

Bericht über den Bestand an Regelungen gegen Mobbing

Mit Entschließung vom 9. Juli 2010, 119/E, ersuchte der Nationalrat die Bundesregierung, den Bestand an Anti-Mobbing-Regelungen im derzeitigen Rechtsbestand darzulegen und einen allfälligen Ergänzungsbedarf einschließlich des Bereichs des Cyber-Mobbings aufzuzeigen. In Entsprechung dieses Ersuchens legt die Bundesregierung aufgrund ihres Beschlusses vom 28. Juni 2011 dem Nationalrat folgenden Bericht vor:

I. Der Begriff des Mobbings

Vorauszuschicken ist, dass der Begriff „Mobbing“ bislang weder gesetzlich noch wissenschaftlich einheitlich definiert ist, was aber zum Verständnis, zur Durchsetzbarkeit und Abgrenzung ähnlicher Verhaltensweisen unumgänglich erscheint. In diesem Bericht wird „Mobbing“ als „Angriff auf die psychische und physische Gesundheit der Gemobbten durch Schikanen welcher Form auch immer an derselben Person über einen Zeitraum von etwa sechs Monaten (bei häufigem Vorkommen auch in kürzerer Zeitspanne) durchgeführt werden“ verstanden. Dies entspricht iW der Erklärung im Ratgeber von Wirtschaftsblatt & Manz „Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing“ von Mag. Petra Smutny und HR Dr. Herbert Hopf.

II. Derzeitiger Rechtsbestand

A. Arbeitsrecht

Schon das geltende Arbeitsrecht kennt eine Reihe von Antworten auf Mobbing in der Arbeitswelt:

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die zu den Kernpflichten aus dem Arbeitsverhältnis gehört, ist in § 1157 ABGB bzw. § 18 AngG (und in einer Reihe weiterer Sonderarbeitsvertragsrechte) verankert. Allgemein anerkannt ist, dass sich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers über den Wortlaut der zitierten Regelungen hinaus auf alle materiellen und immateriellen Interessen des Arbeitnehmers erstreckt, soweit sie einen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben. Dazu zählen insbesondere die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Der Arbeitgeber hat daher dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der Arbeitnehmer nicht durch Mobbing beeinträchtigt wird. Wird diese Pflicht verletzt, so resultiert daraus ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber

auf Unterlassung bzw. Schadenersatz. Dass bei Mobbing im Arbeitsverhältnis eine Berufung auf die arbeitgeberische Fürsorgepflicht angezeigt ist, bestätigen auch mehrere Urteile des OGH, wie z.B. 8 ObA 3/04: „Es gebietet schon die allgemeine Fürsorgepflicht dem Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in seinen Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer nicht durch unsachliche Belästigungen durch andere Arbeitnehmer beeinträchtigt wird (vgl dazu Smutny/Hopf, Mobbing - auf dem Weg zum Rechtsbegriff? DRdA 2003, 110 ff mwN insbes. FN 90; ähnlich aber auch Krejci in Rummel ABGB³ § 1157 Rz 4; Pfeil in Schwimann ABGB³ § 1157 Rz 11 ff; vgl allgemein zur Freiheit, seiner sexuellen Orientierung entsprechend zu leben OGH SZ 69/209).“

Der Arbeitgeber muss also geeignete Abhilfemaßnahmen treffen, um den Arbeitnehmer vor weiterem Mobbing zu schützen. Die zur Verfügung stehenden Mittel sind nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einzusetzen; entsprechend ergibt sich also die Pflicht zur Ermahnung, zur Verwarnung, Versetzung oder – als ultima ratio - zur Kündigung oder Entlassung des Mobbenden.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet Belästigungen im Arbeitsverhältnis. Unter Belästigungen versteht das GIBG eine von einem/einer Vorgesetzten, einem/einer Kollegen/Kollegin oder einer dritten Person gesetzte unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der im GIBG geschützten Gründe (Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung) in Zusammenhang steht und die Würde der belästigten Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft. Belästigung im Sinne des GIBG und Mobbing sind nicht ident, weil Belästigungen im Sinne des GIBG nur vorliegen, wenn sie sich auf bestimmte Gründe beziehen, andererseits aber setzen Belästigungen nicht notwendigerweise eine systematische Vorgangsweise voraus, wie dies bei Mobbing der Fall ist. Belästigungen können aber auch in Form von Mobbing auftreten. Wenn Belästigungen in Form von Mobbing auftreten, dann gewährt das GIBG der belästigten Person einen Anspruch auf Ersatz des durch die Belästigung verursachten materiellen Schadens und zusätzlich einen Anspruch auf Ersatz des durch die Belästigung verursachten immateriellen Schadens („erlittene persönliche Beeinträchtigung“); dieser immaterielle Schadenersatzanspruch beträgt – seit 1.3.2011 – mindestens € 1.000,--. Der Anspruch besteht sowohl gegenüber der belästigenden Person als auch gegenüber dem Arbeitgeber,

der zwar nicht selbst belästigt, es aber verabsäumt, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen. Eine vergleichbare Regelung enthält das Behinderteneinstellungsgesetz für den Fall der Belästigung von Arbeitnehmern wegen einer Behinderung.

Unter „Belästigung“ im GIBG (wie in den anderen Gleichbehandlungsvorschriften) ist zusammengefasst (sh. insb. §§ 7, 21, 34, 47) ein Verhalten zu verstehen, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und u.a. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes (Arbeits-)Umfeld für die betroffene Person schafft oder bezweckt.

