



# Wirksamer Schutz gegen Mobbing und Diskriminierung?



*Betroffene haben die Möglichkeit, sich gegen Mobbing und Diskriminierung zu wehren. Im Folgenden wird ein Überblick<sup>1</sup> über die schwer überschaubaren und unterschiedlichen gesetzlichen Schutzbestimmungen für die Arbeitswelt gegeben und die Verfahren zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aufgezeigt.*



MinR. RegR. Mag. Manfred Hoza

ist Beamter des Rechnungshofes in der Abteilung für Justiz und Inneres.

## Allgemeines

Jeder kann Opfer von Mobbing und Diskriminierung werden. Die Folgen sind mitunter schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen wie Depressionen, Alkohol-, Drogen- oder Medikamentensucht bis hin zum Selbstmord. Für die Unterneh-

men und das Gesundheitswesen sind damit schwere finanzielle Nachteile verbunden. Der wirtschaftliche Schaden ist schwer abzuschätzen, kann aber in enormer Höhe angenommen werden.<sup>2</sup> Die Abwehr von Mobbing und Diskriminierung ist daher sowohl aus menschlichen als auch ökonomischen Gründen geboten.

1 Dieser Überblick bleibt auf die Arbeitswelt beschränkt, und Diskriminierungen in anderen Lebensbereichen bleiben bewusst ausgeklammert. Er soll eine Orientierungshilfe für Betroffene bieten und ist daher nicht am Maßstab wissenschaftlicher Arbeiten zu messen. Wegen des großen Umfangs der Materie sind grundsätzlich verfassungsrechtliche Bestimmungen, völkerrechtliche Verträge, die historische Entwicklung und die zahlreichen Landesgesetze nicht erfasst.  
2 Die volkswirtschaftlichen Kosten für Deutschland werden auf bis über 50 Milliarden Euro jährlich geschätzt (ÖGB-Folder „Hilfe! ich werde gemobbt“). In Österreich fühlen sich nach Angaben der Statistik Austria rund 93.000 Erwerbstätige am Arbeitsplatz von Mobbing betroffen. Nach Schätzungen der GÖD kostet ein Mobbingfall rund 50.000 Euro pro Jahr (GÖD-Ratgeber für Konfliktmanagement). Folgende VwGH-Entscheidungen lassen abschätzen, welche Kosten im Einzelfall entstehen können: 2001/12/0138 vom 13.3.2002; 2001/12/0237 vom 20.2.2002; 2007/12/0102 vom 28.4.2008.



Herbert Loseri

## Ursachen von Mobbing und Diskriminierung

Die Ursachen von Mobbing und Diskriminierung sind vielfältig. In der Arbeitswelt gilt die Kostenreduktion durch Personalabbau oft als erstrebenswertes Ziel, und Mobbing wird als geeignetes Mittel zur Zielerreichung gesehen.<sup>3</sup> Die Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Arbeitgeber ist unter diesen Voraussetzungen systembedingt. Von den Gewerkschaften werden Leistungsdruck, schlechte Arbeitsorganisation, versteckte Hierarchien, mangelnde Kompetenz der Führungskräfte sowie Charakteranlagen von Bediensteten als Ursache genannt. Ursache sind weiters oft äußere Merkmale, aber auch besonderes Können und Engagement, das bei Kollegen Neid und Konkurrenzdenken hervorruft.<sup>4</sup> Wenn sich Vorgesetzte durch klügere Untergebene fachlich bedroht fühlen, kann dies ebenfalls zu Mobbing führen (Bossing).<sup>5</sup> Nach deutschen Autoren agiert in jedem zweiten Fall der Vorgesetzte als Mobber.<sup>6</sup> Oft wird mit Mobbing versucht, von eigenem Unvermögen abzulenken. Manchmal werden Dienstnehmer mit mangelnder Eignung zum vorausseilenden Gehorsam von Mächtigen „eiskalt abserviert“.<sup>7</sup> Eine Ursache wird auch sein, dass sich Betroffene von Mobbing und Diskriminierung kaum mit juristischer Unterstützung zur Wehr setzen und daher Sanktionen für unerwünschtes Verhalten am Arbeitsplatz ausbleiben.

## Mobbing

Eine Legaldefinition des Begriffes „Mobbing“<sup>8</sup> ist in der österr. Rechtsordnung nicht enthalten. Der

OGH hat zum Begriff „Mobbing“ festgestellt: Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc.<sup>9</sup> Auch in der Ankündigung, ein Mitarbeiter komme zu teuer, und der folgenden Nichtübermittlung von Unterlagen, der Falschinformation und der Erteilung ungeeigneter Weisungen an diesen Mitarbeiter mit dem Ziel, diesen systematisch auszugrenzen, seine Stellung im Betrieb zu untergraben und letztlich aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen, hat der OGH typische Mobbinghandlungen erblickt.<sup>10</sup>

Nach einer gängigen Definition handelt es sich bei Mobbing um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.<sup>11</sup> Nach der Mosaiktheorie ist das Vorliegen von Mobbing durch eine wertende Gesamtschau mehrerer feindseliger Handlungen bzw. Unterlassungen zu beurteilen. Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009 wurde für Beamte, Richter, Staatsanwälte und Landeslehrpersonen eine ausdrückliche Dienstpflicht zum „Achtungsvollen Umgang (Mobbingverbot)“ mit Mitarbeitern und Vorgesetzten statuiert.<sup>12</sup> Dieses Mobbingverbot stellt nun ausdrücklich klar, dass Mobbing eine Dienstpflichtverletzung darstellt.

**Im österreichischen Recht fehlt eine Legaldefinition des Begriffes „Mobbing“.**

3 Mobbing-Gegner in Deutschland hegen den Verdacht, dass Mobbing ein politisch geduldetes Verhalten am Arbeitsplatz ist, um im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft die Belegschaft in Unternehmen zu verjüngen (= Personalkosten zu senken). Sie vermissen in Wahlprogrammen der politischen Parteien den Willen zur Mobbing-Bekämpfung: [www.mobbing-gegner.de](http://www.mobbing-gegner.de). In Österreich diskutiert man die Funktion von Karriereentwicklungszentren der Post AG.

4 Bereits in der Schule haben Schüler und Lehrer Mobbing Erfahrungen. Im Berufsleben sind entgegen verbreiteter Meinung keineswegs vorwiegend schwache, häufig kranke oder inkompetente Personen betroffen, sondern oft Leistungsträger.

5 [www.info-mobbing.de/ursachen.htm](http://www.info-mobbing.de/ursachen.htm); [www.mobbing-hilfe-recht.de/html/warum\\_wird\\_gemobbt.html](http://www.mobbing-hilfe-recht.de/html/warum_wird_gemobbt.html).

6 Fuchs/Huber: Bossing – wenn der Chef mobbt, Strategien gegen den Psychokrieg, Kreuz Verlag, Stuttgart 2009.

7 Vgl. z. B. Stern 51/2008, Artikel „Eiskalt abserviert“, Stern 52/2008, Artikel „Zumwinkel-Anklägerin gibt auf“; Weltwoche 38/09, Artikel „Ein Freispruch erster Klasse“; Weltwoche 39/09, Artikel „Missbrauch gibt es nicht“. Bemerkenswert auch OGH 10Ob2191/96d vom 25.6.1996.

8 Zur Feststellung von Mobbing folgender Test: [www.psychodoc.de/mobbingtest.htm](http://www.psychodoc.de/mobbingtest.htm).

9 OGH 9ObA86/08z vom 4.8.2009, OGH 8ObA59/08x vom 2.9.2008.

10 OGH 8ObA196/02k vom 17.10.2002.

11 Zur Begriffsbildung vgl. insb. Smutny/Hopf. Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? Eine Bestandsaufnahme, DRdA 2/2003, 110–123.

12 BGBl I 153/2009 (§§ 43a BDG, 57a RStDG, 29a LDG, 29a LLDG). Vgl. Rundschreiben des Bundeskanzleramtes betreffend Prävention von Mobbing (GÖD-Jahrbuch 2009, 1325).

## Anspruchsgrundlagen können Ehrenbeleidigung oder Kreditschädigung (§ 1330 ABGB), evtl. auch Körperverletzung (§ 1325 ABGB) oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht des § 16 ABGB sein.

In einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis kann ein Schutz gegen Mobbing aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abgeleitet werden. Darüber hinaus können einzelne Mobbinghandlungen trotz fehlendem Mobbing-Tatbestand sehr wohl strafrechtliche oder sonstige zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Im Bereich des Strafrechts können, je nach Sachlage, z. B. die Tatbestände Körperverletzung, Nötigung, Gefährliche Drohung, Beharrliche Verfolgung (Stalking), Üble Nachrede, Beleidigung und auch Sachbeschädigung oder Datenbeschädigung in Frage kommen.<sup>13</sup> Hierbei ist zu beachten, dass strafbare Handlungen gegen die Ehre (Üble Nachrede, Beleidigung) Privatanklagedelikte sind, die nur auf Verlangen des Verletzten und auf dessen Kostenrisiko verfolgt werden. Alle anderen der oben angeführten strafbaren Handlungen sind Offizialdelikte und von Amts wegen zu verfolgen.

