

# **ARBEITSRECHTLICHER SCHUTZ VOR MOBBING: WAS LEISTET DIE FÜRSORGE PFLICHT DES ARBEITGEBERS?**



Univ.-Prof. Mag. Dr. Elias Felten  
Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht  
Johannes Kepler Universität Linz

# MOBBING ALS RECHTSBEGRIFF

- Keine Legaldefinition

- § 43a BDG/§ 5 VBG:

***“Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)”***

*... Beamtinnen und Beamte ... 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.*

# MOBBING ALS RECHTSBEGRIFF

## ■ Mobbingbegriff der Judikatur:

*„Mobbing ist eine konfliktbeladene Kommunikation am Arbeitsplatz **unter Kollegen** oder **zwischen Vorgesetztem und Untergebenen**, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen **systematisch**, oft und während langer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis **direkt oder indirekt angegriffen** wird und dies als **diskriminierend empfindet**“*

# MOBBING ALS RECHTSBEGRIFF

- **Mobbingbegriff** der Judikatur ist **kritisch** zu sehen
  - **Dauerelement**
  - Ziel/Effekt: **Ausstoß aus dem Arbeitsverhältnis**
- § 7/§ 21 GIBG: *„Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe [des GIBG] im Zusammenhang steht, gesetzt wird,*
  - 1. die die **Würde der betroffenen Person verletzt** oder dies bezweckt,*
  - 2. die für **die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig** ist und*
  - 3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, ... **Umfeld** für die betroffene Person **schafft** oder dies bezweckt.“*

# FÜRSORGEPFLICHT

## ■ § 1157 ABGB:

- „Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der ... beigestellten Räume und Gerätschaften ... dafür zu sorgen, daß **Leben und Gesundheit** des Dienstnehmers ... geschützt werden“
- Ist der Dienstnehmer in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen, so hat dieser in Ansehung ... der Arbeits- und Erholungszeit die mit Rücksicht auf Gesundheit, **Sittlichkeit und Religion** des Dienstnehmers erforderlichen Anordnungen zu treffen“

# FÜRSORGEPFLICHT

## ■ § 18 AngG:

- Der DG ist verpflichtet ... alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen ..., die ... zum **Schutze des Lebens und der Gesundheit** der Angestellten erforderlich sind.*
- Der DG hat dafür zu sorgen, daß ... die Arbeitsräume ... licht, rein und staubfrei gehalten werden, daß sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung ... in den Arbeitspausen vorhanden sind*
- Der DG hat jene Maßnahmen zur **Wahrung der Sittlichkeit** zu treffen, die durch das **Alter und Geschlecht** der Angestellten geboten sind*

# FÜRSORGEPLICHT

- Primäres Schutzobjekt der Fürsorgepflicht: Schutz von **Leib und Leben**
  - Im Laufe der Zeit Konkretisierung durch den Gesetzgeber
  - Technischer Arbeitnehmerschutz: ASchG
  - Verwendungsschutz: KJBG, MSchG, UrlG, ARG, AZG
- Judikatur: Schutz **ökonomischer Interessen des AN**
  - Haftung für Wertgegenstände
  - Risikohaftung
  - Allgemeiner Gleichbehandlungsanspruch
  - Recht auf Beschäftigung

# FÜRSORGEPFLICHT

- Weiteres Schutzobjekt: **Persönlichkeitsrechte** des AN
  - Normative Anknüpfung: § 1157 ABGB/§ 18 AngG
  - Konnex zu **§ 16 ABGB**
    - Anerkennung von Persönlichkeitsrechten im Privatrechtsverkehr
    - Mittelbare **Drittwirkung der Grundrechte** (Art 8 EMRK)
  
- Folglich: AG ist zur *Wahrung der Würde des AN*, inklusive seiner **Privatsphäre**, verpflichtet



# FÜRSORGEPLICHT

- **Verletzung der Fürsorgepflicht** durch Mobbing
  - Problem: Nicht AG setzt unerwünschte Handlung, sondern Vorgesetzter oder Kollege
  - OGH: Verletzung der Fürsorgepflicht nur, wenn es der AG **schuldhaft unterlässt, angemessen Abhilfe zu leisten** (setzt Kenntnis voraus)
  - Was bedeutet „**angemessene**“ **Abhilfe**?
    - Konkrete Situation maßgeblich, aber **Wahlfreiheit**
    - Klärung, wer ist Täter, wer ist Opfer
    - Maßnahme hängt von der Schwere der Tat ab
    - Objektiver und nicht subjektiver Maßstab

# FÜRSORGEPFLICHT

- **Differenzierung zwischen „qualifiziertem“ und „schlichtem“ Mobbing** ist nicht nur rechtspolitisch unbefriedigend, sondern **rechtsdogmatisch fragwürdig**
  - OGH: *„Belästigung ist bloße Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht und der ausdrücklichen Sanktionierung ihrer Verletzung“*
- **Keine sachliche Rechtfertigung** für unterschiedliche Rechtsfolgen ersichtlich

# FÜRSORGEPFLICHT

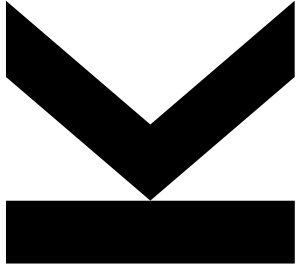
## ■ Personeller Anwendungsbereich

- Möglichkeit der Zurechnung fremden Verhaltens?
- OGH: Juristische Personen haften für Belästigungen ihrer Organe wie für eigenes
  - Abhilfegesuch macht keinen Sinn
  - Gehilfenhaftung gem §1313a ABGB
- Zurechnung über **§ 1313a ABGB**
  - **Vorgesetzte mit Personalverantwortlichkeit**
  - Nicht Kollegen, nicht Kunden
  - Außer: AV = **Vertrag mit Schutzwirkung zu Gunsten Dritter** (?)

# SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Umgang der Judikatur mit dem Phänomen Mobbing ist wenig überzeugend
- Differenzierung nach Motiv bei Persönlichkeitsverletzungen ist sachlich nicht begründbar
- **Schutz der Persönlichkeitsrechte** ist die zentrale Herausforderung in einer modernen, technologisierten Arbeitswelt
- Daher: **Neue Lösungswege** auch bei Verletzung der Fürsorgepflicht notwendig

**DANKE FÜR IHR  
INTERESSE!**



Elias.Felten@jku.at