

# **„MOBBING Und was öffentliche Organisationen dagegen tun können“**

Wien, im März 2009

**Für den Bericht verantwortlich:**

Dr.<sup>in</sup> Irene Kloimüller MBA; Mag<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Theresia Gabriel;

Erstellt unter Mithilfe von: Mag<sup>a</sup> Silvia Schurian; Mag. Roland Ernst; Mag<sup>a</sup> Beate Riedler

**IBG - Institut für humanökologische Unternehmensführung**

Die Erstellung dieser Studie wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und dem Fonds Gesundes Österreich finanziell gefördert.

## **Inhaltsverzeichnis**

### **TEIL I: ZUSAMMENFASSUNG DER STUDIE**

<b>1 Die Bausteine der Gesamtstudie.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Vorgehen in der Studie und Überblick über das Datenmaterial.....</b>	<b>12</b>
2.1 Die Online Befragung.....	12
2.2 Die Interviews .....	13
2.3 Die Delphirunden .....	15
2.4 Internationale Expertise.....	15
<b>3 Definition von Mobbing nach Leymann als Basis der Studie.....</b>	<b>16</b>
<b>4 Die relevantesten Ergebnisse der Studie .....</b>	<b>19</b>
4.1 Mobbingfälle in öffentlichen Institutionen .....	19
4.2 Von Mobbing Betroffene.....	19
4.3 Die Mobbing Hierarchie .....	20
4.4 Ursachen für Mobbing.....	20
4.5 Wahrgenommene Mobbinghandlungen.....	21
4.6 Beendigung von Mobbinghandlungen.....	22
4.7 Strukturen zur Mobbingprävention und -intervention .....	23
4.7.1 Wohin wendet man sich im Falle von Mobbing?.....	23
4.8 Umgang mit Konflikten und Mobbing in der Organisation .....	24
4.9 Best Cases .....	26
<b>5 Rechtliche Situation – Rechtsdurchsetzung .....</b>	<b>27</b>
5.1 Einschlägige Rechtsnormen (Auszug) .....	27

### **TEIL II: DETAIL-ERGEBNISSE DER INTERVIEWS**

<b>6 Ergebnisse im Detail - Gesamt.....</b>	<b>52</b>
6.1 Sozialstatistik der Befragten .....	52
6.2 Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing .....	53
6.2.1 Gezielte Beschäftigung der Organisation mit dem Thema Mobbing .....	53
6.2.2 Mobbing findet Eingang in bestehende Strukturen.....	54
6.2.3 Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung .....	55

6.3	Führung und Kultur .....	55
6.4	Wahrnehmung von Mobbing .....	57
6.5	Mobbingfälle .....	57
6.5.1	Betroffene .....	58
6.5.2	Ebenen des Mobbing .....	58
6.5.3	Vorgehen .....	59
6.5.4	Entwicklung der Situation für die Betroffenen .....	59
6.5.5	Entwicklung der Situation für die Mobbenden .....	60
6.5.6	Ursachen für Mobbing .....	60
6.5.7	Beseitigung der Ursachen .....	60
6.5.8	Wahrgenommene Feindseligkeiten (nach Leymann) .....	61
6.5.9	Perspektiven .....	61
<b>7</b>	<b>Detail-Ergebnisse: Mobbing &amp; Konfliktmanagement .....</b>	<b>62</b>
7.1	Sozialstatistik der Befragten .....	62
7.2	Überblick .....	63
7.3	Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing .....	64
7.3.1	Gezielte Beschäftigung mit dem Thema Mobbing .....	64
7.3.2	Mobbing findet Eingang in bestehende Strukturen .....	65
7.3.3	Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung .....	66
7.4	Führung und Kultur .....	67
7.5	Wahrnehmung von Mobbing .....	67
7.6	Mobbingfälle .....	68
7.6.1	Betroffene .....	68
7.6.2	Ebenen des Mobbing .....	69
7.6.3	Vorgehen .....	69
7.6.4	Entwicklung der Situation für die Betroffenen .....	70
7.6.5	Entwicklung der Situation für die Mobbenden .....	70
7.6.6	Ursachen für Mobbing .....	71
7.6.7	Beseitigung der Ursachen .....	71
7.6.8	Wahrgenommene Feindseligkeiten (nach Leymann) .....	71
7.6.9	Perspektiven – Was würde ich tun .....	72
<b>8</b>	<b>Ergebnisse im Detail - Mobbingprävention wird von Führungskräften vorgelebt .....</b>	<b>73</b>
8.1	Sozialstatistik der Befragten .....	73

8.2	Überblick .....	74
8.3	Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing .....	75
8.3.1	Gezielte Beschäftigung der Organisation mit dem Thema Mobbing .....	75
8.3.2	Mobbing findet Eingang in bestehende Strukturen.....	76
8.3.3	Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung .....	77
8.4	Führung und Kultur .....	78
8.5	Wahrnehmung von Mobbing .....	78
8.6	Mobbingfälle.....	79
8.6.1	Betroffene .....	79
8.6.2	Ebenen des Mobbings.....	80
8.6.3	Vorgehen.....	80
8.6.4	Entwicklung der Situation für die Betroffenen .....	81
8.6.5	Entwicklung der Situation für die Mobbenden .....	81
8.6.6	Ursachen für Mobbing .....	82
8.6.7	Beseitigung der Ursachen .....	83
8.6.8	Wahrgenommene Feindseligkeiten (nach Leymann) .....	83
8.7	Perspektiven – Was würde ich tun.....	84
<b>9</b>	<b>Ergebnisse im Detail – Führungskräfte vs. ExpertInnen .....</b>	<b>85</b>
9.1	Sozialstatistik der Befragten .....	85
9.2	Überblick .....	86
9.3	Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing .....	87
9.3.1	Gezielte Beschäftigung mit dem Thema Mobbing .....	87
9.3.2	Mobbing findet Eingang in bestehende Strukturen.....	88
9.3.3	Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung .....	89
9.4	Führung und Kultur .....	90
9.5	Wahrnehmung von Mobbing .....	90
9.6	Mobbingfälle.....	91
9.6.1	Betroffene .....	91
9.6.2	Ebenen des Mobbings.....	92
9.6.3	Vorgehen.....	92
9.6.4	Entwicklung der Situation für die Betroffenen .....	93
9.6.5	Entwicklung der Situation für die Mobbenden .....	93
9.6.6	Ursachen für Mobbing .....	94
9.6.7	Beseitigung der Ursachen .....	94

9.6.8	Wahrgenommene Feindseligkeiten (nach Leymann) .....	95
9.7	Perspektiven – Was würde ich tun.....	95
<b>10</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>96</b>

### **TEIL III: DETAIL-ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG**

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.	Beschäftigung mit dem Thema Mobbing.....	53
Abbildung 2.	Eingang in bestehende Strukturen .....	54
Abbildung 3.	Möglichkeit sich Hilfe zu holen .....	55
Abbildung 4.	Bekannte Mobbingfälle .....	57
Abbildung 5.	Ebenen des Mobbings.....	58
Abbildung 6.	Strukturiertes Vorgehen .....	59
Abbildung 7.	Wahrgenommene Feindseligkeiten .....	61
Abbildung 8.	Überblick über Interviewthemen im Vergleich zur Gesamtstudie .....	63
Abbildung 9.	Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Umgang mit Konflikten	64
Abbildung 10.	Eingang in bestehende Strukturen nach Umgang mit Konflikten ...	65
Abbildung 11.	Möglichkeit sich Hilfe zu holen nach Umgang mit Konflikten .....	66
Abbildung 12.	Bekannte Mobbingfälle nach Umgang mit Konflikten.....	68
Abbildung 13.	Ebenen des Mobbings nach Umgang mit Konflikten .....	69
Abbildung 14.	Strukturiertes Vorgehen nach Umgang mit Konflikte .....	69
Abbildung 15.	Überblick über Interviewthemen im Vergleich zur Gesamtstudie ....	74
Abbildung 16.	Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Vorleben von Mobbingprävention .....	75
Abbildung 17.	Eingang in bestehende Strukturen nach Vorleben von Mobbingprävention .....	76
Abbildung 18.	Möglichkeit sich Hilfe zu holen nach Vorleben von Mobbingprävention .....	77
Abbildung 19.	Bekannte Mobbingfälle nach Vorleben von Mobbingprävention.....	79
Abbildung 20.	Ebenen des Mobbings nach Vorleben von Mobbingprävention .....	80
Abbildung 21.	Strukturiertes Vorgehen nach Vorleben von Mobbingprävention.....	80
Abbildung 22.	Überblick über Interviewthemen im Vergleich zur Gesamtstudie ....	86
Abbildung 23.	Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Führungskraft und ExpertIn	87
Abbildung 24.	Eingang in bestehende Strukturen nach Führungskraft und ExpertIn	88
Abbildung 25.	Möglichkeit sich Hilfe zu holen nach Führungskraft und ExpertIn....	89
Abbildung 26.	Bekannte Mobbingfälle nach Führungskraft und ExpertIn .....	91
Abbildung 27.	Ebenen des Mobbings nach Führungskraft und ExpertIn .....	92
Abbildung 28.	Strukturiertes Vorgehen nach Führungskraft und ExpertIn .....	92

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.	Sozialverteilung der Befragten mittels online-Fragebogen .....	13
Tabelle 2.	Sozialverteilung der InterviewpartnerInnen.....	14
Tabelle 3.	Ebenen des Mobbing, im Falle von Mobbing .....	20
Tabelle 4.	Ranking der 10 häufigsten Mobbinghandlungen .....	21
Tabelle 5.	Entwicklung für Betroffene .....	22
Tabelle 6.	Entwicklung für Mobbende .....	22
Tabelle 7.	Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing .....	25
Tabelle 8.	Art des Eingangs in bestehende Strukturen.....	25
Tabelle 9.	Art des Vorgehens .....	25
Tabelle 10.	Sozialstatistik der Befragten.....	52
Tabelle 11.	Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing .....	53
Tabelle 12.	Art des Eingangs in bestehende Strukturen.....	54
Tabelle 13.	AnsprechpartnerInnen im Konflikt- Mobbingfall.....	55
Tabelle 14.	Mittelwert pro Frage Frageblock Führung und Kultur .....	55
Tabelle 15.	Mittelwert pro Frage Frageblock Wahrnehmung von Mobbing .....	57
Tabelle 16.	Von Mobbing am häufigsten betroffene Gruppen.....	58
Tabelle 17.	Art des Vorgehens .....	59
Tabelle 18.	Entwicklung für Betroffene .....	59
Tabelle 19.	Entwicklung für Mobbende .....	60
Tabelle 20.	Wahrgenommene Ursachen .....	60
Tabelle 21.	Beseitigung der Ursachen .....	60
Tabelle 22.	Vorschläge der Interviewten.....	61
Tabelle 23.	Sozialstatistik der Befragten nach Umgang mit Konflikten.....	62
Tabelle 24.	Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Umgang mit Konflikten	64
Tabelle 25.	Art des Eingangs in bestehende Strukturen nach Umgang mit Konflikten	65
Tabelle 26.	AnsprechpartnerInnen im Konflikt- Mobbingfall nach Umgang mit Konflikten	66
Tabelle 27.	Mittelwert pro Frage Frageblock Führung und Kultur nach Umgang mit Konflikten	67
Tabelle 28.	Mittelwert pro Frage Frageblock Wahrnehmung von Mobbing nach Umgang mit Konflikten .....	67

Tabelle 29.	Von Mobbing am häufigsten betroffene Gruppen nach Umgang mit Konflikten	68
Tabelle 30.	Art des Vorgehens nach Umgang mit Konflikten.....	70
Tabelle 31.	Entwicklung für Betroffene nach Umgang mit Konflikten .....	70
Tabelle 32.	Entwicklung für Mobbende nach Umgang mit Konflikten .....	70
Tabelle 33.	Wahrgenommene Ursachen nach Umgang mit Konflikten.....	71
Tabelle 34.	Beseitigung der Ursachen nach Umgang mit Konflikten.....	71
Tabelle 35.	Wahrgenommene Feindseligkeiten nach Umgang mit Konflikten .....	71
Tabelle 36.	Vorschläge der Interviewten nach Umgang mit Konflikten.....	72
Tabelle 37.	Sozialstatistik der Befragten nach Vorleben von Mobbingprävention ..	73
Tabelle 38.	Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Vorleben von Mobbingprävention .....	75
Tabelle 39.	Art des Eingangs in bestehende Strukturen nach Vorleben von Mobbingprävention .....	76
Tabelle 40.	AnsprechpartnerInnen im Konflikt- Mobbingfall nach Vorleben von Mobbingprävention .....	77
Tabelle 41.	Mittelwerte Frageblock Führung und Kultur nach Vorleben von Mobbingprävention .....	78
Tabelle 42.	Mittelwerte Frageblock Wahrnehmung von Mobbing nach Vorleben von Mobbingprävention .....	78
Tabelle 43.	Von Mobbing am häufigsten betroffene Gruppen nach Vorleben von Mobbingprävention .....	79
Tabelle 44.	Art des Vorgehens nach Vorleben von Mobbingprävention.....	81
Tabelle 45.	Entwicklung für Betroffene nach Vorleben von Mobbingprävention ....	81
Tabelle 46.	Entwicklung für die Mobbende nach Vorleben von Mobbingprävention	81
Tabelle 47.	Wahrgenommene Ursachen nach Vorleben von Mobbingprävention...	82
Tabelle 48.	Beseitigung der Ursachen nach Vorleben von Mobbingprävention.....	83
Tabelle 49.	Wahrgenommene Feindseligkeiten nach Vorleben von Mobbingprävention .....	83
Tabelle 50.	Vorschläge der Interviewten nach Vorleben von Mobbingprävention ..	84
Tabelle 51.	Sozialstatistik der Befragten nach Führungskraft und ExpertIn .....	85
Tabelle 52.	Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Führungskraft und ExpertIn .....	87
Tabelle 53.	Art des Eingangs in bestehende Strukturen nach Führungskraft und ExpertIn	88



Tabelle 54.	AnsprechpartnerInnen im Konflikt- Mobbingfall nach Führungskraft und ExpertIn	89
Tabelle 55.	Mittelwerte Frageblock Führung und Kultur nach Führungskraft und ExpertIn	90
Tabelle 56.	Mittelwerte Frageblock Wahrnehmung von Mobbing nach Führungskraft und ExpertIn .....	90
Tabelle 57.	Von Mobbing am häufigsten betroffene Gruppen nach Führungskraft und ExpertIn .....	91
Tabelle 58.	Art des Vorgehens nach Führungskraft und ExpertIn .....	93
Tabelle 59.	Entwicklung für Betroffene nach Führungskraft und ExpertIn .....	93
Tabelle 60.	Entwicklung Mobbende nach Vorleben von Mobbingprävention .....	93
Tabelle 61.	Wahrgenommene Ursachen nach Führungskraft und ExpertIn .....	94
Tabelle 62.	Beseitigung der Ursachen nach Führungskraft und ExpertIn .....	94
Tabelle 63.	Wahrgenommene Feindseligkeiten nach Führungskraft und ExpertIn.	95
Tabelle 64.	Vorschläge der Interviewten nach Vorleben von Mobbingprävention ..	95

# Teil I: Zusammenfassung der Ergebnisse von Online-Befragung und Interviews

Für den Inhalt verantwortlich:

Dr.<sup>in</sup> Irene Kloimüller, Dr.<sup>in</sup> Theresia Gabriel, Mag. Roland Ernst, Mag.<sup>a</sup> Silvia Schurian

## 1 Die Bausteine der Gesamtstudie

Um das Phänomen Mobbing bzw. seine Ausprägungen und die Einschätzung des subjektiven Risikos von MitarbeiterInnen im öffentlichen Dienst in Österreich zu erheben wurde unter Anwendung verschiedener Methoden eine umfassende Analyse durchgeführt.

### **Diese Analyse-Methoden umfassten:**

1. Semi-strukturierte Interviews (n= 86), die statistisch nach Häufigkeiten der Antworten und zusätzlich mittels Grounded Theory ausgewertet wurden;
2. Eine Online Befragung (n= 1750) mit einem Fragebogen bestehend aus zwei Teilen: einem individuellen Teil von Kolodej, Essler, Kallus; Graz 2006 und einem organisationalen Teil von Kloimüller, Gabriel, Wien 2008;
3. Zwei Delphi Runden mit österreichischen ExpertInnen zum Thema Mobbing im öffentlichen Dienst - Prävention und Intervention;
4. Interviews und Recherche auf EU Ebene bzgl. Vorgehens auf europäischer Ebene.

In diesem Bericht sind die wichtigsten Ergebnisse dieser Analyse zusammengefasst.

### **Der Gesamtbericht besteht aus mehreren Teilen:**

- Zusammenfassung der Analyseergebnisse (Teil I)
- Detailergebnisse der Interviews (Teil II)
- Linearauswertung aller Fragen der Mobbingstudie ( Teil III)
- Leitfaden zur Prävention und Intervention von Mobbing im öffentlichen Dienst (Band IV)

Die Unterlagen sollen dabei unterstützen einen bewusstseinsbildenden Prozess zum Thema Mobbingprävention einzuleiten.

Alle Ergebnisse und Unterlagen stehen unter Nennung der Quelle zur Verwendung zur Verfügung.

## **2 Vorgehen in der Studie und Überblick über das Datenmaterial**

### **2.1 Die Online Befragung**

Insgesamt 1750 Personen aus dem BMGFJ, BMUKK, KWP, ÖGB (MitarbeiterInnen) sowie ÖGB (extern) nutzten die Möglichkeiten und füllten in den Monaten Juni 2008 bis September 2008 den Online Fragebogen zu „Mobbing“ aus.

**Zielsetzungen der Befragung** waren:

- Analyse des Umgangs der Organisation mit Konflikten, Mobbing und seinen Folgen
- Risiko für Mobbing im öffentlichen Bereich erfassen
- Persönliche und aktuelle Situationseinschätzung in Bezug auf das Risiko für Mobbing

558 Personen haben in der Sozialstatistik weder Geschlecht noch Alter angegeben.

Die Mehrheit jener Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben war weiblich, Angestellte ohne Führungsfunktion, zwischen 30 und 50 Jahre alt, wobei insgesamt die 40-49 Jährigen die stärkste Altersgruppe in der Befragung repräsentierten.

