

Präsidentin des Nationalrates
Mag. Barbara PRAMMER

XXIII. GP.-NR

1731 /AB

21. Dez. 2007

Parlament
1017 Wien

zu 1915/J

Wien, am 11. Dezember 2007

Geschäftszahl:
BMWA-10.101/0206-IK/1a/2007

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1915/J betreffend Schutz vor Mobbing, welche die Abgeordneten DDr. Erwin Niederwieser, Kolleginnen und Kollegen am 8. November 2007 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu Punkt 1 der Anfrage:

Da sich die im Arbeitsvertragsrecht verankerte Fürsorgepflicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auch auf die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten erstreckt, hat der/die Arbeitgeber/in dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der Arbeitnehmer/innen nicht durch Mobbing beeinträchtigt wird. Aus einer Verletzung dieser Fürsorgepflicht resultiert ein Anspruch des/der von Mobbing betroffenen Beschäftigten gegenüber dem/der Arbeitgeber/in auf Unterlassung bzw. Schadenerstattung.

Psychosoziale Gesundheitsgefahren – deren Ursache etwa Mobbing sein kann – sind auch im Rahmen des geltenden Arbeitnehmerschutzrechts ausreichend berücksichtigt.

Insbesondere im Rahmen der Gefahrenevaluierung nach §§ 4 und 5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBI. Nr. 450/1994 idgF, sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen bestehenden



Gefahren (Belastungen) zu ermitteln und zu beurteilen. Das kann je nach betrieblicher Situation auch die Gefahr von arbeitsbedingtem Mobbing sein.

Weiters wurde durch das Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz 2001 die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitgeber/innen im Rahmen der Präventivdienstbetreuung nicht nur Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen, sondern auch sonstige geeignete Fachleute, insbesonders Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen, in Anlassfällen heranziehen können, was bei Auftreten von Mobbingfällen sinnvoller Weise erfolgen könnte.

Die Arbeitsinspektorate sind seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit angewiesen, im Rahmen der Beratung der Arbeitgeber/innen auch psychosoziale Faktoren wie Stress, Gewalt am Arbeitsplatz und explizit auch Mobbing in ihre Kontroll- und Beratungstätigkeit miteinzubeziehen.

Im Zusammenhang mit einer österreichweiten Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion in Pflegeheimen 2004 und 2006, bei der ausdrücklich nachgefragt wurde, welche Maßnahmen zur Prävention von physischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz getroffen wurden, wurde die Broschüre „Schwere Arbeit – leicht gemacht, ein Leitfaden für stationäre Altenpflege“ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen ausgearbeitet, die auch Informationen zu Gewalt am Arbeitsplatz und speziell zu Mobbing enthält.

Auch im „Österreichischen Leitfaden für Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme (Ö-SGMS)“, der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und anderen Stellen ausgearbeitet und 2004 veröffentlicht wurde, wird das Thema „Prävention von psychosozialen Belastungen“ durchgehend betont.

Weiterführende Informationen zu Mobbing finden sich auch auf der Homepage der Arbeitsinspektion (www.arbeitsinspektion.gv.at).

Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:

Eine österreichische Studie, die sich speziell mit den Folgekosten von Mobbing beschäftigt, ist nicht bekannt.

Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:

Nein. Das Phänomen des Mobbings ist zwar nicht durch einen eigenen gesetzlichen Begriff definiert, ist aber durch die Anbindung an die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die dazu ergangene Rechtsprechung in der Rechtsordnung verankert.

Wie schon ausgeführt, erstreckt sich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch auf die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Der Arbeitgeber hat daher dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht durch Mobbing beeinträchtigt wird. Wird diese Pflicht verletzt, so resultiert daraus ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Unterlassung bzw. Schadenersatz. Dies bestätigen auch schon mehrere Urteile des OGH (z.B. vom 17. Oktober 2002 und vom 26. August 2004), was belegt, dass die geltende Rechtslage effektiv ist.

Das Gleichbehandlungsgesetz ist insoweit ein Instrument gegen Mobbing, als Belästigungen – die als verbotene Diskriminierungen zu werten sind – in Form von Mobbing auftreten können. Vom Begriff her ist „Belästigung“ einerseits weiter als „Mobbing“, indem nicht auf systematische Verhaltensweisen abgestellt wird, sondern schon ein einmaliger Übergriff eine Belästigung sein kann, andererseits aber naturgemäß enger, weil das Gleichbehandlungsgesetz nur Belästigungen aus bestimmten Motiven erfasst. Daraus ergibt sich zwingend, dass das Gleichbehandlungsgesetz Mobbing nicht umfassend erfassen kann und auch nicht darauf abzielt. Wie oben dargestellt, dienen aber andere Regelungen des Arbeitsrechts – insbesonders die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers – zur Bekämpfung oder Prävention von Mobbing.

A handwritten signature consisting of a stylized, cursive letter 'U' followed by a more fluid, flowing line extending downwards and to the right.