

Rechtslage zu Mobbing

Mobbing als Rechtsbegriff

Zwar ist im seit 2004 geltenden Gleichbehandlungsgesetz der Begriff Belästigung vorgesehen (siehe Auszug aus dem GlBG am Ende), und in den Erläuterungen zu den Ministerialvorlagen ist ausgeführt, dass damit Mobbing gemeint sei. Allerdings wird Belästigung nicht generell verboten, sondern auf die Verbindung mit dem im Gesetz angeführten Diskriminierungstatbeständen (Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung und Alter) beschränkt. Es kommt aber wohl nicht ganz von ungefähr, dass die Gesetzgebenden den Begriff Mobbing letztlich nicht verwendet haben. Einstweilen (2006) kommt Mobbing als Rechtsbegriff im Bundesrecht nur in Frauenförderplänen von Bundesministerien vor. Es ist davon auszugehen, dass Mobbing einstweilen ein undefiniertes und somit ein unsicheres rechtliches Terrain ist, zumal der Begriff ja auch wissenschaftlich sehr uneinheitlich definiert wird. 2002 ist der Begriff Mobbing in einem OGH-Urteil erstmals beschrieben worden. Mit der öffentlichen Debatte rund um Mobbing und diesbezüglichen Einflüssen aus dem Europäischen Recht und aus Deutschland kann sich das jedoch in den kommenden Jahren relativ rasch ändern.

Rechtliche Vorgangsweisen gegen Mobbing

Mobbingbetroffene ArbeitnehmerInnen sind gut beraten, wenn sie Beweise für einzelne Mobbinghandlungen soweit möglich sichern, ein Mobbingtagebuch führen, in dem die einzelnen Angriffshandlungen mit Datum und Beschreibung möglichst glaubhaft dargestellt werden, und sich in ihrem unmittelbaren Vorgehen zum Abstellen der Mobbingangriffe Beratung einholen. Prinzipiell haben sie in rechtlicher Hinsicht und je nach Lage des Mobbingfalles folgende Handlungsmöglichkeiten:

- Einfordern der Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen
- Begehren der Versetzung in eine andere Gruppe
- Zurückbehaltung der Arbeitsleistung
- Unterlassung einzelner Angriffshandlungen
- Strafverfolgung
- Schadenersatz (bei zurechenbarer Schädigung der Gesundheit oder des Eigentums)
- Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses
- Vorzeitiger Austritt wegen Verletzung der Fürsorgepflicht
- Kündigung

(siehe zu diesen Punkten ausführlicher noch unten)

ArbeitgeberInnen trifft aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Pflicht zum Handeln. Sie müssen, wenn ihre Fürsorgepflicht eingemahnt wird, Erhebungen führen und gegebenenfalls Ermahnung, Verwarnung, Versetzung, einvernehmliche Auflösung, Kündigung oder Entlassung gegenüber den MobberInnen umsetzen.

Rechtsquellen zu Mobbing

Die Rechtslage zu Mobbing ist einigermaßen zersplittert. Ansatzpunkte für eine Behandlung im Rahmen der Rechtsordnung finden sich in folgenden Bereichen:

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG)

Regelungen zur (nicht nur sexuellen) Belästigung

Regelungen über die Berücksichtigung der "Menschenwürde" am Arbeitsplatz,

Fürsorgepflicht und Interessenwahrungspflicht

Mobbingrelevante Tatbestände im Strafgesetzbuch (Auswahl siehe unten)

Regelungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund

Von der Europäischen Ebene dringen Ansätze zur Antidiskriminierung in das österreichische Rechtssystem. Im Zusammenhang mit Mobbing zu erwähnen sind u.a. die Entschließung des Europäischen Parlaments zu Mobbing am Arbeitsplatz vom 20. September 2001, die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG, die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG und die Gleichstellungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG.

Aufgrund der Zersplitterung der Rechtslage rund um die verschiedenen potentiellen Mobbingangriffe sind Betriebsvereinbarungen sehr zu empfehlen, die sich des Themas Mobbing explizit annehmen.

