

Mobbing – rechtliche Überlegungen

1. Das Gebot des achtungsvollen Umgangs	88
2. Die Definition von Mobbing nach der herrschenden Rechtsprechung	89
3. Initiativen zur Schaffung eines Anti-Mobbing-Gesetzes	92
4. Die arbeitgeberische Fürsorgepflicht	94
5. Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen, sich gegen Mobbing zur Wehr zu setzen	96
6. Ahndung von Mobbing nach dem Gleichbehandlungsrecht	97
7. Unterstützende Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung	99
8. Strafrechtlicher Schutz gegen Mobbing	100

Petra Smutny

*Rechtsanwältin und
Mediatorin in Wien*

Auszug aus WISO 4/2017

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Das Gebot des achtungsvollen Umgangs

Mobbing-Verbot

Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind (§ 43a BDG 1979 – „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“).

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009¹ fand der Begriff „Mobbing“ mit Wirkung vom 1. 1. 2010 Eingang in das Dienstrecht des Bundes, indem für BeamtInnen, Vertragsbedienstete, RichterInnen, StaatsanwältInnen und LandeslehrerInnen ein ausdrückliches „Mobbingverbot“ normiert wurde.²

Schon davor traf allerdings (auch) den öffentlich-rechtlichen Dienstgeber die Fürsorgepflicht, die im privaten Arbeitsvertragsrecht in § 1157 ABGB und in zahlreichen sondergesetzlichen Vorschriften normiert ist.³ So enthielt § 26 der Dienstpragmatik 1914 eine Verpflichtung der Bundesbediensteten zum achtungsvollen Umgang mit ihren Vorgesetzten und KollegInnen. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (VwGH) wurden Mobbinghandlungen jedenfalls dann als Dienstpflichtverletzungen von BeamtInnen oder Vertragsbediensteten angesehen, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht wurden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden konnten. Wenn, so der VwGH, „die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt“ oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede „ernstlich gestört“ wird, war das Verhalten also bereits zuvor disziplinarrechtlich zu ahnden.⁴

Das ausdrückliche Mobbingverbot verfolgte das Ziel, Mobbing im öffentlichen Dienst zielsicherer und schneller unterbinden und ahnden zu können sowie die Information und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema „Mobbing“ zu fördern. Zwar

betonen die Gesetzesmaterialien auch, dass eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten vermieden werden soll – angelehnt an die Rechtsprechung des VwGH, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber „auf die Goldwaage gelegt“ werden und disziplinarrechtliche Folgen nach sich ziehen soll. Mit dem neuen § 43 a BDG stellte der Gesetzgeber aber jedenfalls klar, dass es sich bei Mobbinghandlungen um keine „Kavaliersdelikte“, sondern um Dienstpflichtverletzungen handelt.⁵ Die in den Erläuterungen zum Mobbingverbot⁶ verwendete Definition von Mobbing orientiert sich an der in der Wissenschaft vorherrschenden von Leymann, auf die in der Folge noch näher eingegangen wird.

Ähnliche Mobbingverbote finden sich mittlerweile in diversen landesgesetzlichen Bestimmungen, so etwa in § 4e der Wiener Vertragsbedienstetenordnung 1995 u.a.

§ 66 Abschlussprüfer-Aufsichtsgesetz,⁷ § 99g Bankwesengesetz⁸, §§ 95 und 159 Börsegesetz 2018⁹ sowie § 98 Wertpapieraufsichtsgesetz¹⁰ erwähnen Mobbing darüber hinaus im Kontext von „whistleblower protection“¹¹: Diese Bestimmungen sehen vor, dass die jeweilige Aufsichtsbehörde (das sind die Abschlussprüferaufsichtsbehörde sowie in den anderen Fällen die Finanzmarktaufsichtsbehörde) über wirksame Mechanismen verfügen muss, die dazu ermutigen, dass einschlägige Verstöße im Bereich der ihrer Aufsicht unterliegenden Unternehmen angezeigt werden. Dabei wird ausdrücklich festgehalten, dass diese Mechanismen u.a. einen angemessenen Schutz für die MitarbeiterInnen, die Verstöße innerhalb ihres Unternehmens melden, „zumindest vor Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung oder anderen Arten von Mobbing“ umfassen müssen.¹²

„whistleblower protection“

Eine rechtliche Definition von Mobbing suchen wir allerdings vergeblich, was wohl mit der schwierigen Fassbarkeit der überaus vielfältigen und unterschiedlichen Mobbinghandlungen zu tun hat.

2. Die Definition von Mobbing nach der herrschenden Rechtsprechung

Auch in der Judikatur wird Mobbing nicht endgültig definiert, sondern wird im jeweiligen Einzelfall herausgearbeitet, weshalb hier

eine Situation bzw. ein Verhalten gegeben ist, die bzw. das dem Mobbing-Begriff zu unterstellen ist – oder weshalb dies nicht der Fall ist. Auch die Beurteilung, ob Auseinandersetzungen zwischen MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz ein Mobbing zugrunde liegt, das ArbeitgeberInnen zum Einschreiten verpflichtet, sowie um welche Maßnahmen es sich dabei handeln muss, hängt laut Oberstem Gerichtshof (OGH) immer von den Umständen des Einzelfalls ab.¹³

*Leymann'sche
Mobbing-
definition*

Grundsätzlich folgt die Judikatur jedoch nach wie vor (wörtlich)¹⁴ der sozialwissenschaftlichen Definition des Doyens der Mobbingforschung, Heinz Leymann, derzufolge „unter Mobbing eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden wird, 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.“¹⁵ Bei der Frage der inhaltlichen Anforderungen hat sich daher selbst ohne ausdrückliche gesetzliche Definition innerhalb des letzten Jahrzehnts eine gewisse (Rechts-)Sicherheit eingestellt.¹⁶

Wie die Sozialwissenschaften betont die herrschende Rechtsprechung, dass für Mobbing das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch ist, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung.¹⁷ In seiner Entscheidung zu 1 Ob 214/15z hielt der OGH fest, dass es hinsichtlich der Frage, ob die vom Kläger kritisierten Maßnahmen bzw. Unterlassungen der jeweiligen Justizverwaltungsorgane im Sinne eines von ihm behaupteten „Mobbings“ begangen wurden, darauf ankomme, ob diese mit der Zielrichtung, ihn über einen längeren Zeitraum systematisch gegenüber den übrigen Bediensteten zu benachteiligen und auszugrenzen, gesetzt wurden.

