

*Berufsausbildungsassistenten
Fachtag 2011*

**Mobbing und Belästigung.
Rechtlicher Rahmen und Strategien
zu Prävention und Bewältigung**

*Volker Frey
25. Mai 2011*

Überblick

- Begriff und Abgrenzung
- Rechtlicher Rahmen
- Handlungsmöglichkeiten

Relevanz

- Leymann-Studie (Schweden)
- Niedl-Studie (Österreich)
- Meschkutat-Studie (D)
- Dublin-Stiftung-Studie (EU-weit)
- Erfahrung des Klagsverbands

Situationen im Alltag I

- Eine Frau beschimpft ihre Kollegin.
- Ein Mann rempelt regelmäßig seinen Kollegen.
- Teammitglieder nehmen eine Kollegin nicht zum Mittagessen mit.

Situationen im Alltag II

- Eine Frau beschimpft ihre Kollegin oft mit dem Ziel, sie aus dem Unternehmen zu ekeln.
- Ein Mann rempelt seinen Kollegen jedes Mal, wenn er an ihm vorbeigeht.
- Teammitglieder nehmen eine Kollegin nie zum Mittagessen mit und schließen sie von Informationen aus.

Situationen im Alltag III

- Eine Frau beschimpft ihre Kollegin mit rassistischen, sexistischen, behindertenfeindlichen,... Worten.
- Ein Mann rempelt seinen Kollegen und beschimpft ihnen wegen Behinderung.
- Teammitglieder nehmen eine Kollegin nicht zum Mittagessen mit, da sie nicht mit einer behinderten Frau gesehen werden wollen.

Definition

„unangebrachtes Verhalten“

Unangebrachtes Verhalten (aus Sicht des/der Betroffenen zu beurteilen)

- verbale Übergriffe
- körperliche Übergriffe
- Kommunikationsverweigerung

Abgrenzung zu Konflikt

Definition „Mobbing“

- gezielte und systematische Angriffe
- häufig und über längere Zeit (6 Mo)
- Machtungleichgewicht
- Zunehmende Isolierung des/der Betroffenen

Mobbingverlauf

- Konflikte, Unstimmigkeiten, Gemeinheiten
↓
- Übergang zu Mobbing und Psychoterror
↓
- Rechtsbrüche durch Übergriffe und Fehlgriffe der Personalverwaltung
↓
- Ausschluss aus der Arbeitswelt

Verbot von Mobbing

- Persönlichkeitsschutz (§ 16 ABGB)
- Fürsorgepflicht (§ 18 AngG)
- Schutz absoluter Rechte (Gesundheit, Vermögen, Ehre)

Definition „Belästigung“

- unerwünschte Verhaltensweisen
- im Zusammenhang mit Behinderung, Geschlecht, ethn. Zugehörigkeit,...
- bezweckt oder bewirkt, dass Würde der betroffenen Personen verletzt wird
- von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung geprägtes Umfeld wird geschaffen

Belästigung in Arbeitswelt verboten aufgrund

- **Behinderung** (BEinstG)
- Alter (GIBG)
- Ethnische Zugehörigkeit (GIBG)
- Geschlecht (GIBG)
- Religion und Weltanschauung (GIBG)
- Sexuelle Orientierung (GIBG)
- Eingriff in sexuelle Sphäre (GIBG)

Definition „Behinderung“

- nicht nur vorübergehende körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen
- die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren
- Nicht nur vorübergehend: voraussichtlich länger als sechs Monate

Schutz vor Belästigung bei Naheverhältnis (§ 7 Abs. 5 BEinstG)

Eine Diskriminierung [Belästigung] liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird.

Pflichten der ArbeitgeberIn/ Lehrberechtigten

- Fürsorgepflicht (§ 18 AngG)
- Persönlichkeitsschutz (§ 16 ABGB)
- absolute Rechte respektieren
- Mobbing und Belästigung unterlassen

- Keine Anweisung zur Belästigung
- Pflicht zur Abhilfe

Pflichten für Beschäftigte/Lehrlinge

- Mobbing und Belästigung unterlassen
- absolute Rechte respektieren

Pflichten des Betriebsrats

- Mobbing und Belästigung unterlassen
- absolute Rechte respektieren
- Informations- und Mitwirkungsrechte

Pflichten von BerufsausbildungsassistentInnen

- absolute Rechte respektieren
- Großer Freiraum – informelle Möglichkeiten
- Informationen
- „Übersetzen“
- Unterstützen
- Außensicht/Feedback

Rechtsfolgen

- Mobbing: Unterlassungsanspruch und Schadenersatz, Austritt
- Belästigung aufgrund Behinderung: Unterlassungsanspruch und materieller/immaterieller Schadenersatz, Austritt

Rechtsdurchsetzung

- Mobbing: Klage
- Belästigung aufgrund Behinderung:
Schlichtung beim BSB und Klage

ZUERST IMMER außergerichtliche
Lösungen prüfen!!!

Beratungsstellen

- AK, ÖGB
- NGOs
- Gleichbehandlungsanwaltschaft

Prävention – Organisation/ Assistenz

- Information
- klare Spielregeln (geschrieben und gelebt)
- Aufmerksamkeit
- Ansprechpersonen

Prävention - Betroffene

- Bedürfnisse kommunizieren
- frühzeitig STOPP sagen
- klar, aber flexibel sein
- Von unten nach oben (innen nach außen) Lösung suchen

Wenn was passiert ist...

- Dokumentieren (schriftlich, ZeugInnen, ÄrztIn, Betriebsrat)
- Beratung (Fristen!!!)
- Außergerichtliche Lösungen
- Gerichtliche Durchsetzung

Welche Interventionen?

Verstimmung	Selbsthilfe und Hilfe im sozialen Umfeld	Moderation, Supervision
Schlagabtausch	Hilfe im sozialen Umfeld und professionelle Dritte	Supervision, Mediation, Schlichtung
Vernichtung	Professionelle Dritte	Machteingriff

Quelle: Kolodej

Literaturempfehlungen

Kolodej, Christa (2008): Mobbing. Fallbeispiele und Lösungen für BeraterInnen und Betroffene, Wien: facultas.wuv (*Begriffsklärung, viele Fallbeispiele und Anregungen*)

Majoros, Thomas (2010): Mobbing. Mobbing, Belästigung und andere unerwünschte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Arbeits- und schadenersatzrechtliche Aspekte, Wien: ÖGB Verlag (*für alle, die es juristisch ganz genau wissen wollen*)

*Danke für die
Aufmerksamkeit!*



MMag. Volker Frey

Training . Coaching . Mediation

Schraubenfabrik

Lilienbrunnngasse 18/2/45

1020 Wien

Tel: +43 699 11 21 61 49

Mail: info@volkerfrey.net

Web: www.volkerfrey.net