Mobbing im Strafrecht

Im österreichischen Strafrecht können insbesondere folgende 14 Straftatbestände auf entsprechende Mobbinghandlungen angewendet werden:

- 1.) Beleidigung
- 2.) Datenbeschädigung
- 3.) Dauernde Sachentziehung
- 4.) Erpressung
- 5.) Gefährliche Drohung
- 6.) Geschlechtliche Nötigung
- 7.) Körperverletzung

- 8.) Kreditschädigung
- 9.) Nötigung
- 10.) Sachbeschädigung
- 11.) Störung der Funktionsfähigkeit eines Computersystems
- 12.) Üble Nachrede
- 13.) Urkundenunterdrückung
- 14.) Verleumdung

Hier steht ganz klar das Prinzip im Vordergrund, dass isoliert auf die einzelne Straftat abgestellt wird, egal ob es drumherum einen Mobbingprozess gibt oder nicht.

Zerlegung in Mobbinghandlungen

Ein zentraler Unsicherheitsfaktor in dem Versuch, Mobbing rechtlich zu erfassen, kommt auch daher, dass unsere Rechtsordnung zur Beurteilung des Tatbestandes üblicherweise auf einzelne (isolierte) Handlungen abstellt. Dass der Mobbingprozess ins Auge gefasst wird, der eine Kette möglicherweise sehr verschiedener Handlungen seitens verschiedener Personen darstellt, ist nicht selbstverständlich. Es wird also tendenziell auf einzelne Mobbinghandlungen abgestellt, die einem rechtlich relevanten Tatbestand entsprechen müssen, sonst gibt es keine rechtliche Handhabe. Die einzelnen Mobbingangriffe bleiben jedoch zumeist unter der Schwelle der Geringfügigkeit. Erst in ihrer Verkettung und ab einer gewissen Dauer werden Angriffe zu Mobbing.

Beweislage

Ein Mobbingtagebuch hat zwar vor Gericht eine gewisse Aussagekraft, aber letztendlich hängt es von den RichterInnen ab, wem sie Glauben schenken, wenn es nicht über die Nachzeichnung des Mobbingprozesses hinaus zumindest für einzelne Mobbinghandlungen irgendwelche validen Beweise gibt, z.B. Schriftverkehr, ZeugInnen.

Bagatellgrenze

Obwohl sich Mobbing u.U. aus vielen für sich genommen zumeist harmlosen Einzelangriffen zusammensetzt, die durch ihre Verkettung zuweilen sehr subtil sehr große Wirkungen erzeugen können, ist es für die rechtliche Beurteilung geradezu umgekehrt relevant, dass einzelne persönlich zuordenbare Mobbinghandlungen eine Bagatellgrenze überschreiten, d.h. für sich allein schon im Sinne der Rechtsordnung unzumutbar sind.

Prozessrisiko

Prozesse sind teuer, dauern tendenziell eine Ewigkeit und kosten Nerven. Gerichtsprozesse

über mehrere Instanzen können sich zu einer regelrechten Tortur mit teilweise existenzbedrohendem Charakter auswachsen. Das Prozessrisiko ist unterschiedlich groß, je nachdem ob es sich um eine strafrechtliche Anklage handelt, wo prinzipiell keine Kosten für die Privatbeteiligten anfallen (außer bei Privatanklagedelikten), oder ob es sich um einen arbeitsrechtlichen (AK-Vertretung für Beschäftigte in der Privatwirtschaft) oder einen sonstigen zivilrechtlichen Prozess handelt. Zwar wäre es gut, wenn sich durch eine Flut von Mobbingprozessen ein gesicherter Bestand an Gerichtsurteilen herausbildet, aber das Prozessrisiko sollte in dieser Phase nicht den Gemobbten zugemutet werden. Die Zulassung von Verbandsklagen (Risiko trägt der Verband als Prozesspartei, der sich eines Falles "annimmt") wäre politisch wünschenswert, aber diese Möglichkeit gibt es einstweilen nicht einmal im Gleichbehandlungsgesetz gegen Diskriminierungen.