**Tabelle 1. Sozialverteilung der Befragten mittels Online-Fragebogen**

<b>Sozialvariable</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Gesamt</b>		<b>1750</b>	<b>100%</b>
Geschlecht	<b>Weiblich</b>	<b>822</b>	<b>64%</b>
	Männlich	470	36%
Alter	bis 19 Jahre	8	<1 %
	20-29 Jahre	253	20%
	30-39 Jahre	335	26%
	<b>40-49 Jahre</b>	<b>409</b>	<b>32%</b>
	50-59 Jahre	243	19%
	60 Jahre und älter	45	3%
Funktion im Unternehmen	Leitende Führungskraft	75	6%
	Mittlere Führungskraft	323	25%
	<b>MitarbeiterIn ohne Führungsfunktion</b>	<b>890</b>	<b>69%</b>
Arbeitsrechtliche Stellung	ArbeiterIn	7	0,5%
	<b>Angestellte/r</b>	<b>603</b>	<b>47%</b>
	BeamteIn	304	24%
	Vertragsbedienstete/r	368	28%
	Lehrling	5	0,5%

## **2.2 Die Interviews**

In den Interviews wurden hauptsächlich Führungskräfte, gefolgt von Personalvertretungen und ExpertInnen aus dem BMSAK, BMF, BMGFJ, BMUKK, KWP, ÖGB und GÖD interviewt.

**Zielsetzung der Interviews** war es herauszufinden, wie Organisationen mit Mobbing im Sinne der Prävention wie Intervention umgehen. Die Sicht der MitarbeiterInnen wurde in der Befragung abgedeckt.

**Tabelle 2. Sozialverteilung der InterviewpartnerInnen**

<b>Sozialvariable</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Gesamt</b>		<b>86</b>	<b>100%</b>
Geschlecht	<b>Weiblich</b>	<b>49</b>	<b>57%</b>
	Männlich	37	43%
Alter	bis 40 Jahre	16	19%
	<b>41 – 50 Jahre</b>	<b>35</b>	<b>41%</b>
	51 – 60 Jahre	28	33%
	älter als 60 Jahre	5	6%
	Keine Angabe	2	2%
Dienstalter	bis 10 Jahre	13	15%
	<b>11 – 20 Jahre</b>	<b>25</b>	<b>29%</b>
	<b>21 – 30 Jahre</b>	<b>24</b>	<b>28%</b>
	31 – 40 Jahre	12	14%
	Keine Angabe	12	14%
Position im Unternehmen	<b>Führungskraft</b>	<b>49</b>	<b>63%</b>
	Personalvertretungsfunktion	18	21%
	ExpertIn	22	21%
	GewerkschaftsbeauftragteR	6	7%

### **2.3 Die Delphirunden**

Zu den Delphirunden wurden rund 25 ExpertInnen eingeladen, welche sich mit Mobbing aus unterschiedlichem Blickwinkel befassten. Mobbingpräventionsbeauftragte, JuristInnen, MediatorInnen, PersonalistInnen, PsychotherapeutInnen und Coaches reflektierten in zwei Runden (20. Mai und 26. November 2008) ein optimales Vorgehen in der Prävention und Intervention im öffentlichen Dienst. Diese Expertise ist primär in den Mobbingpräventionsleitfaden eingeflossen (Teil IV).

### **2.4 Internationale Expertise**

Vor allem AnsprechpartnerInnen von diversen EU Behörden bzw. EU-Gewerkschaftsebenen wurden zu den Bemühungen auf EU Ebene interviewt. Die zur Verfügung gestellten Unterlagen (Gesetze, Studien, usw.) wurden in den Leitfaden (Teil IV) eingearbeitet.

### 3 Definition von Mobbing nach Leymann als Basis der Studie

Eine einheitliche, international durchgängig anerkannte Definition für Mobbing existiert nicht. Obwohl der Begriff Mobbing auch englischsprachige Wurzeln hat (to mob: schikanieren; the mob: der Pöbel<sup>1</sup>), wird im anglosächsischen Sprachraum nicht der Begriff Mobbing verwendet, sondern auf das Wort „harassment“ zurückgegriffen.

Leymann war der erste Experte, der 1993 Mobbing definierte und eine Definition publizierte. Zusätzlich legte er folgende Zeitangaben fest: mindestens einmal pro Woche und mindestens über ein halbes Jahr.

*„Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird eine konfliktbelastete Kommunikation unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist, von einer oder mehreren anderen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“.*

Diese Definition von H. Leymann enthält mehrere relevante Teile:



**Abbildung 1 Definition n. Leymann (1993): wichtige Aspekte**

#### 1. Arbeitsleben bzw. Zwangsgemeinschaft

Es handelt sich um eine bestimmte Situation in einem fixen sozialen Rahmen, dem Arbeitsleben. Wer sich in dieser „Zwangsgemeinschaft“ nicht wohl fühlt, kann nicht

---

<sup>1</sup> Leymann beruft sich auch auf die schwedische Wurzel „mobba“



einfach gehen. Mobbing tritt seltener in freiwilligen Zusammenschlüssen wie Sportvereinen oder Freizeitclubs auf.

Mobbing kann auch in anderen Zwangsgemeinschaften entstehen wie in der Schule oder beim Bundesheer.

## 2. Unterlegenheit

Die Definition unterscheidet zwei verschiedenen Klassen von Handelnden. Es gibt die unterlegene Person(en) und die angreifenden KollegInnen oder den/die Vorgesetzte/n. Diese Rollen entstehen im Laufe des Mobbing-Prozesses. In einigen Fällen sind bspw. beide Konfliktparteien lange Zeit gleichwertig, bis schließlich eine Seite in dem Dauerkonflikt ihre Bewältigungsmöglichkeiten verliert und in die unterlegene Position kommt.

Manchmal sind es persönliche Ereignisse, die eine Person schwächen, beispielsweise eine längere Krankheit oder der Verlust der Partnerin oder des Partners. Öfters jedoch sind es hierarchische Strukturen, die sich am Ende doch durchsetzen.

## 3. konfliktbelastete Kommunikation

Im Laufe eines langen Arbeitstages begegnen sich KollegInnen und es wird viel kommuniziert - überwiegend fachlich, aber oft auch privat. Wenn KollegInnen den täglichen Gruß verweigern oder demonstrativ jemand „wie Luft behandeln“, ist dies konfliktbelastete Kommunikation.

## 4. Systematik der Angriffe

Zum Mobbing-Geschehen gehört dazu, dass die konfliktbelastete Kommunikation systematisch betrieben wird, häufiger auftritt und längere Zeit andauert.

## 5. Zielgerichtetheit

Es wird im Rahmen eines Mobbing-Prozesses das Ziel verfolgt bzw. der Effekt riskiert, die betreffende Person von diesem Arbeitsplatz zu entfernen.

## **Neuerungen**

Diese aus rund 2.500 Fällen arbeitspsychologisch formulierte Definition ist bis heute in vielen Punkten gültig, wenngleich einige Weiterentwicklungen bzw. Relativierungen stattgefunden haben:

- der Begriff „Untergebene“ wird heute nicht mehr verwendet;
- im öffentlichen Dienst ist nicht immer der vollständige „Ausstoß“ das Ziel oder der Effekt (bspw. finden eher Kettenversetzungen als Kündigungen statt);
- diskutiert wird, ob die betroffene Person sich diskriminiert fühlen muss, damit Mobbing vorliegt, denn manchmal bemerken die Betroffenen es selber erst spät und
- die Zeitangaben sind zu relativieren.

Leymann hat auch als erster unterschiedliche Mobbing-Handlungen analysiert und in fünf Handlungsebenen klassifiziert, welche hier der Vollständigkeit halber aufgezählt sind:

**Abbildung 2 Ebenen von Mobbinghandlungen (nach Leymann)**



Diese aus rund 2500 Fällen arbeitspsychologisch formulierte Definition ist bis heute in vielen Punkten gültig, wenn gleich einige Weiterentwicklungen bzw. Relativierungen stattgefunden haben:

- der Begriff „Untergebene“ wird heute nicht mehr verwendet,
- im öffentlichen Dienst ist nicht immer der vollständige „Ausstoß“ das Ziel oder der Effekt (bspw. finden eher Kettenversetzungen als Kündigungen statt),
- diskutiert wird, ob die betroffene Person sich diskriminiert fühlen muss, damit Mobbing vorliegt, denn manchmal bemerken die Betroffenen es selber erst spät und
- die Zeitangaben sind zu relativieren.

## **4 Die relevantesten Ergebnisse der Studie**

### **4.1 Mobbingfälle in öffentlichen Institutionen**

In den Interviews geben 66% der Befragten an, Mobbingfälle in der eigenen Organisation zu kennen. 40% der Online Befragten sind Mobbingfälle bekannt.

Da es sich bei den InterviewpartnerInnen um Führungskräfte, innerbetriebliche ExpertInnen und Personal- und Gewerkschaftsbeauftragte handelte, kann eine besondere Sensibilität für das Thema vorausgesetzt werden.

### **4.2 Von Mobbing Betroffene**

Im Ranking der am häufigsten von Mobbing betroffenen Personengruppen liegen sowohl in der Online Befragung, als auch in den Interviews Frauen<sup>2</sup> (7%) und MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion (7%) sowie bereits länger im Arbeitsprozess stehende MitarbeiterInnen (4%) voran.

Die 7% subjektive Betroffenheit decken sich mit den Erfahrungen aus Schweden und Deutschland.

**12% der Befragten werden aufgrund der Angaben „häufig und über 6 Monate gemobbt zu werden“, als deutlich gefährdet eingestuft und 8% als gefährdet.**

Alleinstehende, Minderheiten (ethnisch, religiös und sexuelle Orientierung) und Menschen mit Beeinträchtigung sind gemäß den Ergebnissen der Befragung lediglich zu 1-2% von Mobbing betroffen.

---

<sup>2</sup> Befragten geben an, dass zu 4% Männer betroffen sind.

### 4.3 Die Mobbing Hierarchie

Auch in Hinblick auf die Ebenen des Mobblings decken sich die Ergebnisse aus den Interviews weitgehend mit den Ergebnissen der Online Befragung. In beiden Fällen kommt das „Bossing“, gefolgt von Mobbing auf der gleichen Hierarchieebene am häufigsten vor. Am deutlich geringsten wird „Staffing“, also Mobbing von MitarbeiterInnen gegenüber der Führungskraft wahrgenommen.

**Tabelle 3. Ebenen des Mobblings, im Falle von Mobbing**

<b>Ebene des Mobblings</b>	<b>Online Befragung</b>	<b>Interviews</b>
Vom Vorgesetzten zu den MitarbeiterInnen	56%	60%
Auf gleicher Hierarchieebene	44%	58%
Von den MitarbeiterInnen zum Vorgesetzten	13%	16%

### 4.4 Ursachen für Mobbing

7% der Befragten sind der Meinung, dass wesentliche Aspekte von Führung (Rollenklarheit, Kommunikation, Information) Mobbing mitverursacht, praktisch genauso viele MitarbeiterInnen (8%) sind auch der Meinung, dass Mobbing von einer Person ausgeht. Wesentlich mehr Personen – nämlich um die 60% glauben jedoch, dass Mobbing sich nur dann entwickeln kann, wenn Führungskräfte es auch zulassen.

## 4.5 Wahrgenommene Mobbinghandlungen

Die online Befragung ergab folgende Mobbinghandlungen, denen besonders Mobbing gefährdete Personen<sup>3</sup> am häufigsten ausgesetzt sind.

**Tabelle 4. Ranking der 10 häufigsten Mobbinghandlungen**

	In den letzten (4) Wochen...
<b>1</b>	...wurden Dinge bewusst nur angedeutet, ohne sie klar auszusprechen
<b>2</b>	...wurden Gerüchte über mich verbreitet
<b>3</b>	...wurde hinter meinem Rücken schlecht über mich geredet
<b>4</b>	...kam es zu ungerechter Arbeitsteilung, wobei ich im Nachteil war
<b>5</b>	...bekam ich falsche Informationen
<b>6</b>	...wurde ich ständig unter Druck gesetzt
<b>7</b>	...wurde ich von anderen gezielt schlecht gemacht
<b>8</b>	...habe ich psychische Verletzungen hinnehmen müssen
<b>9</b>	...erhielt ich Arbeitsaufträge, die weit unter meiner Kompetenz liegen
<b>10</b>	...wurde meine Arbeit unbegründeter Weise massiv kritisiert

Das Ergebnis der Interviews deckt sich größtenteils mit dem Ergebnis der Online Befragung. Auch hier stehen Angriffe auf die Qualität der Arbeits- und Berufssituation knapp gefolgt von Angriffen auf das soziale Ansehen an erster Stelle.

---

<sup>3</sup> Als besonders gefährdet wurden jene Personen eingestuft, die angaben häufig und über 6 Monate Mobbinghandlungen ausgesetzt zu sein. Es handelte sich um 12% der Befragten.

## 4.6 Beendigung von Mobbinghandlungen

67% der interviewten Personen gaben an, dass in den ihnen bekannten Mobbingfällen die Ursachen für Mobbing nicht behoben wurden. 75% der online Befragten gaben an, dass das Mobbing nicht beendet werden konnte. Bei beiden befragten Zielgruppen also, wird Mobbing zumeist nicht beendet.

In den Interviews wurde nachgefragt, was das für die Betroffenen sowie Mobbenden bedeutet, wie sich ihre Situation entwickelt, wenn Mobbing nicht beendet wird.

Anbei die Antworten statistisch ausgewertet:

**Tabelle 5. Entwicklung für Betroffene**

42%	Versetzung, Kündigung
18%	Keine Veränderung
16%	Verbesserung, Beruhigung
5%	(Früh-) Pensionierung
5%	Krankenstand, Freistellung

**Tabelle 6. Entwicklung für Mobbende**

24%	Keine Konsequenzen
13%	Bestrafung des Mobbenden
13%	Einstellung des Verhaltens, Beruhigung
11%	Verlassen des Umfeldes
6%	Gespräch
2%	Eingliederung nicht geglückt

Die Antworten sind ernüchternd: eher verlassen gemobbte Personen die Organisation oder den Arbeitsbereich durch Versetzung oder Kündigung (42%) als die VerursacherInnen (11%).

**Das heißt, MobberInnen kommen sehr häufig mit ihren Anfeindungen immer noch unbescholten durch!**

## **4.7 Strukturen zur Mobbingprävention und -intervention**

- 37% der online- Befragten geben an dass es eine organisationsinterne Anlaufstelle für Mobbing gibt und 45%, dass sie sich in Konfliktsituationen und Mobbing gezielte Unterstützung holen können.
- 22% geben an, dass Führungskräften eine Schulung zu Mobbingprävention angeboten wird, aber nur 6% sind sich sicher, dass die Führung an den Schulungsmaßnahmen teilnimmt.
- 29% der Befragten kennen außerbetriebliche Beratungsstellen.

### **4.7.1 Wohin wendet man sich im Falle von Mobbing?**

- 54% würden zunächst den/die KontrahentIn/MobberIn ansprechen;
- 46% sich an die Führungskraft wenden;
- 37% sich an die interne Anlaufstelle wenden;
- 28% sich an die Personalvertretung wenden;
- 21% sich an die Geschäftsführung wenden;
- 21% sich an eine externe Beratungsstelle wenden, genauso viele würden Coaching in Anspruch nehmen.

## **4.8 Umgang mit Konflikten und Mobbing in der Organisation**

Fast die Hälfte der online Befragten (und mehr als 50% der befragten BeamtInnen) ist der Meinung, dass nur bedingt offen mit Konflikten umgegangen wird. Noch mehr sind der Meinung, dass Mobbing immer noch eher tabuisiert wird, auch hier wieder die BeamtInnen am meisten. Zwei Drittel stimmen der Aussage zu, dass Mobbing nur dann geschehen kann, wenn es Führungskräfte zu lassen. Im übrigen sehen Führungskräfte das genauso wie MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion.

Die Hälfte aller MitarbeiterInnen denkt, dass Führung Mobbingprävention nicht vorlebt, wobei leitende Führungskräfte, die sich an der online Befragung beteiligt haben, das deutlich besser einschätzen.

Die Ergebnisse der Interviews zeigen ganz ähnliche Bilder wie jene der online Befragung.

Die Kenntnisse über Mobbing und seine Folgen generell in der Organisation wird von rund 40% der online Befragten MitarbeiterInnen als relativ hoch eingestuft, diese Einschätzung deckt sich mit der Meinung der interviewten Führungskräfte und ExpertInnen. 44% der Befragten fühlen sich insgesamt ausreichend über Mobbing und Hilfsmöglichkeiten aufgeklärt, das bedeutet, dass die Aufklärungen und öffentlichen Diskussionen der letzten Jahre doch Wirksamkeit zeigen. Die höchste Wissenskompetenz bei den Personalvertretungen (über 70%), gefolgt von den Führungskräften (knapp über 50%) und dann erst bei den MitarbeiterInnen geortet.

Auch wenn hohe Mobbing-Kenntnisse den Personalvertretungen zugeschrieben werden, wenden sich MitarbeiterInnen primär eher an die unmittelbare Führungskraft als an die Personalvertretungen.

Rund 30% der online Befragten (und über 50% der leitenden Führungskräfte), aber 78% der Interviewten (hpts. Führungskräfte und ExpertInnen) geben an, dass sich die Organisation mit Mobbing auseinandersetzt. Der große Unterschied zwischen MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion und Führungskräfte kann zweifach interpretiert werden:

- a) Führungskräfte wissen mehr über die gezielte Beschäftigung
- b) Führungskräfte interpretieren den Umgang positiver als MitarbeiterInnen



In den Interviews wurde nach der Art der Beschäftigung nachgefragt:

**Tabelle 7. Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing**

58%	Beschäftigung ist generell (Teil der Kultur,...)
49%	Beschäftigung durch Anlaufstellen/ Beauftragte
9%	Beschäftigung im Anlassfall
6%	Mobbing ist Aufgabe der Führungskraft
6%	Mobbing ist Aufgabe der Personalvertretung
4%	Beschäftigung durch Gespräche mit Betroffenen

Auch, ob Mobbingprävention in bestehende Strukturen implementiert wird, wurde erhoben, und 63% der InterviewpartnerInnen bejahten diese Frage.