Überschneidungen zwischen Mobbing und Diskriminierung (aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, der ethnischen Zugehörigkeit oder einer Behinderung) in Form der nach den Gleichbehandlungsgesetzen verbotenen Belästigung bestehen in der Praxis insbesondere im Zusammenhang mit dem Delikt der Diskriminierung bei den „sonstigen“ Arbeitsbedingungen durch Vorgesetzte, Arbeitskollegen oder Dritte (z.B. Kunden), z.T. auch im Zusammenhang mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Nach dem Gleichbehandlungsrecht ist die Belästigung bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen als Diskriminierung anzusehen, ohne dass es einer bestimmten Dauer der verpönten Verhaltensweise bedarf. Belästigung kann schon bei einem einzigen Übergriff vorliegen und geahndet werden, während erst durch Wiederholung der Übergriffe über einen längeren Zeitraum von Mobbing gesprochen werden kann. Da ethnische Zugehörigkeit, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie das Vorliegen einer Behinderung wesentliche Persönlichkeitsmerkmale sind, wird im Regelfall wohl davon ausgegangen werden können, dass zumindest eines dieser Persönlichkeitskriterien auch – wenn auch nur in untergeordneter Weise und unbewusst – bei der Motivation für das Mobbing mitspielt.

Ist das Vorhandensein auch eines solchen Motivs prima facie wahrscheinlich, kommen bereits bei Mobbing in der Arbeitswelt die Sanktionen für Belästigung nach den Antidiskriminierungsvorschriften des Gleichbehandlungsgesetzes bzw. Behinderten-Einstellungsgesetzes mit ihren Beweismaßerleichterungen zur Anwendung.

Außerhalb der Arbeitswelt bietet das Gleichbehandlungsgesetz einen Schutz vor Belästigungen im oben dargestellten Sinn

- beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen einschließlich Wohnraum, in Bezug auf die Merkmale Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit
- darüber hinaus in den Bereichen Sozialschutz einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen und Bildung in Bezug auf das Merkmal ethnische Zugehörigkeit.

Im Übrigen siehe dazu auch Abschnitt C.

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) definiert ganz allgemein die Wahrnehmung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer/ innen als Aufgabe der Organe der Arbeitnehmerschaft (vgl. § 38 ArbVG) und sieht dafür ein allgemeines Überwachungsrecht (§ 89 ArbVG), Interventionsrecht (§ 90 ArbVG) und Informationsrecht (§ 91 ArbVG) sowie Beratungsrecht (§ 92 ArbVG) vor. Eine Konkretisierung erfährt diese Aufgabenstellung in dem hier interessierenden Zusammenhang in § 97 Abs 1 Z 8 und 9 ArbVG, wonach Betriebsrat und Betriebsinhaber Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/ innen bzw. zur menschengerechten Arbeitsgestaltung schließen können. Unter diesem Titel können betriebliche Regelungen zur Förderung eines gesunden Betriebsklimas und einer guten Personalführung getroffen werden, dies schließt auch Maßnahmen zur Prävention oder Abhilfe bei Mobbing mit ein.

Das Arbeitnehmerschutzrecht trägt Erscheinungen wie Stress, Gewalt oder Mobbing am Arbeitsplatz bei Vorliegen eines Arbeitnehmerschutzkonnexes wie folgt Rechnung: Arbeitgeber/innen sind, wenn sie von Mobbingfällen erfahren oder gewaltgeneigte Arbeitsleistungen zu erfüllen sind, verpflichtet, nach Möglichkeit dafür zu sorgen, dass mobbing-involvierte Personen z.B. nicht zusammen arbeiten müssen. Im Rahmen der Gefahrenevaluierung sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen bestehenden Gefahren (Belastungen) zu ermitteln und zu beurteilen und geeignete Gefahrenverhütungsmaßnahmen festzulegen. Das kann je nach betrieblicher Situation auch die Gefahr von arbeitsbedingtem Mobbing oder anderer psychischer Belastungen sein.

Eine Mobbingursache kann auch dahinterstehender Stress am Arbeitsplatz sein. In diesem Zusammenhang kann sich auch die Pflicht ergeben, stressbedingte Faktoren, sofern sie aus dem Arbeitsablauf und den Arbeitsvorgängen entstehen, zu vermeiden bzw. zu reduzieren (psychische Belastungen, Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung). In der Praxis stellt sich allerdings häufig das Problem der erkennbaren und nachweisbaren Kausalität und des Bezugs zur Arbeit.

2001 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitgeber im Rahmen der Präventivdienstbetreuung in Anlassfällen nicht nur Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner, sondern auch sonstige geeignete Fachleute, insbesondere Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen, heranziehen können, was bei Mobbingfällen sinnvoller Weise erfolgen könnte.

B. Dienstrecht der Bediensteten des Bundes

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl I Nr. 153/2009, hat der Gesetzgeber den neuen § 43a BDG 1979 unter der Überschrift „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“ mit 1. Jänner 2010 in den Dienstrechtsbestand aufgenommen. Die Einführung des § 43a BDG 1979 sollte dabei unter anderem dem Umstand, dass gewisse Verhaltensweisen, die an sich einer Diskriminierung nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) gleichkommen, jedoch nicht von einem der in diesem Gesetz angeführten Diskriminierungsgründe (z.B. Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, etc.) motiviert waren, durch eine eindeutige Formulierung Rechnung tragen.

