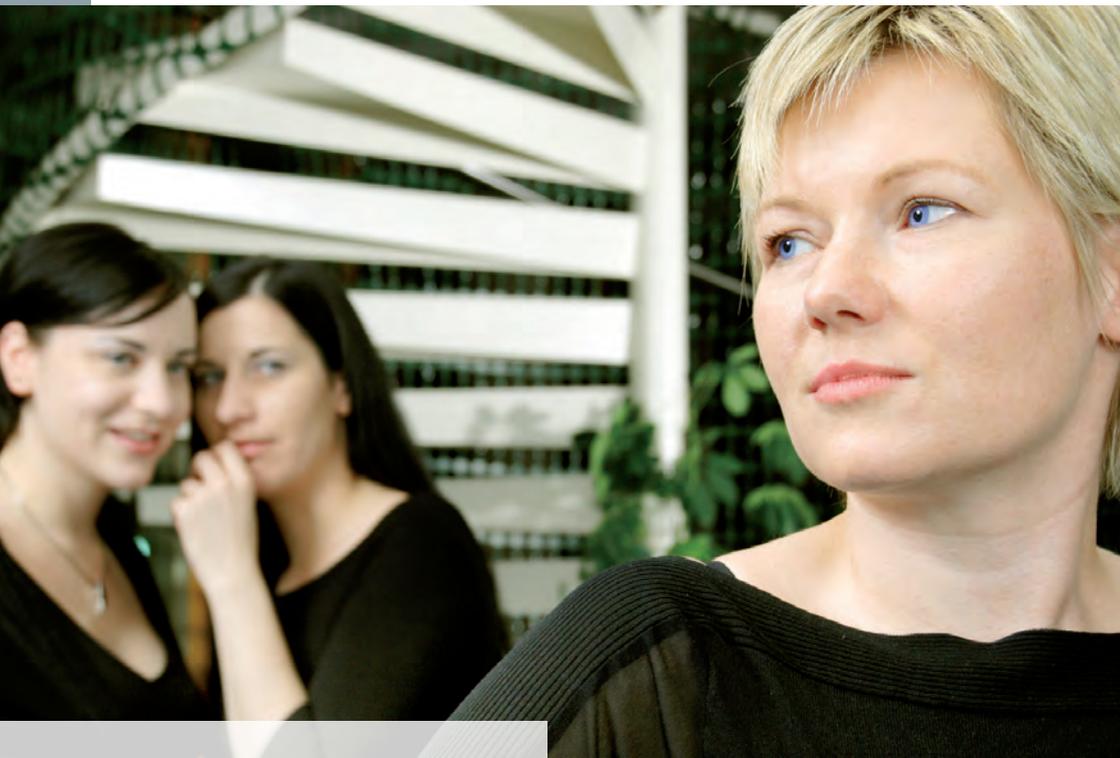


Mobbing am Arbeitsplatz



Prävention und Maßnahmen



YouTube



TikTok

AK.AT/DEINESTIMME AK-Hotline ☎ 05 7799-0





Mobbing, gezielter Psychoterror am Arbeitsplatz, ist für die Betroffenen eine Katastrophe. Damit es nicht so weit kommt, sollte man bei den ersten Anzeichen von Mobbing die Initiative zum Handeln selbst ergreifen.

Josef Pessler
AK-Präsident

Dr. Johann Scheuch
AK-Direktor

MOBBING AM ARBEITSPLATZ

PRÄVENTION UND MASSNAHMEN

Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz kommen täglich vor – zwischen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen genauso, wie zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen. Das ist normal und weder gut noch schlecht. Üblicherweise werden die Streitereien durch Kompromisse gelöst. Gelingt dies allerdings nicht, kann es zu Mobbing-Übergriffen im Betrieb kommen.

In diesem Ratgeber erfahren Sie was gegen Mobbing unternommen werden kann.

Inhalt

1 Was ist Mobbing?	4
2 Maßnahmen gegen Mobbing – Interventionen	16
3 Mobbing und Recht	28
4 Arbeitsrechtsmaßnahmen bei Mobbing	34
5 Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates	41
6 Psychologische Beratung – Behandlung bzw. Psychotherapie	44
Berufliche Um- bzw. Neuorientierung	48
Anhang	
Auszug einschlägiger Rechtsnormen	50
Literatur	65

Was ist Mobbing?

Definition des Begriffs Mobbing

Was unter dem Begriff Mobbing verstanden wird und durch welche Eigenschaften es gekennzeichnet ist.

Mobbing als Prozess

Mobbing ist eine prozesshafte und schleichende Entwicklung. Mit einem Phasenmodell kann ein „typischer“ Verlauf beschrieben werden.