**Tabelle 8. Art des Eingangs in bestehende Strukturen**

59%	Durch Führungskräfte Schulungen
57%	Durch Spezielle Beauftragte
35%	Durch MitarbeiterInnengespräch
26%	Mobbing ist Teil von Teambesprechungen
24%	Durch eine Betriebsvereinbarung
24%	Durch das Leitbild
19%	Mobbing ist Teil einer Präventionsstrategie

Das Vorgehen im Falle von Mobbing wurde in den Interviews ebenfalls nachgefragt, wobei 40% angeben, das Vorgehen sei strukturiert, 40% sagen das Vorgehen sei nicht strukturiert, 20% wissen es nicht.

**Tabelle 9. Art des Vorgehens**

39%	Gespräch mit Führungskraft
32%	Versetzung, Pensionierung, Krankenstand der Betroffenen
30%	Gespräch mit internen und externen Beauftragten
23%	Keine Intervention (totschweigen, weitermobben)
16%	Gespräch mit Personalvertretung
14%	Der Mobbende wurde gestoppt
7%	Einschalten der Personalabteilung
2%	Privat gesuchtes Gespräch mit ExpertInnen
2%	Wurde nicht als Mobbingfall gehandhabt

## 4.9 Best Cases

Die Analyse der qualitativen Antworten aus den Interviews ergab ein Best Case Szenario, wie man konstruktiv mit Mobbing umgehen kann.

Basisvoraussetzung ist die grundsätzliche Offenheit von Organisationen konstruktiv mit Konflikten umzugehen und die Bereitschaft sich mit dem Thema Mobbing auseinanderzusetzen. Ein weiteres Kriterium bilden die Führungskräfte. Sie müssen sich einerseits ihrer Verantwortung im Mobbingfall bewusst sein, andererseits genügend Ressourcen für Führungsaufgaben zur Verfügung gestellt bekommen, sowie wissen, was ihre Handlungsoptionen im Anlassfall sind. Auffallend ist, dass in sogenannten „Best-Case Organisationen“ das Zusammenspiel zwischen Führungskräften, PersonalvertreterInnen und internen und externen ExpertInnen sehr gut funktioniert und Mobbing hier sogar innerhalb der Organisation, im allerbesten Fall innerhalb der Abteilung gelöst werden konnte.

### **Konsequenzen aus den Erkenntnissen:**

- Arbeit am generellen Umgang mit Konflikten, klares Auftreten gegen Mobbing
- Möglichst breite Sensibilisierung
- Schulung von Führungskräften und Forcierung dieser in ihrer Verantwortungsübernahme
- Standards im Handlungsfall (was ist zu tun) und Umsetzung von Konsequenzen
- Kooperation Personalbereich und Personalvertretungen

## **5 Rechtliche Situation – Rechtsdurchsetzung**

Dieses Kapitel wurde von Frau Mag.a Petra Smutny im Rahmen der Studie „Mobbing im öffentlichen Dienst“ zusammengestellt.

### **5.1 Einschlägige Rechtsnormen (Auszug)**

In Österreich gibt es – wie auch in den meisten übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union – kein eigenes Mobbinggesetz. Es gibt bisher auch keinen eigenen, ausdrücklichen gesetzlichen Mobbingtatbestand. Dieser Umstand macht die ArbeitnehmerInnen aber keineswegs recht- oder schutzlos. Vielmehr können zahlreiche zivil-, straf- und verwaltungsrechtliche Bestimmungen im Kampf gegen Mobbing durchaus nutzbar gemacht werden.

## **Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)**

### **Angeborene Rechte**

#### **§ 16 ABGB**

Jeder Mensch hat angeborne, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte, und ist daher als eine Person zu betrachten [...]

### **Fürsorgepflicht des Dienstgebers.**

#### **§ 1157 ABGB**

(1) Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.

(2) ....

### **(Arten des Schadenersatzes bei Verletzungen) an der Ehre**

#### **§ 1330 ABGB**

(1) Wenn jemandem durch Ehrenbeleidigung ein wirklicher Schade oder Entgang des Gewinnes verursacht worden ist, so ist er berechtigt, den Ersatz zu fordern.

(2) Dies gilt auch, wenn jemand Tatsachen verbreitet, die den Kredit, den Erwerb oder das Fortkommen eines anderen gefährden und deren Unwahrheit er kannte oder kennen musste. In diesem Falle kann auch der Widerruf und die Veröffentlichung desselben verlangt werden. Für eine nicht öffentlich vorgebrachte Mitteilung, deren Unwahrheit der Mitteilende nicht kennt, haftet er nicht, wenn er oder der Empfänger der Mitteilung an ihr ein berechtigtes Interesse hatte.

## **Gewerbeordnung (GewO) 1859**

### **Pflichten der Hilfsarbeiter**

#### **§ 76 GewO 1859**

Die Hilfsarbeiter sind verpflichtet, dem Gewerbeinhaber Treue, Folgsamkeit und Achtung zu erweisen, sich anständig zu betragen, die bedungene oder ortsübliche

Arbeitszeit einzuhalten, die ihnen anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen, über die Betriebsverhältnisse Verschwiegenheiten zu beobachten, sich gegen die übrigen Hilfsarbeiter und Hausgenossen verträglich zu benehmen und die Lehrlinge sowie die unter der Aufsicht der Hilfsarbeiter arbeitenden Kinder gut zu behandeln. Zur Leistung von häuslichen Arbeiten, insofern diese nicht zum Gewerbebetriebe gehören, sind die Hilfsarbeiter vorbehaltlich anderweitiger Vereinbarung nicht verpflichtet.

## **Angestelltengesetz (AngG)**

### **Fürsorgepflicht**

#### **§ 18 AngG**

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind.

(2) Wenn dem Angestellten vom Dienstgeber Wohnräume überlassen werden, dürfen zu diesem Zwecke keine gesundheitsschädlichen Räumlichkeiten verwendet werden.

(3) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass, soweit es die Art der Beschäftigung zulässt, die Arbeitsräume während der Arbeitszeit licht, rein und staubfrei gehalten werden, dass sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen vorhanden sind.

(4) Der Dienstgeber hat jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch das Alter und Geschlecht der Angestellten geboten sind.

#### **§ 26 AngG**

Als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritte berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. Wenn der Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. ....
3. wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
4. wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen lässt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.

## **§ 27 AngG**

Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. wenn der Angestellte im Dienste untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13 eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt;
2. ....
3. ....
4. wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht;
5. ....

6. wenn der Angestellte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.

## **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)**

### **Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber**

#### **§ 3 ASchG**

(1) Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Arbeitgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) ...

(4) Arbeitgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Arbeitnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Arbeitgeber, die selbst eine Tätigkeit in Arbeitsstätten oder auf Baustellen oder auf auswärtigen Arbeitsstellen ausüben, haben sich so zu verhalten, dass sie die dort beschäftigten Arbeitnehmer nicht gefährden.

(6) Für eine Arbeitsstätte, Baustelle oder auswärtige Arbeitsstelle, in/auf der der Arbeitgeber nicht im notwendigen Umfang selbst anwesend ist, ist eine geeignete Person zu beauftragen, die auf die Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu achten hat.

(7) ...

## **Einsatz der Arbeitnehmer**

### **§ 6 ASchG**

(1) Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

(2) ...

(3) Arbeitnehmer, von denen dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Arbeitnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewusstseinstörungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

(4) Arbeitnehmerinnen dürfen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.

(5) Bei Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Das Arbeitsinspektorat hat ihre Beschäftigung mit Arbeiten, die für sie auf Grund ihres körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.



## **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)**

### **Sexuelle Belästigung**

#### **§ 8 B-GIBG**

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

### **Belästigung**

#### **§ 8a B-GIBG**

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

## **Belästigung**

### **§ 16 B-GIBG**

(1) Eine Diskriminierung nach § 13<sup>4</sup> liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

---

<sup>4</sup> § 13 B-GIBG („Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis“)

„(1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterläßt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

## **Sexuelle Belästigung und Belästigung**

### **§ 19 B-GlbG**

(1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a oder 16 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach §§ 8 Abs. 1 Z 2 und 8a Abs. 1 Z 2 oder 16 Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund.

- 
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
  3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
  4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
  5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
  6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
  7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.“

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 720 Euro.

## **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)**

### **Sexuelle Belästigung**

#### **§ 6 GIBG**

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

## **§ 7 GIBG**

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

## **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

### **§ 12 GIBG**

(1) - (10) ...

(11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 6 oder einer geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 7 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 6 Abs. 1 Z 2 oder § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in

Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(13) ...

## **Belästigung**

### **§ 21 GIBG**

(1) Eine Diskriminierung nach § 17<sup>5</sup> liegt auch vor, wenn eine Person

---

<sup>5</sup> § 17 GIBG („Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis“)

„(1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Abs 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.“

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 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, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

## **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

### **§ 26 GIBG**

(1) – ( 10) ...

(11) Bei einer Belästigung nach § 21 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 21 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18, oder 21 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19

Abs. 2 oder 20 vorliegt. Bei Berufung auf § 21 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(13) ...

## **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)**

### **Diskriminierung**

#### **§ 5 BGStG**

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung sowie bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor.

## **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

### **Belästigung**



## **§ 7d BEinstG**

(1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn ein Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor.

## **Frauenförderungspläne**

### **1. Frauenförderungsplan des (ehem.) Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend**

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 4. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, usw.), Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, Alter sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind zu unterlassen.

(2) Die MitarbeiterInnen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, Alter sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen.

(3) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

### **2. Frauenförderungsplan des (ehem.) Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz**

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Zu Vorgangsweisen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, zählen insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen, zu informieren.

### **3. Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Finanzen**

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 9. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner usw.), Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Die MitarbeiterInnen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, auch anlässlich des Mitarbeitergespräches zu informieren.

(3) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

### **4. Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft**

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen, Verhaltensweisen und Äußerungen, welche die Würde von Menschen am Arbeitsplatz verletzen, dazu zählen sexuelle Belästigung und Mobbing sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung im Sinne des B-GIBG, Mobbing sowie

sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, vor allem auch anlässlich eines Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs, zu informieren.

(3) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (wie zB Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

## **5. Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt**

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 7. (1) Vorgangsweisen und Äußerungen, die die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, dürfen nicht geduldet werden. Der Dienstgeber wird geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung treffen.

(2) Die Mitarbeiter/innen sind von der/dem Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde am Arbeitsplatz - bei sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen, zu informieren, vor allem auch anlässlich des Mitarbeitergesprächs.

## **6. Frauenförderungsplan für das Justizressort**

### Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 2. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner usw.), Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Der Dienstgeber wird geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung treffen.

(2) Die Mitarbeiter/innen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing zur Wehr zu setzen, auch anlässlich des Mitarbeiter/innengesprächs zu informieren.

(3) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

### Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

§ 7. (1) Im Bildungskonzept des Ressorts sind frauenspezifische Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere entsprechende Weiterbildungsangebote der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, vorzusehen. Die Weiterbildungsmaßnahmen für Vortragende und Führungskräfte haben sich auch auf die Themenkreise "Frauendiskriminierung", "Mobbing", "Gleichbehandlung" und "gezielte Förderung von Frauen" zu erstrecken.

(2) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen (§ 11d B-GIBG). Das gilt insbesondere auch für Justizverwaltungsschulungen. Auf diese Förderungsmaßnahme ist bereits in der Ausschreibung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen. Entscheidungen über die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Grundausbildung haben ohne Bedachtnahme auf deren Teilbeschäftigung zu erfolgen. Auch karenzierten Dienstnehmerinnen ist die Teilnahme zu ermöglichen.

(3) Bei der Gewinnung von Vortragenden für Fortbildungsveranstaltungen und Schulungen ist auf eine repräsentative Beteiligung von Frauen sowie einschlägige Vorkenntnisse auf den Gebieten der Gleichbehandlung, der Antidiskriminierung und des Gender Mainstreaming Bedacht zu nehmen.

## **7. Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des (ehem.) Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit**

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 7. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, usw.), Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Es obliegt den Vorgesetzten in allen Dienststellen des Ressorts, ein entsprechendes Bewusstsein zu bilden und auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing zur Wehr zu setzen, von den Personalabteilungen bei Änderungen der entsprechenden Rechtsnormen zu informieren.

(3) Im Falle von Meldungen von Verletzungen der Würde am Arbeitsplatz ist die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte mit schriftlicher Zustimmung des Opfers von der Personalabteilung zu informieren.

## **8. Frauenförderungsplan für die Parlamentsdirektion**

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 4. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen, welche die Würde von Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen.

(2) Die Parlamentsdirektion wird erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen zur diesbezüglichen Bewusstseinsbildung treffen.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, die sie bei derartigen Vorkommnissen ergreifen können, zu informieren und dabei zu unterstützen.

## **9. Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten**

Schulung über Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsfragen

§ 17. Der Dienstgeber wird in der Grundausbildung für neu eintretende Bedienstete sowie bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen die im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes relevanten Themen einschließlich Mobbing entsprechend berücksichtigen.

10. Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

### **Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz**

§ 11. (1) Die Würde von weiblichen und männlichen Bediensteten am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen und Darstellungen, Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigungen, dürfen nicht geduldet werden.

(2) Die weiblichen Bediensteten sind von den Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigungen zur Wehr zu setzen.

(3) Es obliegt insbesondere den Vorgesetzten in allen Dienststellen des Ressorts, auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

### **Strafgesetzbuch (StGB)**

#### **Körperverletzung**

##### **§ 83 StGB**

(1) Wer einen anderen am Körper verletzt oder an der Gesundheit schädigt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer einen anderen am Körper misshandelt und dadurch fahrlässig verletzt oder an der Gesundheit schädigt.

## **Beharrliche Verfolgung**

### **§ 107a StGB**

(1) Wer eine Person widerrechtlich beharrlich verfolgt (Abs. 2), ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr zu bestrafen.

(2) Beharrlich verfolgt eine Person, wer in einer Weise, die geeignet ist, sie in ihrer Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen, eine längere Zeit hindurch fortgesetzt

1. ihre räumliche Nähe aufsucht,

2. im Wege einer Telekommunikation oder unter Verwendung eines sonstigen Kommunikationsmittels oder über Dritte Kontakt zu ihr herstellt,

3. unter Verwendung ihrer personenbezogenen Daten Waren oder Dienstleistungen für sie bestellt oder

4. unter Verwendung ihrer personenbezogenen Daten Dritte veranlasst, mit ihr Kontakt aufzunehmen.

## **Fortgesetzte Gewaltausübung<sup>6</sup>**

### **§ 107b**

(1) Wer gegen eine andere Person eine längere Zeit hindurch fortgesetzt Gewalt ausübt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen.

(2) Gewalt im Sinne von Abs. 1 übt aus, wer eine andere Person am Körper misshandelt oder vorsätzliche mit Strafe bedrohte Handlungen gegen Leib und Leben oder gegen die Freiheit mit Ausnahme der strafbaren Handlungen nach §§ 107a, 108 und 110 begeht.

(3) – (5) ...

## **Üble Nachrede**

### **§ 111 StGB**

(1) Wer einen anderen in einer für einen Dritten wahrnehmbaren Weise einer verächtlichen Eigenschaft oder Gesinnung zeicht oder eines unehrenhaften Verhaltens

---

<sup>6</sup> Vom Plenum des Nationalrats am 11.3.2009 beschlossen; In-Kraft-Treten 1.6.2009.

oder eines gegen die guten Sitten verstoßenden Verhaltens beschuldigt, das geeignet ist, ihn in der öffentlichen Meinung verächtlich zu machen oder herabzusetzen, ist mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

Beleidigung

### **§ 115 StGB**

(1) Wer öffentlich oder vor mehreren Leuten einen anderen beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer körperlichen Misshandlung bedroht, ist, wenn er deswegen nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Eine Handlung wird vor mehreren Leuten begangen, wenn sie in Gegenwart von mehr als zwei vom Täter und vom Angegriffenen verschiedenen Personen begangen wird und diese sie wahrnehmen können.

(3) ...

### **Sachbeschädigung**

#### **§ 125 StGB**

Wer eine fremde Sache zerstört, beschädigt, verunstaltet oder unbrauchbar macht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

### **Datenbeschädigung**

#### **§ 126a StGB**

(1) Wer einen anderen dadurch schädigt, dass er automationsunterstützt verarbeitete, übermittelte oder überlassene Daten, über die er nicht oder nicht allein verfügen darf, verändert, löscht oder sonst unbrauchbar macht oder unterdrückt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.



(2) Wer durch die Tat an den Daten einen 3 000 Euro übersteigenden Schaden herbeiführt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen, wer einen 50 000 Euro übersteigenden Schaden herbeiführt, mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

## **Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen**

### **§ 218 StGB**

(1) Wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung

1. an ihr oder

2. vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, belästigt, ist, wenn die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer öffentlich und unter Umständen, unter denen sein Verhalten geeignet ist, durch unmittelbare Wahrnehmung berechtigtes Ärgernis zu erregen, eine geschlechtliche Handlung vornimmt.

(3) Im Falle des Abs 1 ist der Täter nur mit Ermächtigung der belästigten Person zu verfolgen.

## **Charta der Grundrechte der Europäischen Union**

(2000/C 364/01)

Artikel 1

Würde des Menschen

**Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie ist zu achten und zu schützen.**

Kapitel IV

Solidarität....

