
7/SBI XXIV. GP

Eingebracht am 06.08.2009

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Stellungnahme zu Bürgerinitiative



bmask
BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

Stubenring 1, 1010 Wien
DVR: 0017001

AUSKUNFT

Mag.Dr.iur. Anna Ritzberger-Moser

Tel: (01) 711 00 DW 6289

Fax: +43 (1) 7158257

Anna.Ritzberger-Moser@bmask.gv.at

E-Mail Antworten sind bitte unter Anführung
der Geschäftszahl an die E-Mail Adresse
vii8@bmask.gv.at zu richten.

Parlamentsdirektion
Parlament
1017 Wien

GZ: BMASK-462.101/0026-VII/8/2009

Wien, 24.07.2009

Betreff: Bürgerinitiative Nr. 9 betreffend Anti-Mobbing-Gesetz

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz nimmt zur Bürgerinitiative Nr. 9 betreffend „Anti-Mobbing-Gesetz“ Stellung wie folgt:

Zur Bürgerinitiative ist zunächst festzuhalten, dass diese einen sehr weiten Anwendungsbereich des geforderten Anti-Mobbing-Gesetzes vorschlägt und Ersatz- und Unterlassungsansprüche sowie strafrechtliche Sanktionen und verfahrensrechtliche Vereinfachungen vorsieht, sodass die primäre Zuständigkeit beim Bundesministerium für Justiz liegt.

Mit angesprochen ist das Arbeitsrecht, weil Mobbing auch in der Arbeitswelt auftritt.

„Mobbing“ ist zwar kein Rechtsbegriff, aber ein Phänomen, das durch Literatur und Judikatur ausreichend beschrieben ist. „Mobbing“ kennzeichnet sich durch systematische Schikanen, verbunden mit einer gewissen Häufigkeit und Dauer der Handlungen, die auf die Ausgrenzung und schließlich den Ausschluss der gemobbten Person, sei es von einem speziellen Tätigkeitsfeld, sei es aus dem Unternehmen, abzielen.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass schon das geltende Arbeitsrecht Antworten auf Mobbing kennt:

- die Fürsorgepflicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin, die sich auch auf die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten erstreckt. Der/die Arbeitgeber/in hat daher dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der Arbeitnehmer/innen nicht durch Mobbing beeinträchtigt wird. Wird diese Pflicht verletzt, so resultiert daraus ein Anspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in auf Unterlassung bzw. Schadenersatz. Dies bestätigen auch schon mehrere Urteile des OGH;
- das Gleichbehandlungsgesetz, das Belästigungen im Arbeitsverhältnis verbietet. Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes und Mobbing sind zwar nicht ident, Belästigungen können aber in Form von Mobbing auftreten;
- das Arbeitsverfassungsgesetz, insbesondere die darin vorgesehene Möglichkeit des Abschlusses von fakultativen Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen bzw. zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
- das Arbeitnehmerschutzrecht, das Erscheinungen wie Stress, Gewalt oder Mobbing am Arbeitsplatz bei Vorliegen eines Arbeitnehmerschutzkonnexes wie folgt Rechnung trägt:

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. Da eine häufige Mobbingursache auch dahinterstehender Stress am Arbeitsplatz ist, 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/innen im Rahmen der Präventivdienstbetreuung in Anlassfällen nicht nur Sicherheitsfachkräfte und Arbeits-

mediziner/innen, sondern auch sonstige geeignete Fachleute, insbesondere Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen, heranziehen können, was bei Mobbingfällen sinnvoller Weise erfolgen könnte.

Teil der im Regierungsprogramm vorgesehenen Modernisierung des Arbeitsvertragsrechts (Kodifikation) wird auch ein zeitgemäßes Verständnis der Fürsorgepflicht sein, wobei damit zusammenhängend eine spezifische arbeitsrechtliche Regelung zu Mobbing diskutiert werden könnte.

Eine solche Regelung könnte an die der „Belästigung“ im GIBG anknüpfen und für Mobbing – definiert als systematische Schikane, wie oben beschrieben – ein Verbot, verbunden mit einem Schadenersatzanspruch, statuieren. Dieser Anspruch würde sich sowohl gegen den unmittelbaren Täter als auch gegen den/die Arbeitgeber/in richten, wenn diese/r zwar nicht selbst mobbt, aber eine mögliche Abhilfe gegen die Mobbinghandlungen unterlässt.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Bundesminister:

i.V. Mag.Dr.iur. Anna Ritzberger-Moser

Elektronisch gefertigt.