Indirektheit des Rechtsweges

Im Arbeitsverhältnis stehen die Gemobbten in einem direkten Vertragsverhältnis zum/r ArbeitgeberIn. Zu den anderen Angestellten haben die Mobbingbetroffenen kein Rechtsverhältnis. Wenn die gemobbten ArbeitnehmerInnen gegen das Mobbing von anderen Angestellten im Betrieb auf dem Rechtsweg kämpfen wollen, dann müssen diese ein Delikt gesetzt haben (Strafrecht, Schadenersatz). Andernfalls haben sie gegen die KollegInnen keinen Anspruch. Die Gemobbten müssen dann gleichsam den Umweg einschlagen, und sich gegen die wenden, mit denen sie ein Rechtsverhältnis haben, also gegen ihre ArbeitgeberInnen. Dass sie damit ihren Arbeitsplatz aufs Spiel setzen, liegt auf der Hand. Ihr "indirekter" Rechtsanspruch gegen die anderen ArbeitnehmerInnen ergibt sich aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden, die die Persönlichkeitsrechte ihrer Angestellten zu wahren haben. Im Ernstfall muss die Fürsorgepflicht eingefordert werden. Durchgesetzt werden kann die Einhaltung der Fürsorgepflicht nicht unmittelbar. Die (relativ schwachen) Druckmittel sind Zurückbehaltung der Arbeitsleistung (sehr riskant, weil ev. Kündigungs- oder Entlassungsgrund), vorzeitiger Austritt und Schadenersatzansprüche.

Gegenüber den Arbeitgebenden ergeben sich also folgende rechtliche Möglichkeiten:

- 1.) Einfordern der Fürsorgepflicht
- 2.) Zurückbehaltung der Arbeitsleistung (bei Gefährdung und Unzumutbarkeit)
- 3.) Auflösung des Dienstverhältnisses (einvernehmlich, Kündigung, vorzeitiger Austritt)
- 4.) Anfechtung von Kündigung oder Entlassung

Gegenüber Arbeitgebenden und KollegInnen gibt es folgende rechtliche Möglichkeiten gegen Mobbinghandlungen, die in den deliktischen Bereich hineinspielen:

- 1.) Unterlassung (von wiederholter Bedrohung von Gesundheit und Eigentum sowie von sexueller und anderweitig gesetzlich relevanter Belästigung)
- 2.) Schadenersatz (insb. für Sachbeschädigung und Gesundheitsschädigung (meist schwer dem Mobbingprozess zuzuordnen))

Rechtsweg als letzter Ausweg

Bevor mensch wegen Mobbing mit einigermaßen siegessicheren Gefühl zu Gericht gehen kann, müssen schon einige sehr drastische Mobbinghandlungen gesetzt worden sein, die noch dazu ganz offen gesetzt wurden, denn nur als solche sind sie gut beweisbar und TäterInnen zuzuordnen. Das führt zu der Tendenz, dass der Rechtsweg erst in Frage kommt, wenn eine gewisse Eskalation eingetreten ist und die MobberInnen unvorsichtigerweise die Masken fallen lassen. In dieser Situation kann der Rechtsweg meist nur mehr bestehende Ansprüche durchsetzen oder der Rache dienen. An eine Rückkehr in ein respektvolles Kooperationsverhältnis ist in diesem Stadium kaum mehr zu denken. Bezüglich der Strategien gegen Mobbing bewegen wir uns im Bereich von Ziel 3: Rückzug unter Wahrung aller Ansprüche. Der Rechtsweg wird wohl nur beschritten, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entweder schon passiert ist oder jederzeit passieren kann.

Auszug aus dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) zum Thema Belästigung

Belästigung

§7. (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 (Z3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§4) belästigt wird.

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

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene

Person schafft oder

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

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

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

§17. (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.

Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

§18. Aus den im §17 genannten Gründen darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Belästigung

§21. (1) Eine Diskriminierung nach §17 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 (Z3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

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

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

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

Literatur

Hopf, Herbert/ Smutny, Petra (2003): Ausgemobbt. Wirksame Reaktionen gegen Mobbing. Wien

Siehe auch http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing_%28Arbeitsrecht%29

Andreas Görg: Rechtliche Möglichkeiten gegen Mobbing. Zusammenfassung insb. basierend auf Hopf, Herbert/ Smutny, Petra (2003): Ausgemobbt. Wirksame Reaktionen gegen Mobbing. Wien; erstellt im Rahmen von MobSTOP, erweitert und ergänzt für die Seminarreihe "Antidiskriminierung & Antimobbing" der GPA Interessensgemeinschaft work@migration bzw. der GPA Bildungsabteilung. Copyleft: Die Verbreitung dieser Unterlage ist erwünscht. Rückfragen: andreas@no-racism.net