Artikel 31

### **Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen**

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

## Teil II: Detaillerggebnisse Interviews

Für den Inhalt verantwortlich:

Dr.<sup>in</sup> Irene Kloimüller, Dr.<sup>in</sup> Theresia Gabriel, Mag. Roland Ernst, Mag.<sup>a</sup> Silvia Schurian

## 6 Ergebnisse im Detail - Gesamt

### 6.1 Sozialstatistik der Befragten

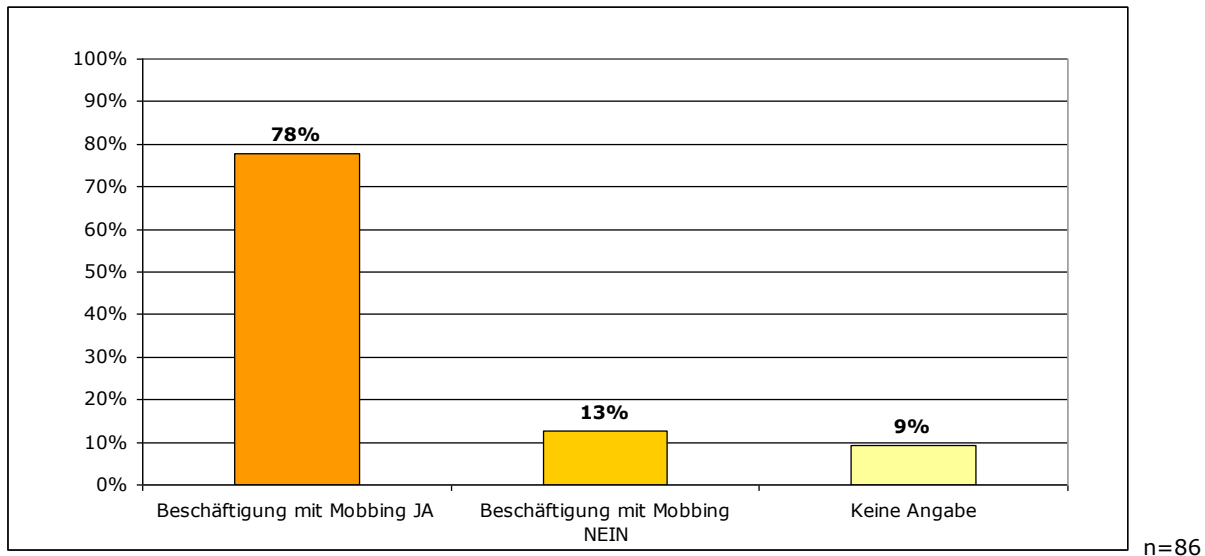
**Tabelle 10. Sozialstatistik der Befragten**

Sozialvariable		n	%
<b>Gesamt</b>		<b>86</b>	<b>100%</b>
Geschlecht	weiblich	49	57%
	männlich	37	43%
Alter	bis 40 Jahre	16	19%
	41 - 50 Jahre	35	41%
	51 - 60 Jahre	28	33%
	älter als 60 Jahre	5	6%
	Keine Angabe	2	2%
Dienstalter	bis 10 Jahre	13	15%
	11 - 20 Jahre	25	29%
	21 - 30 Jahre	24	28%
	31 - 40 Jahre	12	14%
	Keine Angabe	12	14%
Position Unternehmen	im Führungskraft	49	63%
	im Personalvertretungsfunktion	18	21%
	im ExpertIn	22	21%
	im GewerkschaftsbeauftragteR	6	7%

## 6.2 Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing

### 6.2.1 Gezielte Beschäftigung der Organisation mit dem Thema Mobbing

**Abbildung 1. Beschäftigung mit dem Thema Mobbing**

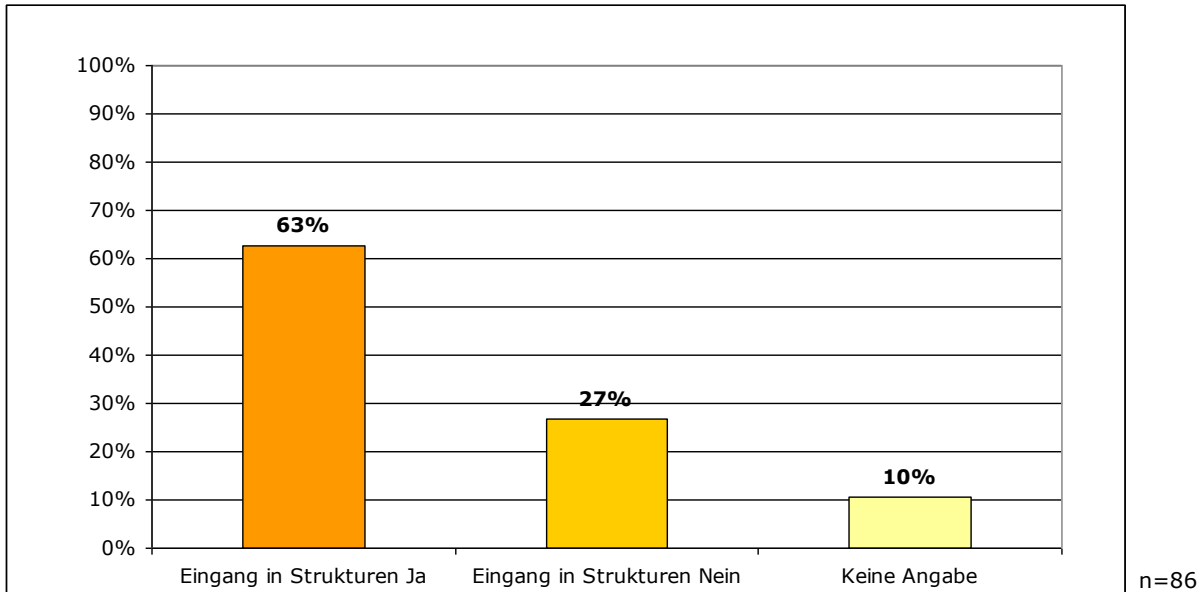


**Tabelle 11. Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing**

58%	Beschäftigung ist unspezifisch (ist Thema, Teil der Kultur,...)
49%	Beschäftigung durch Anlaufstellen/ Beauftragte
9%	Beschäftigung im Anlassfall
6%	Mobbing ist Aufgabe der Führungskraft
6%	Mobbing ist Aufgabe der Personalvertretung
4%	Beschäftigung durch Gespräche mit Betroffenen

## 6.2.2 Mobbing findet Eingang in bestehende Strukturen

**Abbildung 2. Eingang in bestehende Strukturen**

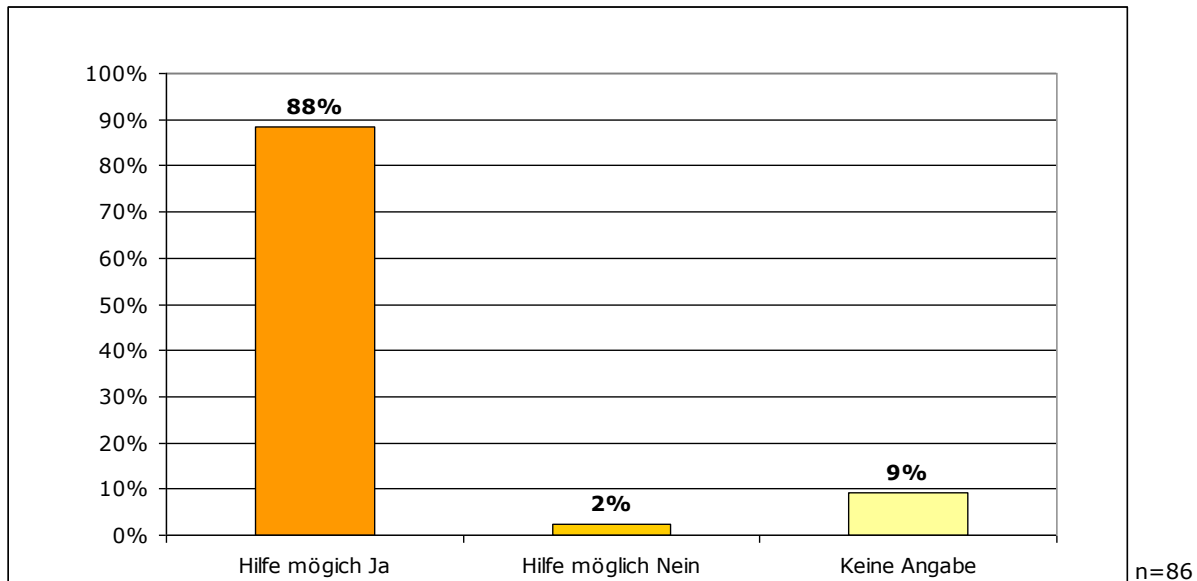


**Tabelle 12. Art des Eingangs in bestehende Strukturen**

59,26%	Durch Führungskräfte Schulungen
57,41%	Durch Spezielle Beauftragte
35,19%	Durch MitarbeiterInnengespräch
25,93%	Mobbing ist Teil von Teambesprechungen
24,07%	Durch eine Betriebsvereinbarung
24,07%	Durch das Leitbild
18,52%	Mobbing ist Teil einer Präventionsstrategie

### 6.2.3 Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung

**Abbildung 3. Möglichkeit sich Hilfe zu holen**



**Tabelle 13. AnsprechpartnerInnen im Konflikt- Mobbingfall**

61,84%	InterneR BeraterIn
39,47%	Personalvertretung/Gewerkschaft
18,42%	Führungskräfte
18,42%	ExterneR BeraterIn
9,21%	Personalabteilung
6,58%	Dienststellenausschuss

### 6.3 Führung und Kultur

**Tabelle 14. Mittelwert pro Frage Frageblock Führung und Kultur**

Frage	Mittelwert
<b>Im Allgemeinen wird in meiner Organisation mit Konflikten offen und konstruktiv umgegangen – Konflikte werden als Teil des (Arbeits-) Lebens verstanden.</b>	<b>57%</b>
<b>Das Thema Mobbing wird in unserer Organisation nicht tabuisiert, sondern darüber wird offen gesprochen.</b>	<b>58%</b>
<b>Mobbing ist immer auch ein Führungsthema. Erst wenn Führungskräfte es zulassen, geschieht es auch.</b>	<b>80%</b>

<b>Die Führungskräfte in meiner Organisation leben Mobbingprävention vor.</b>	<b>45%</b>
---	------------

n=86



## 6.4 Wahrnehmung von Mobbing

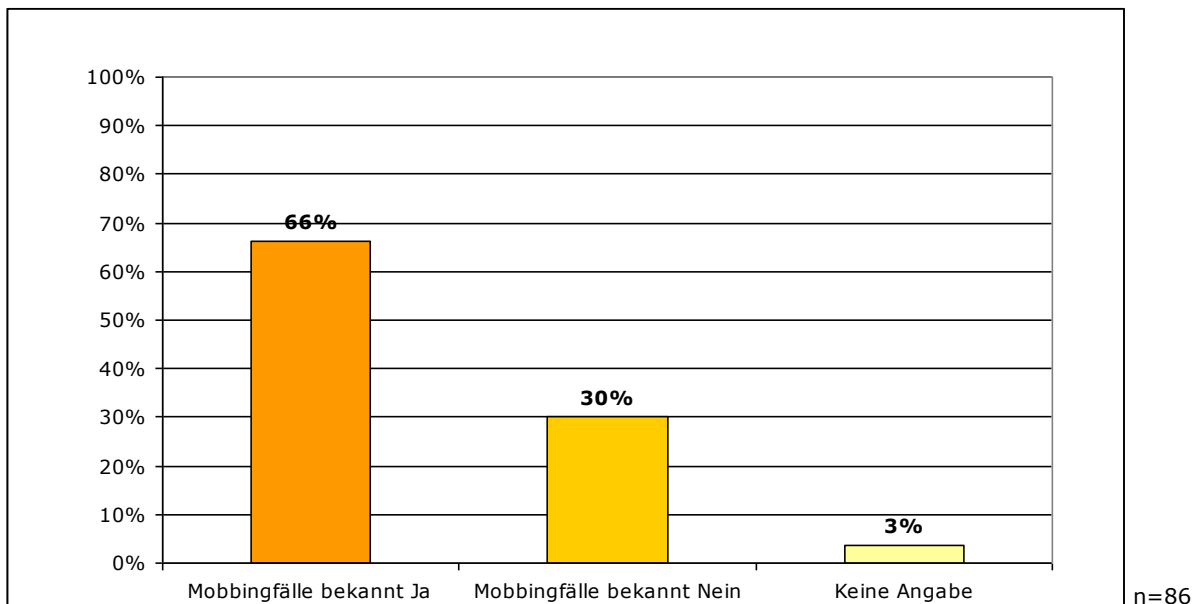
Tabelle 15. Mittelwert pro Frage Frageblock Wahrnehmung von Mobbing

Frage	Mittelwert
Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei Führungskräften	53%
Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei der Personalvertretung	73%
Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei MitarbeiterInnen	46%

n=86

## 6.5 Mobbingfälle

Abbildung 4. Bekannte Mobbingfälle



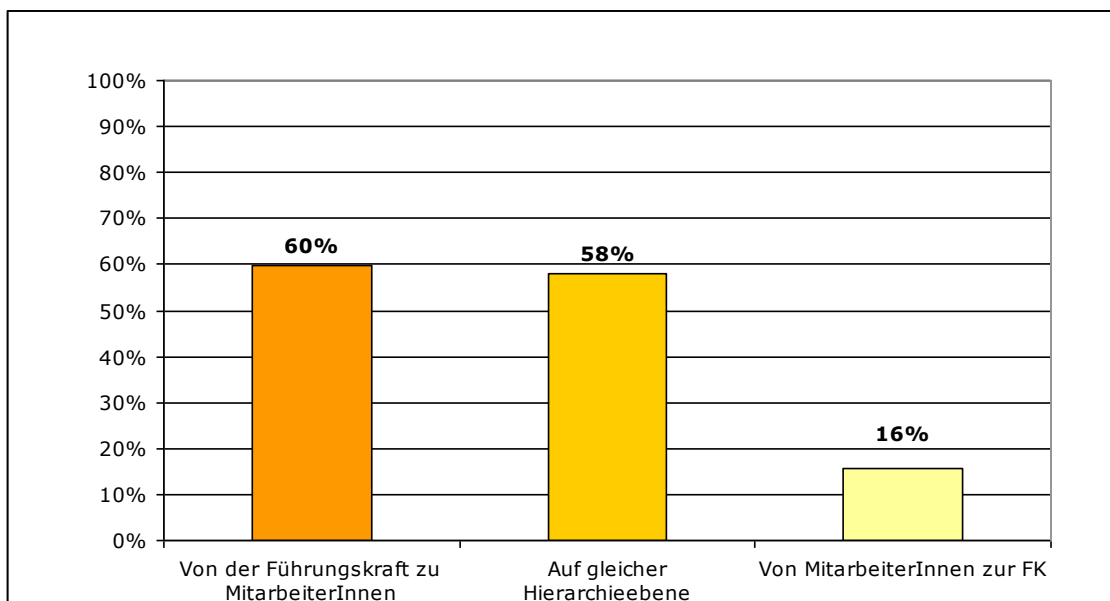
### 6.5.1 Betroffene

**Tabelle 16. Von Mobbing am häufigsten betroffene Gruppen**

61,40%	Frauen
45,61%	MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion
31,58%	Ältere MitarbeiterInnen
17,54%	Männer
17,54%	Länger im Arbeitsprozess stehende MitarbeiterInnen
15,79%	Junge MitarbeiterInnen
10,53%	Führungskräfte
8,77%	Kürzer im Arbeitsprozess stehende MitarbeiterInnen
7,02%	Persönlichkeiten, die nicht ins Team passen
7,02%	MitarbeiterInnen mit körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung
7,02%	Minderheiten
1,75%	Sonstiges

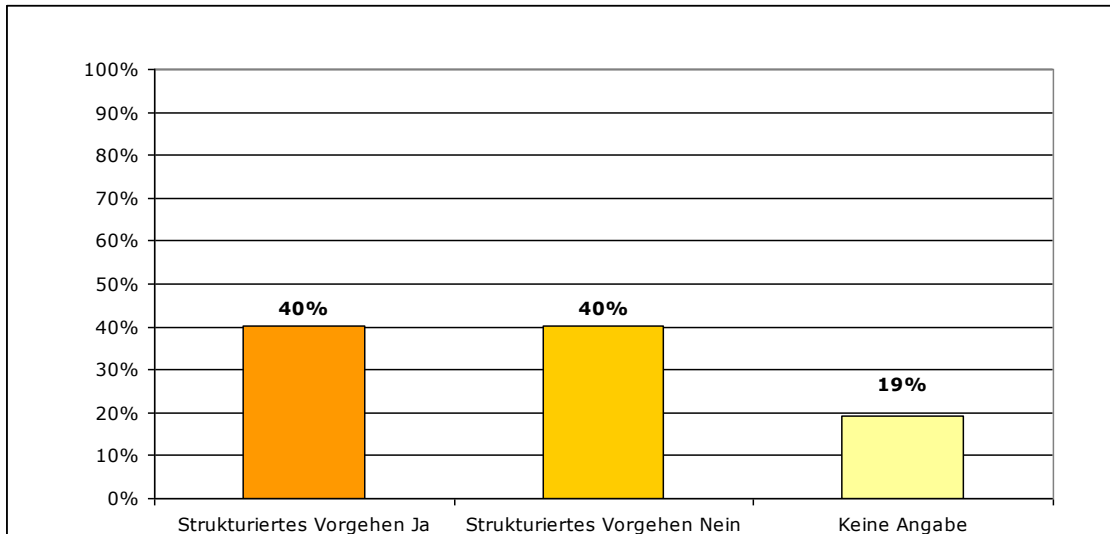
### 6.5.2 Ebenen des Mobblings

**Abbildung 5. Ebenen des Mobblings**



### 6.5.3 Vorgehen

**Abbildung 6. Strukturiertes Vorgehen**



**Tabelle 17. Art des Vorgehens**

38,60%	Gespräch mit Führungskraft
31,58%	Versetzung, Pensionierung, Krankenstand des Betroffenen
29,82%	Gespräch internen und externen Beauftragten
22,81%	Keine Intervention (totschweigen, weitermobben)
15,79%	Gespräch mit Personalvertretung
14,04%	Der Mobbende wurde gestoppt
7,02%	Einschalten der Personalabteilung
1,75%	Privat gesuchtes Gespräch mit Experten
1,75%	Wurde nicht als Mobbingfall gehandhabt

### 6.5.4 Entwicklung der Situation für die Betroffenen

**Tabelle 18. Entwicklung für Betroffene**

42%	Versetzung, Kündigung
18%	Keine Veränderung
16%	Verbesserung, Beruhigung
5%	(Früh-) Pensionierung
5%	Krankenstand, Freistellung

### 6.5.5 Entwicklung der Situation für die Mobbenden

**Tabelle 19. Entwicklung für Mobbende**

24%	Keine Konsequenzen
13%	Bestrafung des Mobbenden
13%	Einstellung des Verhaltens, Beruhigung
11%	Verlassen des Umfeldes
6%	Gespräch
2%	Eingliederung nicht geglückt

### 6.5.6 Ursachen für Mobbing

**Tabelle 20. Wahrgenommene Ursachen**

54%	Von der Person ausgehend
41%	Führung
33%	Probleme/ Veränderung in der Organisation
15%	Schlechtes Miteinander der MitarbeiterInnen
9%	Autorität und Machtausübung des Mobbenden, Aggressionsbewältigung
7%	Opfer mobbt (Rollen verdreht)
6%	Konkurrenz/Neid

### 6.5.7 Beseitigung der Ursachen

**Tabelle 21. Beseitigung der Ursachen**

67%	Nein
26%	Versetzung des Opfers
6%	Bestrafung des Mobbenden
6%	Aufforderung Verhalten einzustellen
6%	Umstrukturierung/Veränderung in Organisationsumfeld
4%	Frühpension
2%	Opfer: Versuch der Wiedereingliederung gescheitert

## 6.5.8 Wahrgenommene Feindseligkeiten (nach Leymann)

**Abbildung 7. Wahrgenommene Feindseligkeiten**

65%	Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
61%	Angriffe auf das soziale Ansehen
33%	Angriffe auf die sozialen Beziehungen
22%	Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
0%	Angriffe auf die Gesundheit

## 6.5.9 Perspektiven

**Tabelle 22. Vorschläge der Interviewten**

66%	Aufklärung für alle (Info, Schulung, Bewusstsein,...)
50%	Thema als Führungsaufgabe forcieren (MAG,...)
30%	Zusammenarbeit, Wertschätzungskultur fördern
28%	Standards für betriebliches Vorgehen entwickeln
24%	Konstruktives Konfliktmanagement
16%	Experten-Unterstützung, extern
14%	Transparenz, Offenheit
5%	Ressourcen (Zeit, Raum,..) zur Verfügung stellen
3%	Angst vermeiden bei MitarbeiterInnen
3%	Klares Vorgehen bei Mobbing
3%	Mobbingpräventionsbeauftragte

n=86

## 7 Detail-Ergebnisse: Mobbing & Konfliktmanagement

Es wurden entsprechend der „Grounded Theory“ Personen, die den Umgang mit Konflikten in Ihrer Organisation als besonders gut bewerteten mit Personen die den Umgang mit Konflikten in Ihrer Organisation als besonders schlecht bewerteten näher untersucht. Kriterium hierzu bildete die Frage 4a (0%-30% schlecht, 31%-75% mittel, 76%-100% gut). Die Ergebnisse dazu werden im folgenden Kapitel dargestellt.