*keine vollständige
Aufzählung
von Mobbing-
handlungen*

Die große Bandbreite möglicher Mobbinghandlungen entzieht sich einer vollständigen Aufzählung.¹⁸ Als Beispiele von Schikanen von Vorgesetzten und ArbeitskollegInnen werden in der Judikatur z.B. wiederholte Beschimpfungen, ohne dafür den geringsten Anlass gegeben zu haben, negative Äußerungen vor

KollegInnen und/oder unbeteiligten Außenstehenden, sinnlose, überflüssige oder zumindest im Vergleich zur Kollegenschaft ungewöhnlich häufige und sachlich nicht indizierte Weisungen, wiederholtes Umstoßen und Leugnen getroffener Abmachungen sowie die Anordnung einer vorherigen Vorlagepflicht sämtlicher Erledigungen, ohne dass ein derart einschränkendes Aufsichtsniveau auch bei KollegInnen gepflogen wird, genannt.¹⁹

Einzelne (Teil-)Aspekte, die bei Mobbing eine Rolle spielen, finden sich aber auch in anderen gesetzlichen Tatbeständen wieder, etwa die Beeinträchtigung der Würde und die Schaffung einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt in den Belästigungstatbeständen nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG).²⁰ Anders als bei den konkret definierten Belästigungstatbeständen des Gleichbehandlungsrechts (siehe etwa §§ 6, 7 iVm § 12 Abs. 11 GIBG; § 7d iVm § 7i BEinstG etc.), wo eine eigenständige Anspruchsgrundlage für Ersatzansprüche zur Verfügung steht, hat die rechtliche Würdigung eines als „Mobbing am Arbeitsplatz“ bezeichneten Sachverhalts in den meisten Fällen vor allem unter dem Blickwinkel zu erfolgen, ob von den beteiligten AkteurInnen arbeitsrechtliche Pflichten verletzt wurden.

Obwohl daher im Regelfall nicht an einer konkreten Anti-Mobbing-Bestimmung angedockt werden kann, erkennt auch der OGH dem Begriff Mobbing einen Mehrwert zu, weil er den RechtsanwenderInnen ein bestimmtes Bild vom Geschehen vermittelt und hilft, die über einen mehr oder weniger langen Zeitraum erfolgten Handlungen und/oder Unterlassungen, denen ein/e ArbeitnehmerIn am Arbeitsplatz ausgesetzt war, unter einer Bezeichnung zusammenzufassen.

*Mehrwert des
Mobbingbegriffs
in der Rechts-
sprechung*

Die durch die Langzeitbelastung oder die Beeinträchtigung durch eine Vielzahl von Übergriffen oft zu beobachtenden, exponentiell ansteigenden Folgen machen deutlich, dass, auch wenn es im Verfahren erforderlich ist, das Mobbinggeschehen anhand einzelner Übergriffe zu konkretisieren und zu substantiieren, dieses als ein Mehr als die Summe seiner Teile zu begreifen ist. So hat auch der VwGH in einem den Bundesdienst betreffenden Fall festgehalten, dass es sich beim Tatbestand „Mobbing“ vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten handelt, sondern um die

Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und Einzelhandlungen einen Verstoß gegen § 43a BDG ergeben.²¹ Nicht entscheidend ist, dass die einzelnen Handlungen für sich genommen rechtswidrig sind.²² Hier wird allerdings ein gewisses Grundverständnis der (organisations)psychologischen und möglichen medizinischen Auswirkungen von Mobbing vorausgesetzt. Solche Kenntnisse sind auch hilfreich, um Mobbing von Auseinandersetzungen und Meinungsverschiedenheiten, wie sie täglich am Arbeitsplatz vorkommen und in der Regel keinen besonderen Handlungsbedarf auf der Seite der ArbeitgeberInnen hervorrufen, zu unterscheiden.²³

3. Initiativen zur Schaffung eines Anti-Mobbing-Gesetzes

Dass keine explizite Bestimmung gegen Mobbing vorliegt, hinterlässt Mobbing-Betroffene in den meisten Fällen zwar nicht recht- oder schutzlos, zumal eine Vielzahl gesetzlicher Regelungen im allgemeinen Zivilrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht, im Strafrecht sowie insbesondere im Gleichbehandlungs- und Schadenersatzrecht für Betroffene nutzbar gemacht werden können. Die Rechtsgrundlagen sind jedoch zersplittert und häufig schwer fassbar, insbesondere erfordern sie in der Regel einen hohen Begründungsaufwand von den RechtsanwenderInnen.²⁴

Anti-Mobbing-Gesetz-Initiativen

Diese Zersplitterung des Rechtsschutzes zieht sich daher wie ein roter Faden durch die Begründungen der diversen, seit ca. 10 Jahren unternommenen Bemühungen um ein so genanntes „Anti-Mobbing-Gesetz“. So wurde am 18.6.2009 dem Nationalrat die Bürgerinitiative Nr. 9/BI zugeleitet. Ziel war die Verabschiedung eines Anti-Mobbing-Gesetzes, wobei u.a. Beweiserleichterungen für Opfer, hohe, von der Intensität des Mobbings abhängige Strafrahmen für Täter und eine Mindestverjährungsfrist von fünf Jahren verankert werden sollten. Ebenso wurden Entschädigungen für Mobbing-Opfer, der Widerruf ehrverletzender Äußerungen und Handlungen sowie verstärkte Präventionsmaßnahmen gefordert.