§ 43a BDG 1979 (allenfalls in Verbindung mit § 5 VBG) knüpft in seiner Textierung im Wesentlichen und in weiten Teilen an die bestehende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs an: Nach dieser wird nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber „auf die Goldwaage gelegt“ (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 4.9.1989, 89/09/0076). Eine solche zieht daher nur unter bestimmten Umständen disziplinarrechtliche Folgen nach sich. Nur dann, wenn die „menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten“ verletzt oder „die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede ernstlich gestört“ wird, ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden. Für die gute Zusammenarbeit in einer Behörde ist es wünschenswert, dass „jeder Beamte seinen Kollegen und Vorgesetzten mit der Achtung und Hilfsbereitschaft begegnet, die er selbst von ihm erwartet“. Grundsätz-

lich sind die Bedingungen des Einzelfalles entscheidend. Spontane mündliche Äußerungen sind eher zu tolerieren als schriftliche, wobei „einer verständlichen Erregung billigerweise Rechnung zu tragen“ ist (vgl. VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 16.10.2001, 2001/09/0096).

§ 43a BDG 1979 untersagt außerdem Verhaltensweisen, die „sonst diskriminierend sind“. Durch diese Technik wird inhaltlich auf das B-GIBG verwiesen, welches in seinen §§ 8, 8a und 16 (sexuelle) Belästigungs- bzw. Diskriminierungshandlungen definiert: Demnach sind solche Handlungen und Verhaltensweisen, welche unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig sind und ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen oder dies bezwecken als „sonst diskriminierend“ (im Sinne des § 43a BDG 1979) zu werten.

Sowohl nach § 43a BDG 1979 als auch nach den einschlägigen Bestimmungen des B-GIBG kommen als potentielle Täterinnen und Täter Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frage. Damit sind sämtliche Formen des Mobbing auf allen Ebenen (Mobbing, Bossing, Staffing) von § 43a BDG 1979 erfasst.

Die §§ 8, 8a und 16 B-GIBG legen in ähnlicher Weise fest, dass eine Belästigung oder Diskriminierung nicht nur durch eine Dienstgebervertreterin oder einen Dienstgebervertreter selbst, sondern auch durch Dritte (Kolleginnen und Kollegen) erfolgen kann. Außerdem werden Dienstgebervertreterinnen und –vertreter auch dann in die Verantwortung genommen, wenn sie es schuldhaft unterlassen im Falle einer Belästigung oder Diskriminierung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen.

Im Lichte der eingangs angeführten Definition von Mobbing ist darauf hinzuweisen, dass für eine Verletzung der durch § 43a BDG 1979 festgelegten Dienstpflicht, die Dauerhaftigkeit der Tathandlung (arg. „über einen Zeitraum von etwa sechs Monaten [bei häufigem Vorkommen auch in kürzerer Zeitspanne]“) nicht notwendig Voraussetzung ist. Aus der Rechtsprechung des VwGH (und auch der gutächterlichen Tätigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergibt sich nämlich, dass bestimmte einmalige Verhaltensweisen, die eine bestimmte Intensitätsgrenze überschreiten, ebenso verpönt sind wie sich über einen längeren Zeitraum erstreckende Mobbinghandlungen.

Wie bereits eingangs erwähnt, muss eine Diskriminierung, um Ansprüche nach dem B-GIBG zu begründen, immer auf einer bestimmten verpönten Motivlage beruhen. Nur Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sind daher von diesem Gesetzeswerk erfasst. Dies führte in der Vergangenheit dazu, dass eindeutige Mobbinghandlungen wie etwa verbale Herabwürdigungen und unsachliche Kritik durch Vorgesetzte oder Kolleginnen/Kollegen nur dann als Diskriminierung nach dem B-GIBG gewertet werden, wenn die oder der Betroffene zumindest glaubhaft darlegen konnte, dass diese auf Grund eines der genannten Diskriminierungsgründe erfolgt sind (vgl. dazu etwa B-GBK, Senat I, 80. Gutachten, Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, schikanöses Verhalten, Mobbing, November 2009).

Durch die in § 43a BDG 1979 gewählte und oben beschriebene Verweisteknik nur auf die Diskriminierungstatbestände ist im Bereich des Dienstrechts eine bestimmte Motivlage nicht Voraussetzung. Eine Dienstpflichtverletzung kann auch dann angenommen werden, wenn eine Diskriminierung etwa nicht auf Grund des Geschlechts oder des Alters, sondern aus reiner Antipathie erfolgt (aber selbst diese ist nicht zwingend Voraussetzung). Durch die Einführung des § 43a BDG 1979 wurde für diesen Bereich also eine erhebliche Rechtsschutzlücke geschlossen.

Mobbing zieht weitreichende Folgen nach sich: nicht nur die oder der Betroffene hat darunter zu leiden, auch die Täterinnen und Täter investieren einen Großteil ihrer Energie in die Planung neuer Mobbingstrategien anstatt in dienstliche Belange, was schlussendlich zu einer massiven Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit ganzer Organisationseinheiten führt. Daher spielt die Führungskraft eine entscheidende Rolle im Bereich der Mobbingprävention (vgl. Rundschreiben des Bundeskanzleramts, GZ BKA-931.015/0002-III/7/2005).

Diese wesentliche Rolle anerkennt auch das Dienstrecht: Die §§ 45 BDG 1979 und 5b VBG verpflichten Führungskräfte für eine gesetzmäßige, zweckmäßige, wirtschaftliche und sparsame Aufgabenbesorgung Sorge zu tragen und Missstände abzustellen. Im Lichte des Ausgeführten steht Mobbing jedenfalls einer solchen Aufgabenbesorgung entgegen und stellt auch einen Missstand iSd zitierten Bestimmung dar.