### 7.1 Sozialstatistik der Befragten

**Tabelle 23. Sozialstatistik der Befragten nach Umgang mit Konflikten**

Umgang mit Konflikten		schlecht	mittel	gut	
<b>Gesamt</b>		<b>27%</b>	<b>38%</b>	<b>35%</b>	
Geschlecht	weiblich	68%	63%	43%	
	männlich	32%	37%	57%	
Alter	bis 40 Jahre	14%	27%	14%	
	41 – 50 Jahre	68%	30%	36%	
	51 – 60 Jahre	14%	37%	39%	
	älter als 60 Jahre	0%	7%	7%	
	Keine Angabe	5%	0%	4%	
Dienstalter	bis 10 Jahre	27%	13%	7%	
	11 – 20 Jahre	32%	33%	29%	
	21 – 30 Jahre	27%	20%	39%	
	31 – 40 Jahre	0%	20%	21%	
	Keine Angabe	14%	13%	4%	
Position	im	Führungskraft	45%	40%	89%

Unternehmen	Personalvertretungsfunktion	27%	23%	11%
	ExpertIn	50%	37%	4%
	GewerkschaftsbeauftragteR	0%	10%	0%

n=80

## 7.2 Überblick

**Abbildung 8. Überblick über Interviewthemen im Vergleich zur Gesamtstudie**

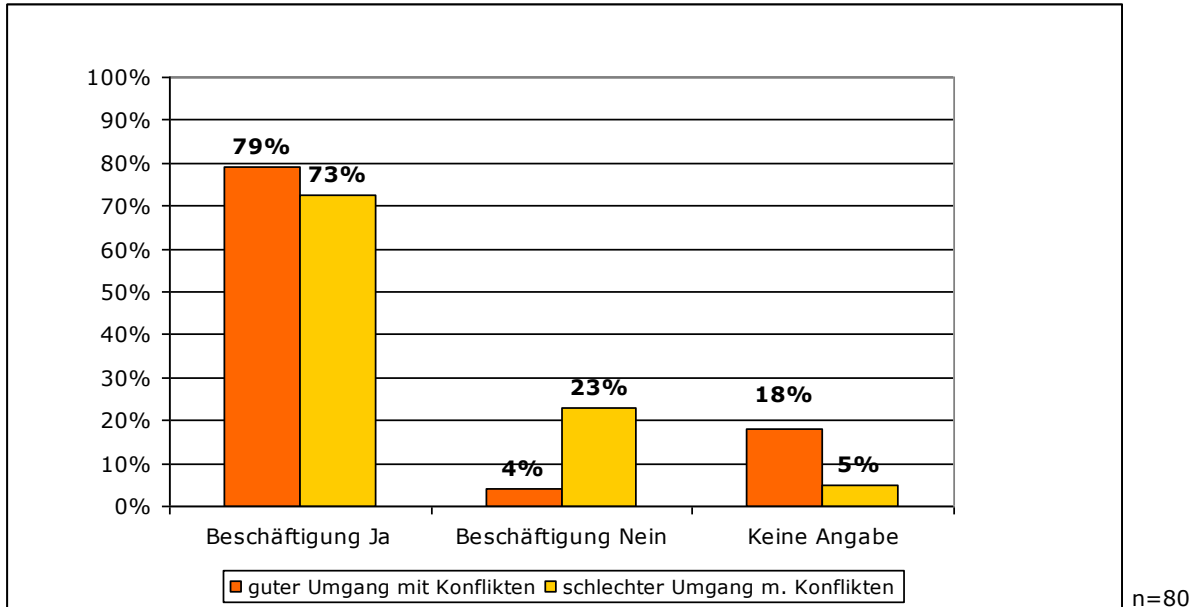
	Beschäftigung m. Mobbing JA	Eingang in Strukturen JA	Hilfe möglich JA	Konstruktiver Umgang mit Konflikten	Mobbing wird nicht tabuisiert	Mobbing ist Führungsthema	Führungskräfte leben Mobbingprävention vor	Wissen Führungskräfte	Wissen Personalvertretung	Wissen MitarbeiterInnen	Mobbingfälle sind bekannt	Strukturiertes Vorgehen im Mobbingfall
<b>Guter Umgang mit Konflikten</b>	⇕	⇑	⇓	⇓	⇑	⇓	⇑	⇑	⇑	⇑	⇓	⇑
<b>Mittelmäßiger Umgang mit Konflikten</b>	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓
<b>Schlechter Umgang mit Konflikten</b>	⇓	⇓	⇑	⇑	⇓	⇑	⇓	⇓	⇓	⇓	⇑	⇓

<b>Legende</b>	
⇑	besser als der Durchschnitt
⇓	gleich dem Durchschnitt (plus/minus 2,5%)
⇓	schlechter als der Durchschnitt

## 7.3 Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing

### 7.3.1 Gezielte Beschäftigung mit dem Thema Mobbing

**Abbildung 9. Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Umgang mit Konflikten**



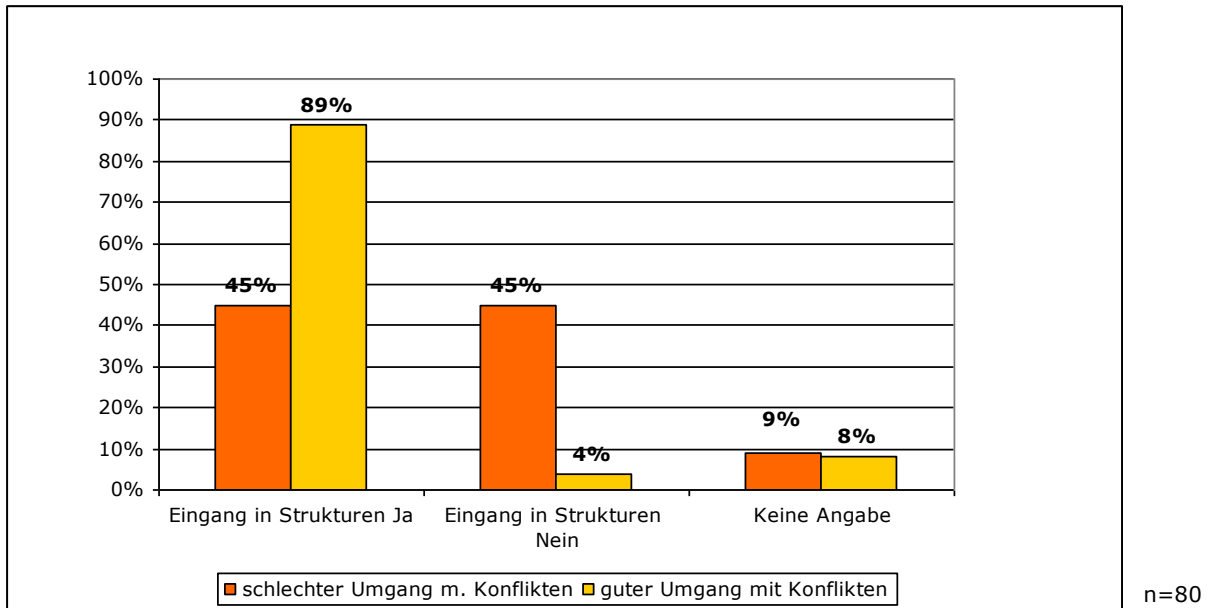
**Tabelle 24. Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Umgang mit Konflikten**

Umgang mit Konflikten	Gut	Schlecht
Beschäftigung ist unspezifisch (ist Thema, Teil der Kultur,...)	64%	38%
Beschäftigung durch Anlaufstellen/ Beauftragte	41%	69%
Mobbing ist Aufgabe der Führungskraft	18%	0%
Mobbing ist Aufgabe der Personalvertretung	14%	6%
Beschäftigung durch Gespräche mit Betroffenen	9%	0%
Beschäftigung im Anlassfall	5%	6%



### 7.3.2 Mobbing findet Eingang in bestehende Strukturen

**Abbildung 10. Eingang in bestehende Strukturen nach Umgang mit Konflikten**

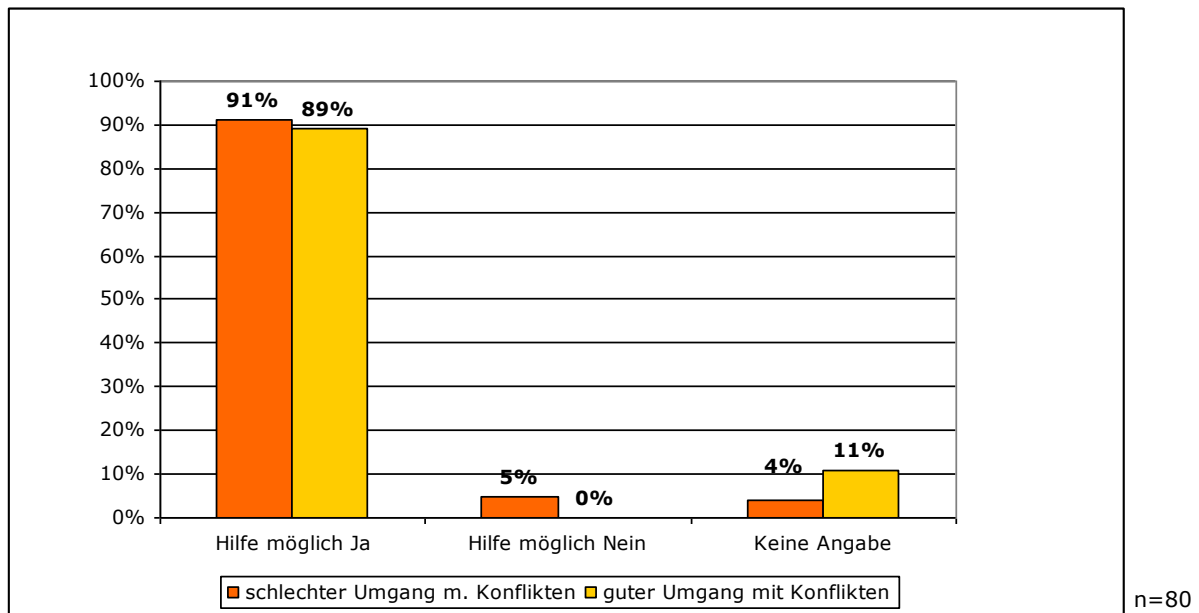


**Tabelle 25. Art des Eingangs in bestehende Strukturen nach Umgang mit Konflikten**

Umgang mit Konflikten	Gut	Schlecht
Durch Führungskräfte Schulungen	52%	50%
Durch Teambesprechungen	36%	10%
Durch eine Betriebsvereinbarung	32%	0%
Durch das Leitbild	32%	30%
Durch MitarbeiterInnengespräche	32%	20%
Durch Spezielle Beauftragte	24%	70%
Mobbing ist Teil einer Präventionsstrategie	20%	20%

### 7.3.3 Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung

**Abbildung 11. Möglichkeit sich Hilfe zu holen nach Umgang mit Konflikten**



**Tabelle 26. AnsprechpartnerInnen im Konflikt- Mobbingfall nach Umgang mit Konflikten**

Umgang mit Konflikten	Gut	Schlecht
InterneR BeraterIn	60%	60%
Führungskräfte	32%	10%
Personalvertretung/Gewerkschaft	20%	65%
ExterneR BeraterIn	16%	25%
Personalabteilung	8%	20%
Dienstausschuss	8%	5%

## 7.4 Führung und Kultur

**Tabelle 27. Mittelwert pro Frage Frageblock Führung und Kultur nach Umgang mit Konflikten**

	<b>Mittelwerte</b>	
	<b>Gut</b>	<b>Schlecht</b>
<b>Umgang mit Konflikten</b>		
<b>Im Allgemeinen wird in meiner Organisation mit Konflikten offen und konstruktiv umgegangen – Konflikte werden als Teil des (Arbeits-) Lebens verstanden.</b>	<b>88%</b>	<b>21%</b>
<b>Das Thema Mobbing wird in unserer Organisation nicht tabuisiert, sondern darüber wird offen gesprochen.</b>	<b>73%</b>	<b>31%</b>
<b>Mobbing ist immer auch ein Führungsthema. Erst wenn Führungskräfte es zulassen, geschieht es auch.</b>	<b>72%</b>	<b>86%</b>
<b>Die Führungskräfte in meiner Organisation leben Mobbingprävention vor.</b>	<b>68%</b>	<b>25%</b>

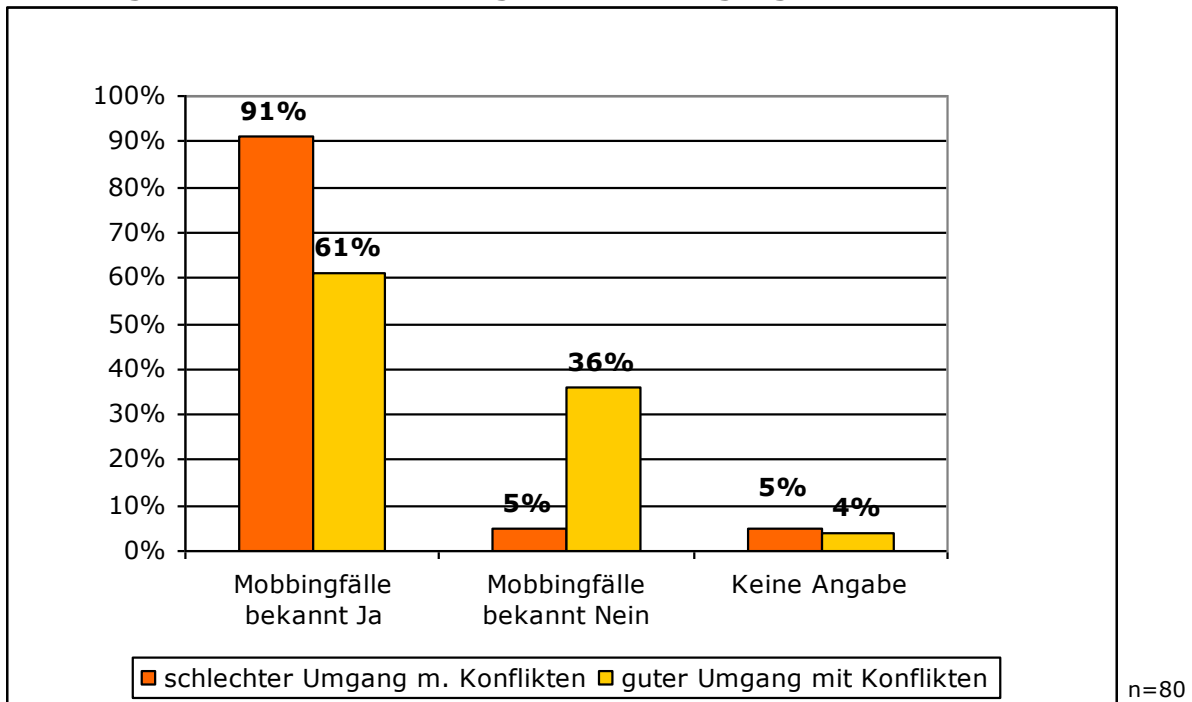
## 7.5 Wahrnehmung von Mobbing

**Tabelle 28. Mittelwert pro Frage Frageblock Wahrnehmung von Mobbing nach Umgang mit Konflikten**

	<b>Mittelwert</b>	
	<b>Gut</b>	<b>Schlecht</b>
<b>Umgang mit Konflikten</b>		
<b>Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei Führungskräften</b>	<b>66%</b>	<b>37%</b>
<b>Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei der Personalvertretung</b>	<b>80%</b>	<b>66%</b>
<b>Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei MitarbeiterInnen</b>	<b>51%</b>	<b>50%</b>