Diese Bürgerinitiative mündete rund ein Jahr später in eine Entschließung des Nationalrats,²⁵ mit der die Bundesregierung um

eine Bestandsaufnahme der bereits existierenden Regelungen in diesem Bereich ersucht wurde.²⁶ Die Bundesregierung kam dabei im Jahr 2011 zum Schluss, dass derzeit kein Bedarf an zusätzlichen, Mobbing betreffenden Regelungen bestehe, insbesondere auch nicht an einem eigenständigen „Anti-Mobbing-Gesetz“; man werde dem Themenbereich Mobbing aber weiterhin besondere Aufmerksamkeit widmen und ggf. weitergehende Maßnahmen prüfen.²⁷

Diverse weitere Bemühungen aus den Reihen der Oppositionsparteien in diesem Zusammenhang folgten sowohl noch in der XXIV. als auch in der XXV. Legislaturperiode, blieben aber ergebnislos.²⁸ Auch in der Literatur wurde vereinzelt die Schaffung eines eigenen arbeitsrechtlichen Mobbingtatbestands angeregt.²⁹

Ob man nun die (damalige) Ansicht der Bundesregierung teilt, dass es – über das geschaffene Mobbing-Verbot hinaus – keiner weiteren Bestimmungen bedarf, oder AnhängerIn der Bemühungen um ein umfassendes Anti-Mobbing-Gesetz ist – es bleibt dabei: Dreh- und Angelpunkt im Kampf gegen Mobbing am Arbeitsplatz bleibt die arbeitgeberische Fürsorgepflicht. Die Autorin teilt daher im Wesentlichen die (damalige) Meinung des BMASK, wonach Teil einer Modernisierung des Arbeitsvertragsrechts auch ein zeitgemäßes Verständnis der Fürsorgepflicht sein sollte.³⁰ Damit zusammenhängend könnte eine spezifische arbeitsrechtliche Regelung zu Mobbing diskutiert werden, die etwa an die der „Belästigung“ im GIBG anknüpft und für Mobbing – definiert als systematische Schikane – ein Verbot, verbunden mit einem Schadenersatzanspruch, statuiert. Dieser Anspruch sollte sich sowohl gegen die unmittelbaren TäterInnen als auch gegen die ArbeitgeberInnen richten, auch wenn diese zwar nicht selbst mobben, aber eine mögliche Abhilfe gegen die Mobbinghandlungen unterlassen. Für die praktische Umsetzung wird freilich erforderlich sein, dass ein solches Schikaneverbot mit konkreten Maßnahmen im Rahmen der Abhilfepflichtungen verknüpft wird, weil diesbezüglich selbst unter bestwilligen ArbeitgeberInnen noch große Unsicherheiten zu konstatieren sind, desinteressierten ArbeitgeberInnen und Vorgesetzten hingegen ihre Aufgaben deutlicher und folgenbewehrt zugeordnet werden müssen.

4. Die arbeitgeberische Fürsorgepflicht

*aktives (direktes)
Mobbing durch
Arbeitgeber-
Innen*

Das Persönlichkeitsrecht der ArbeitnehmerInnen (§ 16 ABGB) schlägt sich im Arbeitsrecht insbesondere in der Anerkennung der Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen (§ 1157 Abs 1 ABGB, § 18 AngG u.a.) und in den Grenzen des Weisungsrechtes nieder. Wenn ArbeitgeberInnen selbst Mobbing betreiben (sog. „Bossing“) bzw. durch ihnen direkt zurechenbare Personen Mobbinghandlungen gegen einen/eine ArbeitnehmerIn setzen oder sich an Mobbinghandlungen anderer Personen beteiligen, diese unterstützen oder billigen, dann verletzen sie ihre Fürsorgepflicht, die sich unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

*Verpflichtung zur
angemessenen
unverzöglichen
Abhilfe*

Die Fürsorgepflicht verpflichtet ArbeitgeberInnen nicht nur dazu, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit sowie andere Interessen ihrer ArbeitnehmerInnen möglichst gewahrt werden, sondern auch dazu, die notwendigen Maßnahmen gegen MitarbeiterInnen, die das Betriebsklima gröblich beeinträchtigen zu ergreifen. Daher verletzen sie ihre Pflichten, wenn sie ArbeitnehmerInnen, die durch ArbeitskollegInnen oder dritte Personen (z.B. LieferantInnen) gemobbt werden, nicht beistehen. Unabhängig davon, wie und auf welchem Weg ArbeitgeberInnen von Mobbing erfahren, sind sie aufgrund ihrer arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht zur unverzüglichen, angemessenen Abhilfe und zum Schutz der von Mobbing betroffenen ArbeitnehmerInnen verpflichtet.³¹ Angemessen“ ist die Abhilfe dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren (auch nur mutmaßlichen) Belästigungen zu schützen.

Freilich, in der Wahl der Mittel, ein Mobbinggeschehen auf angemessene, aber wirksame Weise zu unterbinden, sind ArbeitgeberInnen frei. Neben rein organisatorischen oder fortbildenden Maßnahmen, wie etwa räumliche Trennung oder Seminare zur Aufklärung über Mobbing und seine Folgen, steht ihnen grundsätzlich die gesamte Bandbreite der arbeitsrechtlichen Sanktionen zur Verfügung, aus denen nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die am wenigsten eingriffsintensive Maßnahme nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalles (Schwere der Eingriffe, Ursachen und Auswirkungen der Schikanen) heranzuziehen ist (d.h. zuerst das weniger strenge Mittel wie z.B. MitarbeiterInnengespräche, Ermahnung, Versetzung,

einvernehmliche Auflösung und erforderlichenfalls Kündigung oder Entlassung der belästigenden Person).