Im Zusammenhang mit dem Persönlichkeitsrecht des § 16 ABGB steht die in den §§ 1157 ABGB und 18 AngG verankerte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers<sup>14</sup> als Nebenpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag.<sup>15</sup> Diese allgemeine Fürsorgepflicht gebietet dem Arbeitgeber, auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in seinen Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer nicht durch unsachliche Belästigungen durch andere Arbeitnehmer beeinträchtigt wird.<sup>16</sup> Umgekehrt sind die Arbeitnehmer aus ihrer Treuepflicht gegenüber dem Dienstgeber heraus verpflichtet, sich im Betrieb gebühlich – also nicht mobbend – zu verhalten (§ 27 Z 6 AngG) und ist der Arbeitgeber berechtigt, diese Treuepflicht einzufordern.<sup>17</sup> Der Arbeitgeber kann somit seine Fürsorge nicht nur aktiv, also indem er selbst Mobbinghandlungen setzt, sondern auch passiv, wenn er z. B. gegen eine bestimmte Person gerichtete Mobbinghandlungen schuldhaft nicht unterbindet, verletzen. Auch aus dem Titel der Fürsor-

gepflicht können daher, je nach Sachlage, Unterlassungsansprüche, ggf. auch Schadenersatzansprüche im Zivilrechtsweg geltend gemacht werden, letztendlich kann auch ein vorzeitiger Austritt, womit zumindest beendigungsabhängige Ansprüche (Abfertigung, aliquote Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistungen, Kündigungsentschädigung) gewahrt werden können (§ 26 AngG, § 15 Abs. 4 BAG), gerechtfertigt sein.<sup>18</sup>

### Rechtsdurchsetzung bei Mobbing

Insgesamt ist die rechtliche Ausgangssituation für Betroffene wenig ermutigend. Daher sollte vorerst eine Konfliktbereinigung mit den jeweils gelindesten Mitteln versucht werden. Als erster Schritt kann ein Betroffener im Rahmen der Präventivdienstbetreuung nach dem Arbeitsschutzrecht nicht nur Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner, sondern eventuell auch sonstige geeignete Fachleute, etwa Arbeitspsychologen kontaktieren. Die Befassung des Betriebsrates, dem in Fragen des Arbeitnehmerschutzes Überwachungs-, Interventions-, Anhörungs- und Beratungsrechte zustehen, kann hilfreich sein, im öffentlichen Dienst auch die Befassung der Personalvertretung. Gute Personalverwaltungen werden bei Mobbing Abhilfe schaffen, weniger gute reagieren bei Mobbing oft spät und letztlich im Sinne der Mobber und sehen nicht im Mobbing das Problem, sondern den Betroffenen als Problemfall. Eine Entfernung des Betroffenen von seinem Arbeitsplatz ist dann eine wahrscheinliche Folge.<sup>19</sup> In der Praxis trifft man häufig auf Versetzungen, die nicht den Zweck haben, eine Mobbing-Situation einvernehmlich zu bereinigen, sondern ihrerseits wieder Mobbing darstellen und primär den Zweck haben, die Betroffenen zu zermürben, damit sie von sich aus das Arbeitsverhältnis beenden.<sup>20</sup> Die in den letzten Jahren zahlreich



© foto.fritz - Fotolia.com

13 §§ 83 ff, 105, 107, 107a, 111, 115, 126, 126a StGB.

14 Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sowie das Schikaneverbot im § 1295 Abs. 2 ABGB sollten Mobbinghandlungen verhindern.

15 Vgl. auch § 76 GewO zu den Pflichten der Hilfsarbeiter, die sich „gegen die übrigen Hilfsarbeiter und Hausgenossen verträglich zu benehmen und die Lehrlinge sowie die unter der Aufsicht der Hilfsarbeiter arbeitenden Kinder gut zu behandeln“ haben.

16 OGH 8ObA3/04f vom 26.8.2004.

17 Detailliert z. B. Marhold/Friedrich: Österreichisches Arbeitsrecht (213 ff. 104 ff.), Springer, Wien/New York 2006.

18 Auf Mobbing zurückzuführende Erkrankungen bzw. Leidenszustände gelten jedenfalls nicht als Berufskrankheit im Sinne des § 92 Abs 1 B-KUVG, vgl. OGH 10ObS105/04w vom 22.12.2005.

19 Leymann weist auf die Merkmale schlechter Personalverwaltung und -behandlung hin und stellt auch fest, dass Gewerkschafter bzw. Betriebsräte oder Personalvertreter oft ohne Engagement handeln. Seiner Ansicht nach verkaufen sie in vielen Fällen das Recht des Einzelnen, um weiterhin auf gutem Fuß mit der Mehrheit zu stehen. Leymann: Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, Rowohlt Verlag, Reinbek bei Hamburg 1993.

20 Smutny/Hopf: Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing, Manz, Wien 2003 (s. Seite 75).

gewordenen Mobbing-Ratgeber und -Bücher<sup>21</sup> empfehlen daher nicht zu Unrecht die Inanspruchnahme von einschlägigen Beratungsstellen<sup>22</sup>, psychosozialen Diensten oder den Weg der Mediation, ggf. auch die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder die Selbstkündigung.<sup>23</sup> Im Allgemeinen wird die diskrete Inanspruchnahme einer externen und unbefangenen Stelle ratsam sein.<sup>24</sup>

Führen Gespräche zu keiner Lösung, bleibt der Weg zu Gericht. Zur vielleicht bereits stark beeinträchtigten physischen und psychischen Befindlichkeit treten nun das Risiko der Prozesskosten, die Langwierigkeit von Gerichtsverfahren, die sich über Jahre erstrecken können, die Probleme der Beweisführung bei gleichzeitiger Angst vor möglicher weiterer Denunzierung, übler Nachrede, falscher oder befangener Zeugenaussage sowie das Wissen, dass auch bei Obsiegen ein positives Arbeitsumfeld nicht garantiert ist.

Bei Verdacht auf strafbare Handlungen kann Anzeige erstattet werden. Im Rahmen der Diversion könnte es zu einer Konfliktbereinigung kommen. Im Fall eines Strafverfahrens stehen dem Betroffenen die Opferrechte nach §§ 66 ff. StPO zu und er kann seine Schadenersatzansprüche ohne Kostenrisiko zugesprochen erhalten.

Ein Kostenrisiko ist bei Strafverfahren aufgrund von Privatanklagedelikten zu bedenken. Die starke Erhöhung der Gerichtsgebühren war nicht geeignet, Betroffene zur Abwehr von Mobbing zu ermuntern. So wurden binnen kurzer Zeit die Gebühren für die Einleitung eines Strafverfahrens von 90 Euro auf 232 Euro erhöht, für Berufungen von 105 Euro auf 465 Euro und für Nichtigkeitsbeschwerden von 121 Euro auf 697 Euro.<sup>25</sup>

Im Zivilverfahren sind der Arbeitgeber wegen Verletzung der Fürsorgepflicht und die mobbenden Kollegen passiv klagslegitimiert.<sup>26</sup> Die Durchsetzung der Ansprüche ist vor den Zivilgerichten sehr schwierig, aber nicht aussichtslos. Zivilrechtlich kann die Geltendmachung von Schadenersatz,

eventuell auch von Unterlassungs- oder Beseitigungsansprüchen versucht werden. Den Kläger trifft hierbei allerdings nicht nur das Kostenrisiko, sondern auch die volle Beweislast für alle Tatbestandselemente: Er muss beweisen, dass ein Vermögensschaden vorliegt, dass dieser Schaden auf ein schuldhaftes, schädigendes Verhalten, das gegen eine bestimmte Verhaltensnorm verstößt, und dass der eingetretene Schaden, z. B. ein finanzieller Schaden oder eine physische Beeinträchtigung, genau auf dieses rechtswidrige Verhalten und keine andere mögliche Ursache zurückzuführen ist.<sup>27</sup>

Ideelle Schäden (Schmerzensgeld, erlittenes Leid) werden nur in Ausnahmefällen ersetzt. Anspruchsgrundlagen können hier Ehrenbeleidigung oder Kreditschädigung (§ 1330 ABGB), eventuell auch Körperverletzung (§ 1325 ABGB) oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht des § 16 ABGB sein.

## Gleichbehandlungs- bzw. Gleichstellungsgesetze

Die Gleichbehandlungs- bzw. Gleichstellungsgesetze verbieten verschiedene Formen der Diskriminierung insb. in der Arbeitswelt und gehen in ihrer heutigen Form im Wesentlichen auf europäische Rechtsakte zurück.<sup>28</sup> Es ist hierbei einerseits zwischen dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GIBG) und dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GIBG) sowie den hier im Folgenden außer Betracht bleibenden Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsgesetzen der Länder zu unterscheiden.

In Hinblick auf den Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bestehen auf Bundesebene gesonderte Regelungen,<sup>29</sup> auf Länderebene werden die diesbezüglichen Diskriminierungsgründe überwiegend in den jeweiligen Landes-Gleichbehandlungs- bzw.-Antidiskriminierungsgesetzen mit abgehandelt.

Die Gleichbehandlungsgesetze verbieten bestimmte Formen der Diskriminierung in der Arbeitswelt.



© foto.tftz - Fotolia.com

21 Siehe u. a. Kolodej: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Mit zahlreichen Fallbeispielen für Betroffene, Führungskräfte und Berater, Facultas Universitätsverlag, Wien 2005.

22 Siehe „Chancengleichheit – Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich“, Broschüre des BMASK, Wien 2010 (im Internet abrufbar).

23 Dies kann insb. bei vor 2003 eingegangenen und nicht durch Vereinbarung in die „Abfertigung neu“ übergeführten Arbeitsverhältnissen nachteilig sein.

24 Im Buch „Der Arschloch-Faktor: Vom geschickten Umgang mit Aufschneidern, Intriganten und Despoten in Unternehmen“ erklärt Robert I. Sutton, warum Mitarbeiter schlecht behandelt werden und zeigt Abwehrmaßnahmen auf. Hanser Verlag, München 2007.