## 7.6 Mobbingfälle

**Abbildung 12. Bekannte Mobbingfälle nach Umgang mit Konflikten**



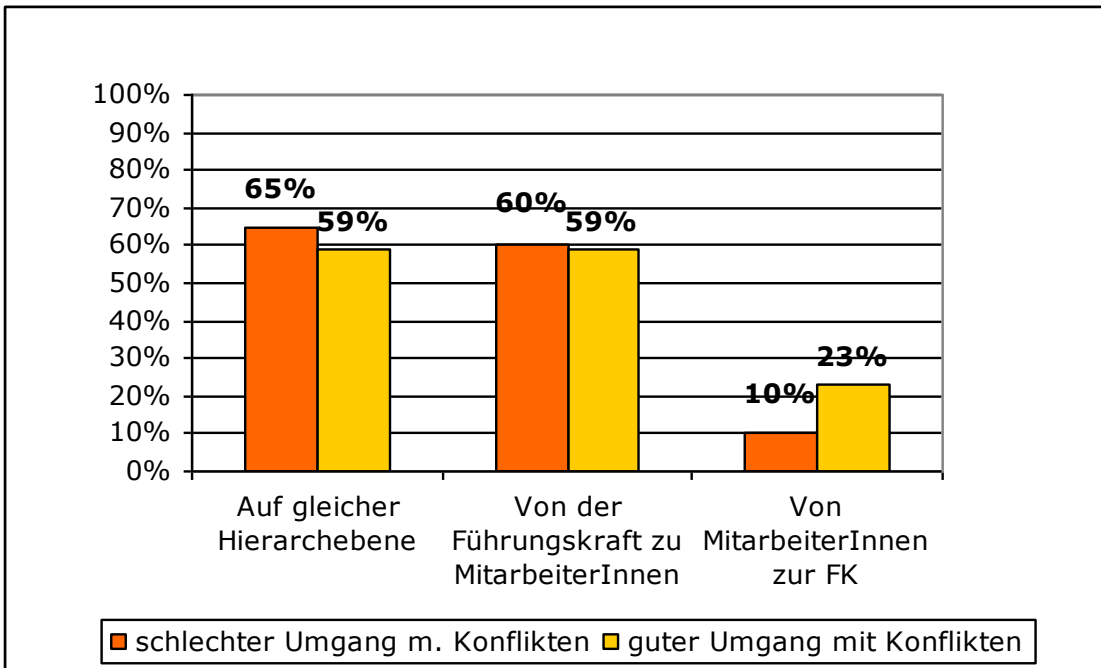
### 7.6.1 Betroffene

**Tabelle 29. Von Mobbing am häufigsten betroffene Gruppen nach Umgang mit Konflikten**

Umgang mit Konflikten	Gut	Schlecht
Frauen	59%	70%
MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion	59%	45%
Männer	35%	10%
Junge MitarbeiterInnen	29%	10%
Ältere MitarbeiterInnen	18%	35%
Länger im Arbeitsprozess stehende MitarbeiterInnen	18%	10%
MitarbeiterInnen mit körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung	12%	5%
Führungskräfte	12%	5%
Minderheiten	6%	10%
Persönlichkeiten, die nicht ins Team passen	0%	20%
Kürzer im Arbeitsprozess stehende MitarbeiterInnen	0%	15%

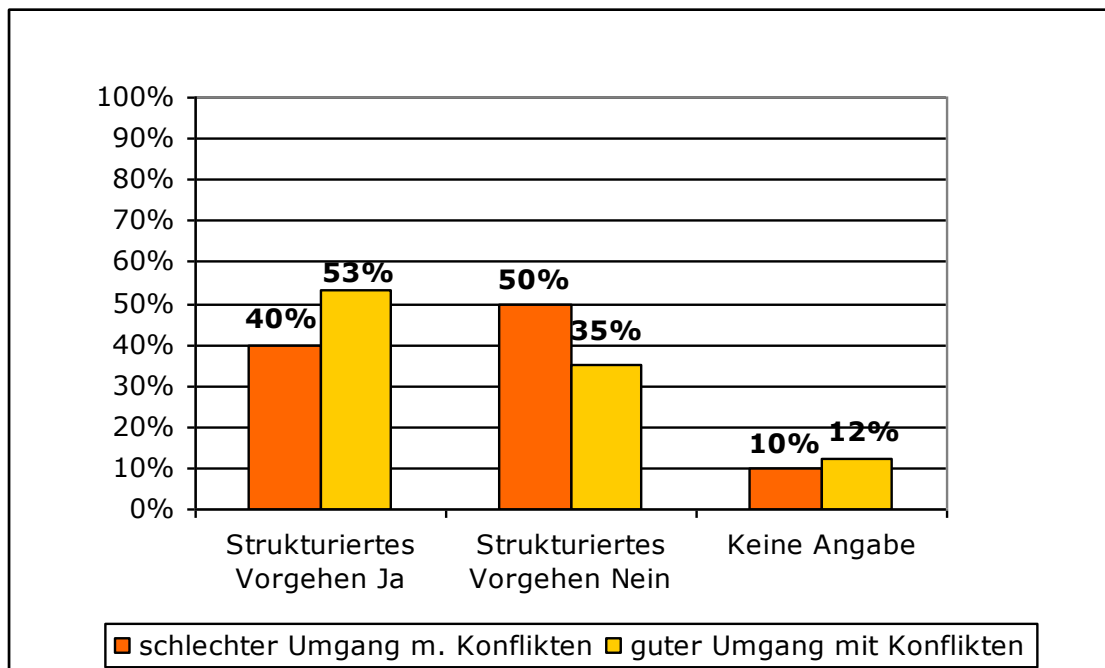
### 7.6.2 Ebenen des Mobblings

**Abbildung 13. Ebenen des Mobblings nach Umgang mit Konflikten**



### 7.6.3 Vorgehen

**Abbildung 14. Strukturiertes Vorgehen nach Umgang mit Konflikte**



**Tabelle 30. Art des Vorgehens nach Umgang mit Konflikten**

<b>Umgang mit Konflikten</b>	<b>Gut</b>	<b>Schlecht</b>
Gespräch mit Führungskraft	41%	35%
Gespräch internen und externen Beauftragten	29%	25%
Keine Intervention (totschweigen, weitermobben)	24%	25%
Versetzung, Pensionierung, Krankenstand des Betroffenen	24%	40%
Der Mobbende wurde gestoppt	12%	25%
Gespräch mit Personalvertretung	6%	25%
Einschalten der Personalabteilung	6%	15%

#### 7.6.4 Entwicklung der Situation für die Betroffenen

**Tabelle 31. Entwicklung für Betroffene nach Umgang mit Konflikten**

<b>Umgang mit Konflikten</b>	<b>Gut</b>	<b>Schlecht</b>
Versetzung, Kündigung	24%	55%
keine Veränderung	24%	30%
Verbesserung, Beruhigung	24%	25%
Krankenstand, Freistellung	24%	10%
(Früh-) Pensionierung	12%	0%

#### 7.6.5 Entwicklung der Situation für die Mobbenden

**Tabelle 32. Entwicklung für Mobbende nach Umgang mit Konflikten**

<b>Umgang mit Konflikten</b>	<b>Gut</b>	<b>Schlecht</b>
Bestrafung des Mobbenden	12%	15%
Einstellung des Verhaltens, Beruhigung	12%	20%
Verlassen des Umfeldes	12%	5%
Gespräch	6%	5%
Keine Konsequenzen	6%	40%
Eingliederung nicht geglückt	0%	0%

## 7.6.6 Ursachen für Mobbing

**Tabelle 33. Wahrgenommene Ursachen nach Umgang mit Konflikten**

Umgang mit Konflikten	Gut	Schlecht
Von der Person ausgehend	59%	65%
Führung	35%	60%
Problem/ Veränderung in Organisation	29%	45%
Opfer mobbt (Rollen verdreht)	24%	0%
Schlechtes Miteinander der MitarbeiterInnen	12%	5%
Krankheit der MA (keine Einsicht dafür)	6%	0%
Autorität und Machtausübung des Mobbenden, Aggressionsbewältigung	0%	10%
Homosexueller MitarbeiterInnen	0%	5%
Angst	0%	5%
Überforderung/ Hoher Druck	0%	5%

## 7.6.7 Beseitigung der Ursachen

**Tabelle 34. Beseitigung der Ursachen nach Umgang mit Konflikten**

Umgang mit Konflikten	Gut	Schlecht
Nein	53%	85%
Versetzung des Opfers	29%	20%
Frühpensionierung	6%	0%
Aufforderung das Verhalten einzustellen	6%	10%
Bestrafung des Mobbenden	0%	10%

## 7.6.8 Wahrgenommene Feindseligkeiten (nach Leymann)

**Tabelle 35. Wahrgenommene Feindseligkeiten nach Umgang mit Konflikten**

Umgang mit Konflikten	Gut	Schlecht
Angriffe auf das soziale Ansehen	59%	70%
Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation	59%	65%
Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen	24%	25%
Angriffe auf die sozialen Beziehungen	24%	65%
Angriffe auf die Gesundheit	0%	0%

## 7.6.9 Perspektiven – Was würde ich tun

**Tabelle 36. Vorschläge der Interviewten nach Umgang mit Konflikten**

<b>Umgang mit Konflikten</b>	<b>Gut</b>	<b>Schlecht</b>
Aufklärung für alle (Info, Schulung, Bewusstsein,...)	94%	80%
Thema als Führungsaufgabe forcieren (MAG,...)	88%	65%
Konstruktives Konfliktmanagement	59%	20%
Zusammenarbeit, Wertschätzungskultur fördern	47%	25%
Standards für betriebliches Vorgehen entwickeln	35%	55%
Experten-Unterstützung, extern	24%	30%
Angst vermeiden bei MA	18%	0%
Transparenz, Offenheit	18%	20%
Vorgehen bei Mobbing	12%	5%
Ressourcen (Zeit, Raum,..) zur Verfügung stellen	6%	15%
Mobbingpräventionsbeauftragte	0%	10%



## 8 Ergebnisse im Detail - Mobbingprävention wird von Führungskräften vorgelebt

In einem weiteren Kriterium wurde der Unterschied zwischen Organisationen in denen Führungskräfte Mobbingprävention vorleben und Organisationen in denen Führungskräfte Mobbingprävention nicht vorleben untersucht. Kriterium hierzu bildete die Frage 4d (0%-30% schlecht, 31%-75% mittel, 76%-100% gut). Die Ergebnisse werden in diesem Kapitel dargestellt.

### 8.1 Sozialstatistik der Befragten

**Tabelle 37. Sozialstatistik der Befragten nach Vorleben von Mobbingprävention**

Umgang mit Konflikten		schlecht	mittel	gut
<b>Gesamt</b>		<b>22%</b>	<b>42%</b>	<b>36%</b>
Geschlecht	weiblich	56%	53%	62%
	männlich	44%	47%	38%
Alter	bis 40 Jahre	19%	10%	27%
	41 – 50 Jahre	19%	53%	50%
	51 – 60 Jahre	44%	30%	15%
	älter als 60 Jahre	13%	7%	0%
	Keine Angabe	6%	0%	4%
Dienstalter	bis 10 Jahre	13%	3%	27%
	11 – 20 Jahre	44%	30%	31%
	21 – 30 Jahre	25%	40%	23%
	31 – 40 Jahre	19%	20%	4%
	Keine Angabe	0%	7%	15%

Position im Unternehmen	Führungskraft	35%	77%	94%
	Personalvertretungsfunktion	27%	20%	13%
	ExpertIn	46%	27%	0
	GewerkschaftsbeauftragteR	8%	3%	0%

## 8.2 Überblick

Abbildung 15. Überblick über Interviewthemen im Vergleich zur Gesamtstudie

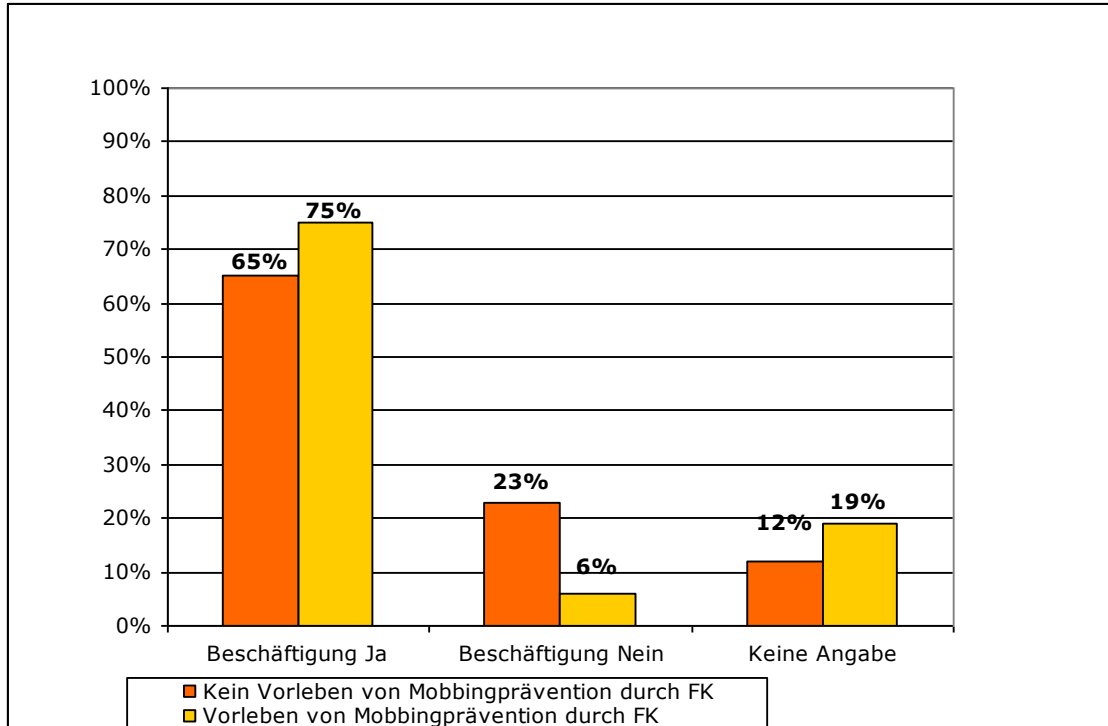
	Beschäftigung m. Mobbing JA	Eingang in Strukturen JA	Hilfe möglich JA	Konstruktiver Umgang mit Konflikten	Mobbing wird nicht tabuisiert	Mobbing ist Führungsthema	Führungskräfte leben Mobbingprävention vor	Wissen Führungskräfte	Wissen Personalvertretung	Wissen MitarbeiterInnen	Mobbingfälle sind bekannt	Strukturiertes Vorgehen im Mobbingfall
FK leben Mobbingprävention nahezu immer vor	⇓	⇑	⇓	⇑	⇑	⇓	⇑	⇑	⇑	⇑	⇓	⇑
FK leben Mobbingprävention manchmal vor	⇑	⇑	⇓	⇑	⇑	⇓	⇑	⇑	⇑	⇑	⇓	⇓
FK leben Mobbingprävention nahezu nie vor	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇑	⇓

Legende	
⇑	besser als der Durchschnitt
⇓	gleich dem Durchschnitt (plus/minus 2,5%)
⇓	schlechter als der Durchschnitt

## 8.3 Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing

### 8.3.1 Gezielte Beschäftigung der Organisation mit dem Thema Mobbing

**Abbildung 16. Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Vorleben von Mobbingprävention**

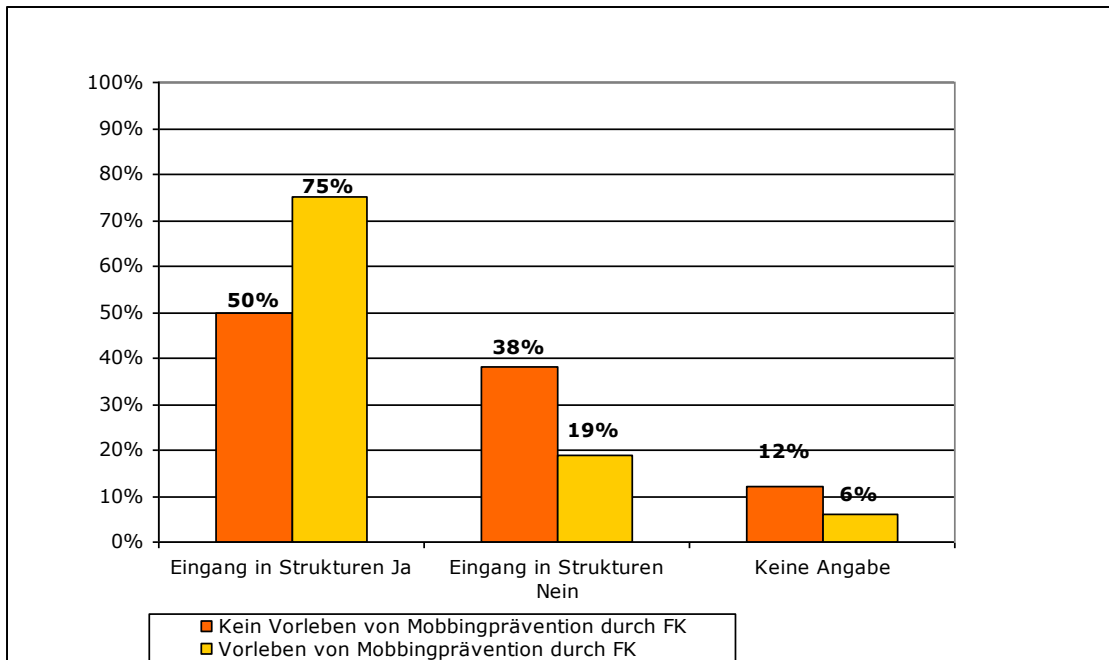


**Tabelle 38. Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Vorleben von Mobbingprävention**

FK leben Mobbingprävention vor	Ja	Nein
Beschäftigung ist unspezifisch (ist Thema, Teil der Kultur,...)	83%	41%
Beschäftigung durch Anlaufstellen/ Beauftragte	33%	82%
Mobbing ist Aufgabe der Führungskraft	17%	0%
Beschäftigung im Anlassfall	8%	12%
Beschäftigung durch Gespräche mit Betroffenen	8%	0%
Mobbing ist Aufgabe der Personalvertretung	0%	12%