Ein Untätigbleiben der ArbeitgeberInnen wird von den Mobbenden in der Regel als „Freibrief“ verstanden und kann das Mobbinggeschehen daher noch zusätzlich anheizen. Werden ArbeitgeberInnen mit dem Verdacht von Mobbing im Betrieb konfrontiert, sollten daher rasche und entschlossene Erhebungen der ArbeitgeberInnen grundsätzlich an erster Stelle stehen.³² Das Vorgehen der ArbeitgeberInnen sollte von der Haltung geprägt sein, dass Mobbing im Betrieb nicht geduldet wird.³³ Soweit Beweise für das behauptete Mobbinggeschehen vorliegen (z.B. Schriftstücke, E-Mails, Dateien, Fotos etc.), sollten diese gesichert werden. Vor allem bei vielen Beteiligten kann es sinnvoll sein, mündliche Angaben von Personen, die etwas zur Aufklärung des Mobbingverdachtes beitragen können, schriftlich festzuhalten. Im Einzelfall kann es sich als sehr hilfreich erweisen, wenn ArbeitgeberInnen – neben juristischer Beratung und bevor sie einschneidende arbeitsrechtliche Maßnahmen setzen – externe Fachkräfte aus den Gebieten der Mobbingberatung, der Mediation oder der Arbeitspsychologie beiziehen.³⁴ In schwerwiegenden Fällen wird aber nur eine strenge Reaktion der ArbeitgeberInnen in Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen, um die belästigte Person wirksam vor weiteren Angriffen zu schützen. In Ausnahmefällen ist selbst die sofortige Entlassung ohne vorhergehende Ermahnung zulässig. Dies wird von der Rechtsprechung unter der Voraussetzung, dass entweder der Pflichtenverstoß besonders krass, offensichtlich und für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erkennbar war, oder die Weigerung, sich pflichtgemäß zu verhalten, derart eindeutig, offensichtlich und endgültig war, dass eine Ermahnung als bloße Formalität sinnlos erscheinen müsste, auch anerkannt.³⁵

Verletzen ArbeitgeberInnen ihre Fürsorgepflicht und entsteht einer gemobbten Person ein Schaden, so trifft Erstere eine Schadenersatzpflicht. Diese unterliegt den allgemeinen Voraussetzungen des Schadenersatzrechts, insbesondere für das Ausmaß des Schadens und die Ursache trägt der/die Geschädigte die Beweislast.³⁶

Da juristische Personen nicht selbst, sondern nur durch ihre Organe handeln können, haften sie für deren Verschulden. Als

Organe kommen nicht nur die satzungsgemäß berufenen VertreterInnen, sondern jeder Repräsentant/jede Repräsentantin in Betracht, d.h. alle Personen, die in verantwortlicher, leitender oder überwachender Funktion Tätigkeiten für die juristische Person ausüben.

Voraussetzung für die Abhilfeverpflichtung der ArbeitgeberInnen ist freilich, dass der/die ArbeitgeberIn vom Mobbinggeschehen Kenntnis erlangt. Es ist daher dringend zu empfehlen, dem/der ArbeitgeberIn nachweislich vom Mobbinggeschehen Mitteilung zu machen und Abhilfe zu verlangen.

*Mobbing
durch ArbeitskollegInnen*

Betreiben ArbeitnehmerInnen (KollegInnen) sog. horizontales Mobbing oder beteiligen sie sich an Mobbinghandlungen anderer Personen, dann verletzen sie – abgesehen von einer allfälligen deliktischen Verantwortlichkeit gegenüber dem/der Mobbingbetroffenen selbst – ihre Interessenwahrungspflichten aus dem Arbeitsvertrag gegenüber ihren ArbeitgeberInnen. Gegenüber dem/der „gemobbten“ Arbeitskollegen/Arbeitskollegin selbst verhalten sich „mobbende“ ArbeitnehmerInnen jedenfalls dann rechtswidrig und werden deliktisch verantwortlich, wenn sie sogenannte „absolute Rechte“ des Kollegen/der Kollegin verletzen (Gesundheit, Eigentum, Ehre), so etwa, wenn die gemobbte Person deshalb krank wird.

5. Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen, sich gegen Mobbing zur Wehr zu setzen

Unterlassungsanspruch

Bei Mobbing durch ArbeitskollegInnen bzw. ArbeitgeberInnen hat der/die betroffene ArbeitnehmerIn zunächst einen Anspruch auf Unterlassung derartiger Verhaltensweisen, der auch gerichtlich durchgesetzt werden kann.³⁷ Die Unterlassungsklage setzt kein Verschulden voraus, wohl aber die unmittelbar drohende Gefährdung oder – bei schon erfolgtem Eingriff – Wiederholungsgefahr.

Haben Mobbinghandlungen in gravierenderen Fällen für den/die ArbeitnehmerIn das Maß der Unzumutbarkeit erreicht und wurde dies bereits dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gemeldet, kann er/sie grundsätzlich – bis zur Behebung der unerträglichen Situation – die Arbeit berechtigterweise verweigern.³⁸

Insbesondere im Fall der Gesundheitsgefährdung oder gar im Fall von Tötlichkeiten, erheblichen Ehrverletzungen bzw. Verletzungen der Sittlichkeit des Dienstgebers/der Dienstgeberin u.v.a. schwerwiegenden Gründen sind Mobbingbetroffene zum Austritt berechtigt.³⁹ Bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt bleibt ein allfälliger Abfertigungsanspruch unberührt und gebührt dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin überdies Kündigungsentschädigung.⁴⁰

*berechtigter
Austritt*

Verletzungen an der Ehre werden darüber hinaus auch schadenersatzrechtlich durch § 1330 ABGB⁴¹ sanktioniert, wobei in Fällen, in denen jemand kreditschädigende Tatsachen verbreitet, deren Unwahrheit er kannte oder kennen musste, neben Schadenersatz unter Umständen auch der Widerruf der Äußerung und die Veröffentlichung desselben verlangt werden kann.

Durch Mobbinghandlungen können auch dem/der ArbeitnehmerIn gehörende Sachen beschädigt werden, woraus ebenfalls Ersatzansprüche erwachsen.

Schadenersatz

Treten durch Mobbing psychische Beeinträchtigungen mit „Krankheitswert“ auf, sind diese also behandlungsbedürftig (bzw. ärztlich diagnostizierbar und medizinisch fassbar), kommt ein Schadenersatzanspruch wegen Körperverletzung/Gesundheitsschädigung in Betracht.⁴² Die Mobbenden haben nach § 1325 ABGB die Heilungskosten, den entgangenen (bzw. zukünftig entgehenden) Verdienst und ein angemessenes Schmerzensgeld zu ersetzen.⁴³ Das Schmerzensgeld wird in der Regel anhand eines einzuholenden medizinischen/psychiatrischen Sachverständigengutachtens zuerkannt.