25 Siehe Gerichtsgebührengesetz und die entsprechenden Verordnungen, Tarifpost 13.

26 Thomas Majoros; Mobbing, Belästigung und andere unerwünschte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz – Arbeits- und schadenersatzrechtliche Aspekte, ÖGB-Verlag, Wien 2010; Reinhold Weiss: Mobbing – Die unscheinbare Gefahr von innen für Wirtschaft, Recht und Gesellschaft, VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken 2009; zum deutschen Recht Peter Wickler (Hrsg.): Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, C.F. Müller Verlag, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm, Heidelberg 2004.

27 Vgl. OGH 9ObA94/05x vom 29.6.2005: Die Behauptungslast eines sich auf Mobbing berufenden Klägers darf nicht überspannt werden. Ein Hinweis auf ein Mobbingtagebuch (mit Schlagworten) reicht jedoch nicht, um Mobbinghandlungen ausreichend zu konkretisieren. Weiters zur Konkretisierungspflicht z. B. 9ObA100/05d vom 3.8.2005.

28 Vgl. auch Winkler, Gottfried: Die neuen europäischen Gleichbehandlungsregeln, ZAS 2004, 52; Sturm, Elisabeth: Richtlinienumsetzung im neuen Gleichbehandlungsgesetz und Gleichbehandlungskommissions-/Gleichbehandlungsanwaltschaftsgesetz, DRdA 6/2004, 574.

29 Insb. Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).



© ArTo - Fotolia.com

**Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, die Belästigung, die Anweisung zur Belästigung und die Viktimisierung.**

## Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG)

Das GIBG<sup>30</sup> verbietet bestimmte Formen der Diskriminierung in der Arbeitswelt, und zwar solche aufgrund des Geschlechts (1. Hauptstück) und solche aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religionszugehörigkeit, des Alters und der sexuellen Orientierung (2. Hauptstück). Diese Bestimmungen des GIBG finden Anwendung auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse aller Art, auf den Bereich der Berufsausbildung, aber auch auf einschlägige Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen oder Berufsvereinigungen sowie den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.<sup>31</sup>

Eine Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt vom Arbeitgeber oder Dritten aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfahren hat oder erfahren würde.<sup>32</sup> Eine solche Benachteiligung kann z. B. in einer geringeren Bezahlung, in einer nicht erfolgten Beförderung, in einer ungerechtfertigten Beendigung oder Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses, aber auch in Hinblick auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeitsbedingungen oder freiwillige Leistungen bestehen. Das GIBG verbietet hierbei nicht nur die unmittelbare Diskriminierung, son-

dern auch die mittelbare Diskriminierung, die Belästigung, die Anweisung zur Belästigung und die Viktimisierung. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien etc. zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung einer geschützten Personengruppe führen. Eine Aufforderung oder Anstiftung zur Diskriminierung ist selbst als Diskriminierung zu werten. Belästigung meint nicht nur sexuelle Belästigung, sondern jedes entwürdigende oder anstößige Verhalten gegenüber einer geschützten Person einschließlich der Schaffung einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt. Eine Diskriminierung liegt im Übrigen auch dann vor, wenn der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehende Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen. Die Benachteiligungsverbote sollen schließlich Viktimisierung verhindern, also die Benachteiligung eines Arbeitnehmers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des GIBG, Gleiches gilt für die eine Beschwerde unterstützende oder als Zeugen oder Auskunftspersonen im Verfahren auftretende andere Arbeitnehmer.<sup>33</sup>

In der Praxis ist es häufig sehr schwierig zu beweisen, dass ein diskriminierendes Motiv und keine anderen Motive hinter einer Benachteiligung stehen. Das GIBG bietet hier Betroffenen im Gerichtsverfahren eine Beweiserleichterung. Die betroffene Person muss den Diskriminierungstatbestand nur glaubhaft machen, dann obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Die Rechtsfolgen sind nun je nach Diskriminierungstatbestand unterschiedlich, gewähren jedoch regelmäßig Schadenersatz, wobei neben dem Vermögensschaden auch die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu ersetzen ist. Die Ansprüche sind gerichtlich geltend zu machen, zuständig sind die Arbeits- und Sozialgerichte. In einigen Fällen legt das GIBG Mindestschadenersatzbeträge fest, z. B. für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bei (sexueller) Belästigung, soweit dieser Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht,

30 BGBl. I Nr. 66/2004 i. d. g. F.; vgl. insb. Tomandl/Schrammel: Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote, Braunmüller Verlag, Wien 2005; Hopf/Mayr/Eichinger: Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, Manz, Wien 2009; Rebhahn, Robert (Hrsg.): Kommentar Gleichbehandlungsgesetz, Springer, Wien 2006.

31 Ausgenommen sind land- und forstwirtschaftliche Arbeiter sowie Bedienstete der Länder, der Gemeinden und des Bundes.

32 Vgl. §§ 5, 19 GIBG.

33 Eine Diskriminierung aufgrund Assoziierung, also die Benachteiligung einer Person, weil sie in Beziehung zu einer Person steht, die eines der verpönten Merkmale aufweist, ist im Gegensatz zum BEinstG und BGStG (noch) nicht erfasst. Vgl. Salinger: Diskriminierung durch Assoziierung, Juridikum 2008/1, 40–41.

Eine Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt vom Arbeitgeber oder Dritten aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfahren hat oder erfahren würde.

Euro 720. Hat ein Stellenwerber aufgrund einer Diskriminierung eine Stelle nicht erhalten, so beträgt der Mindestersatzanspruch zwei Monatsentgelte, wurde ein beruflicher Aufstieg vereitelt, so wird die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate zugesichert. Die tatsächliche Bemessung der Höhe des Schadenersatzes bleibt allerdings weitgehend den Gerichten überlassen. Die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen sind je nach Diskriminierungsstatbestand unterschiedlich und können sechs Monate, ein oder drei Jahre betragen, eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung eines Probearbeitsverhältnisses ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten.

### Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GIBG)

Das B-GIBG<sup>34</sup> umfasst die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Die Rechtsfolgen und die Fristen sind gemeinsam geregelt.<sup>35</sup> Der Anwendungsbereich beschränkt sich auf Bundesbedienstete, Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund, Lehrlinge des Bundes, Verwaltungspraktika nach VBG, Frauen im Ausbildungsdienst und Personen, die sich um ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben.

Darüber hinaus enthält das B-GIBG Sonderbestimmungen für Landeslehrer, Angehörige von Universitäten und ein Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium. Die Diskriminierungsstatbestände entsprechen im Wesentlichen jenen des GIBG, das B-GIBG trifft darüber hinaus jedoch spezifische Regelungen einschließlich entsprechender Diskriminierungsstatbestände betreffend Fördermaßnahmen für Frauen (Frauenförderungsgebot § 11, Frauenförderungspläne § 11a und Vorrang bei der Aufnahme § 11b, bei Aufstieg § 11c sowie Aus- und Weiterbildung § 11d) und verpflichtet zur Bestellung von Gleichbehand-

lungsbeauftragten und Kontaktfrauen sowie zur Einrichtung von Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen. Die Rechtsfolgen einschließlich der Höhe der Mindestschadenersatzbeträge und die Fristen entsprechen wiederum weitgehend jenen des GIBG, ident sind die Regelungen zur Beweislast.

### Rechtsdurchsetzung nach GIBG und B-GIBG

Die Rechtsdurchsetzung ist, ähnlich wie in den Fällen des Mobbing, problembehaftet. Gerichtsverfahren sind langwierig, kostenintensiv, risikobelastet und werden in der Realität häufig und trotz bestehenden Viktimisierungsverbotes zu einer fühlbaren und karriereschädigenden Außenposition führen.

Im Anwendungsbereich des GIBG können sich Personen, die sich in der Arbeitswelt diskriminiert fühlen, um Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft<sup>36</sup> wenden. Den Gleichbehandlungsanwälten stehen für ihre Beratungs- und Unterstützungstätigkeit Informations- und Auskunftsrechte zu, so sind sie berechtigt, die Räume des Betriebes zu betreten und erforder-



© iStockphoto.com/erwo1gina\_sanders

<sup>34</sup> BGBl. Nr. 100/1993 i. d. g. F.; siehe Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Pro Libris Verlag, Engerwitzdorf.

<sup>35</sup> Vgl. §§ 17 bis 20 B-GIBG.

<sup>36</sup> [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at); Informationsbroschüren der Gleichbehandlungsanwaltschaft „Ihr gutes Recht“ zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern sowie „Vielfalt, Respekt, Recht“ zum Thema Diskriminierungsschutz.

## Der Gleichbehandlungskommission entspricht im Anwendungsbereich des B-GIBG die Bundes-Gleichbehandlungskommission, die Beratung und Unterstützung übernehmen hier die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen.

lichenfalls auch in Unterlagen Einsicht zu nehmen oder Ablichtungen zu verlangen. Mit Zustimmung des Betroffenen kann schließlich ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission eingeleitet werden. Diese wiederum kann im Einzelfall oder allgemein in einem kostenlosen und relativ formfreien Verfahren in Form eines Gutachtens prüfen, ob tatsächlich eine Diskriminierung vorliegt.<sup>37</sup> Ein solches Gutachten ist allerdings nicht rechtsverbindlich, kann im Falle einer Klage bei Gericht jedoch als Beweismittel vorgelegt werden.

Die Einbringung des Antrages auf Prüfung bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt hierbei die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Mit Zustellung des Ergebnisses der Gleichbehandlungskommission wird die Hemmung der Fristen beendet, dem Arbeitnehmer steht dann jedoch zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem Arbeitnehmer nur diese offen.