Typische Mobbinghandlungen

Bei Mobbing ist eine Vielzahl von psychisch schmerzhaften Handlungen möglich. Der Forscher Heinz Leymann hat 45 typische Mobbinghandlungen herausgearbeitet.

Warum entsteht Mobbing?

Mobbing entsteht nicht aufgrund einer einzelnen Ursache, sondern in einem Geflecht aus ursprünglichen Konflikten, individuellen Verhaltensweisen und begünstigenden Rahmenbedingungen.

Wen betrifft Mobbing?

Studien haben ergeben, dass ca. 5,5% der Beschäftigten im Lauf eines Jahres von Mobbing betroffen sind. Jede 9. Person wird ein Mal im Berufsleben Ziel von Mobbinghandlungen.

Die Auswirkungen von Mobbing

Die negativen Auswirkungen von Mobbing sind erheblich. Bei mehr als 98 % verschlechtert sich das Arbeits- und Leistungsvermögen. Mehr als 20 % der Betroffenen erkranken infolge von Mobbing für mehr als 6 Wochen.

1

IN DIESEM KAPITAL ERFAHREN SIE
GRUNDSÄTZLICHES ZUM THEMA MOBBIING.

Mobbing ist ein Modewort. Es wird oft leicht in den Mund genommen, wenn am Arbeitsplatz Streitigkeiten oder Unverschämtheiten passieren. Konflikte, also Auseinandersetzungen zwischen Arbeitskolleg:innen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen, 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 unter anderem, 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, die gemobbte Person zu ärgern, zu schikanieren, zu terrorisieren und aus der betrieblichen Gemeinschaft auszuschließen. Feindselige Angriffe und negative Kommunikation (direkt und indirekt) sollen Betroffene benachteiligen, die Leistung herabsetzen, das Ansehen schädigen, den Selbstwert untergraben, sie 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 6 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 Dienstgeber:innen. 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:innen) 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), Abschie- ben 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:

1. Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen:

- Vorgesetzte schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern
- Man wird ständig unterbrochen
- Kolleg:innen 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

- Es wird nicht mehr mit Betroffenen gesprochen
- Andere lassen sich nicht ansprechen
- Versetzung in einen Raum weitab von den Kolleg:innen
- Den Arbeitskolleg:innen wird verboten, die betroffene Person anzusprechen
- Betroffene werden wie „Luft“ behandelt

3. Angriffe auf das soziale Ansehen

- Hinter dem Rücken der betroffenen Person wird schlecht über sie gesprochen
- Gerüchte werden verbreitet
- Jemand wird lächerlich gemacht
- Es wird versucht, jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zu zwingen

- Es wird sich über eine Behinderung lustig gemacht
- Der Gang, die Stimme oder Gesten, um eine Person lächerlich zu machen werden imitiert
- Die politische oder religiöse Einstellung wird angegriffen
- Es wird sich über das Privatleben lustig gemacht
- Es wird sich über die Nationalität lustig gemacht
- Eine Person wird gezwungen, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Der Arbeitseinsatz in falscher und kränkender Weise beurteilt
- Es werden die Entscheidungen von Betroffenen in Frage gestellt
- Betroffenen werden obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nachgerufen
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote

4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

- Betroffenen werden keine Arbeitsaufgaben zugewiesen
- Es wird Betroffenen jede Beschäftigung am Arbeitsplatz genommen, so dass sie sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken können
- Betroffenen werden sinnlose Arbeitsaufgaben zugewiesen
- Betroffenen werden Aufgaben weit unter deren eigentlichem Können zugewiesen
- Betroffenen werden ständig neue Aufgaben gegeben
- Betroffenen werden „kränkende“ Arbeitsaufgaben zugewiesen
- Es werden den Betroffenen Aufgaben zugewiesen, die deren Qualifikation übersteigen, um sie zu diskreditieren

5. Angriffe auf die Gesundheit

- Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten
- Androhung körperlicher Gewalt
- Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um einer Person einen „Denkzettel“ zu verpassen
- Körperliche Misshandlung
- Es werden Kosten für die Betroffenen verursacht, um ihnen zu schaden
- Es wird physischer Schaden am zu Hause oder am Arbeitsplatz der Betroffenen angerichtet
- Sexuelle Handgreiflichkeiten

Cyber-Mobbing

Bei Cyber-Mobbing handelt es sich um eine fortgesetzte Belästigung unter Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel wie Telekommunikation oder eines Computersystems. Die Betroffenen werden systematisch im öffentlichen Raum bloßgestellt und belästigt. Es werden z. B. Lügen oder peinliche Fotos ins Netz gestellt. Seit 1.1.2016 gibt es eine gesetzliche Bestimmung im Strafgesetzbuch (StGB).

Warum entsteht Mobbing?