Die derzeit geltende Rechtslage beschäftigt sich in verschiedenen Bereichen mit Belästigung oder Benachteiligung insbesondere am Arbeitsplatz und im Zusammenhang mit dem öffentlichen Anbot von Dienstleistungen und Waren entsprechend dem Richtlinienrecht der Europäischen Union (ua. im GIBG, B-GIBG und im BGStG). Der dort definierte Begriff der verbotenen „Belästigung“ versteht teilweise die gleichen Verhaltensmuster wie die angeführte Mobbing Umschreibung der Bürgerinitiative.

Der Ausdruck „Mobbing“ findet sich im Bundesrecht etwa in der Verordnung über den Frauenförderungsplan für das BKA und anderer Ministerien jeweils im Bereich der Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz (neben der Diskriminierung nach Geschlecht, Alter und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und fasst auch diese beispielhaft als Verhaltensweisen zusammen, die die Würde des Menschen verletzen).

C. Zivilrecht

Zur Sicherung anderer Ansprüche (im Unterschied zu Geldforderungen) können gemäß § 381 Z 2 EO einstweilige Verfügungen getroffen werden, wenn derartige Verfügungen zur Verhütung drohender Gewalt oder zur Abwendung eines drohenden unwiederbringlichen Schaden nötig erscheinen. Da die Sicherungsmittel in § 382 EO nur demonstrativ aufgezählt sind, könnte § 381 Z 2 EO – sofern die darin genannten Voraussetzungen vorliegen – grundsätzlich durchaus auch zum Schutz der Ansprüche von Mobbingopfern herangezogen werden.

Darüber hinaus wurde mit dem 2. Gewaltschutzgesetz der neue § 382e EO „Allgemeiner Schutz vor Gewalt“ geschaffen. Nach § 382e EO hat das Gericht einer Person, die einer anderen Person durch einen körperlichen Angriff, eine Drohung mit einem solchen oder ein die psychische Gesundheit erheblich beeinträchtigendes Verhalten das weitere Zusammentreffen unzumutbar macht, auf deren Antrag den Aufenthalt an bestimmt zu bezeichnenden Orten zu verbieten und aufzutragen, das Zusammentreffen sowie die Kontaktaufnahme mit dem Antragsteller zu vermeiden, soweit dem nicht schwerwiegende Interessen des Antragsgegners zuwiderlaufen. Insbesondere in der Erscheinungsform des „die psychische Gesundheit erheblich beeinträchtigende Verhalten“ kann diese Bestimmung auch für Mobbingopfer Anwendung finden.

D. Strafrecht

Aus strafrechtlicher Sicht ist darauf hinzuweisen, dass Mobbinghandlungen, je nach Ausprägung und Intensität, schon derzeit eine Reihe von Straftatbeständen verwirklichen können. So nennen Smutny/Hopf in dem bereits zitierten Werk „Ausgemobbt!“ (S. 99) etwa die §§ 83 ff., 99, 105 f., 107, 111, 115, 125, 126a, 126b, 127, 135, 144 f., 152, 201 f., 229 und 297 StGB, denen aus heutiger Sicht auch die §§ 107a und 107b StGB hinzugefügt werden können.

Zumindest derzeit ist ein derart breiter Konsens betreffend die Notwendigkeit der Erweiterung der Strafbarkeit wie seinerzeit im Bereich des Stalkings nicht ersichtlich. Nicht zuletzt wird dabei zu bedenken sein, dass Belästigungen am Arbeitsplatz im Sinne des Gleichbehandlungsrechts ungeachtet der danach erforderlichen Intensität der Tathandlungen [vgl etwa § 7 GIBG: „ein (...) Verhalten (...), das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und (...) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt (...)“] – was Mobbing im Allgemeinen zumindest nahe kommen kann – derzeit nicht einmal als Verwaltungsübertretungen sanktioniert sind, sondern lediglich Schadenersatzansprüche einräumen und das – soweit nicht weitere Sachverhaltselemente wie etwa eine Körperverletzung oder sonstige Gesundheitsbeeinträchtigung dazu kommen – auch nur, soweit ein Diskriminierungstatbestand vorliegt. Angesichts des ultima ratio-Prinzips des gerichtlichen Strafrechts erschiene der Sprung von derzeit überhaupt nicht (also nicht einmal zivilrechtlich, oder „lediglich“ zivilrechtlich) sanktionierten Verhaltensweisen zur Kriminalisierung derselben, als ein doch sehr weitgehender Eingriff in die bestehende Strafrechtsordnung und damit nicht zuletzt in die Gesellschaftsordnung.

Soweit wegen einer strafbaren Handlung (siehe oben) ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, stehen dem Opfer weitreichende Rechte zu, zumal die Verbesserung des Opferschutzes im Zentrum vieler strafprozessualer Änderungen der letzten Jahrzehnte stand. Eine wesentliche Erweiterung erfuhr der Opferschutz im Zuge der umfassenden Neugestaltung des strafprozessualen Vorverfahrens mit dem seit 1.1.2008 geltenden Strafprozessreformgesetz.

Wesentliche Zielsetzung war und ist dabei nicht nur die Ausgestaltung und Absicherung von Verfahrensrechten für Opfer und die Unterstützung der Opfer beim Bestreben nach Wiedergutmachung, sondern auch der Schutz vor gravierenden psychi-

schen Beeinträchtigungen durch die Strafverfolgung selbst (sekundäre Viktimisierung).