Der Gleichbehandlungskommission entspricht im Anwendungsbereich des B-GIBG die Bundes-Gleichbehandlungskommission, die Beratung und Unterstützung übernehmen hier die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen. Der Bundes-Gleichbehandlungskommission stehen, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, Rechte zur Einsicht in für ihre Tätigkeit notwendige Akten und Unterlagen zu.<sup>38</sup>

Ein Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist grundsätzlich nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig, bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder wegen Belästigung binnen eines Jahres und bei sexueller Belästigung binnen drei Jahren.<sup>39</sup>

Gleichbehandlungskommissionen sind keine Gerichte und höchstgerichtliche Entscheidungen, die für ihre Tätigkeit herangezogen werden könnten, gibt es nur wenige. Die Gerichte der ersten Instanz wiederum verfügen über wenig Erfahrung mit den neuen Gleichbehandlungsgesetzen und könnten dazu neigen, diese Gutachten schon zwecks Arbeitersparnis überzubewerten. Ein Kläger, der auf ein solches Gutachten verzichtet hat, mag bereits aufgrund dieser Tatsache suspekt, weil streitlustig erscheinen. Zudem führt das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu einer Verlängerung der Gesamtverfahrensdauer, die dann eventuell einige Jahre bis zum Spruch des Gerichtes erster Instanz dauern kann. Auf der anderen Seite sind die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Bundes-Gleichbehandlungskommission berechtigt, für den Einzelfall relevante Unterlagen und Akten einzusehen, deren Vorlage in einem Gerichtsverfahren unter Umständen nicht erwirkt werden kann. Zudem können die Verfahren vor den Kommissionen ohne Kostenrisiko in Anspruch genommen werden und, bei beidseitiger Anerkennung der Ergebnisse, Gerichtsverfahren vermieden werden. Die Gleichbehandlungskommissionen tragen derart wesentlich dazu bei, dass betroffene Personen überhaupt den Mut finden, sich auf das GIBG oder das B-GIBG zu berufen. Betroffenen sei jedenfalls empfohlen, sich die Erfahrung und das Fachwissen der Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. bei vorhandener Vertrauensbasis auch der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen<sup>40</sup> in Form einer Beratung zunutze zu machen und gemeinsam die Möglichkeiten und Risiken abzuwägen. Weiters bieten die Arbeiterkammer und die Teilgewerkschaften des ÖGB bei Mobbing und Diskriminierung Beratung und



© Robert Kneschke - Fotolia.com

37 Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz), BGBl. Nr. 108/1979 i. d. g. F.; [www.frauen.bka.gv.at/site/5555/default.aspx](http://www.frauen.bka.gv.at/site/5555/default.aspx); Im 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010 werden vom Senat I und II Anträge an die Gleichbehandlungskommission und das Verfahrensergebnis ressortbezogen nach Fällen dargestellt.

38 Sowohl die Bundes-Gleichbehandlungskommission als auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission sind beim Bundeskanzleramt eingerichtet.

39 § 23 Abs. 5 B-GIBG; im Bereich der Privatwirtschaft ist nach dem GIBG keine derartige Antragsfrist normiert.

40 Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen werden vom Ressortleiter bestellt (§ 26 B-GIBG), Behindertenvertrauenspersonen werden dagegen von begünstigt Behinderten gewählt.

unter bestimmten Voraussetzungen kostenlosen Rechtsschutz an. Auch der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern<sup>41</sup> hilft durch Beratung und in ausgewählten Fällen durch die Übernahme der Kosten für die Rechtsdurchsetzung.

## Diskriminierung wegen einer Behinderung (BEinstG und BGStG)

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und das Fakultativprotokoll<sup>42</sup> hierzu werden hier kurz erwähnt, weil Betroffene das außergewöhnliche Recht haben, sich wegen einer Verletzung dieses Übereinkommens in Österreich an den Monitoringausschuss<sup>43</sup> zur Umsetzung dieser Konvention zu wenden.

Nach der Staatszielbestimmung im Artikel 7 Abs. 1 B-VG werden behinderte Menschen vor Diskriminierung geschützt.<sup>44</sup> Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) und das Bundesbehindertengesetz (BBG) bzw. auch eines der zahlreichen Behindertengleichstellungsgesetze der Länder<sup>45</sup> enthalten die konkreten Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung. Diese Gesetze sehen andere Verfahren und Institutionen vor als bei den Diskriminierungen gemäß GIBG und B-GIBG.

Das BEinstG hat das Ziel, Menschen mit Behinderungen weitestgehend in das Erwerbsleben einzubinden. Das BGStG will Diskriminierung von Menschen mit Behinderung beseitigen oder verhindern und gilt für alle Bereiche der Verwaltung des Bundes. Ausgenommen ist der in § 7a BEinstG geregelte Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt, der grundsätzlich für alle auf Vertrag beruhenden Dienstverhältnisse, soweit sie in die Regelungskompetenz des Bundes fallen (z. B. Vertragsbedienstete), und auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse gilt. Im BBG sind u. a. die Aufgaben des Monitoringausschusses und des Behindertenanwalts geregelt.

Der Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt gilt gemäß § 7a BEinstG mit bestimmten Ausnahmen grundsätzlich sowohl für private als auch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. Die Diskriminierungsverbote für die Arbeitswelt sind im § 7b BEinstG aufgelistet. Behinderte dürfen nicht un-

gerechtfertigt unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Begründung eines Dienstverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Dienstverhältnisses, beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses, bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation usw. und bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit. Auch eine Belästigung ist im Zusammenhang mit einer Behinderung verboten und es reicht im Fall der Belästigung hinsichtlich der Qualifikation der Verhaltensweise (unerwünscht, unangebracht oder anstößig) als auch bei der Wirkung der Absicht und der Definition des Umfelds (einschüchternd, feindselig, entwürdigend, beleidigend oder demütigend) jeweils aus, wenn alternativ eine der Tatbestandsvarianten verwirklicht wurde.

Für Angehörige von Behinderten besteht – im Gegensatz zu Angehörigen anderer von Mobbing und Diskriminierung Betroffener – ein Diskriminierungsverbot. Im § 4 BGStG sind die geschützten Angehörigen und die Voraussetzungen des Schutzes normiert, der grundsätzlich nur bei Betreuungsleistungen gewährt wird, im Fall einer Belästigung solche Betreuungsleistungen aber nicht verlangt. Beachtlich ist der Geltungsbereich dieses Schutzes, der gemäß § 2 BGStG im Wesentlichen für die Verwaltung des Bundes und für Versorgungsleistungen im Regelungsbereich des Bundes besteht. Im § 7b Abs 5 BEinstG ist unter ähnlichen Voraussetzungen ein Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis festgelegt. Dieser Angehörigenschutz stellt ein Novum in der Antidiskriminierungsgesetzgebung dar, weil er erstmalig Personen einen Diskriminierungsschutz einräumt, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen sind.

Die Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung und der Belästigung<sup>46</sup> sowie die Benachteiligungsverbote entsprechen im Wesentlichen jenen, die im obigen Kapitel über das

**Das BEinstG und BGStG schützen Behinderte vor Diskriminierungen.**

41 Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, 1060 Wien, Luftbadgasse 14–16, Tel. 01/961 05 85-24; [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at).

42 BGBl. III Nr. 155/2008 vom 23.10.2008.

43 [www.monitoringausschuss.at](http://www.monitoringausschuss.at).

44 Die Darstellung der historischen Entwicklung wäre hier zu umfangreich, daher wird auf die Fachliteratur verwiesen: Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Rubisch: Behindertengleichstellungsrecht, Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien-Graz 2006.

45 Siehe „Chancengleichheit – Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich“, Broschüre des BMASK und auch [www.klagsverband.at/gesetze](http://www.klagsverband.at/gesetze).

46 OGH 1Ob189/09i vom 15.12.2009: Für die Beurteilung des Vorliegens einer Belästigung ist nicht die subjektive Einschätzung des Belästigers, sondern grundsätzlich jene der betroffenen Person maßgeblich. Für die Tatbestandsmäßigkeit nach § 5 Abs. 3 BGStG ist vorausgesetzt, dass die durch die verpönte Verhaltensweise bewirkte Beeinträchtigung der Würde ein gewisses Mindestmaß an Intensität aufweist.





© WavebreakMediaMicro - Fotolia.com

**Vor einer Klage bei Gericht ist ein Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt zu führen.**

GIBG und das B-GIBG angeführt sind. Die Verjährungsfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen sind wie bei den Gleichbehandlungsgesetzen unterschiedlich.

Die Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots sind je nach Diskriminierungstatbestand verschieden und können neben dem Schadenersatz für einen Vermögensschaden und die erlittene persönliche Beeinträchtigung z. B. auch in der Zulassung zu Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen bestehen. Bei der Bemessung der Höhe des Schadenersatzes ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere eines allfälligen Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen. Bei Belästigung ist ein Schadenersatz von mindestens 720 Euro festgelegt.

### **Rechtsdurchsetzung nach dem BEinstG und BGStG**

Die Rechtsansprüche im Bereich der Arbeitswelt sind im BEinstG normiert, das Verfahren im BGStG. Die Bestimmungen dieser Gesetze sind daher kumulativ anzuwenden.

Unterstützung können Behinderte bei den Behindertenvertrauenspersonen<sup>47</sup> finden, darüber hinaus auch beim Bundessozialamt, beim Behindertenanwalt<sup>48</sup> beim Monitoringausschuss sowie bei Vereinen.<sup>49</sup>

Vor der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen ist ein Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt<sup>50</sup> zu führen. Das Schlichtungsverfahren ist sowohl für private als auch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse vorgesehen. Bei diesem Verfahren kann der Betroffene eine Vertrauensperson hinzuziehen. Neben der Beratung bieten bestimmte Vereine auch eine Begleitung beim Schlichtungsverfahren an.