Mobbing entsteht nicht zufällig. Meistens ist es ein Ventil für schwerwiegende 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 der Mobber: Konkurrenz und Neid (auf Kompetenz, Qualifikation, Leistungsfähigkeit, Ansehen der 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 Täter:innen 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, mit dem Betroffene wegen der angeblichen „Schwäche“ bloßgestellt werden sollen. Auch die meisten Vorgesetzten weisen die Feststellung, dass in ihrem Team oder Betrieb gemobbt wird, oft 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 Folgendes beobachtet werden: 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 Kolleg:innen 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 Mitarbeiter:innen ist mit 27 Mobbingfällen pro Jahr zu rechnen. Jede neunte Person wird ein Mal in ihrem 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
- Praktikant:innen, Berufsanfänger:innen, neu ins Team gekommene Kolleg:innen
- 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 versöhnlicher, 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. Gereiztheit, sozialer Rückzug, emotionale Labilität, Leistungsabfall etc. sind Folgen von Mobbing, nicht Ursache.

Täter:innen – Opfer – Betroffene

Mobbingsituationen sind durch eine soziale Schieflage, also durch ein Unter- bzw. Überlegenheitsverhältnis charakterisiert. Man kann auch von einer Täter:innen-Opfer-Beziehung sprechen.

- **Bullying:** Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz, Aggression auf gleicher Ebene
- **Bossing:** Der Chef mobbt Mitarbeiter:innen; Mobbing von oben nach unten
- **Staffing:** Mitarbeiter mobben Vorgesetzte; Mobbing von unten nach oben

Wenn man Mobber:innen als Täter:innen 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 oder der 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 6 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
- Allgemerkosten 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, Freund:innen oder Mitarbeiter:innen 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 Fachärzt:innen 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:innen ca. 40 % ihrer Arbeitszeit für das Mobbinggeschehen aufwenden, zeigt, welche Produktivitätsverluste eintreten können. Motivationsverlust, steigende Fehlerquoten und Imageverluste bei Kunden:innen 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 Betrieb, Mobbing im Betrieb hintanzuhalten und wirksam zu bekämpfen, besonders groß sein.

Maßnahmen gegen Mobbing – Interventionen

Strategien gegen Mobbing

Kooperation, Konfrontation oder Defensive: Es gibt verschiedene strategische Varianten, um Mobbing entgegenzutreten.

Was Mobbingbetroffene tun können

Es gibt mehrere Möglichkeiten, dem Thema Mobbing zu begegnen: Mobbing-Tagebuch führen, Gesprächs- und Bündnispartner:innen suchen oder die Abhängigkeit von Mobber:innen verringern.

Was Kolleg:innen tun können

Kolleg:innen müssen nicht tatenlos zusehen, wenn sie Mobbing beobachten. Sie können aktiv beitragen, damit Mobbing aufhört.

Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrät:innen

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

Handlungsmöglichkeiten für Betriebe

Vorgesetzte müssen eindeutig gegen Mobbing Stellung beziehen, da sie eine wichtige Vorbildfunktion erfüllen. Um Mobbing entgegenzuwirken, stehen ihnen auch arbeitsrechtliche Sanktionen zur Verfügung.

2

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN MOBBINGBETROFFENE, KOLLEG:INNEN, BETRIEBSRÄT:INNEN UND GESCHÄFTSFÜHRUNG BZW. VORGESETZTE HABEN.

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 Mobber:innen, dass sie ohnehin nichts zu befürchten haben. Nur aktive Gegenwehr kann Mobber:innen 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 Mobber:innen 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:innen suchen
5. Die Abhängigkeit von Mobber:innen verringern
6. Die Mobber:innen auf ihre Handlungen ansprechen
7. Selbstbewusst auftreten
8. Persönliche Angriffe abwehren
9. Mit Vorgesetzten sprechen, Betriebsrat einschalten
10. Beratungsstelle aufsuchen, den Rechtsweg beschreiten

Mobbing-Tagebuch*

Wenn für Betroffene der Verdacht oder der Eindruck besteht, gemobbt zu werden, sollten sie 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 2-fachen Nutzen: Erstens sichert es Fakten und hilft so, im Fall einer Auseinandersetzung oder

* Seite als Vorlage zum Kopieren – siehe nächste Doppelseite

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 sie schriftlich festgehalten werden (und sich dann auch anderen Dingen zugewendet werden kann).

Wenn Betroffene wissen, wo die eigenen Schwachpunkte liegen, an denen sie angreifbar oder gefährdet sind, können sie sich in diesen Punkten besonders gut schützen. Das betrifft private Dinge, über die während bzw. 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 Betroffene an dieser Arbeitsstelle bleiben oder lieber gehen möchte. Manchmal ist ein Wechsel innerhalb des Betriebes möglich, manchmal müssen sich Betroffene überhaupt um einen neuen Arbeitsplatz umsehen. Wenn Betroffene sich für das Bleiben entscheiden (oder nicht so einfach wechseln können), geht es darum, die Mobbinghandlungen wirkungsvoll zu unterbinden oder ihnen so gut wie möglich auszuweichen.

Gesprächs- und Bündnispartner:innen suchen

Mobbing greift das Selbstwertgefühl an. Aus diesem Grund sollte unbedingt das soziale Netzwerk eingeschaltet werden, d.h. mit Freund:innen und außenstehenden Kollegen:innen über die Situation sprechen, sie um ihre Einschätzung bitten und auch am Arbeitsplatz nach Verbündeten suchen. Der Blick von außen relativiert viele Dinge, die Betroffene in der Arbeit erleben. 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 erhalten Betroffene von Freund:innen wichtige Rückendeckung und emotionale Unterstützung, die sie in der Mobbingabwehr und in der „Wiederaufbauphase“ danach benötigen.

Datum	Uhrzeit	Was ist passiert?	Durch wen?

Was habe ich empfunden?	Welche Folgen hatte das?	Wen habe ich informiert?

Die Abhängigkeit von Mobber:innen verringern

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

Um Mobbing wirkungsvoll zu beenden, können die Mobber:innen auch auf ihre Handlungen angesprochen werden.. 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 Mobber:innen 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 natürlich dazu gestanden werden. 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 können gestoppt werden, indem man deutlich vermittelt: „Darüber spreche ich nicht.“

Wenn die Mobbinghandlungen nicht nachlassen, ist es oft notwendig, sich an die Vorgesetzten bzw. die Personalstelle zu wenden und auch den Betriebsrat einzuschalten. Die persönliche Verstrickung (z. B. durch Freundschaft mit den Mobber:innen) 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.

Schützen vor Cyber-Mobbing

Schützen können sich Betroffene, indem sie darauf achten, welche Informationen und Fotos sie ins Netz gestellt haben und wer auf diese Zugriff hat. Das Internet vergisst nichts. Wenn bereits gemobbt wird, ist es wichtig Beweise zu sichern und herunterzuladen (Nachrichten nicht löschen, Screenshots machen bzw. ausdrucken).

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 Kolleg:innen tun?

In 2 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 Kolleg:innen 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.“;
- die Mobber:innen auf ihr Verhalten ansprechen: „Ich finde das nicht richtig, wie du ...“;
- Mitläufer:innen ansprechen und für die Folgen ihrer Handlungen sensibilisieren
- im Team bei abwertenden „Scherzen“ nicht mitlachen; deutlich sagen: „Ich finde das nicht lustig.“; die gemobbte Person in Sachfragen einbeziehen: „Was ist deine Meinung dazu?“; das einseitige Bild der 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 Betriebsrät:innen

Betriebsrät:innen 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 Betriebs nimmt.

Handlungsmöglichkeiten für Betriebe

Es werden kaum Vorgesetzte oder Personalverantwortliche zu finden sein, die zugeben, dass in ihrem Bereich gemobbt wird. Dennoch kommt im Durchschnitt auf 20 Mitarbeiter:innen jährlich ein Mobbingfall.

Wenn Mobbinghandlungen bekannt werden, ist es wichtig, dass sich auch Vorgesetzte des Problems annehmen. Wegschauen oder Bagatellisieren („Macht das untereinander aus.“, „Lass die Vergangenheit hinter dir.“, „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:innen so gering wie möglich zu halten.

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

- Mobber:innen 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 bzw. Coaching und spezielle Fortbildungen zum Thema zu nutzen.

Sind diese Mittel nicht erfolgreich, sind Machteingriffe gegen die Mobber:innen 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

Strafrecht und Mobbing

Mobbing an sich ist kein Strafbestand. Es können aber sehr wohl durch einzelne Handlungen Strafrechtsnormen verletzt werden.

Zivilrecht und Mobbing

Zivilrechtlich ist insbesondere die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen möglich. Dies kann jedoch schwierig sein, da Mobbingbetroffene bei Gericht die volle Beweislast für alle Tatbestandselemente tragen.

Schadenersatz und Schmerzensgeld

Es ist für Betroffene nicht leicht, Schadenersatz und Schmerzensgeld zu erlangen. Um vor Gericht erfolgreich zu sein, gilt es einiges zu beachten. Eine rechtliche Beratung ist unbedingt angeraten.

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, AUF WAS IN RECHTLICHER
HINSICHT BEI MOBING GEACHTET WERDEN MUSS.

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 Rechtssprechung zurückgegriffen werden.

