

DEFINITION: WAS IST...



© upklyk / 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

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.)

... 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 gesetzten Verhalten entspricht, das der sexuellen Sphäre zugehörig ist und als unerwünscht oder anstößig empfunden wird und die Würde beeinträchtigt

WELCHE FOLGEN HAT MOBBING / (SEXUELLE) BELÄSTIGUNG FÜR DIE ORGANISATION?

VERRINGERTE ARBEITS- LEISTUNG

- > weniger produktive Arbeit (Konzentration und Motivation nimmt ab)
- > Schaden durch mangelnde Informationsweitergabe oder bewusst falschem Einsatz von Mitarbeitenden

VERSCHLECH- TERUNG DES ARBEITS- KLIMAS

- > schlechtes und von Angst und Einschüchterung geprägtes Arbeitsklima
- > auch aktiv „Unbeteiligte“ haben Angst eines Tages ebenfalls Opfer zu werden

VOLKSWIRT- SCHAFTLICHER SCHADEN

- > durch Krankenstände, Ärzt_innenbesuche, Krankenhaus- oder Kuraufenthalte
- > Kosten durch lang anhaltende Arbeitslosigkeit, Umschulungsmaßnahmen oder Ausscheiden bzw. vorzeitigen Ruhestand

PRÄVENTIONSMASS- NAHMEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

EMPFEHLUNGEN

→ **Fürsorgepflicht beachten** (nähere Details dazu unter „Rechtliches und Fürsorgepflicht“)

→ **Bewusstseins-schaffung über eigenen Führungsstil** (Klarheit und Transparenz fördern) zum Zweck inspirierender Motivation, intellektueller Stimulierung und individueller sowie wertschätzender Berücksichtigung: Infos dazu im Code of Conduct



→ **Schaffen Sie ein integratives Teamumfeld**, bei dem gemeinsamer Erfolg und Wohlbefinden im Vordergrund steht.

→ **Zeit nehmen für Mitarbeitende** durch regelmäßige Perspektivengespräche

→ **Festlegung von Verantwortungsbereichen und Rollen der Mitarbeitenden**, unter Vermeidung stereotyper Geschlechterrollen sowie Beachtung diskriminierungsfreier Zuschreibungen

→ **Aktive Förderung von Karriereentwicklungen**

→ **Empowern Sie Ihr Team** durch Einbindung der Expertise Ihrer Mitarbeitenden – Stärken fördern und Schwächen ansprechen (statt Mikromanaging > Vertrauen aufbauen: evtl. mit der Delegation von wichtigen Themen beginnen)

→ **Konfliktregeln festlegen**: dabei kann der AKG oder Betriebsrat unterstützen

→ **Schaffung eines der Fürsorgepflicht entsprechenden Arbeitsklimas**: z. B. bei Konfliktsituationen unter Mitarbeitenden proaktiv als Ansprechperson zur Verfügung stehen und klare Haltung gegen Mobbing, (sexualisierte) Gewalt und Belästigung vermitteln (§ 25 (2) GSP/FFP).

→ **Eskalationen** durch Unterstützung von Mediationen, Supervisionen oder Coaching **Abhilfe schaffen**. Angebot der UWK für 1 (max. 5) kostenlose Coaching-Einheiten in Anspruch nehmen. Nähere Infos sind im [Infowiki](#) zu finden.



RECHTLICHES UND FÜRSORGE- PFLICHT



© storyset/freepik

WAS HEISST FÜRSORGE PFLICHT?

Arbeitsbedingungen ...

> sind durch den/die 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) 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 (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

WOHIN KANN ICH MICH WENDEN?



© freepik

→ **Meldung an den AKG** – Universität für Weiterbildung Krems

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



**ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**
an der Universität für Weiterbildung Krems