### 8.3.2 Mobbing findet Eingang in bestehende Strukturen

**Abbildung 17. Eingang in bestehende Strukturen nach Vorleben von Mobbingprävention**

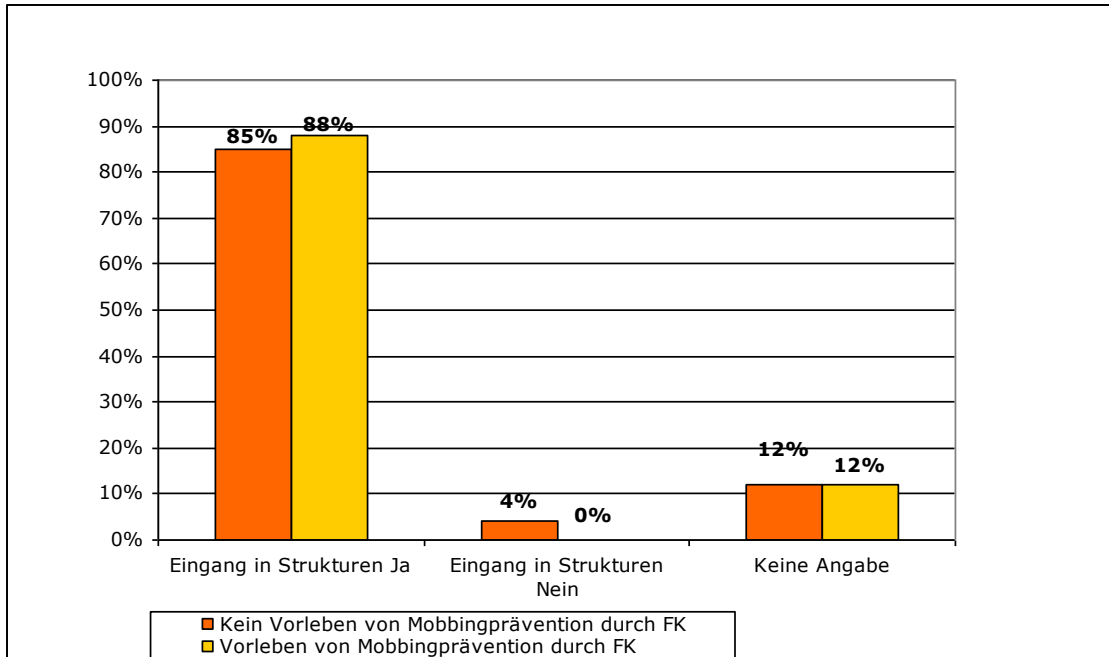


**Tabelle 39. Art des Eingangs in bestehende Strukturen nach Vorleben von Mobbingprävention**

FK leben Mobbingprävention vor	Ja	Nein
Durch Spezielle Beauftragte	67%	62%
Durch das Leitbild	58%	31%
Durch Führungskräfte Schulungen	50%	62%
Durch eine Betriebsvereinbarung	42%	23%
Durch MitarbeiterInnengespräch	42%	38%
Durch Teambesprechungen	17%	23%

### 8.3.3 Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung

**Abbildung 18. Möglichkeit sich Hilfe zu holen nach Vorleben von Mobbingprävention**



**Tabelle 40. AnsprechpartnerInnen im Konflikt- Mobbingfall nach Vorleben von Mobbingprävention**

FK leben Mobbingprävention vor	Ja	Nein
InterneR BeraterIn	57%	55%
Führungskräfte	29%	14%
ExterneR BeraterIn	29%	32%
Personalvertretung/Gewerkschaft	21%	64%
Personalabteilung	14%	14%
Dienstausschuss	7%	5%

## 8.4 Führung und Kultur

**Tabelle 41. Mittelwerte Frageblock Führung und Kultur nach Vorleben von Mobbingprävention**

	<b>Mittelwerte</b>	
	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
<b>Vorleben von Mobbingprävention</b>		
<b>Im Allgemeinen wird in meiner Organisation mit Konflikten offen und konstruktiv umgegangen – Konflikte werden als Teil des (Arbeits-) Lebens verstanden.</b>	<b>77%</b>	<b>38%</b>
<b>Das Thema Mobbing wird in unserer Organisation nicht tabuisiert, sondern darüber wird offen gesprochen.</b>	<b>77%</b>	<b>33%</b>
<b>Mobbing ist immer auch ein Führungsthema. Erst wenn Führungskräfte es zulassen, geschieht es auch.</b>	<b>70%</b>	<b>80%</b>
<b>Die Führungskräfte in meiner Organisation leben Mobbingprävention vor.</b>	<b>85%</b>	<b>15%</b>

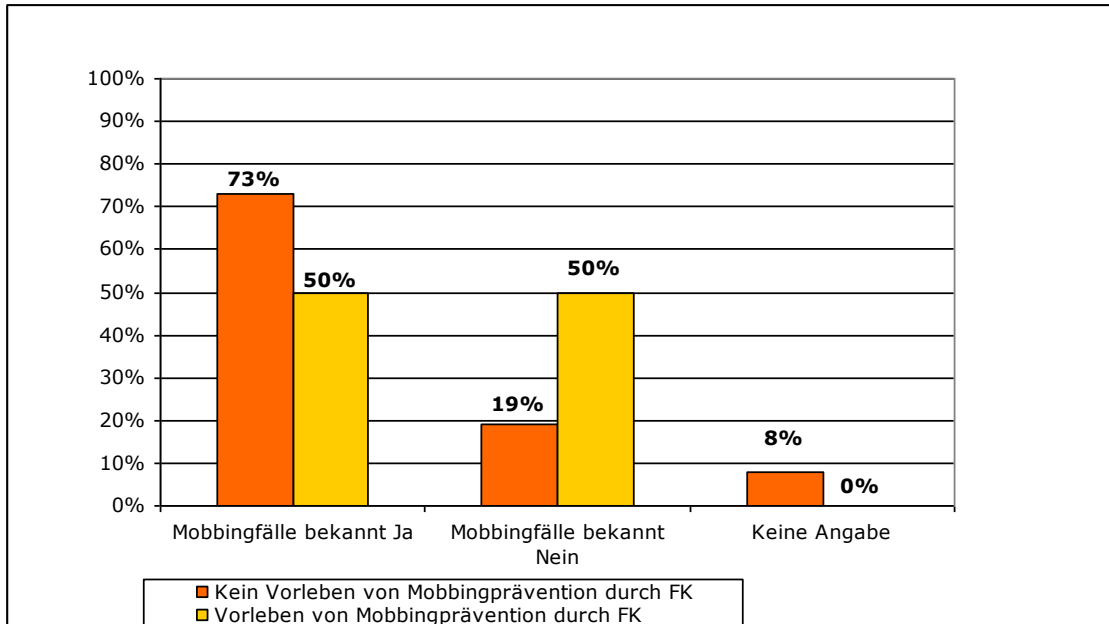
## 8.5 Wahrnehmung von Mobbing

**Tabelle 42. Mittelwerte Frageblock Wahrnehmung von Mobbing nach Vorleben von Mobbingprävention**

	<b>Mittelwert</b>	
	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
<b>Vorleben von Mobbingprävention</b>		
<b>Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei Führungskräften</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>
<b>Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei der Personalvertretung</b>	<b>79%</b>	<b>59%</b>
<b>Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei MitarbeiterInnen</b>	<b>50%</b>	<b>42%</b>

## 8.6 Mobbingfälle

Abbildung 19. Bekannte Mobbingfälle nach Vorleben von Mobbingprävention



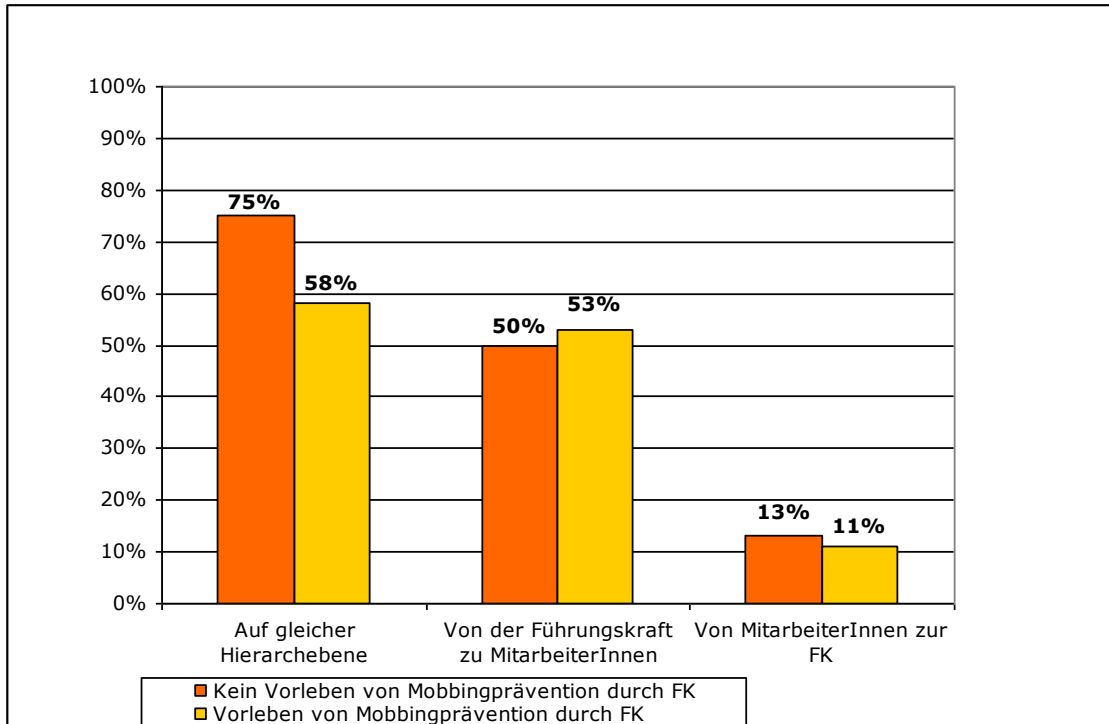
### 8.6.1 Betroffene

Tabelle 43. Von Mobbing am häufigsten betroffene Gruppen nach Vorleben von Mobbingprävention

Vorleben von Mobbingprävention	Ja	Nein
Frauen	25%	68%
Junge MitarbeiterInnen	25%	11%
MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion	25%	5%
Männer	25%	58%
Ältere MitarbeiterInnen	13%	0%
Führungskräfte	13%	11%
Länger im Arbeitsprozess stehende MitarbeiterInnen	13%	16%
Persönlichkeiten, die nicht ins Team passen	0%	5%
MitarbeiterInnen mit körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung	0%	5%
Minderheiten	0%	21%
Kürzer im Arbeitsprozess stehende MitarbeiterInnen	0%	26%
Sonstiges	0%	16%

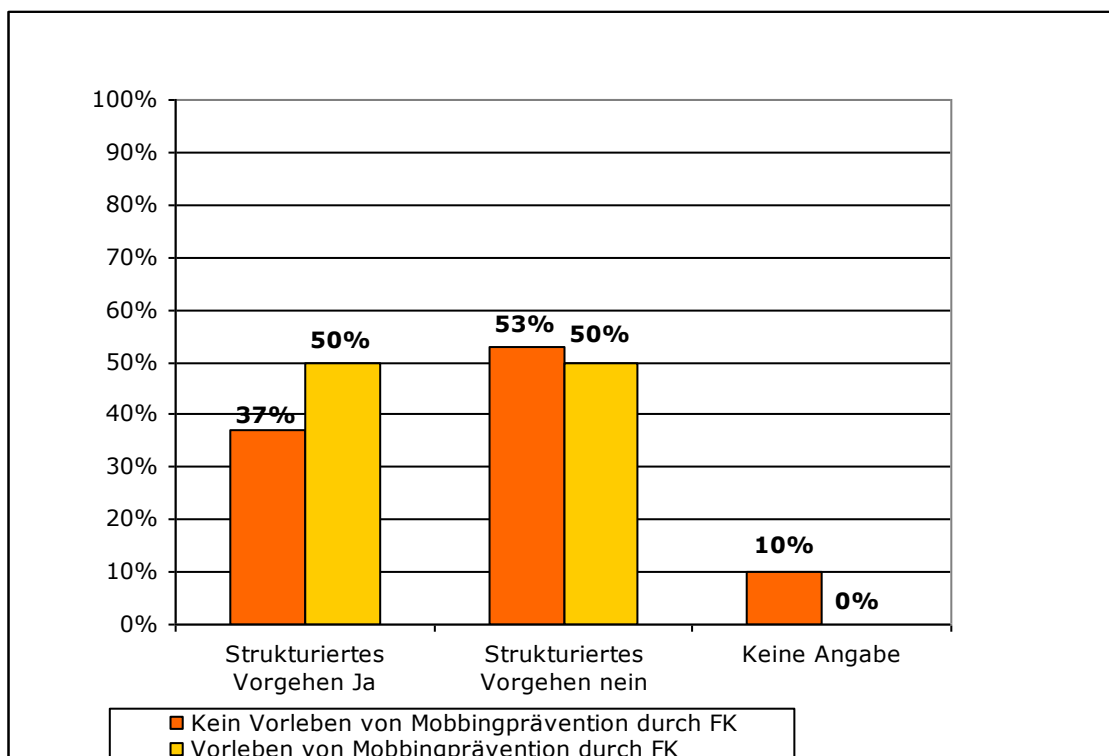
### 8.6.2 Ebenen des Mobblings

**Abbildung 20. Ebenen des Mobblings nach Vorleben von Mobbingprävention**



### 8.6.3 Vorgehen

**Abbildung 21. Strukturiertes Vorgehen nach Vorleben von Mobbingprävention**





**Tabelle 44. Art des Vorgehens nach Vorleben von Mobbingprävention**

<b>Vorleben von Mobbingprävention</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
Gespräch mit Führungskraft	25%	32%
Keine Intervention (totschweigen, weiter mobben)	25%	21%
Der Mobbende wurde gestoppt	25%	21%
Gespräch internen und externen Beauftragten	13%	26%
Gespräch mit Personalvertretung	0%	21%
Einschalten der Personalabteilung	0%	16%
Versetzung, Pensionierung, Krankenstand des Betroffenen	0%	47%

#### 8.6.4 Entwicklung der Situation für die Betroffenen

**Tabelle 45. Entwicklung für Betroffene nach Vorleben von Mobbingprävention**

<b>Vorleben von Mobbingprävention</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
Verbesserung, Beruhigung	38%	16%
Versetzung, Kündigung	13%	58%
keine Veränderung	13%	21%
(Früh-) Pensionierung	0%	0%
Krankenstand, Freistellung	0%	11%

#### 8.6.5 Entwicklung der Situation für die Mobbenden

**Tabelle 46. Entwicklung für die Mobbende nach Vorleben von Mobbingprävention**

<b>Vorleben von Mobbingprävention</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
Gespräch	25%	11%
Eingliederung nicht geglückt	25%	16%
Bestrafung des Mobbenden	13%	16%
Einstellung des Verhaltens, Beruhigung	0%	11%
Verlassen des Umfeldes	0%	37%

## 8.6.6 Ursachen für Mobbing

**Tabelle 47. Wahrgenommene Ursachen nach Vorleben von Mobbingprävention**

<b>Vorleben von Mobbingprävention</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
Von der Person ausgehend	63%	63%
Führung	50%	53%
Probleme/Veränderungen in der Organisation,	38%	42%
Opfer mobbt (Rollen verdreht)	13%	0%
Autorität und Machtausübung des Mobbenden, Aggressionsbewältigung	0%	16%
Homosexuelle MitarbeiterInnen nicht akzeptiert	0%	5%
Schlechtes Miteinander der MitarbeiterInnen	0%	26%
Konkurrenz/Neid	0%	5%
Angst	0%	11%
Überforderung/hoher Druck	0%	5%

### 8.6.7 Beseitigung der Ursachen

**Tabelle 48. Beseitigung der Ursachen nach Vorleben von Mobbingprävention**

<b>Vorleben von Mobbingprävention</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
Nein	63%	79%
Versetzung des Opfers	13%	26%
Aufforderung Verhalten einzustellen	13%	16%
Frühpension	0%	26%
Bestrafung des Mobbenden	0%	37%
Opfer: Versuch der Wiedereingliederung gescheitert	0%	74%
Umstrukturierung/Veränderung in Organisationsumfeld	0%	11%

### 8.6.8 Wahrgenommene Feindseligkeiten (nach Leymann)

**Tabelle 49. Wahrgenommene Feindseligkeiten nach Vorleben von Mobbingprävention**

<b>Vorleben von Mobbingprävention</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
Angriffe auf das soziale Ansehen	75%	79%
Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation	50%	68%
Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen	25%	16%
Angriffe auf die sozialen Beziehungen	25%	26%
Angriffe auf die Gesundheit	0%	0%

## 8.7 Perspektiven – Was würde ich tun

**Tabelle 50. Vorschläge der Interviewten nach Vorleben von Mobbingprävention**

<b>Vorleben von Mobbingprävention</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
Aufklärung für alle (Info, Schulung, Bewusstsein,...)	69%	73%
Thema als Führungsaufgabe forcieren (MAG,...)	44%	54%
Zusammenarbeit fördern, Wertschätzungskultur	38%	23%
Konstruktives Konfliktmanagement	31%	27%
Transparenz, Offenheit	25%	12%
Experten-Unterstützung, extern	19%	23%
Standards für betriebliches Vorgehen entwickeln	13%	0%
Vorgehen bei Mobbing	13%	4%
Angst vermeiden bei MitarbeiterInnen	6%	0%
Ressourcen (Zeit, Raum,..) zur Verfügung stellen	0%	12%
Mobbingpräventionsbeauftragte	0%	4%

## 9 Ergebnisse im Detail – Führungskräfte vs. ExpertInnen

Die ersten beiden Kriterien legten den Schluss nahe, dass es deutliche Unterschiede in der Bewertung der einzelnen Fragen zwischen Personen mit Führungsfunktion und ExpertInnen gibt. Darum bildete diese Unterscheidung die Basis für das letzte Kriterium. Detailergebnisse folgen in diesem Kapitel.