Dazu kommen immer gravierende Beweisprobleme. Zumeist liegt die Beweislast für rechtliche Abhilfemaßnahmen bei den mobbingbetroffenen Arbeitnehmer:innen, 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:innen und Betriebsrät:innen erfolgreich gegen Mobbing zur Wehr setzen können. Allein schon das Wissen um Rechtspositionen stärkt das Selbstbewusstsein und die Kampfkraft gegenüber den Mobber:innen. Damit wird den Mobber:innen auch signalisiert, dass mit Gegenwehr zu rechnen ist. Allein das kann die Feindseligkeiten möglicherweise stoppen.

Vor allem ist es aber für Betriebsrät:innen 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:in der bzw. die Arbeitgeber:in bzw. Vorgesetzte anzusehen ist oder ob Mobbing unter Arbeitskolleg:innen geschieht.

Strafrecht und Mobbing

Einen Straftatbestand Mobbing gibt es in Österreich derzeit nicht. Das österreichische Strafrecht ist ein Einzeltatstrafrecht, das prinzipiell nur einzelne Handlungen von Täter:innen unter Strafe stellt. Strafrecht kann daher bei Mobbing nur insofern relevant sein, als einzelne im Zuge eines Mobbingverlaufes von Mobber:innen 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 Untersuchungsgericht. Die spätere Zurückziehung einer Anzeige beendet das Verfahren nicht. Der Verfahrensausgang hängt allein von der Einschätzung bzw. der weiteren Vorgangsweise des der Staatsanwaltschaft ab. Die Staatsanwaltschaft kann entweder eine Voruntersuchung beantragen oder das Verfahren einstellen.

Bei Verbalattacken handelt es sich um Privatanklagedelikte. Eine strafrechtliche Verfolgung der Täter:innen kommt nur in Betracht, wenn der oder die Verletzte die Beleidigung selbst zur Anzeige bringt. Bei den Ehrenbeleidigungsdelikten (Beleidigung und Rufschädigung) genügt die bloße Erhebung einer Strafanzeige nicht. Vielmehr muss der oder die Beleidigte binnen 6 Wochen ab Kenntnis von Tat und mutmaßlichen Täter:innen 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 von Rechtsanwält:innen 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 Gemobbte treffen können. Darüber hinaus gibt es noch den Widerruf ehrverletzender Äußerungen durch Veröffentlichung, wenn der oder die 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 die Kläger:innen (Mobbingbetroffene) 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 müssen Mobber:innen schuldhaft handeln, damit ein Schadenersatzanspruch entstehen kann. Von Kläger:innen 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 3 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 unwahrer Tatsachen vorliegt, die den Kredit, den Erwerb oder das Fortkommen des oder der 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,- Euro.

Die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen sind je nach Tatbestand unterschiedlich. Sie sind innerhalb von 14 Tagen bis zu

3 Jahren 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,- Euro binnen 6 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 oder die Betroffene in der Öffentlichkeit bloßgestellt, besteht Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.



**ACH
TUNG**

Zu beachten sind auch die jeweiligen Landesgleichbehandlungsgesetze.

Arbeitsrechtsmaßnahmen bei Mobbing

Fürsorgepflicht des Betriebs

Aufgrund der Fürsorgepflicht hat der Betrieb dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer:innen von Kolleg:innen oder Vorgesetzten nicht gemobbt werden.

Verhaltenspflichten der Arbeitnehmer:innen

Aufgrund der Treuepflicht dürfen Arbeitnehmer:innen die Interessen des Betriebs nicht verletzen. Da Mobbing eine indirekte Verletzung dieser Pflicht darstellt, kann dies durch den Betrieb sanktioniert werden.

Mögliche Maßnahmen seitens des Betriebs

Dem Betrieb stehen Disziplinarmaßnahmen gegenüber Mobber:innen zur Verfügung. Er kann diese ermahnen, versetzen, kündigen oder entlassen. Was getan wird, hängt von der Art und Intensität der Handlungen ab.

Maßnahmen seitens der Betroffenen

Oft bleibt Betroffenen als letzte Möglichkeit die Selbst-Kündigung. Hier gilt es u. a. zu prüfen, ob ein Austritt aus wichtigem Grund vorliegt, da dadurch alle beendigungsabhängigen Ansprüche gewahrt werden.

4

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE HANDLUNGS-
MÖGLICHKEITEN AUF BETRIEBLICHER EBENE ZUR
VERFÜGUNG STEHEN.