6. Ahndung von Mobbing nach dem Gleichbehandlungsrecht

Die nach dem Gleichbehandlungsrecht⁴⁴ verpönte Belästigung weist große Ähnlichkeiten mit dem oben erörterten Mobbingbegriff auf. Die wesentliche Unterscheidung liegt darin, dass für Mobbing ein prozesshaftes Geschehen über einen mehr oder weniger langen Zeitraum typisch ist, während eine Belästigung auch schon in einem bloß einmaligen Geschehen erblickt werden kann.

*Belästigung nach
dem Gleichbe-
handlungsrecht*

Das Gleichbehandlungsrecht sieht nicht nur erweiterte Schadenersatzansprüche vor, sondern insbesondere auch eine erleich-

terte Beweisführung. Es gewährt allerdings keinen allgemeinen Belästigungsschutz, sondern es werden – neben der sexuellen Belästigung als Spezialform – nur jene Belästigungen erfasst, die mit einem bestimmten Motiv (Grund) in Zusammenhang stehen. Der Katalog an Motiven ist taxativ, d.h. eine Belästigung aus anderen als den genannten Gründen ist keine Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsrechts. Die Abhängigkeit vom jeweiligen Motiv der belästigenden Person und die entsprechende Nachweisverpflichtung wird vielfach als unbefriedigend empfunden.⁴⁵

Das Gleichbehandlungsrecht räumt der von einer sexuellen oder (sonst) geschlechtsbezogenen Belästigung oder von einer Belästigung wegen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung betroffenen Person einen Schadenersatzanspruch ein. Dieser richtet sich gegen die belästigende Person bzw. gegen den/die ArbeitgeberIn, wenn er/sie es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte (z.B. ArbeitskollegInnen, KundInnen, LieferantInnen, beigezogene externe Coaches etc.) angemessene Abhilfe zu schaffen.

Der Schadenersatz umfasst neben dem Ausgleich einer allfälligen Vermögenseinbuße als Besonderheit auch den Ausgleich der durch die Belästigung erlittenen persönlichen Beeinträchtigung. Dieser ideelle Schadenersatz ähnelt dem im allgemeinen Schadenersatzrecht bekannten Schmerzengeld. Zur Vermeidung einer allfälligen „Bagatellisierung“ erlittener Belästigungen ist ein Mindestschadenersatz von € 1.000 festgeschrieben.

Wer sich aus einem der vorgenannten Motive belästigt bzw. gemobbt fühlt, kann in Österreich unterschiedliche Wege der Geltendmachung seines Anspruchs wählen, nämlich entweder über das Gericht und/oder, nach Wunsch auch gleichzeitig, über die Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (oder – je nach Zuständigkeit – über die Bundesgleichbehandlungskommission für den öffentlichen Dienst). Der Gleichbehandlungskommission stehen zwar wenige rechtliche Mittel zur Verfügung, ArbeitgeberInnen oder BelästigerInnen zu Reaktionen zu zwingen. Das (gegenüber dem gerichtlichen Verfahren) „niederschwelligere“ und damit für viele Betroffene weniger abschreckende Verfahren endet in der Regel mit einer

gutachterlichen Äußerung im geprüften Fall. Bei der Auseinandersetzung mit den geltend gemachten Problemen wird aber auch versucht, allfällige Verbesserungsmöglichkeiten im Unternehmen zu erkennen und aufzugreifen.

7. Unterstützende Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung

Um Ansprüche aufgrund von „Mobbing“ zu begründen, sind die einzelnen Handlungen jeweils detailliert zu beschreiben und unter Beweis zu stellen.⁴⁶

*Behauptungs-
und Beweis-
pflicht*

Die Beweisführung bereitet aufgrund der vielen unterschiedlichen schadensverursachenden Verhaltensweisen oft Schwierigkeiten (vgl. hier auch zum „Mehrwert“ des Mobbingbegriffs oben). Neben den Aussagen von ZeugInnen liefern bestmöglich chronologische Aufzeichnungen in einem sog. „Mobbingtagebuch“ gemeinsam mit allenfalls gesammelten Beweisstücken aber eine gute Grundlage. Die Form der Notizen (möglichst nicht am PC) spielt dabei keine Rolle. Aus den Aufzeichnungen sollte sich im Wesentlichen beantworten lassen, wann und wo sich der Vorfall abgespielt hat, wer beteiligt war, was konkret passierte, ob es ZeugInnen bzw. indirekte BeobachterInnen gab und allenfalls, zu welchen Folgen es kam.

*Mobbing-
tagebuch*

Beweise wie z.B. belästigende E-Mails, zugesandte sexistische Fotos und Grafiken, schikanöse Dienstanweisungen, aber auch beschädigte Gegenstände etc. sind sinnvollerweise abzuspeichern, auszudrucken und aufzubewahren. Besondere Bedeutung kommt in der Praxis auch medizinischen Befunden aus der Zeit der erfolgten Mobbinghandlungen zu, weil von den oft beigezogenen medizinischen Sachverständigen primär Aussagen über zum Zeitpunkt der Gutachtenserstattung bereits abgeschlossene Zeiträume zu treffen sind.

Beim Sammeln von Beweisen oder dem Führen konkreter Aufzeichnungen geht es zunächst noch gar nicht um die Vorbereitung eines Prozesses, sondern primär darum, für sich selbst zu dokumentieren, was im Einzelnen am Betriebsklima stört – und Störung allenfalls von Mobbing abzugrenzen: Denn nicht schon jeder Streit, jede falsche Entscheidung von Vorgesetzten oder jeder böse Scherz am Arbeitsplatz ist bereits Mobbing! Vielfach sind diese Beweise nicht nur nützlich, um sich selbst (allenfalls

mit der Hilfe von MobbingberaterInnen) darüber klar zu werden, ob es sich wirklich um Mobbing handelt, sondern auch hilfreich, um Vorgesetzte bzw. ArbeitgeberInnen von der Richtigkeit der eigenen Darstellung zu überzeugen und damit eher zu einem Tätigwerden gegen Mobbing zu veranlassen.