Der Bericht über die Lage behinderter Menschen 2008 weist für die Zeit von 2006 bis Mitte 2008 insgesamt die Zahl von 329 Schlichtungsanträgen beim Bundessozialamt aus. Der Verein BIZEPS hat auf seiner Homepage zahlreiche Schlichtungsanträge, deren Ergebnisse sowie Anmerkungen hierzu aufgelistet. Auch der Klagsverband hat solche Schlichtungen veröffentlicht. Die veröffentlichten Schlichtungsanträge lassen erkennen, aus welchen Gründen bisher eine Schlichtung begehrt wurde. Anträge wegen Diskriminierung in der Arbeitswelt sind nur wenige angeführt.<sup>51</sup>

Wenn das Schlichtungsverfahren zu keiner gütlichen Einigung führt, stellt das Bundessozialamt eine entsprechende Bestätigung aus. Erst mit dieser Bestätigung ist eine Klage bei Gericht möglich. Das Schlichtungsverfahren ersetzt auch ein Aufforderungsschreiben an die Finanzprokuratur vor Einbringung einer Amtshaftungsklage.

Die Beweislastregeln sind im § 7p BEinstG festgeschrieben und entsprechen den beim GIBG beschriebenen. Vom Gericht ist zu prüfen, ob ein Zusammenhang mit der Behinderung vorliegt. Um den Zweck des Gesetzes, Diskriminierungen wegen Behinderung, hintanzuhalten, darf das Erfordernis des „Zusammenhangs“ nicht zu eng gesehen werden.

In der Praxis werden oft mehrere Motive (Motivbündel) eine Rolle spielen. Das Diskriminierungsverbot würde aber entwertet werden, wenn jedes zusätzliche Motiv den geforderten Zusammenhang wieder beseitigen könnte.<sup>52</sup> Behinderte haben bei Mehrfachdiskriminierung z. B. wegen des Alters und der Behinderung jedenfalls ein Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt zu führen.

47 siehe auch: [www.behindertenvertrauensperson.at](http://www.behindertenvertrauensperson.at).

48 [www.basb.bmsk.gv.at/basb/Behindertengleichstellung/Behindertenanwaltschaft](http://www.basb.bmsk.gv.at/basb/Behindertengleichstellung/Behindertenanwaltschaft).

49 [www.behindertearbeit.at/TCgi/bha/TCgi.cgi?target=link&P\\_Kat=9](http://www.behindertearbeit.at/TCgi/bha/TCgi.cgi?target=link&P_Kat=9).

50 Der Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens gemäß § 14 BGStG findet sich unter: [www.basb.bmsk.gv.at/basb/Downloads\\_&\\_Formulare/Formulare\\_und\\_Infoblatter](http://www.basb.bmsk.gv.at/basb/Downloads_&_Formulare/Formulare_und_Infoblatter).

51 [www.bizeps.or.at/gleichstellung/schlichtungen](http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/schlichtungen), [www.klagsverband.at/faelle/schlichtungen](http://www.klagsverband.at/faelle/schlichtungen).

52 OGH 8ObA8/09y vom 2.4.2009.

## Anmerkungen zur Rechtsdurchsetzung bei Mobbing und Diskriminierung

Grundsätzlich sollten sich Betroffene versöhnlich zeigen, um weitere Auseinandersetzungen tunlichst zu vermeiden. Unerwünschte Situationen und Handlungen sind eine Begleiterscheinung der Arbeitswelt, und eine gewisse Frustrationstoleranz kann erwartet werden. Der Betroffene kann hoffen, dass unerwünschte Verhaltensweisen ein vorübergehendes Problem darstellen. Zeigt sich jedoch, dass Mobbing, Diskriminierung und Belästigungen beharrlich fortgesetzt werden, muss sich der Betroffene entweder zur Flucht vor dem Konflikt oder zur Konfliktaustragung entscheiden. Die Entscheidung zur Konfliktaustragung führt vorerst wahrscheinlich zur Ratlosigkeit.

Jeder, der selbst seine Rechte in den verschiedenen Gesetzen herausfinden will, läuft Gefahr, dass er sich im Paragrafendschubel verirrt.<sup>53</sup> Eine Unklarheit besteht z. B. darin, dass eine bestimmte Handlung als Belästigung oder als Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen zu werten sein kann. Je nach Wertung sind damit auch unterschiedliche Rechtsfolgen verbunden (z.B. bei der Verjährungsfrist), die zu beachten sind. Ein Betroffener wird daher auf eine Beratung angewiesen sein. Er kann nur hoffen, dass er einen guten Berater findet.<sup>54</sup> Ein guter Berater wird auch prüfen, ob

ein Betroffener die Wahl zwischen den verschiedenen Rechtssystemen hat und ob die Rechtsentwicklung auf europäischer Ebene neue Chancen für die Rechtsdurchsetzung bietet.<sup>55</sup>

## Fortgesetzte Mobbing- und Diskriminierungshandlungen

Werden solche unerwünschten Verhaltensweisen nach Abschluss eines Verfahrens vor einer Gleichbehandlungskommission oder eines Schlichtungsverfahrens beim Bundessozialamt fortgesetzt, kann der Betroffene wieder einen Antrag auf ein neues Verfahren einbringen. Im Gerichtsverfahren ist das Neuerungsverbot zu beachten.<sup>56</sup>

## Ansprüche gegen den Arbeitgeber und Kollegen

Ansprüche gegen den Arbeitgeber und Kollegen sind letztlich beim Arbeits- und Sozialgericht geltend zu machen.<sup>57</sup> Es kann nicht nur von Kollegen, die in einem Unter- oder Überordnungsverhältnis stehen, sondern auch von sonstigen Kollegen Schadenersatz verlangt werden.<sup>58</sup>

**Arbeitgeber und Kollegen können beim Arbeits- und Sozialgericht geklagt werden.**

## (An)Weisung zu Mobbing und Diskriminierung

Mobbing und Diskriminierung stellen nach den Bestimmungen des Strafgesetzbuches – im Gegensatz zum Stalking (§107a StGB) – keine strafbaren Handlungen dar. Während Weisungen zu strafgesetzwidrigen Handlungen abzulehnen sind, müssen (An)Weisungen von Weisungsberechtigten zu lediglich rechtswidrigen Handlungen befolgt werden. Der Gesetzgeber hat somit einerseits Mobbing- und Diskriminierungsverbote gesetzlich festgelegt, andererseits aber die Verpflichtung von Weisungsempfängern zu Mobbing- und Diskriminierungshandlungen aufrechterhalten. Damit wird auch die Wirksamkeit des Rechtsschutzes Betroffener fraglich. Die Klage gegen einen Weisungsempfänger z. B. wegen Diskriminierung kann scheitern, wenn dieser den Beweis erbringen kann, dass eine Weisung als Rechtfertigungsgrund vorliegt.<sup>59</sup>

In solchen Fällen kann eine Richtigstellung der Parteibezeichnung auf den Weisungsgeber gemäß § 235 ZPO beantragt werden, eine solche wird aber grundsätzlich nur im engen Rahmen zugelassen.<sup>60</sup>



Herbert Loserl

*Paragrafen-  
dschubel*

53 „Dieses Gesetz ist weit davon entfernt, einfach verständlich zu sein“, Einleitung zum B-GIBG von Rosenkranz: Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Orac-Verlag, Wien 1997.

54 Siehe Die Presse vom 30.8.2010, Rechtspanorama: Wachter übt Kritik an juristischen Fehlbeurteilungen bei der rechtlich fragwürdigen Zwangspensionierung einer Wiener Musiklehrerin (OLG Wien 10 Ra82/09s vom 21.1.2010, OGH 8ObA18/10w vom 22.4.2010) mit Hinweis zu aussichtsreicherem Klagsvorbringen.

55 Vgl. LArbG Berlin-Brandenburg, 15. Kammer, AZ. 15Sa517/08 vom 26.11.2008: Indizwirkung einer Statistik für die Diskriminierung bei einer Beförderung.

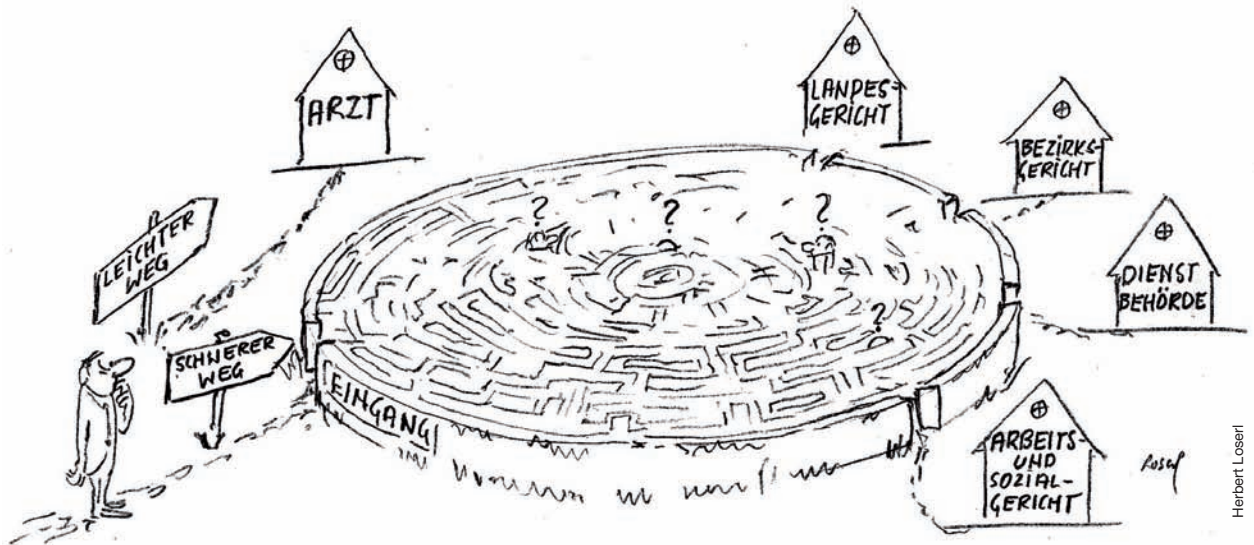
56 Insb. § 482 ZPO und die Ausnahmen hierzu in § 63 ASGG.