In arbeitsrechtlicher Hinsicht geht es bei Mobbing zumeist um die Frage, inwieweit die Persönlichkeit der Arbeitnehmer:innen durch Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag geschützt ist. Für die Beurteilung ist auch wesentlich, von wem Mobbing ausgeübt wird – ob dies von Arbeitgeber:in oder den Vertreter:innen passiert oder ob die Mobber:innen Arbeitnehmer:innen bzw. Arbeitskolleg:innen des oder der 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 Betriebs Arbeitnehmer:innen auch vor Mobbing schützt und andererseits den einzelnen Arbeitnehmer:innen aus ihrer Treuepflicht gegenüber dem Betrieb heraus ein ordentliches und gebührieliches Verhalten (also kein Mobbing) im Betrieb auferlegt ist.

Fürsorgepflicht des Betriebs

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

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

Aus seiner Verpflichtung aus der Fürsorgepflicht hat der Betrieb somit dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer:innen von Kolleg:innen oder Vorgesetzten nicht gemobbt werden. Aus diesem Grund hat der Betrieb geeignete Maßnahmen zur Beendigung des Psychoterrors zu setzen.

Dazu kann der Betrieb sowohl auf die rechtlichen Instrumentarien (von der Verwarnung bis zur Kündigung) zurückgreifen oder aber auch durch den Einsatz von Psycholog:innen und Arbeitsmediziner:innen Abhilfe anbieten.

Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitskolleg:innen hat der Betrieb den Versuch zu unternehmen, die Auseinandersetzung zu bereinigen.

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

■ **Aktive Verletzung:**

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist selbst Verursacher des Mobbings.

■ **Passive Verletzung:**

Der oder die Mobbingbetroffene wird von anderen Arbeitnehmer:innen, also Kolleg:innen oder Vorgesetzten oder von Dritten angegriffen und der Betrieb unterlässt es schuldhaft, entsprechende Abhilfemaßnahmen zu treffen.

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

Es ist daher dringend anzuraten, den Betrieb nachweislich von Mobbingsituationen 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:innen

Aus dem Arbeitsvertrag resultiert eine Verpflichtung der Arbeitnehmer:innen, die Interessen des Betriebs nicht zu verletzen. Diese Pflicht wird allgemein als Treuepflicht bezeichnet.

Hauptsächlich handelt es sich dabei um Unterlassungspflichten, daraus resultierend, dass Arbeitgeber:in den Arbeitnehmer:innen in weiten Bereichen Einblick in den Betrieb gewährt und ihnen die Wahrung seiner unternehmerischen Interessen anvertraut.

Eine Verletzung der Treuepflicht liegt auch dann vor, wenn der Tätigkeitsbereich des Unternehmens durch das Verhalten der Arbeitnehmer:innen beeinträchtigt werden kann. Insbesondere sind das Interesse am ungestörten betrieblichen Arbeitsablauf und am guten Ruf des Unternehmens geschützt. Mobbing stellt eine indirekte Verletzung der Interessen des Betriebs und damit der Treuepflicht dar. Die Verletzung der Treuepflicht kann sanktioniert werden. Auf die Verletzung dieser vertraglichen Nebenpflicht kann sich allerdings nur der Betrieb, nicht aber ein gemobbte Arbeitnehmer:innen berufen. Mobbingbetroffene können sich aber an ihren Betrieb halten, der wiederum zu Abhilfemaßnahmen gegenüber den mit ihm im Vertrag stehenden Arbeitnehmer:innen verpflichtet ist.

Konkrete Maßnahmen von Seiten des Betriebs bei Mobbing

Wenden sich Arbeitnehmer:innen mit der Bitte um Schutz vor Mobbing an ihren Betrieb oder nimmt dieser von selbst die Mobbinghandlungen von Arbeitnehmer:innen wahr, stehen dem Betrieb folgende arbeitsrechtliche Instrumente zur Verfügung:

- Ermahnung der Mobber:innen
- Versetzung der Mobbingbetroffenen oder der Mobber:innen (Möglichkeiten nur im Rahmen des Dienstvertrages)
- Verhängung von Disziplinarmaßnahmen über Mobber:innen
- Kündigung der Mobber:innen
- Entlassung der Mobber:innen

Welche Instrumente der Betrieb einsetzt, hängt von der Art und Intensität der Handlungen der Mobber:innen ab. Für Betriebsratsmitglieder in Betrieben bestehen bei allen Rechtsinstituten Informations- und Mitbestimmungsrechte, sodass der Betrieb 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 Mobber:innen treffen.

