

Belästigungsschutz in der Arbeitswelt: neue Rechtslage ab 1. Juli 2004

Herbert Hopf

Zusammenfassung

Arbeitnehmer/innen waren in Österreich auch schon früher gegen Belästigungen am Arbeitsplatz rechtlich geschützt. Spezielle Normen waren jedoch rar (z. B. hinsichtlich der sexuellen Belästigung); es musste daher vor allem auf allgemein anerkannte Rechtsinstitute des Arbeits- und Schadenersatzrechts zurückgegriffen werden. Durch Novellierung des Gleichbehandlungsrechts wurde der Belästigungsschutz in der Arbeitswelt ab 1. Juli 2004 ausgebaut. Der Gesetzgeber beschränkte sich jedoch darauf, die vom europäischen Gemeinschaftsrecht vorgegebenen Mindeststandards umzusetzen, und versäumte es, einen allgemeinen Belästigungsschutz in der Arbeitswelt einzuführen. Der überblicksweisen Darstellung der neuen Rechtslage für Arbeitsverhältnisse, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen (ausgenommen jene zu Gebietskörperschaften), ist der folgende Beitrag gewidmet.

Abstract

Employees in Austria have already been legally protected against harassment at work. Special standards, however, have been rare (e. g. concerning sexual harassment). Therefore mainly recognized laws out of the industrial law and the law of amends had to be applied. The protection against harassment at work has been expanded through the revision of the law of equal treatment (since July 1st, 2004). However, only the minimum standards by the european community law have been implemented, whereas no general protection against harassment at work has been established. This article gives an overview of the new situation of the law for employments, that is based on privat law contracts (except the ones with political authorities).

1. Mobbing ist kein Randproblem

Der Wandel der Arbeitswelt ist in den letzten Jahren zu einem vieldiskutierten Thema geworden. Verschiedene in Europa durchgeführte Untersuchungen haben gezeigt, dass psychische und psychosoziale Belastungen im betrieb-

lichen Alltag eine immer größere Rolle spielen. Seit den 90er Jahren ist auch immer häufiger von „Mobbing“ die Rede. Dabei handelt es sich um „eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleg/inn/en oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“ (Leymann, Der neue Mobbing-Bericht, 1995, 18).

Es ist heute unbestritten, dass die Belastungen durch Mobbing bei den Betroffenen zu psychischer Traumatisierung führen können. Mobbing bewirkt einen Dauerstress, der zum Verlust von Gesundheitspotenzialen und zum sozialen Ausschluss führt. Selbstzweifel, Depressionen, Antriebslosigkeit, Gefühle der Verzweiflung, Übersensibilität, Suizidgedanken gehören zu den häufigsten psychischen Beschwerden von Gemobbten (Danzl/Gutierrez-Lobos/Müller, Schmerzengeld 8.A, 2003, 46 ff; Kolodej, Mobbing, 1999, 101 ff; Venus, Mobbing, Sichere Arbeit, Heft 1/2003 und Heft 3/2003 ua).

Bis vor einigen Jahren wurde Mobbing – obwohl häufig genannt – noch als Randproblem im betrieblichen Alltag gesehen. Nunmehr liegen hinreichende Erkenntnisse vor, dass es in der Arbeitswelt in erheblich stärkerem Maße anzutreffen ist, als vielfach angenommen wird. Eine in Deutschland 2000/2001 durchgeführte Studie (Meschkutat/Stackelbeck/Langenhoff, Der Mobbing-Report 2.A, 2002, 24) ergab, dass in einem Unternehmen mit 100 Beschäftigten knapp 3 aktuell an Mobbing leiden bzw dass jede 9. Person im Alter zwischen 15 und 65 Jahren mindestens einmal im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit gemobbt wird. Mobbing ist daher nach Auffassung des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung ein ernst zu nehmendes gesellschaftliches Problem (BMA-Mitteilung „Mobbing“ vom 11. 6. 2002). In Österreich fehlt leider eine aktuelle Untersuchung; die Ergebnisse aus Deutschland können aber auf Grund der ähnlichen Gegebenheiten wohl auch hier gelten (Smutny/Hopf, Ausgemobbt! – Wirksame Reaktionen gegen Mobbing, 2003, 38).

Unter dem Druck umzusetzender europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien wurde der österreichische Gesetzgeber endlich aktiv und erweiterte durch Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG), BGBl 1979/108, und des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl