

DEFINITION: WAS IST...



© upklyak / fr

... 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



*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 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) Körperverletzung (§§83ff StGB), Nötigung (§105 StGB), Körperbeschädigung (§126a StGB), üble Nachrede (§111 StGB), Beleidigung (§115 Abs.1 StGB), gefährliche Drohung (§107 StGB)

© freepik



BELÄSTIGUNG/DISKRIMINIERUNG

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

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

- > Fürsorgepflicht (§§3, 6 ASchG)
- > Definition von sexueller Belästigung: §6 und §8 GIBG
- > 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 Krets

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

© freepik



ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
an der Universität für Weiterbildung Krets