Die Kündigung der Mobber:innen 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 Betrieb entsprechende Maßnahmen zu setzen, um den Mobber:innen 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:innen, 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:innen, 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 Arbeitnehmer:innen 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 von Arbeitgeber:in direkt aus, ist an die Austrittsgründe der gröblichen Verletzung der Fürsorgepflicht, an Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit, erhebliche Ehrverletzungen, Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen und den Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten zu denken. Auf vorstehende Austrittsgründe kann auch zurückgegriffen werden, wenn Arbeitnehmer:innen von Arbeitskolleg:innen beleidigt oder belästigt werden und der Betrieb auf die Informationen der 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 Arbeitnehmer:innen unter Umständen ihr Austrittsrecht verlieren, wenn unzulässig lange nach Bekanntwerden des Austrittsgrundes auf dessen Ausübung verzichtet wird. Der Unverzüglichkeitsgrundsatz darf aber keinesfalls überspannt werden, weil Arbeitnehmer:innen bei undurchsichtigen und zweifelhaften Sachverhalten jedenfalls eine angemessene Überlegungs- und Erkundigungsfrist zugebilligt werden muss.

Bei konkreten Gesundheitsbeeinträchtigungen ging die Rechtsprechung 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 Kolleg:innen, den Betrieb zu informieren, um Gelegenheit zur Durchführung von Abhilfemaßnahmen zu geben. Bei Untätigkeit des Betriebs und Unwirksamkeit dieser Maßnahmen ist der Austritt zu erklären. Gehen die schädigenden Maßnahmen von Arbeitgeber:in aus, so ist es empfehlenswert dazu 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

Überwachungsrecht

Der Betriebsrat hat das Recht betriebliche Räumlichkeiten und Arbeitsplätze zu besichtigen und auf Missstände hinzuweisen.

Interventionsrecht

Der Betriebsrat hat das Recht in Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer:innen berühren, von der bzw. dem Betriebsinhaber:in entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

Anhörungs- und Beratungsrecht

Der Betriebsrat ist in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören.

Mitwirkungsrecht

Durch Betriebsvereinbarungen können auch Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung geregelt werden.

5

IN DIESEM KAPITEL WIRD ÜBER DIE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATES BEI MOBBIING AUFGEKLÄRT.

Mobbinghandlungen stellen Verletzungen der öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften dar. Der primäre Adressat zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin. 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 Arbeitnehmer:innenschutz zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen und den Betrieb auf Gefahrenquellen und Missstände hinweisen und mit ihm über deren Abstellung beraten. Erfolgt seitens des Betriebs 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:innen berühren, bei der bzw. dem Betriebsinhaber:in 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 bzw. die Betriebsinhaber:in 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:innen 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 Betriebs nicht zu, so kann dieser die geplante Maßnahme unter Berufung auf sein Weisungsrecht anordnen oder Vereinbarungen mit einzelnen Arbeitnehmer:innen treffen.

Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung haben das Ziel, die Arbeitszufriedenheit und das körperliche und geistige Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen 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:innen beitragen. Insbesondere psychische Belastungen, die bei der Prüfung menschengerechter Arbeitsgestaltung zu bedenken sind, berühren den Bereich Mobbing.

Psychologische Beratung – Behandlung bzw. Psychotherapie

Was leistet psychologische Behandlung bzw. Psychotherapie?

Bei starken seelischen Belastungen durch Mobbing kann professionelle Unterstützung durch Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen hilfreich sein.

Was kostet psychologische Behandlung bzw. Psychotherapie?

Die Kosten sind unterschiedlich. Mit der zuständigen Landesstelle der ÖGK ist abzuklären, ob die Kosten refundiert bzw. welche Kostenzuschüsse geleistet werden.

Berufliche Supervision und Mediation

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

Mitwirkungsrecht

Durch Betriebsvereinbarungen können auch Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung geregelt werden.

6

IN DIESEM KAPITAL ERFAHREN SIE WIE PSYCHOLOGISCHE
BERATUNG BZW. PSYCHOTHERAPIE IM MOBBINGFALL
WEITERHELFFEN KANN.

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 bzw. 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 Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen hilfreich.

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

Was kostet psychologische Behandlung bzw. Psychotherapie?

Die Höhe des Honorars, das bei Psycholog:innen bzw. Psychotherapeut:innen pro Stunde zu leisten ist, ist unterschiedlich.

Es lohnt sich, Preisvergleiche einzuholen.

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

Die Liste der eingetragenen klinischen Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen 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 eine bzw. einen unparteiischen Dritten (Mediator:in), der oder die von allen Beteiligten akzeptiert wird. In einem mehrstufigen Prozess fördern Mediator:innen die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie ziel- bzw. zukunftsorientiertes Handeln.

Er bzw. sie 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 2 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 Betrieb.

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.

Anhang

Im Anhang finden Sie Auszüge folgender einschlägiger Rechtsnormen:

- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
- Gewerbeordnung (GewO)
- Angestelltengesetz (AngG)
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
- Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)
- Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)
- Strafgesetzbuch (StGB)
- Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Außerdem im Anhang:

- Literatur-Tipps

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

(4) Der Dienstgeber hat jede Maßnahme 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 Tätlichkeiten, 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 sowie der Integrität und Würde 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.

