

# DEFINITION: WAS IST...



© upklyak / freepik

## ... MOBBING?

- > konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz (oftmals durch ungleiche Machtstrukturen)
- > gezielte, über einen längeren Zeitraum regelmäßig getätigte Handlung(en), (andauernde, schikanöse Handlungen wie Gesten, Worte, Verhalten oder Unterlassung von Gesprächen)
- > mit dem Ziel systematischer Schwächung, Ausgrenzung und/oder Isolation des Gegenübers
- > gekennzeichnet durch u. a. ein erstarkendes Machtverhältnis zu Ungunsten der unterlegenen/angegriffenen Person, Verletzung der Menschenwürde

## ... BELÄSTIGUNG/DISKRIMINIERUNG?

- > eine unerwünschte Verhaltensweise, die die Würde verletzt, unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und/oder ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft
- > Merkmal/Motiv/Grund: aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung und/oder Behinderung
- > **Sexuelle Belästigung** ist eine Form der Belästigung, die einem im Arbeitsverhältnis gesetztes Verhalten entspricht, das der sexuellen Sphäre zugehörig ist und als unerwünscht oder anstößig empfunden wird und die Würde beeinträchtigt

# WIE KÖNNEN DISKRIMINIERENDE HANDLUNGEN AUSSEHEN?

(lt. Leymann)



### NICHT ALS MOBBING ANZUSEHEN SIND:

- > einzelne Feindseligkeiten und Konkurrenzverhalten zwischen Gruppen
- > ungerechte, sogar unsoziale Behandlung, die hart, aber nur kurzfristig zur Wirkung kommt (z. B. Beförderung anderer, arbeitsbedingte Kritik, etc.)

→ Im Zweifelsfall oder bei Unsicherheiten kontaktieren Sie den AKG oder Betriebsrat.

# WAS KANN ICH TUN, WENN ICH BETROFFEN BIN?



© storyset / freepik

## ANSPRUCH GELTEND MACHEN



- > keine rechtlichen Mittel, um Auskunft oder Reaktionen zu erzwingen
- > geben oftmals eher gutachterliche Äußerungen des geprüften Falls
- > Gerichte sind nicht an die Ergebnisse der Prüfung gebunden, müssen sich aber damit befassen und ein abweichendes Urteil begründen

### \*WAS HEISST FÜRSORGEPLICHT?

**Arbeitsbedingungen ...**

- > sind durch den Arbeitgeber\_in so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit möglichst geschützt ist und auch andere immaterielle und materielle Interessen der Arbeitnehmer\_innen gewahrt werden (§§3, 6 ASchG)
- > sind so zu gestalten, dass auf die gesundheitlichen, religiösen, sittlichen, persönlichen und vermögensrechtlichen Interessen der Arbeitnehmer\_innen in zumutbarer Weise Rücksicht genommen werden kann

**Persönlichkeitsrecht ...**

- > besagt, dass der/die Arbeitgeber\_in bei Gefährdung des Schutzes der Persönlichkeit unverzüglich, umfangreiche und angemessene Abhilfe schafft und auf die rechtlichen Interessen der Arbeitnehmer\_innen in zumutbarer Weise Rücksicht nimmt

**Interessenswahrnehmung ...**

- > heißt das Gebot, Betriebsfrieden nicht zu stören, Schäden des Unternehmens abzuwenden, selbst als Arbeitnehmer\_in keine schädlichen Handlungen auszuführen und auf unternehmerische Interessen Bedacht zu nehmen sowie sich anderen gegenüber angemessen zu Verhalten

## RELEVANTE RECHTSNORMEN (ABHILFEMÖGLICHKEITEN)

### MOBBING

(kann strafrechtlich nicht verfolgt werden, wohl aber einzelne Mobbinghandlungen)

- > Fürsorgepflicht (§§3, 6 ASchG)
- > 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 153/2009
- > Zum Schutz der Persönlichkeit (§16 ABGB, §1157 Abs. 1 ABGB, §18 AngG)
- > Recht auf Ehre (§1330 Abs. 1 ABGB)
- > in Frage kommen typischerweise folgende Tatbestände: Misshandlung (§115 Abs. 1 Fall 3 StGB), (schwere) Körperbeschädigung (§§83ff StGB), Nötigung (§105 StGB), Körperverletzung (§126a StGB), üble Nachrede (§111 StGB), Beleidigung (§115 Abs.1 StGB), gefährliche Drohung (§107 StGB)



© freepik

### BELÄSTIGUNG/DISKRIMINIERUNG

- > Fürsorgepflicht (§§3, 6 ASchG)
- > Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)
- > Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)
- > Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

### SEXUELLE BELÄSTIGUNG

- > Fürsorgepflicht (§§3, 6 ASchG)
- > Definition von sexueller Belästigung: §6 und §8 GlBG
- > Sexuelle Belästigung ist gem. §218 Abs. 1 StGB ein Ermächtigungsdelikt

## EMPFEHLUNGEN

- detaillierte Sachverhaltsdarstellung: „Mobbingtagebuch“ inkl. Datum und Uhrzeit führen
- Angabe zu handelnden Personen, ihren gesetzten Aktionen bzw. Handlungen (auch Unterlassungen) sowie Zeug\_innen
- Im Zweifelsfall oder bei ersten Anzeichen von Bedenken frühzeitig an den AKG wenden: Liste der AKG-Mitglieder. Kontaktaufnahme oder Meldung des Vorfalls auch anonym möglich: Meldung an den AKG
- Angabe zu eigenen Handlungen, eigenem Empfinden
- Angebot für betriebliches Coaching in Anspruch nehmen



© freepik

## WOHIN KANN ICH MICH WENDEN?

- Meldung an den AKG – Universität für Weiterbildung Krems

+43 2732 893-2366  
akgbuero@donau-uni.ac.at



© freepik