Neben verschiedenen opferorientierten Instituten des Strafrechts wie der Weisung oder der Auflage zur Schadensgutmachung im Rahmen einer bedingten Strafnachsicht oder einer Diversion sind in diesem Zusammenhang folgende Maßnahmen zu erwähnen:

- Opfer haben gemäß § 66 StPO unabhängig von der Geltendmachung eines materiellen Schadenersatzanspruches über die dem Privatbeteiligten zustehenden Rechte hinaus weitergehende Informations- und Parteirechte (z.B. Anspruch auf Information über Verfahrensrechte, Akteneinsichtsrecht, Verständigungsrechte, Teilnahmerecht an einer kontradiktorischen Vernehmung von Zeugen und Beschuldigten, an einer Befundaufnahme und an einer Tatrekonstruktion, Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung für emotional besonders betroffene Opfer). Außerdem haben Opfer nunmehr das Recht, die Fortführung eines durch die Staatsanwaltschaft eingestellten Verfahrens zu verlangen (§ 195 StPO) bzw nach § 194 StPO können sie von der Staatsanwaltschaft eine Begründung der Einstellung verlangen.
- Opfer, die einen Anspruch auf Entschädigung geltend machen, haben die Stellung des Privatbeteiligten (§ 67 StPO), die ihnen weitere besondere Gestaltungs- und Mitwirkungsrechte (z.B. Recht, die Aufnahme von Beweisen zu verlangen) gewährt; überdies kann ihnen bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen auch ein kostenloser Rechtsbeistand im Rahmen der Verfahrenshilfe bestellt werden.
- Das Institut der psychosozialen und juristischen Prozessbegleitung, das bereits seit dem Jahr 2000 vom Bundesministerium für Justiz gefördert wird, gewährt Opfern unter den Voraussetzungen des § 66 Abs. 2 StPO die Vorbereitung auf das Verfahren und die damit verbunden emotionalen Belastungen und die Begleitung zu Vernehmungen sowie die rechtliche Beratung und Vertretung durch einen Rechtsanwalt.
- Mit dem Inkrafttreten des Budgetbegleitgesetzes 2009, BGBl Nr. I. 52/2009, am 1.6.2009 wurde ausdrücklich klargestellt, dass die Prüfung der Vorausset-

zungen für die psychosoziale und juristische Prozessbegleitung den Opferschutzeinrichtungen obliegt.

- Seit dem Inkrafttreten des 2. Gewaltschutzgesetzes, BGBl Nr. I 40/2009, am 1.6.2009 haben Opfer, welchen schon im Strafverfahren psychosoziale und juristische Prozessbegleitung gewährt wurde, Anspruch auf psychosoziale Prozessbegleitung in einem mit dem Strafverfahren zusammenhängenden Zivilverfahren (§ 73a ZPO).
- Opfer haben Anspruch auf umfassenden Information über ihre Rechte (§ 70 StPO); alle Strafverfolgungsbehörden haben auf deren Rechte und Interessen Bedacht zu nehmen (§ 10 StPO). Darüber hinaus haben alle im Strafverfahren tätigen Behörden, Einrichtungen und Personen Opfer mit Achtung ihrer Würde zu behandeln und deren Interessen an der Wahrung ihres höchstpersönlichen Lebensbereiches zu beachten. Dies gilt insbesondere für die Weitergabe von Lichtbildern und die Mitteilung von Personaldaten.
- Zum Schutz vor sekundärer Viktimisierung haben schonungsbedürftige Opfer, sofern nicht ohnehin eine abgesonderte schonende Einvernahme obligatorisch vorgesehen ist, die Möglichkeit eine solche zu beantragen (§§ 165 Abs. 3 und 250 Abs. 3 StPO).
- Im Rahmen der Diversion bilden die Rechte und Interessen der Opfer ein zentrales Anliegen (§ 206 StPO). Berechtigte Interessen des Opfers sind bei diversionellen Maßnahmen und Entscheidungen im größtmöglichen Ausmaß zu fördern. Das Opfer soll sich – unabhängig von seiner allfälligen Stellung als Privatbeteiligter – aktiv an der diversionellen Verfahrenserledigung beteiligen können. Insbesondere soll eine rasche Schadensgutmachung dem Geschädigten ersparen, den Zivilrechtsweg zu beschreiten.

E. Unterricht

Gewaltprävention an Schulen ist ganz allgemein ein wichtiges Thema. Die seit 2007 laufende Initiative „Weiße Feder – Gemeinsam für Fairness und gegen Gewalt“ steckt sich die Ziele, zu sensibilisieren, soziale Kompetenzen von Lehrern sowie von Schülern zu stärken sowie Verantwortlichkeit und Zivilcourage zu fördern.

Folgende thematische Schwerpunkte für den Zeitraum 2009 - 2013 im Rahmen der Initiative wurden festgelegt:

- Professionalisierung der Lehreraus- und -fortbildung
- Förderung der Sozialkompetenz,
- Ausbau des Unterstützungssystems für die Schulen: Schulpsychologinnen und Schulpsychologen sowie Pilotprojekte der Schulsozialarbeit,
- Verhaltensvereinbarungen an jeder Schule,
- Jährliches Vernetzungsforum aller Partnerinnen und Partner (Ministerien, Kinder- und Jugendanwaltschaft, Jugendämter, Eltern, Lehrgewerkschaft, Universitäten, Pädagogische Hochschulen),
- Ausbau von Programmen zur Gewaltprävention (Faustlos und WiSK).