8. Strafrechtlicher Schutz gegen Mobbing

Mobbinghandlungen können, je nach Ausprägung und Intensität, eine Reihe von Straftatbeständen des Strafgesetzbuches (StGB) verwirklichen. Zu nennen wären hier körperliche Angriffe (insb. Körperverletzung iSd §§ 83ff. StGB, körperliche Misshandlung iSd § 115 StGB sowie fortgesetzte Gewaltausübung iSd § 107b StGB), sexuelle Übergriffe (von sexueller Belästigung iSd § 218 StGB bis hin zu Vergewaltigung und geschlechtlicher Nötigung iSd §§ 201, 202 StGB), verbale Attacken (üble Nachrede iSd § 111 StGB, Beleidigung iSd § 115 StGB, Verleumdung iSd § 297 StGB, gefährliche Drohungen iSd § 107 StGB) sowie Delikte, bei denen verbale Drohungen als Nötigungsmittel eingesetzt werden (wie Nötigung iSd §§ 105f StGB oder Erpressung iSd §§ 144f StGB).

Mobbinghandlungen können (zusätzlich) einhergehen mit der Beschädigung von Sachen oder Computerdateien (§ 125f StGB, Computerdelikte wie Datenbeschädigung iSd § 126a StGB), der Wegnahme von Dingen und Schriftstücken (Diebstahl iSd §§ 127f StGB bis zur Urkundenunterdrückung iSd § 229 StGB) und Vergehen gegen das Datenschutzgesetz sowie Stalking (fortgesetzte Belästigung nach § 107a StGB)⁴⁷.

Hervorzuheben wäre der seit 1.1.2016 geltende Tatbestand gegen sog. „Cybermobbing“ nach § 107c StGB, der mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015⁴⁸ geschaffen wurde. Ungeachtet der umgangssprachlichen Gebräuchlichkeit des Begriffes „Cybermobbing“ wurde allerdings diese Bezeichnung für den neuen Tatbestand bewusst nicht gewählt: Nachdem das Phänomen Mobbing umfassender und vielschichtiger ist, als es mit den Mitteln des Strafrechts erfasst bzw. beschrieben werden könnte, wurde zur Verhinderung eines irreführenden und einschränkenden Rückschlusses aus der strafrechtlichen Terminologie auf das allgemeine Begriffsverständnis von Mobbing stattdessen der deskriptive

Cybermobbing

Titel „fortgesetzte Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems“ verwendet.⁴⁹

Nach § 107c StGB ist derjenige strafbar, der unter Verwendung von Computersystemen oder Telekommunikation jemanden für eine größere Zahl von Personen wahrnehmbar an der Ehre verletzt oder ohne Zustimmung Tatsachen oder Bildaufnahmen des höchstpersönlichen Lebensbereiches einer Person für eine größere Zahl von Personen (idR ab ca 10 Personen) wahrnehmbar macht. Erfasst werden das Aussenden, Übermitteln und Empfangen von Nachrichten aller Art in Form von Zeichen, Sprache, Bildern oder Tönen. Darunter fallen insbesondere E-Mails, SMS und Anrufe.

Die Tathandlungen müssen zum einen die Eignung haben, das Opfer unzumutbar in seiner Lebensführung zu beeinträchtigen, wobei eine tatsächliche Beeinträchtigung nicht erforderlich ist, sondern es darauf ankommt, dass das Verhalten derart unerträglich ist, dass auch ein Durchschnittsmensch in dieser Situation aufgrund der Handlungen möglicherweise seine Lebensgestaltung geändert hätte.⁵⁰ Zum anderen muss der Täter „eine längere Zeit hindurch fortgesetzt“ handeln. Strittig ist, ob das in jedem Fall bedeutet, dass der Täter wiederholt handeln muss: Nach den Erläuterungen⁵¹ und dem Einführungserlass zu diesem Gesetz⁵² sowie einem Teil des Schrifttums⁵³ sollte es in manchen Fällen genügen, dass jemand nur eine Handlung im Sinne der Bestimmung setzt, z.B. Nacktfotos des Opfers im Internet veröffentlicht und diese eine längere Zeit hindurch nicht löscht. Nach dem überwiegenden Teil der Lehre⁵⁴ sowie auch nach einer Entscheidung des OLG Wien⁵⁵ – oberstgerichtliche Judikatur liegt dazu (noch) nicht vor – vermag hingegen eine bloß einmalige Handlung den Straftatbestand des § 107c StGB in keinem Fall zu erfüllen.

In den Gesetzesmaterialien wird das Schicksal der Schülerin Amanda Todd hervorgehoben, die nicht zuletzt aufgrund intensiven Cybermobbings mit 15 Jahren in den Selbstmord getrieben wurde. Abs. 2 sieht (daher) strengere Strafen im Falle des Selbstmordes bzw. Selbstmordversuches des Opfers vor (bis zu drei Jahre statt sonst bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe).

Soweit wegen einer strafbaren Mobbinghandlung ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, stehen dem mobbingbetroffenen Opfer

Opferschutz

iSd § 66 StPO weitreichende Rechte, so u.a. Akteneinsicht zu nehmen, vom Fortgang des Verfahrens verständigt zu werden, die Fortführung eines durch die Staatsanwaltschaft eingestellten Verfahrens zu verlangen, während der Hauptverhandlung anwesend zu sein und Angeklagte, ZeugInnen und Sachverständige zu befragen, zu.⁵⁶ Opfer, die einen Anspruch auf Entschädigung geltend machen, haben z.B. das Recht, die Aufnahme von Beweisen zu verlangen. Mobbingbetroffene, die Opfer einer Gewalttat oder eines Sexualdelikts wurden, haben Anspruch auf psychosoziale und/oder juristische Prozessbegleitung, die kostenlose psychosoziale Unterstützung bei der Vorbereitung auf das Verfahren und darüber hinaus aber auch die rechtliche Beratung und Vertretung durch einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin umfasst.