57 §§ 50, 51 ASGG.

58 OGH 8ObA8/09y vom 2.4.2009.

59 Beamte sollten gemäß § 44 Abs. 3 BDG gegen eine solche Weisung remonstrieren, um sich gegen eine solche Klage abzusichern.

60 Vgl. ZVR 2005/114 Hoza: Fahrerflucht: Hindernisse am Weg zum Schadenersatz; OGH 7Ob241/98m vom 30.9.1998.



Herbert Loserl

**Auch Beamte können beim Arbeits- und Sozialgericht klagen.**

## Sonderregelungen für Beamte

Bedienstete im öffentlichen Dienst, insbesondere Lehrer, Polizisten, Verwaltungsbeamte und Krankenhauspersonal, sind vergleichsweise oft von Mobbing und Diskriminierung betroffen. Dies kann als Folge des „sicheren“ Arbeitsplatzes<sup>61</sup> gesehen werden, weil in der Privatwirtschaft wird oft einfach gekündigt.

In Fällen von Mobbing und Diskriminierung können auch Beamte ihre Vorgesetzten oder Kollegen beim Arbeits- und Sozialgericht klagen.<sup>62</sup> Oft wird die Meinung vertreten, dass Gerichte für die Ansprüche von Beamten nicht zuständig sind.<sup>63</sup> Dagegen kann aus Ausführungen des OGH gefolgert werden, dass Ansprüche von Beamten im Wesentlichen wie folgt geltend zu machen sind:

1. Dienst- und besoldungsrechtliche Ansprüche im Verwaltungsweg;
2. ein Vermögensschaden im Wege der Amtshaftung beim Landesgericht<sup>64</sup>, wenn
  - a) ein Missbrauch der eingeräumten Befugnis eines Organs oder
  - b) eine Verletzung der Fürsorgepflicht eines Organs behauptet wird;
3. andere bürgerliche Rechtsstreitigkeiten mit dem Dienstgeber oder mit anderen Dienstnehmern beim Arbeits- und Sozialgericht.<sup>65</sup>

Ansprüche von Beamten in Fällen von Diskriminierung sind gemäß § 20 B-GIBG je nach Anlassfall

entweder bei der Dienstbehörde<sup>66</sup> oder bei Gericht geltend zu machen, wobei auf unterschiedliche Fristen zu achten ist.

In Fällen von Diskriminierung wegen einer Behinderung oder bei Mehrfachdiskriminierung im Zusammenhang mit einer Behinderung haben Beamte das Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt durchzuführen. Die Dienstbehörde ist als Antragsgegner verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken und dem Bundessozialamt die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Kommt es zu keiner Einigung kann das Bundessozialamt auf Ersuchen des Betroffenen eine Stellungnahme über das Vorliegen einer Diskriminierung abgeben.<sup>67</sup>

Nach dem Scheitern des Schlichtungsverfahrens haben Beamte ihre Ansprüche bei der Dienstbehörde geltend zu machen – auch wenn die Diskriminierung auf die Dienstbehörde selbst zurückzuführen ist. In solchen Fällen hat ein Beamter kaum Ausichten auf Erfolg, weil wohl nicht ernstlich erwartet werden kann, dass die Dienstbehörde als Verfahrenspartei in eigener Sache mittels Bescheid unparteiisch entscheidet. Es können aber zusätzlich Amtshaftungsansprüche bei Gericht geltend gemacht werden.<sup>68</sup> Ergänzend wird angemerkt, dass sachliche Kritik von Beamten an der Dienstbehörde in der Öffentlichkeit im Rahmen der Freiheit zur Meinungsäußerung als zulässig erkannt wurde.<sup>69</sup>

61 Gemäß § 22 BDG sind Beamte wegen mangelnden Arbeitserfolges zu entlassen. Die Androhung von negativen Leistungsfeststellungen zählt zum Repertoire des Bossings. Beamte können aber darauf vertrauen, dass der VwGH ungerechtfertigte negative Leistungsfeststellungsbescheide aufhebt.

62 OGH 9ObA122/07t vom 24.2.2009.

63 Eine Umfrage des Autors bei Personalvertretern und Kollegen verschiedener Gebietskörperschaften hat eine erstaunliche Meinungsvielfalt zu diesem Thema gezeigt.

64 OGH 1Ob153/09w vom 8.9.2009, 1Ob154/01f vom 26.6.2001: Bei nicht bezifferbaren Schäden ist grundsätzlich auch ein Feststellungsbegehren zulässig.

65 OGH 9ObA32/03a vom 23.4.2003: Maßgeblich ist, dass nach dem Inhalt der Klage oder des Antrags ein privatrechtlicher Anspruch erhoben wird, über den ordentliche Gerichte zu entscheiden haben.

66 Dies schließt die Geltendmachung von Amtshaftungsansprüchen nicht aus, vgl. OGH1Ob80/00x vom 30.1.2001 und OGH1Ob153/09w vom 8.9.2009.

67 § 71 BEinstG. Die Sinnhaftigkeit eines solchen Ersuchens ist aus Sicht von Betroffenen fraglich, da keine Stellungnahme abgegeben werden muss und außerdem bei Erstellung einer solchen Stellungnahme Weisungen beachtet werden müssen. Da solche Stellungnahmen nicht veröffentlicht werden, ist deren Qualität nicht jedermann erkennbar. Im Gegensatz dazu werden Gutachten von einer Gleichbehandlungskommission weisungsfrei verfasst und auch veröffentlicht.

68 In einem Amtshaftungsverfahren kann der Beamte unter Umständen eher eine Schadenersatzforderung durchsetzen als bei der Dienstbehörde und auch die Feststellung der Haftung für zukünftige Schäden.

69 VwGH 97/09/0106-8 vom 28.7.2000: Kritik an der eigenen Behörde durch einen Beamten ist nicht nur als durch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit geschützt anzusehen, sondern auch als notwendiges Mittel zur Optimierung der Verwaltung.

## Verjährungsfrist(en)

Die Verjährungsfrist ist bei strafbaren Handlungen im StGB geregelt und je nach Strafdrohung für das begangene Delikt unterschiedlich lang.<sup>70</sup> Begeht der Täter während der Verjährungsfrist neuerlich eine mit Strafe bedrohte Handlung, die auf der gleichen schädlichen Neigung beruht, so tritt gemäß § 58 Abs. 2 StGB die Verjährung nicht ein, bevor auch für diese Tat die Verjährung abgelaufen ist. Bei Wiederholungstätern können daher auch lange zurückliegende Straftaten verfolgt werden.

Die für Mobbing und Diskriminierung geltenden Verjährungsbestimmungen im Zivilrecht sehen eine solche Verlängerung der Verjährungsfrist nicht vor. Die meisten Betroffenen scheuen vorerst aus guten Gründen eine Konfliktaustragung. Wenn sie nach längerer Zeit – etwa nach Auflösung des Dienstverhältnisses – ihre Rechte einklagen wollen, ist wegen der kurzen Verjährungsfristen z. B. bei Belästigung Verjährung eingetreten. Diese kurzen Verjährungsfristen schützen eher die Belästiger als die Belästigten.<sup>71</sup>

## Unterschiedliche Beweislastregelungen

Von Mobbing Betroffene haben im Vergleich zu Diskriminierung die rechtlich ungünstigere Position, weil sie das Vorliegen mehrerer in einer Gesamtschau als Mobbing zu beurteilenden Handlungen bzw. Unterlassungen sowie einen kausalen Schaden nachweisen müssen und sie auch eine uneingeschränkte Beweislast trifft. In Fällen von Diskriminierung ist dagegen eine Tathandlung ausreichend und gelten auch privilegierte Beweisregeln. Zur Glaubhaftmachung einer Diskriminierung sind alle Tatsachen vorzubringen und zu belegen, die Merkmale des geltend gemachten Diskriminierungstatbestandes sind, nämlich die unterschiedliche Behandlung, der Bezug zum Diskriminierungstatbestand und die Benachteiligung. Ergänzend empfiehlt sich, Indizien für das Fehlen einer sachlichen Rechtfertigung glaubhaft zu machen.

## Kostenrisiko

Die beste Rechtsposition haben Betroffene beim Verdacht einer strafbaren Handlung, da im Strafverfahren die Opferrechte nach § 66 ff. StPO zur Geltung kommen. Die Betroffenen können ihre Scha-

denersatzansprüche – mit Ausnahme der Privatanklageverfahren – im Strafverfahren ohne Kostenrisiko geltend machen und zugesprochen erhalten.