Weitere Bereiche betreffen den Ausbau der Peer-Mediation, die Theaterinitiative Macht|schule|theater und den jährlichen Fairness Award, der 2011 unter dem Motto „Diversität – Wir sind alle anders!“ firmiert. Die Initiative „Weiße Feder – Gemeinsam für Fairness und gegen Gewalt“ bezieht das Phänomen „Mobbing“ mit ein. Auf der Internetplattform der „Weißen Feder“ (<http://www.weissefeder.at>) sind hilfreiche Informationen, wie beispielsweise zu den Erscheinungsformen und Mechanismen von „Mobbing“ ausgeführt. Insbesondere wird auf der Homepage auch auf „Mythen und Fakten“ zum „Mobbing“ eingegangen. Wichtig sind vor allem die Empfehlungen und Ratschläge, was bei „Mobbing“ von den Betroffenen getan werden soll. Entscheidend ist, dass „Mobbing“ im Bereich Schule ernst genommen wird. Als wichtigen Schritt ist die Klärung der belastenden Situation unter Einbeziehung der Schule, der Lehrkräfte, der Schüler sowie der Erziehungsberechtigten zu sehen. Ausführliche Gespräche mit allen Beteiligten sind das Mittel der Wahl. Zusätzlich können viele Konflikt- und „Mobbing“-Situationen durch die Peer-Mediation dauerhaft entschärft werden. Bei sehr belastenden „Mobbing“-Situationen sollte auch die Schulpsychologie beigezogen werden.

Bezogen auf das Themenfeld „Cyber-Mobbing“ ist es im Rahmen der schulischen Bewusstseinsbildungsarbeit besonders wichtig, die kritische Reflexion der Internetnutzung bei jungen Menschen zu fördern. Entlang des notwendigen Kompetenzerwerbs im digitalen Zeitalter und einer reflektierten Mediennutzung (Medienkompetenz und Medienpädagogik) gilt es ein angemessenes Verhalten in der Online-Welt zu vermitteln (ua. Privatsphäre, Internetkommunikationsregeln, „Netiquette“, Urheberrechte, Menschenwürde); dies im eigenen als auch im Interesse anderer Menschen („Cyber-Mobbing“). Jede Verwendung des Internets hinterlässt Spuren, letztlich sollten es die richtigen sein und es sollte aktiv an einem positiven Bild im Web gearbeitet

werden (Schwerpunkt zum Thema „Web 2.0 – soziale IT-Netze sinnvoll nutzen“ unter http://www.bmukk.gv.at/schulen/pwi/init/initiative_web20.xml).

Zur rechtlichen Dimension ist vorweg zu bemerken, dass das Phänomen „Mobbing“ auch in Bezug auf den Lebensraum Schule unter die oben wiedergegebenen straf-, zivil- und dienstrechtlichen Bestimmungen zu subsumieren ist.

Insbesondere ist auf den auch auf Bundeslehrkräfte anwendbaren § 43a BDG 1979 (sowie für Landeslehrkräfte § 29a LDG 1984) hinzuweisen. Diese Bestimmungen wurden auf vertraglich Bedienstete ebenfalls für anwendbar erklärt. Die Regelungen zur inneren Ordnung des Schulwesens als Grundlage des Zusammenwirkens von Lehrkräften, Schülern sowie Erziehungsberechtigten als Schulgemeinschaft behandeln grundsätzlich den Aspekt der Pflichten der Schüler bzw. deren Verletzung und kennen somit Antworten bei Fehlverhalten auch in Bezug auf das Phänomen „Mobbing“.

Im schulischen Kontext liegt als Basis die Rechtskonstellation bestehend insbesondere aus den Regelungen über die Schulordnung, die Pflichten der Schüler, die Rechte und Pflichten der Erziehungsberechtigten, die Mitwirkung der Schule an der Erziehung und damit einhergehend die Pflichten der Lehrkräfte und der Schulleitung sowie über die Aufgaben der schulpartnerschaftlichen Gremien zugrunde.

Aufgrund der bestehenden schulrechtlichen Normen auf unterschiedlichen Handlungsebenen ist bereits nach der derzeit geltenden Rechtslage einerseits das Entwickeln von Präventionsmaßnahmen gegen „Mobbing“ sowie andererseits im Falle des Vorliegens von „Mobbing“ das sofortige Einschreiten und das situationsangepasste Agieren seitens der schulischen Organe bzw. Behörden möglich. Je nachdem, in welcher Situation „Mobbing“ auftritt und welche Formen des „Mobbing“ praktiziert werden, besteht nach den schulrechtlichen Regelungen die Zuständigkeit verschiedener Personen (zB Schulleitung, Lehrkräfte, Lehrerkonferenz unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten und allenfalls der Schüler- und Elternvertretung) und Institutionen (Schulbehörden, Polizei, Jugendwohlfahrt) zur Information, Beratung und zum Einschreiten.

Die Normierung von Rechten und Pflichten der Lehrer, Schüler und auch der Erziehungsberechtigten zum Zwecke eines gedeihlichen Zusammenwirkens als Schulge-

meinschaft in der Schule sind eingehend in den Schulgesetzen samt den dazu ergangenen Verordnungen definiert (insbesondere §§ 19, 43, 44, 47, 48, 49, 51, 57, 58, 61 und 62 des Schulunterrichtsgesetzes – SchUG, BGBl. Nr. 472/1986 idgF, und §§ 1 und 8 der Verordnung betreffend die Schulordnung, BGBl. Nr. 37/1974 idgF, sowie allfällig beschlossene Hausordnungen samt Verhaltensvereinbarungen durch die schulpartnerschaftlichen Gremien). Diese rechtlichen Bestimmungen sind verpflichtend und nicht dispositiv und müssen daher von allen Schulpartnern gleichermaßen eingehalten werden.