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 auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung 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 Bewusstseinstörungen, 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 (GIBG)

Sexuelle Belästigung

§ 6 GIBG

- (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/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
 4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.
- (2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die 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. 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.

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

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

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

- (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.

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 1 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 (Auszug)

- (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 720 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 oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen 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.
 5. Tatsachen oder Bildaufnahmen des höchstpersönlichen Lebensbereiches dieser Person ohne deren Zustimmung veröffentlicht.
- (3) Übersteigt der Tatzeitraum nach Abs. 1 ein Jahr oder hat die Tat den Selbstmord oder einen Selbstmordversuch der im Sinn des Abs. 2 verfolgten Person zur Folge, so ist der Täter mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen.

Fortgesetzte Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems

§ 107c StGB

- (1) Absatz eins Wer im Wege einer Telekommunikation oder unter Verwendung eines Computersystems in einer Weise, die

geeignet ist, eine Person in ihrer Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen,

1. eine strafbare Handlung gegen die Ehre einer Person für eine größere Zahl von Menschen für eine längere Zeit wahrnehmbar begeht oder
 2. eine Tatsache oder Bildaufnahme des höchstpersönlichen Lebensbereiches einer Person ohne deren Zustimmung für eine größere Zahl von Menschen für eine längere Zeit wahrnehmbar macht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu bestrafen.
- (2) Absatz 2 Hat die Tat den Selbstmord oder einen Selbstmordversuch der im Sinn des Abs. 1 verletzten Person zur Folge, begeht der Täter innerhalb eines ein Jahr übersteigenden Zeitraums fortgesetzt gegen die verletzte Person gerichtete Tathandlungen im Sinne des Abs. 1 oder übersteigt die Dauer der Wahrnehmbarkeit nach Abs. 1 ein Jahr, so ist der Täter mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen.

Üble Nachrede

§ 111 StGB

- (1) Wer einen anderen in einer für einen Dritten wahrnehmbaren Weise einer verächtlichen Eigenschaft oder Gesinnung zeigt oder eines unehrenhaften Verhaltens oder eines gegen die guten Sitten verstoßendes Verhaltens beschuldigt, das geeignet ist, ihn in der öffentlichen Meinung verächtlich zu machen oder herabzusetzen, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 6 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 3 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 2 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 6 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 6 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.
- (2) Wer durch die Tat an den Daten einen 5.000,- Euro übersteigenden Schaden herbeiführt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 2 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 6 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.
- (1a) Nach Abs. 1 ist auch zu bestrafen, wer eine andere Person durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle in ihrer Würde verletzt.
- (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 und 1a ist der Täter nur mit Ermächtigung der verletzten 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 betrieblichen 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 Beiziehung 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 Arbeitsmedizinern 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 und in den zentralen Arbeitsschutzausschuss gilt § 68.

§ 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

Meschkutat, 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



AK.AT/DEINESTIMME

#deineStimme für Gerechtigkeit

Die AK vertritt deine Rechte.

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475	arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442	sozialversicherungsrecht@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501	wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte Frauen und Gleichstellung	DW 2282	frauenreferat@akstmk.at
Auskünfte in Steuerfragen	DW 2507	steuer@akstmk.at
Auskünfte in Pflegefragen	DW 2273	gesund.pflege@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW 2396	konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen	DW 2448	arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Jugend und Lehrausbildung	DW 2427	jugend@akstmk.at
Auskünfte Bildung und Betriebssport	DW 2355	bildung@akstmk.at
AK-Saalverwaltung	DW 2267	saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum	DW 2296	broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro	DW 2205	praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation	DW 2234	marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek	DW 2378	bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22	DW 3100	bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3	DW 3200	deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark) , Ringstraße 5	DW 3300	suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12	DW 3400	fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg , Ressayarstraße 16	DW 3500	hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz , Karl-Morré-Gasse 6	DW 3800	leibnitz@akstmk.at
8700 Leoben , Buchmüllerplatz 2	DW 3900	leoben@akstmk.at
8940 Liezen , Ausseer Straße 42	DW 4000	liezen@akstmk.at
8850 Murau , Bundesstraße 7	DW 4100	murau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag , Bleckmannngasse 8	DW 4200	muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4	DW 4300	voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz , Herta-Nest-Straße 3	DW 4400	weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal) , Hauptstraße 82	DW 4500	murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Köflacher Gasse 7, 8020 Graz

DW 5000	vhs@akstmk.at
---------------	---------------

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftungtalstraße 240, 8010 Graz

DW 6000	omak@akstmk.at
---------------	----------------

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!