Anmerkungen

1. BGBl I Nr 153/2009.
2. § 43a BDG 1979, §§ 5 Abs. 1 VBG iVm § 43a BDG 1979, § 57a RStDG, § 29a LDG 1979, § 29a LLDG 1979.
3. 1 Ob 106/15t; RIS-Justiz RS0021507.
4. VwGH 85/09/0223; 2001/09/0096.
5. EBRV 2. Dienstrechts-Novelle 2009, 488 BlgNR XXIV. GP 9; Hopf, Herbert (2014): Mobbingverbot - was nun?, in: ÖJZ 2014, S. 897-901 (898); Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2012): Ausgemobbt!², Wien, S. 31, mit Ausführungen zur Entwicklung dieser Regelung; 9 ObA 131/11x; 1 Ob 105/16t.
6. Siehe dazu auch das Rundschreiben des Bundeskanzleramts v. 16. 2. 2010, GZ BKA-920.900/0002-III/5/2010.
7. BGBl. I Nr. 83/2016.
8. BGBl. Nr. 532/1993 idF BGBl. I Nr. 184/2013.
9. BGBl. I Nr. 107/2017; eine entsprechende Regelung enthielt bereits § 48h BörseG idF BGBl. I Nr. 76/2016.
10. BGBl. I Nr. 107/2017.
11. Vgl. die EBRV zu § 48h BörseG idF BGBl. I Nr. 76/2016, 1186 BlgNR XXV. GP, 3f.
12. Vgl. EBRV 2438 BlgNR XXIV. GP, 64.
13. Vgl. RIS-Justiz RS0124076; 8 ObA 45/14x
14. Zuletzt etwa in der Entscheidung vom 24. 3. 2017 im Verfahren 9 Ob A 32/17x (ebenso in 1 Ob 106/15t, 9 ObA 131/11x, 9 ObA 86/08z, 8 Ob 59/08x u. v.a.); vgl. Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2003): Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? Eine Bestandsaufnahme, in: DRdA 2003, S. 110-123 (112 ff mwN); Hopf, Herbert (2004): Belästigung in der Arbeitswelt, in: Kuras, Gerhard / Neumayr, Matthias / Spentling, Anton (Hrsg.): Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Festschrift Peter Bauer, Gustav Maier, Karl Heinz Petrag, Wien, S. 147-174.
15. Leymann, Heinz (1995): Der neue Mobbing-Bericht, Reinbek bei Hamburg, S. 18; Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2003): Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? ... a.a.O. S. 110ff; Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2012): Ausgemobbt!², Wien, S. 27; Majoros, Thomas (2013): Mobbing – Die Rechtslage in Österreich, in Chlestil, Martina (Hrsg.), Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz – rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Wien, S. 7-18.
16. Vgl. dagegen noch Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2003): Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? ... a.a.O. S. 110.
17. RIS-Justiz RS0124076 [T2]; 8 ObA 2/16a, 1 Ob 190/14v.
18. 9 Ob 131/11x, 9 ObA 86/08z.

19. 1 Ob 106/15t; vgl. auch Ziehensack, Helmut (2011): AHG, Wien, § 1 Rz 1471.
20. Siehe auch die Erwähnung von „Mobbing“ in RV 307 BlgNR 22. GP 5, 12.
21. VwGH 2011/09/0197
22. 1 Ob 106/15t.
23. Smutny, Petra (2013): Fürsorgepflicht konkret: Unverzügliche und angemessene Abhilfemaßnahmen bei Mobbing, in: DRdA 2013, S. 341-345; 9 Ob A 131/11x; Smutny, Petra / Hausmann, Clemens (2012): Jetzt ist Führung gefragt!, in: ZPR 2012, S. 68-72.
24. Smutny, Petra (2013): Mobbing am Arbeitsplatz im Licht der österreichischen Rechtsprechung, in Chlestil, Martina (Hrsg.), Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz – rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Wien, S. 19-32.
25. 119/E XXIV. GP vom 9.7.2010.
26. Bericht der Bundesregierung vom 28.6.2011, III-253 BlgNR XXIV. GP.
27. BlgNR XXIV. GP.
28. Team Stronach (Martina Schenk): Selbstständiger Entschließungsantrag betreffend ein Anti-Mobbing-Gesetz (2372/A(E)) vom 4.7.2013, Petition betreffend „Österreich braucht ein Anti-Mobbing-Gesetz“ (1/PET) sowie selbstständiger Entschließungsantrag betreffend die Erstellung einer Mobbing-Studie (46/A(E)) vom 20.11.2013; unselbstständiger Entschließungsantrag 242/UEA und selbstständiger Entschließungsantrag 641/A(E) betreffend Einbringung einer Regierungsvorlage für ein „Anti-Mobbing-Gesetz“ sowie Erstellung einer Mobbing-Studie vom 24.9.2014, unselbstständiger Entschließungsantrag 475/UEA XXV. GP betreffend ein (umfassendes) Anti-Mobbing-Gesetz vom 7.7.2015; Entschließungsantrag der Grünen betreffend Cybermobbing und Sexting (1003/A(E)) vom 25.3.2015.
29. Hopf, Herbert (2014): Mobbingverbot ..., a.a.O. S. 903f.
30. Stellungnahme des BMASK zur Bürgerinitiative 9/BI vom 24.7.2009 (7/SBI XXIV. GP).
31. Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2003): Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? ... a.a.O. S. 110 (115); Hopf, Herbert (2004): Belästigung in der Arbeitswelt ..., a.a.O. S. 163; Posch, Katharina (2005): Gleichbehandlung und Überlassung, in: ZAS 2005, S. 263 (268); 8 ObA 3/04f ua.
32. Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2012): Ausgemobbt!?, Wien, S. 213.
33. Smutny, Petra / Hausmann, Clemens (2012): Führung, ..., a.a.O. S. 69f.
34. Vgl. Kolodej, Christa (2008): Mobbingberatung, Wien, S. 83ff.; Smutny, Petra (2013): Fürsorgepflicht konkret, ..., a.a.O. S. 345; 9 ObA 131/11x.
35. Vgl. 9 ObA 292/99b.
36. Smutny, Petra (2013): Fürsorgepflicht konkret, ..., a.a.O. S. 341-345; 9 Ob A 131/11x.
37. Vgl. dazu Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2012): Ausgemobbt!?, Wien, S. 115ff.; Rauch, Thomas (2007): Arbeitsrechtliche Folgen von Mobbing, in: ASoK 2007, S. 373-377 (377).
38. Majoros, Thomas (2013): Mobbing – Die Rechtslage in Österreich, a.a.O. S. 11.
39. Vgl. ins. §§ 26 Z 1, 3 und 4 AngG sowie § 82a lit. a und b GewO 1959.
40. Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2012), Ausgemobbt!?, S. 150f.
41. Ehrenbeleidigung § 1330 Abs 1 ABGB, Kreditschädigung § 1330 Abs 2 ABGB...
42. Vgl. OGH 9 ObA 77/11f.
43. Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2012): Ausgemobbt!?, Wien, S. 186ff.
44. GIBG; B-GIBG; BEinstG; diverse Landesgesetze.
45. Hopf, Herbert (2004): Belästigung in der Arbeitswelt ..., a.a.O., S. 174.
46. OGH 9 ObA 132/10t.
47. S. zu alldem Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2012): Ausgemobbt!?, Wien S. 123 ff.
48. BGBl I Nr 112/2015.
49. EBRV StRÄG 2015 689 BlgNR XXV. GP, 19.
50. Schwaighofer, in Höpfel/Ratz, WK StGB² § 107a Rz 11.