Für die Verantwortung der Lehrkräfte gegen „Mobbing“ generell und in jedem Einzelfall einzuschreiten gilt, dass der in § 2 des Schulorganisationsgesetzes bestimmte staatliche Erziehungsauftrag sowie die in § 51 SchUG normierte Aufsichtspflicht, die die Lehrer verpflichtet, auf die Gesundheit und körperliche Sicherheit der ihnen anvertrauten Schüler zu achten. Nähere Regelungen finden sich zudem in der Schulordnung sowie im sog. „Aufsichtserlass“ (RS Nr. 15/2005). Bei wiederholtem „Mobbing“ – beurteilt unter dem Aspekt der Aufsichtspflicht – ist ein sofortiges Einschreiten der Lehrer bzw. der Schulleitung sowie eine Verstärkung der bereits geltenden Anordnungen geboten. Was darüber hinaus zu tun ist, Maßnahmen, Vorkehrungen und Anordnungen, richtet sich nach dem jeweiligen Fall und muss der jeweiligen Sachlage dienlich sein.

Werden die Schülerpflichten verletzt (z.B. durch verbales, verstecktes oder gewalttätiges „Mobbing“), hat der Lehrer auf Grundlage des § 47 SchUG im Rahmen der Mitwirkung der Schule an der Erziehung der Schüler in seiner Unterrichts- und Erziehungsarbeit die der Erziehungssituation angemessenen persönlichkeits- und gemeinschaftsbildenden Erziehungsmittel anzuwenden. Dabei zählt die Schulordnung verschiedene Erziehungsmittel taxativ auf, die je nach Anlass anzuwenden sind (bei „Fehlverhalten“, etwa durch verbales „Mobbing“, Aufforderung, Zurechtweisung, Erteilung von Aufträgen zur nachträglichen Erfüllung versäumter Pflichten, beratendes bzw. belehrendes Gespräch mit dem Schüler bzw. unter Beiziehung der Erziehungsberechtigten und schließlich die Verwarnung). Diese Maßnahmen können auch vom Klassenvorstand, von der Schulleitung (Abteilungsvorstand) sowie auch von der Schulbehörde erster Instanz ausgesprochen werden.

Wesentlich ist, dass die genannten Erziehungsmittel möglichst unmittelbar erfolgen und in einem sinnvollen Bezug zum Verhalten des Schülers stehen. Sie sollen dem

Schüler einsichtig sein und eine die Erziehung des Schülers fördernde Wirkung haben (vgl. § 47 SchUG sowie § 8 der Schulordnung). Bei erneutem Auftreten von Mobbing werden die bereits getroffenen Erziehungsmaßnahmen auf ihre Geeignetheit zu überprüfen sein und zu überlegen sein, ob die getroffenen Maßnahmen zu intensivieren sind oder ob nach neuen Wegen gesucht werden muss.

Ein weiterer Schritt ist, die Begebenheit auch in der Lehrerkonferenz (vgl. § 57 SchUG) zur Sprache zu bringen. Die Lehrerkonferenz berät u.a. über gemeinsame Fragen der Erziehungsarbeit und sorgt insbesondere vor allem auch dafür, dass die Schule als Ganzes durch ein gleichgerichtetes Handeln agiert.

Die Schulleitung kann z.B. – wenn es aus erzieherischen Gründen oder zur Aufrechterhaltung der Ordnung notwendig erscheint – einen Schüler in eine Parallelklasse versetzen (z.B. zur Auflösung von rivalisierenden Gruppen). Wenn mit einer solchen Maßnahme nicht das Auslangen gefunden werden kann (z.B. bei Anwendung von körperlicher Gewalt), kann die Schulkonferenz – bestehend aus allen Lehrern einer Schule – die Stellung eines Antrages auf Ausschluss des Schülers (§ 49 Abs. 2 SchUG) androhen.

Letztendlich kann der Ausschluss eines Schülers von der Schule bei schwerwiegenden „Mobbing“-Handlungen ein adäquates Mittel zur Beendigung bzw. Einschränkung von „Mobbing“ sein. Wenn ein Schüler seine Pflichten (§ 43 SchUG) in schwerwiegender Weise verletzt und die Anwendung von Erziehungsmitteln gemäß § 47 SchUG oder von Maßnahmen gemäß der Hausordnung erfolglos bleibt oder wenn das Verhalten eines Schülers eine dauernde Gefährdung von Mitschülern oder anderer an der Schule tätigen Personen hinsichtlich ihrer Sittlichkeit, körperlichen Sicherheit oder ihres Eigentums darstellt, ist der Schüler von der Schule auszuschließen. An allgemein bildenden Pflichtschulen ist ein Ausschluss jedoch nur zulässig, wenn das Verhalten des Schülers eine dauernde Gefährdung von Mitschülern oder anderer an der Schule tätigen Personen hinsichtlich ihrer Sittlichkeit, körperlichen Sicherheit oder ihres Eigentums darstellt und die Erfüllung der Schulpflicht gesichert ist. Der Ausschluss kann insbesondere in der Schule Signalwirkung auslösen und klarmachen, dass „Mobbing“-Handlungen nicht akzeptiert werden.