Nach einem für die Betroffenen kostenlosen Verfahren bei einer Gleichbehandlungskommission oder nach dem kostenlosen Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt ist in den Verfahren vor den ordentlichen Gerichten dagegen ein Kostenrisiko zu tragen. Auch Beamte haben im Fall einer Beschwerde bei den Höchstgerichten nach einem Verfahren bei der Dienstbehörde ein Kostenrisiko einzugehen.

## Sanktionen bei Mobbing und Diskriminierung

Nach den EU-Richtlinien<sup>72</sup> müssen Sanktionen bei Diskriminierung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Dennoch rechnen Arbeitgeber, die ihre Fürsorgepflicht verletzen, nach den geltenden Bestimmungen nicht mit ernsthaften Sanktionen.<sup>73</sup> In Frankreich ermittelt nach einer Selbstmordserie mit 46 Toten der Staatsanwalt nach Vorwürfen wegen Mobbing, Stress-Regime und Psychoterror gegen die Konzernleitung von France Télécom, und Führungskräfte wurden bereits von ihren Positionen entfernt.<sup>74</sup> Noch sind solche Sanktionen eher die Ausnahme. Auch Mobber und Diskriminierer blieben bisher weitgehend von Sanktionen verschont. Doch auch diese Personen müssen bei Gegenwehr der Betroffenen und Wahrnehmung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber mit ihrer Entlassung oder mit einer Abberufung aus ihrer Leitungsfunktion rechnen.<sup>75</sup> Nach den Gesetzesänderungen in jüngerer Zeit und der zunehmenden Bereitschaft von Betroffenen, sich zur Wehr zu setzen, hat sich das Risiko für diese Personen deutlich erhöht:

- a) Bei Mobbinghandlungen, die unter strafrechtliche Tatbestände zu subsumieren sind, drohen die entsprechenden strafrechtlichen Sanktionen.
- b) Im Bundesbereich kann die Verletzung des Mobbingverbots zu einer dienst- oder disziplinarrechtlichen Ahndung führen.<sup>76</sup> Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung sowie jede Anweisung zur Diskriminierung nach den Bestimmungen des B-GlBG verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.<sup>77</sup> Eben-

**Sanktionen bei Diskriminierung müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.**

70 §§ 57 ff. StGB.

71 Als Grund für kurze Verjährungsfristen werden regelmäßig Beweisprobleme nach längeren Zeiträumen angeführt. Solche Beweisprobleme bestehen aber auch bei schweren Straftaten, die mit langen Freiheitsstrafen bedroht sind und für die lange Verjährungsfristen bestehen. Mit der Festsetzung der Verjährungsfristen wird daher zum Ausdruck gebracht, wie sehr bestimmte Handlungen verpönt sind.

72 Zum Beispiel Artikel 17 der Richtlinie 2000/78/EG.

73 Eine hohe Abgabe für Arbeitgeber auf jeden vom Gericht festgestellten Mobbing- und Diskriminierungsfall wäre eine Diskussion wert. Erst wenn sich Personalabbau durch Mobbing nicht mehr wirtschaftlich rechnet, werden solche unerwünschte Verhaltensweisen zurückgedrängt werden. Auch die Festschreibung von hohen Pönalzahlungen bei jedem nachgewiesenen Fall von Mobbing und Diskriminierung in Verträgen mit Managern wäre überlegenswert.

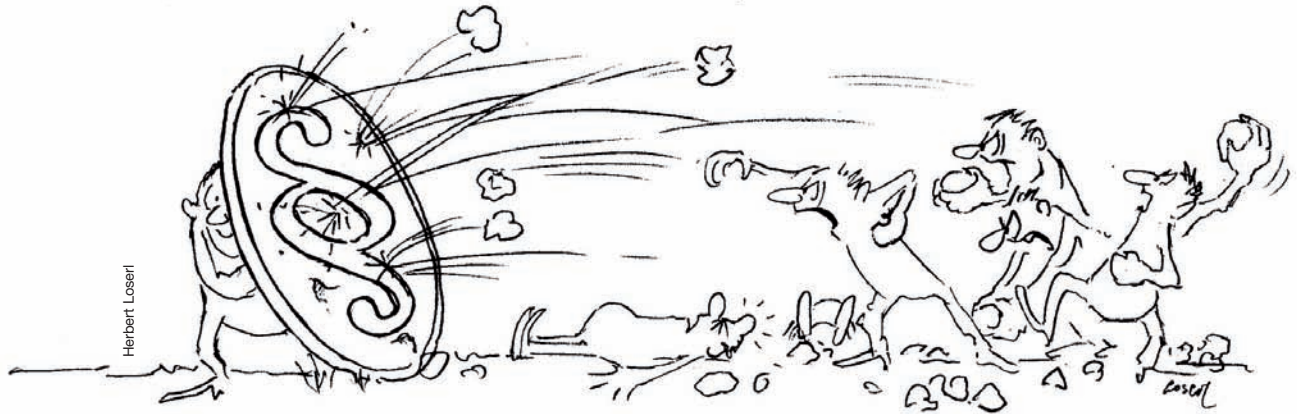
74 Wiener Zeitung vom 15.4.2010, Seite 7, „Wenn das Arbeitsklima tödlich ist“.

75 Vgl. Urteil des LAG Thüringen vom 15.2.2001, Zl. 5Sa102/00: Eine Entlassung kann auch ohne vorherige Ermahnung gerechtfertigt sein.

VwGH 2001/12/0057 vom 23.10.2002: Abberufung eines Primararztes.

76 Vgl. z. B. § 43a BDG (Mobbingverbot).

77 §§ 9 und 16a B-GlBG.



so ist zu ahnden, wenn eine Verletzung des generellen Verbots einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung festgestellt wird.<sup>78</sup>

- c) Zivilrechtliche Urteile werden den höchsten Grad der Abschreckung erreichen können, da hohe Schadenersatzzahlungen drohen.<sup>79</sup> Gelingt z. B. der Beweis, dass Mobbing kausal zu einer schweren Erkrankung führte, dann müssen sowohl der passive Arbeitgeber wegen der Verletzung seiner Fürsorgepflicht als auch der aktive Mobber mit hohen Forderungen rechnen.<sup>80</sup> Nicht nur der Betroffene kann Rechtsansprüche geltend machen, sondern auch die Sozialversicherung kann die Heilungskosten einfordern.<sup>81</sup> In Deutschland wird kritisiert, dass die Sozialleistungen für hinausgemobbte Arbeitnehmer nicht eingefordert werden.<sup>82</sup>

**Eine Bürgerinitiative fordert ein Anti-Mobbing-Gesetz.**

## Ausblick

Das Problem und die hohen volkswirtschaftlichen Kosten von Mobbing und Diskriminierung werden zunehmend erkannt. Laut Statistik Austria fühlen sich rund 93.000 Personen, das sind 2,4 % der Erwerbstätigen, von Mobbing betroffen.<sup>83</sup> Die Sozialpartner arbeiten derzeit an der Umsetzung der europäischen Sozialpartnervereinbarung zum Thema Gewalt und Mobbing und werden noch heuer viele praktische Hinweise und Tipps für die

betriebliche Praxis anbieten.<sup>84</sup> Der öffentliche Dienstgeber hat durch das seit 1. Jänner 2010 gültige Mobbingverbot zu erkennen gegeben, dass er Maßnahmen gegen Mobbing setzt. In den Frauenförderungsplänen des Bundes werden mittlerweile Bestimmungen normiert, die die Abwehr von Mobbing und Diskriminierung bezwecken. So hat z. B. das Bundesministerium für Finanzen im Frauenförderungsplan<sup>85</sup> unter dem Titel „Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz“ festgeschrieben: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, umfassend zu informieren (z. B. Intranet, Broschüren, Arbeitsmedizin, -psychologie usw.).“ Wenngleich noch nicht alle Frauenförderungspläne solche Bestimmungen enthalten, ist doch eine Weiterentwicklung zur Abwehr von Mobbing und Diskriminierung zu erkennen.

In Österreich formieren sich bereits Selbsthilfegruppen, die sich für Betroffene einsetzen.<sup>86</sup> Eine Bürgerinitiative zur Schaffung eines Anti-Mobbing-Gesetzes<sup>87</sup> hat am 18. Juni 2009 einen Antrag für ein solches Gesetz an NR-Präsidentin Barbara Prammer übergeben, der von 1.520 Unterzeichnern, darunter auch Politiker, unterstützt wurde.<sup>88</sup>

78 § 7b Abs. 6 BEinstG, § 8 BGStG; diese scheinbar scharfe Waffe gegen Diskriminierer wird aber in der Praxis entschärft werden können, z. B. wenn die Dienstbehörde vorerst keine Diskriminierung erkennt und noch vor der Feststellung des Vorliegens einer Diskriminierung durch ein Höchstgericht die Diskriminierer aus dem Planstellenbereich der Dienstbehörde ausscheiden – etwa durch Versetzung bzw. Beförderung auf eine Planstelle im Zuständigkeitsbereich einer anderen Dienstbehörde.

79 Da in Österreich eine zusammenfassende Dokumentation erfolgreicher Klagsdurchsetzung nicht bekannt ist, wird auf deutsche Urteile verwiesen unter [www.mobbing-hilfe-recht.de/html/urteile-arbeitsrecht-mobbing.html](http://www.mobbing-hilfe-recht.de/html/urteile-arbeitsrecht-mobbing.html); siehe z. B. die Verurteilung des Freistaats Sachsen und des Vorgesetzten einer Klägerin als Gesamtschuldner zu 62.000 Euro Schadenersatz wegen Mobbings durch das Arbeitsgericht Dresden, ZI 5Ca5954/02.