51. EBRV StRÄG 2015 689 BlgNR XXV. GP, 19f.
52. BMJ-S318.034/0041-IV/2015 vom 15.12.2015.
53. Vgl. Fabrizy, Ernst E. (2016): StGB¹², Wien, § 107c Rz 6; Kienapfel, Diethelm / Schroll, Hans Valentin (2016): Studienbuch Strafrecht BT I⁴, Wien, § 107c Rz 12.
54. Schwaighofer, Klaus (2016): WK StGB² § 107c, in: Höpfel, Frank / Ratz, Eckart, StGB², Wien § 107c Rz 17 mwN; Tipold, Alexander (2016): in: Leukauf/Steininger, StGB⁴, Wien, § 107c Rz 6 mwN; im Ergebnis wohl auch Messner, Florian (2016): StRÄG 2015 – Neuerungen im Besonderen Teil des StGB, in: ÖJZ 2016, S. 116-122 (118) mwN; vermittelnd offenbar Thiele, Clemens (2017): in Triffterer, Otto / Rosbaud, Christian / Hinterhofer Hubert (Hrsg.): SbgK StGB², § 107c, Wien, Rz 38, der zwar mehr als eine Handlung verlangt, darunter aber sowohl ein aktives Tun als auch ein Dulden versteht und ein kompromittierendes Facebook-Posting, das in der Folge online belassen bleibt, als eine aktive Privatsphäreverletzung gefolgt von einem Unterlassen begreift, sodass dieses Stehenlassen insgesamt ausreiche, den objektiven Tatbestand zu erfüllen.
55. 21 Bs 278/16k = .JSt 2017, 563 (mit zustimmender Glosse von Birklbauer).
56. Vgl. §§ 73; 80 Abs. 1; 68; 70 Abs. 1; 177 Abs. 5, 194 197 Abs. 3, 206 und 208 Abs. 3; 195 Abs. 1 StPO.

Literatur

- Fabrizy, Ernst E. (2016): StGB¹², Wien.
- Hopf, Herbert (2004): Belästigung in der Arbeitswelt, in: Kuras, Gerhard / Neumayr, Matthias / Spenling, Anton (Hrsg.): Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Festschrift Peter Bauer, Gustav Maier, Karl Heinz Petrag, Wien, S. 147-174.
- Hopf, Herbert (2014): Mobbingverbot – was nun?, in: ÖJZ 2014, S. 897-901.
- Kienapfel, Diethelm / Schroll, Hans Valentin (2016): Studienbuch Strafrecht BT I⁴, Wien.
- Kolodej, Christa (2008): Mobbingberatung, Wien.
- Leymann, Heinz (1995): Der neue Mobbing-Bericht, Reinbek bei Hamburg.
- Majoros, Thomas (2013): Mobbing – Die Rechtslage in Österreich, in Chlestil, Martina (Hrsg.), Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz – rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Wien S. 7-18.
- Messner, Florian (2016): StRÄG 2015 – Neuerungen im Besonderen Teil des StGB, in: ÖJZ 2016, S. 116-122.
- Posch, Katharina (2005): Gleichbehandlung und Überlassung, in: ZAS 2005, S. 263.
- Rauch, Thomas (2007): Arbeitsrechtliche Folgen von Mobbing, in: ASoK 2007, S. 373-377.
- Schwaighofer, Klaus (2016): WK StGB² § 107c, in: Höpfel, Frank / Ratz Eckart, StGB², Wien.
- Smutny, Petra (2013): Fürsorgepflicht konkret: unverzügliche und angemessene Abhilfemaßnahmen bei Mobbing, in: DRdA 2013, S. 341-345.
- Smutny, Petra (2013): Mobbing am Arbeitsplatz im Licht der österreichischen Rechtsprechung, in Chlestil, Martina (Hrsg.), Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz – rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Wien, S. 19-32.
- Smutny, Petra / Hausmann, Clemens (2012): Jetzt ist Führung gefragt!, in: ZPR 2012, S. 68-72.
- Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2003): Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? Eine Bestandsaufnahme, in: DRdA 2003, S. 110-123.
- Smutny, Petra / Hopf, Herbert (2012): Ausgemobbt!?, Wien.
- Thiele, Clemens (2017): in Triffterer, Otto / Rosbaud, Christian / Hinterhofer Hubert (Hrsg.): SbgK StGB², § 107c, Wien.
- Tipold, Alexander (2016): in: Leukauf/Steininger, StGB⁴, § 107c, Wien.
- Ziehensack, Helmut (2011): AHG, Wien.