Die Bestimmungen des §§ 58 und 61 SchUG sehen ausdrücklich vor, dass die Elternvertreter sowie die Schülervereinerinnen und Schülervereiner ab der 9. Schulstufe

ein Recht auf Mitentscheidung bei der Anwendung des Erziehungsmittels gemäß § 47 Abs. 2 SchUG betreffend Androhung des Ausschlusses sowie bei der Antragstellung der Schulkonferenz an die Schulbehörde erster Instanz auf Ausschluss eines Schülers haben, sodass die Lehrerkonferenz jedenfalls mit der Schüler- sowie Elternvertretung zusammenzuwirken hat.

Außerdem sieht § 48 SchUG dazu vor, dass wenn es die Erziehungssituation eines Schülers erfordert, der Klassenvorstand oder die Schulleitung (der Abteilungsvorstand) das Einvernehmen mit den Erziehungsberechtigten zu pflegen haben. Wenn die Erziehungsberechtigten ihre Pflichten offenbar nicht erfüllen oder in wichtigen Fragen uneinig sind, hat die Schulleitung dies dem zuständigen Jugendwohlfahrts-träger mitzuteilen.

In diesem Zusammenhang ist § 37 Abs. 1 JWG von Interesse, welcher wie folgt lautet:

„§ 37. (1) Behörden, Organe der öffentlichen Aufsicht sowie Einrichtungen zur Betreuung oder zum Unterricht von Minderjährigen haben dem Jugendwohlfahrts-träger über alle bekannt gewordenen Tatsachen Meldung zu erstatten, die zur Vermeidung oder zur Abwehr einer konkreten Gefährdung eines bestimmten Kindes erforderlich sind.“

Lehrer und Erziehungsberechtigte haben eine möglichst enge Zusammenarbeit in allen Fragen der Erziehung der Schüler zu pflegen. Zu diesem Zweck sind Einzelaussprachen (§ 19 Abs. 1 SchUG) und gemeinsame Beratungen zwischen den Lehrkräften und den Erziehungsberechtigten einerseits des „gemobbten“ Kindes bzw. andererseits des Kindes, das „Mobbing“ ausübt, über u.a. Fragen der Erziehung vorgesehen. Zudem wird auf die Bestimmung des § 19 Abs. 4 SchUG hingewiesen, welche Folgendes normiert: Wenn das Verhalten eines Schülers auffällig ist, wenn der Schüler seine Pflichten gemäß § 43 Abs. 1 in schwer wiegender Weise nicht erfüllt (u.a. im Falle der Ausübung von „Mobbing“) oder wenn es die Erziehungssituation sonst erfordert, ist dies den Erziehungsberechtigten unverzüglich mitzuteilen und dem Schüler sowie den Erziehungsberechtigten vom Klassenvorstand oder vom unterrichtenden Lehrer im Sinne des § 48 SchUG Gelegenheit zu einem beratenden Gespräch zu geben (Frühinformationssystem). Dabei sind insbesondere Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Verhaltenssituation (zB individuelles Förderkonzept, Ursachenklärung und Hilfestellung durch die Schulpsychologie-Bildungsberatung und den schulärztlichen Dienst) zu erarbeiten und zu beraten.

Auch den schulpartnerschaftlichen Gremien, d.h. das Klassenforum, das Schulforum sowie der Schulgemeinschaftsausschuss, obliegt auch die Beratung insbesondere über wichtige Fragen der Erziehung. Diese Gremien sind auch dafür zuständig, dass schuleigene Verhaltensvereinbarungen u.a. zwecks „Mobbing“-Prävention beschlossen werden. Verhaltensvereinbarungen stärken die Schulpartnerschaft und sind ein wichtiger Beitrag auf dem Weg von einer Anordnungskultur zur Vereinbarungskultur. Mit den Verhaltensvereinbarungen können die Schulpartner Regeln für den fairen und positiven Umgang miteinander festlegen, die ein wichtiger Beitrag für ein gutes Schulklima sein können.

III. Schlussfolgerungen:

Aus Sicht der Bundesregierung ergibt sich aus der bestehenden Rechtslage, die in diesem Bericht umfassend dargestellt wird, bereits ein breites Spektrum an Anknüpfungspunkten. Damit besteht derzeit kein Bedarf an zusätzlichen, das Mobbing betreffenden Regelungen, insbesondere auch nicht an einem eigenständigen sogenannten ‚Anti-Mobbing-Gesetz‘. Die Bundesregierung wird dem Themenbereich aber weiterhin besondere Aufmerksamkeit widmen und bei tatsächlich vorliegendem Bedarf geeignete weitergehende Maßnahmen prüfen.

Mobbing in zwischenmenschlichen Beziehungen stellt ein ernstzunehmendes Problem dar und hat langfristige negative Folgen für die Betroffenen.

Daher ist es erforderlich, einerseits bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und andererseits den Informationsstand über die derzeit bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen sowie über die Reaktionsmöglichkeiten deutlich zu verbessern.

Im schulischen Bereich sei beispielsweise auf die bereits seit 2007 laufende Initiative zur Gewaltprävention ‚Weiße Feder‘ hingewiesen, die das Ziel hat, zu sensibilisieren, soziale Kompetenzen von Lehrern sowie von Schülern zu stärken sowie Verantwortlichkeit und Zivilcourage zu fördern.

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die im Bericht dargestellten Regelungen auch für Sachverhalte anwendbar sind, die sich im Internet ereignen (und damit auf das so genannte - und in der Entschließung eigens angesprochene - „Cyber-Mobbing“).