80 In Deutschland wurde mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25.10.2007, Az: 8 AZR 593/06, im Fall eines gemobbten Arztes ein Schmerzensgeldanspruch anerkannt.

81 Vgl. die Legalzession gemäß § 332 ASVG, beachtlich in diesem Zusammenhang ist das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz bzw. Organhaftpflichtgesetz.

82 [www.mobbing-gegner.de](http://www.mobbing-gegner.de); [www.mobbing-web.de](http://www.mobbing-web.de).

83 Nach Angaben von Selbsthilfegruppen, die auch Mobbing in Kindergärten, Schulen, Vereinen, Pensionistenheimen usw. wahrnehmen, ist die Zahl der Betroffenen wesentlich höher.

84 Presseaussendung der Wirtschaftskammer Österreich vom 4.3.2010 mit dem Titel „Konfliktlösung am Arbeitsplatz: Mobbing schon im Vorfeld verhindern“.

85 BGBl. II Nr. 289/2009, vgl. bspw auch BGBl. II Nr. 34/2009, BGBl. II Nr. 76/2009, BGBl. II Nr. 472/2009 usw.

86 Im Gegensatz zu Deutschland und der Schweiz gibt es in Österreich kaum Selbsthilfegruppen. In Salzburg und Niederösterreich aber sehr aktive: [www.salzburg.at/miniweb/konflikte](http://www.salzburg.at/miniweb/konflikte); [www.selbsthilfenoe.at](http://www.selbsthilfenoe.at)

87 [www.anti-mobbing-gesetz-buergerinitiative.at](http://www.anti-mobbing-gesetz-buergerinitiative.at), unter [www.mobbing-web.de](http://www.mobbing-web.de) wird festgestellt, dass es auch in Deutschland im Gegensatz zu Schweden, Finnland, Dänemark und Frankreich kein Anti-Mobbing-Gesetz gibt, und eine Umfrage veröffentlicht, wonach von rund 1.300 Befragten nahezu 90 Prozent den gesetzlichen Schutz vor Mobbing als nicht ausreichend erachten.

88 [www.civildcourage-tv.eu/videodeplutschwalter.html](http://www.civildcourage-tv.eu/videodeplutschwalter.html) zeigt ein Interview mit dem Initiator.

Nach den Unterzeichnern sollen u. a. Beweis-erleichterungen für Opfer, hohe, von der Intensität des Mobbing abhängige, Strafrahen für Täter und eine Mindestverjährungsfrist von fünf Jahren verankert werden. Ebenso werden Entschädigungen für Mobbing-Betroffene, der Widerruf ehrverletzender Äußerungen und Handlungen sowie verstärkte Präventionsmaßnahmen gefordert.<sup>89</sup> Auch die Verpflichtung der Mobber zum Ersatz aller durch Mobbing entstandenen Kosten wird gefordert.<sup>90</sup> Betroffene finden es unverständlich, dass Stalking nach dem Strafgesetz strafbar ist, Mobbing jedoch nicht.

Aktuell ist ein Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungs-anwaltschaft geändert werden soll, im Parlament in Behandlung, das eine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes vorsieht und auch eine Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1.000 Euro.<sup>91</sup>

Politiker zeigen zudem Interesse an einer Verbesserung der gegenwärtigen Situation für Behinderte. So wurde im Parlament eine Evaluierung und Weiterentwicklung der Behindertenanwaltschaft ange-regt und dieser Antrag von allen Parteien im De-zember 2009 befürwortet.<sup>92</sup> Am 26. Februar 2010 wurde eine Anfrage betreffend Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Be-hinderung an alle Minister und an den Präsidenten des Rechnungshofes gerichtet.<sup>93</sup> Die Unterstützung durch Politiker<sup>94</sup> lässt trotz vorhersehbarer Wider-stände auf günstigere gesetzliche Regelungen für Betroffene hoffen.

## Zusammenfassung

Die obigen Ausführungen beziehen sich nur auf einen Überblick über Bundesgesetze und können nicht annähernd die unübersichtlichen und biswei-len schwer verständlichen gesetzlichen Bestimmun-gen widerspiegeln. Die aufgezeigten Rechtsschutz-möglichkeiten sind nicht als „Bedienungsanleitung“

für den Einzelfall zu sehen. Die gesetzlichen Rege-lungen sind hinsichtlich der jeweiligen Ansprüche, Rechtsfolgen, Fristen sowie Zuständigkeitsregeln für das Verfahren so unterschiedlich, dass diese je nach Sachlage gesondert zu ermitteln sind.

Ergebnis des österreichischen Föderalismus ist, dass für die Gleichbehandlung von Bürgern drei Dutzend Gesetze von Bund und Ländern für notwendig er-achtet werden, die im Vergleich untereinander wie-der eine Ungleichbehandlung zeigen.<sup>95</sup> Nach Mei-nung des Autors wären die bestehenden Gesetze allenfalls in Zusammenhang mit den Beratungen über ein Anti-Mobbing-Gesetz dringend zu verein-fachen.

Das Aufzeigen und Bekanntmachen von Rechts-schutzmöglichkeiten bei Mobbing und Diskriminie-rung soll Betroffenen die Wahl zwischen der Ursa-chenbekämpfung mit Hilfe von sachkundigen Bera-tern bzw. Juristen oder der Symptombekämpfung mit Hilfe von Psychologen, Psychiatern und ande-ren Ärzten erleichtern.

Die Wirksamkeit des Rechtsschutzes bei Mobbing ist derzeit auch wegen des abschreckenden Pro-zessrisikos für die Betroffenen als gering anzuse-hen.<sup>96</sup> Der Rechtsschutz gegen Diskriminierung ist nach Ansicht des Autors besser ausgestaltet und wird einen zunehmenden Grad der Wirksamkeit erreichen, wenn mehr Betroffene diesen Rechts-schutz in Anspruch nehmen und Arbeitgeber sowie Mobber und Diskriminierer mit ernsthaften Sank-tionen rechnen müssen. Nur wenn diese die Erfah-rung machen, dass jede ihrer feindseligen Hand-lungen bzw. Unterlassungen für sie selbst höchst unangenehme Konsequenzen hat, werden sie ihr Verhalten ändern.<sup>97</sup>

Die volkswirtschaftlichen Kosten in der Höhe von weit über einer Milliarde Euro jährlich im Gesund-heits- und Sozialbereich, aber auch bei (Früh-)Pen-sionen und in Unternehmen usw. rechtfertigen nach Ansicht des Autors Überlegungen zur Erhöhung der Wirksamkeit des Rechtsschutzes, mit dem Ziel von Kosteneinsparungen im Milliardenbereich.<sup>98</sup>

**Kosteneinsparungen  
im Milliardenbereich  
möglich.**

89 Mit Entschließung des Nationalrats vom 9.7.2010 betreffend Maßnahmen gegen Mobbing wurde die Bundesregierung ersucht, den Bestand an Anti-Mobbing-Regelungen im derzeitigen Rechtsbestand darzulegen und einen allfälligen Ergänzungsbedarf einschließlich des Bereichs des Cyber-Mobbing aufzuzeigen (119E XXIV.GP; 841 d.B. XXIV.GP).

90 Zum Beispiel Ersatz der Kosten der Sozialversicherungsträger usw.

91 [www.parlament.gv.at](http://www.parlament.gv.at); Einlangen im Nationalrat am 12.7.2010, Ende der Begutachtungsfrist 27.8.2010.

92 Antrag 871/A(E) (XXIV.GP).

93 Anfragen 4701/J bis 4714/J sowie 4748/J (XXIV.GP), deren Beantwortung unter „[www.parlament.gv.at/Parlamentarisches Geschehen/Verhandlungsgegenstände/Anfragen und Beantwortungen](http://www.parlament.gv.at/Parlamentarisches_Geschehen/Verhandlungsgegenstände/Anfragen_und_Beantwortungen)“ veröffentlicht ist.

94 Auch international wird Unterstützung geboten. So hat im z. B. im Parlament in Prag am 8.12. 2009 eine Konferenz zum Thema „Labour & Relations: Discrimination – Human & Inhuman Dimension“ mit Vortragenden aus verschiedenen Staaten stattgefunden: [www.civilcouragetv.eu/konference09en.html](http://www.civilcouragetv.eu/konference09en.html).

95 Vgl. Jörg Mauthe; Die Bürger von Schmeggs: Die Verwaltungsreform, Edition Atelier (erstmal erschienen 1955 in den Salzburger Nachrichten).

96 In der Diplomarbeit „Politik gegen Mobbing im europäischen Vergleich“ (2008) kommt Eva Horváth-Bentz zum Ergebnis, dass die Regelungen in Österreich nicht ausreichen, um Arbeitnehmer gegen Mobbing juristisch zu schützen. Der Vergleich mit anderen europäischen Ländern zeigt, dass ein Anti-Mobbing-Gesetz machbar ist und den Schutz gegen Mobbing erhöht. Siehe: [othes.univie.ac.at/2644](http://othes.univie.ac.at/2644).

97 [community.netdoktor.at/phorum/read.php?585,1125321](http://community.netdoktor.at/phorum/read.php?585,1125321).

98 Diese Kosten sollten neben den von Hauptmann aufgezeigten Kosten für den Drogenmissbrauch bei einer Gesundheitsreform nicht unberück-sichtigt bleiben. Vgl. Hauptmann: Zu den gesamtwirtschaftlichen Schäden im Gefolge des Drogenmissbrauchs (1. Teil.), SoSi Juni-Ausgabe 2010, 328 ff; (2. Teil.) SoSi September-Ausgabe 2010, 442 ff.