### 9.1 Sozialstatistik der Befragten

**Tabelle 51. Sozialstatistik der Befragten nach Führungskraft und ExpertIn**

Funktion im Unternehmen		Führungskraft	ExpertIn
<b>Gesamt</b>		<b>69%</b>	<b>31%</b>
Geschlecht	weiblich	45%	77%
	männlich	55%	23%
Alter	bis 40 Jahre	18%	27%
	41 – 50 Jahre	39%	45%
	51 – 60 Jahre	31%	27%
	älter als 60 Jahre	10%	0%
	Keine Angabe	2%	0%
Dienstalter	bis 10 Jahre	18%	14%
	11 – 20 Jahre	31%	32%
	21 – 30 Jahre	29%	27%
	31 – 40 Jahre	14%	5%
	Keine Angabe	8%	23%

## 9.2 Überblick

Abbildung 22. Überblick über Interviewthemen im Vergleich zur Gesamtstudie

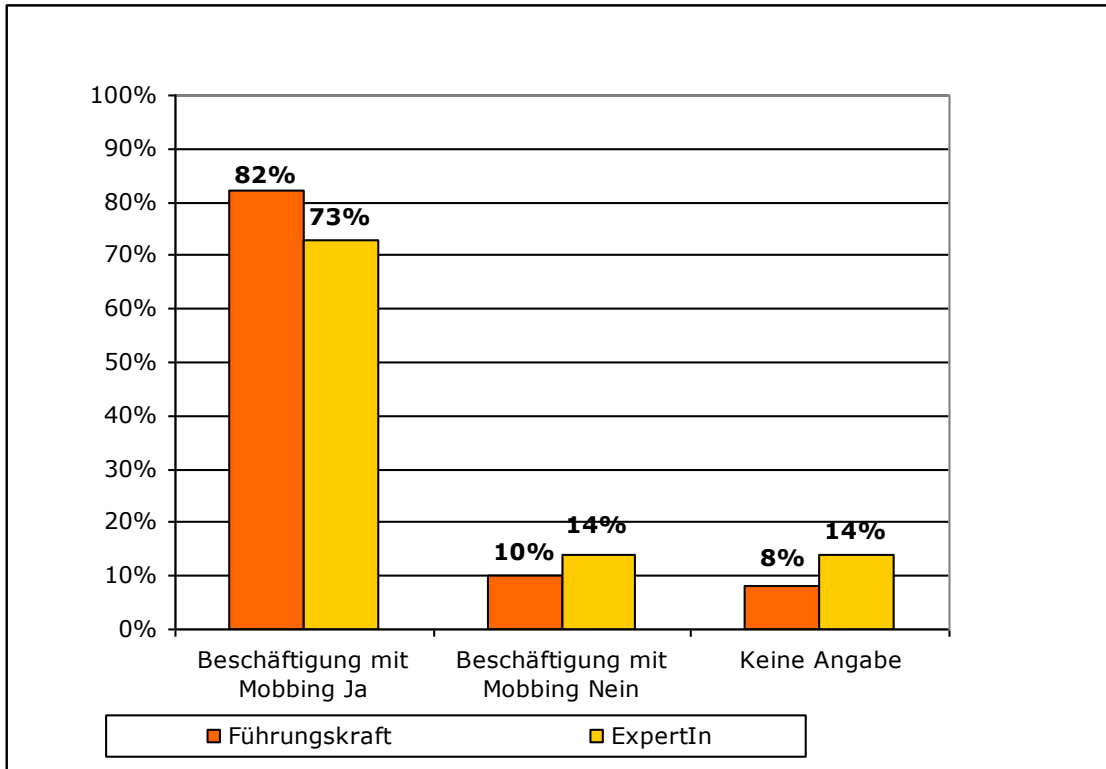
	Beschäftigung m. Mobbing JA	Eingang in Strukturen JA	Hilfe möglich JA	Konstruktiver Umgang mit Konflikten	Mobbing wird nicht tabuisiert	Mobbing ist Führungsthema	Führungskräfte leben Mobbingprävention vor	Wissen Führungskräfte	Wissen Personalvertretung	Wissen MitarbeiterInnen	Mobbingfälle sind bekannt	Strukturiertes Vorgehen im Mobbingfall
Führungskräfte	↑	↑	↔	↑	↑	↓	↑	↑	↑	↔	↓	↑
Experten	↓	↓	↔	↓	↓	↑	↓	↓	↓	↔	↓	↓

Legende	
↑	besser als der Durchschnitt
↔	gleich dem Durchschnitt (plus/minus 2,5%)
↓	schlechter als der Durchschnitt

## 9.3 Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing

### 9.3.1 Gezielte Beschäftigung mit dem Thema Mobbing

**Abbildung 23. Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Führungskraft und ExpertIn**

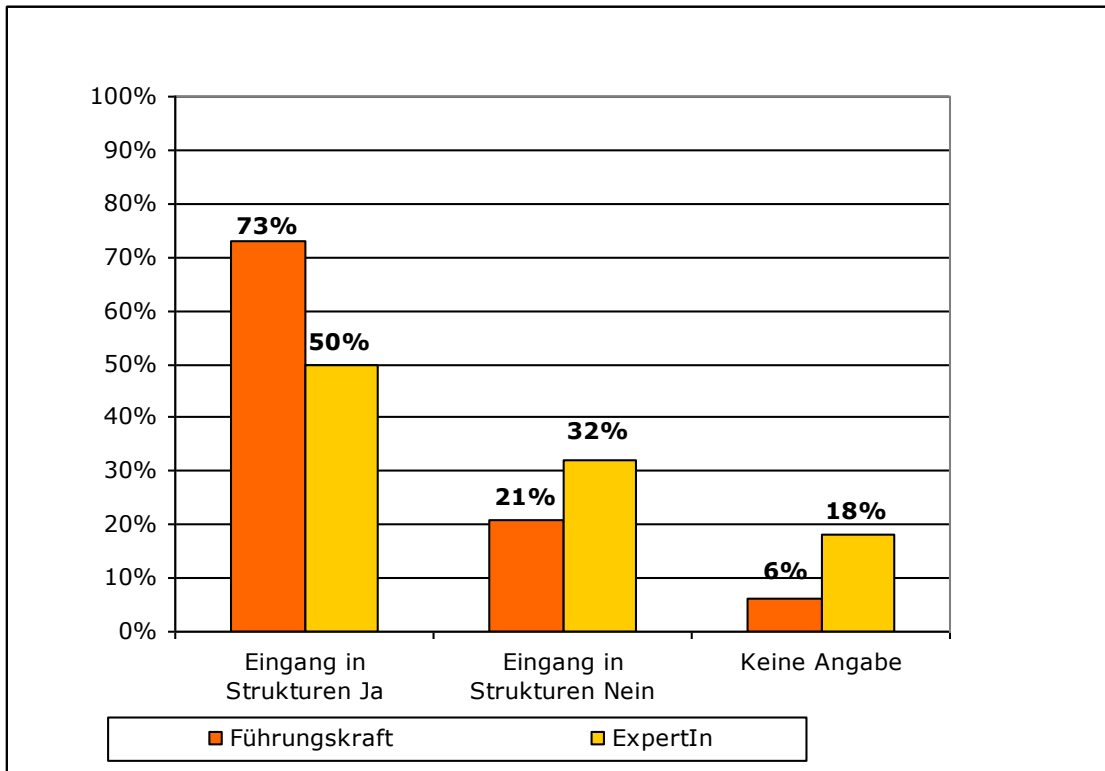


**Tabelle 52. Art der Beschäftigung mit dem Thema Mobbing nach Führungskraft und ExpertIn**

Funktion	Führungskraft	ExpertIn
Beschäftigung ist unspezifisch (ist Thema, Teil der Kultur,...)	53%	69%
Beschäftigung durch Anlaufstellen/ Beauftragte	43%	56%
Mobbing ist Aufgabe der Führungskraft	10%	0%
Mobbing ist Aufgabe der Personalvertretung	10%	6%
Beschäftigung im Anlassfall	8%	6%
Beschäftigung durch Gespräche mit Betroffenen	8%	0%

### 9.3.2 Mobbing findet Eingang in bestehende Strukturen

**Abbildung 24. Eingang in bestehende Strukturen nach Führungskraft und ExpertIn**



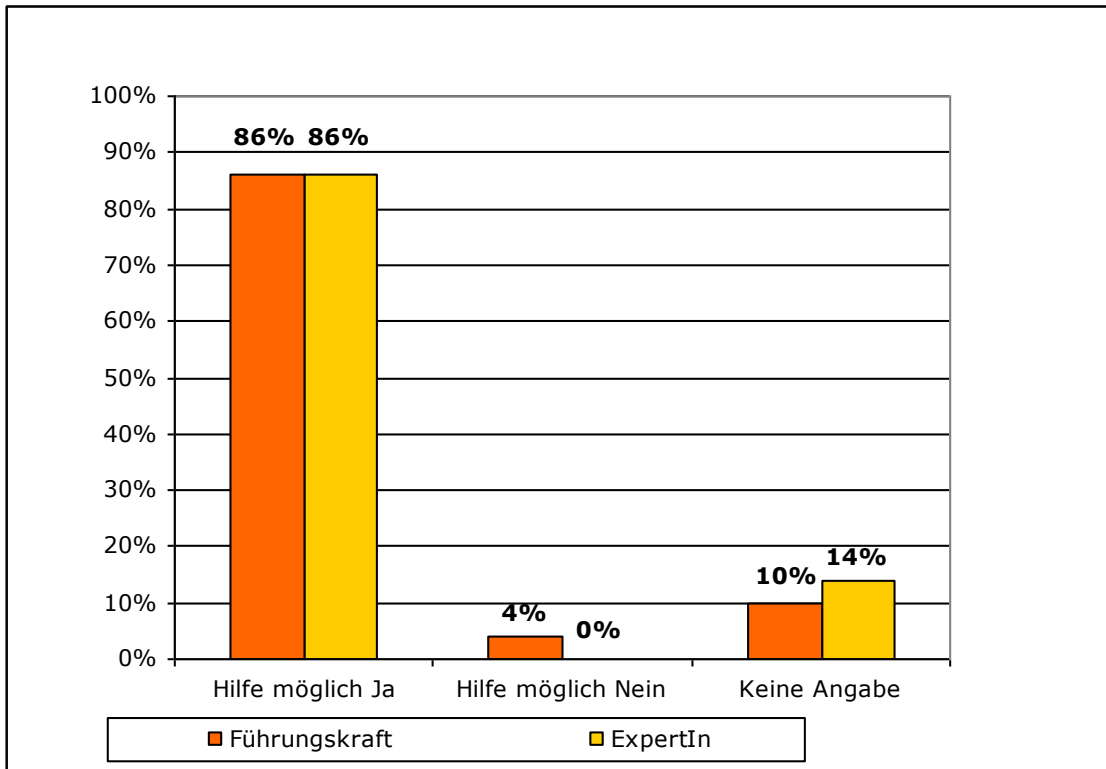
**Tabelle 53. Art des Eingangs in bestehende Strukturen nach Führungskraft und ExpertIn**

Funktion	Führungskraft	ExpertIn
Durch Führungskräfte Schulungen	60%	73%
Durch Spezielle Beauftragte	57%	64%
Durch MitarbeiterInnengespräche	40%	36%
Durch Teambesprechungen	29%	18%
Durch eine Betriebsvereinbarung	26%	18%
Durch das Leitbild	26%	18%
Mobbing ist Teil einer Präventionsstrategie	17%	27%



### 9.3.3 Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung

**Abbildung 25. Möglichkeit sich Hilfe zu holen nach Führungskraft und ExpertIn**



**Tabelle 54. AnsprechpartnerInnen im Konflikt- Mobbingfall nach Führungskraft und ExpertIn**

<b>Funktion</b>	<b>Führungs- kraft</b>	<b>ExpertIn</b>
InterneR BeraterIn	64%	0%
Personalvertretung/Gewerkschaft	33%	42%
Führungskräfte	26%	16%
Personalabteilung	17%	5%
ExterneR BeraterIn	17%	37%
Dienstausschuss	12%	0%

## 9.4 Führung und Kultur

**Tabelle 55. Mittelwerte Frageblock Führung und Kultur nach Führungskraft und ExpertIn**

<b>Funktion</b>	<b>Mittelwerte</b>	
	<b>Führungs- kraft</b>	<b>ExpertIn</b>
<b>Im Allgemeinen wird in meiner Organisation mit Konflikten offen und konstruktiv umgegangen – Konflikte werden als Teil des (Arbeits-) Lebens verstanden.</b>	<b>70%</b>	<b>38%</b>
<b>Das Thema Mobbing wird in unserer Organisation nicht tabuisiert, sondern darüber wird offen gesprochen.</b>	<b>62%</b>	<b>47%</b>
<b>Mobbing ist immer auch ein Führungsthema. Erst wenn Führungskräfte es zulassen, geschieht es auch.</b>	<b>74%</b>	<b>86%</b>
<b>Die Führungskräfte in meiner Organisation leben Mobbingprävention vor.</b>	<b>60%</b>	<b>27%</b>

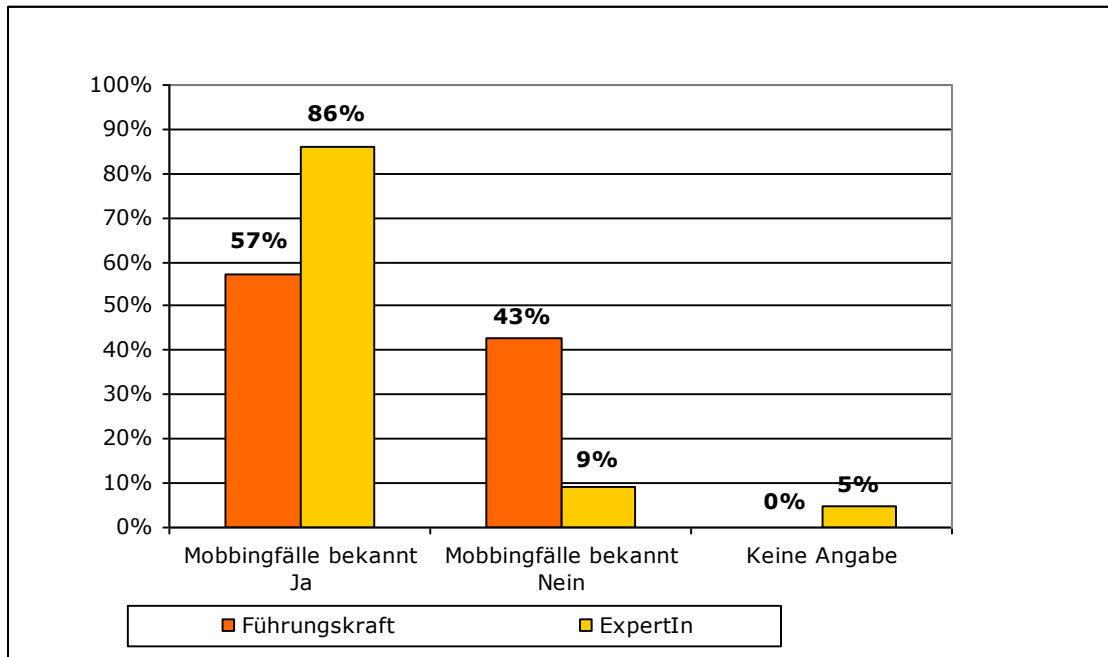
## 9.5 Wahrnehmung von Mobbing

**Tabelle 56. Mittelwerte Frageblock Wahrnehmung von Mobbing nach Führungskraft und ExpertIn**

<b>Funktion</b>	<b>Mittelwert</b>	
	<b>Führungs- kraft</b>	<b>ExpertIn</b>
<b>Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei Führungskräften</b>	<b>61%</b>	<b>42%</b>
<b>Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei der Personalvertretung</b>	<b>76%</b>	<b>68%</b>
<b>Einschätzung der Kenntnisse über Mobbing bei MitarbeiterInnen</b>	<b>48%</b>	<b>46%</b>

## 9.6 Mobbingfälle

Abbildung 26. Bekannte Mobbingfälle nach Führungskraft und ExpertIn



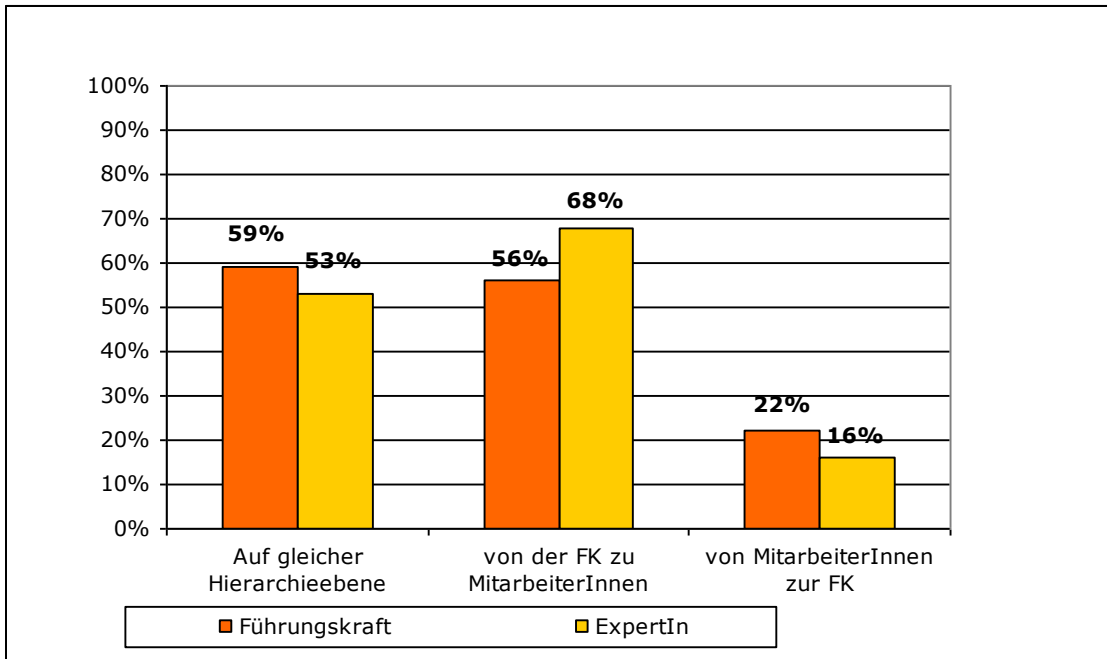
### 9.6.1 Betroffene

Tabelle 57. Von Mobbing am häufigsten betroffene Gruppen nach Führungskraft und ExpertIn

Funktion	Führungskraft	ExpertIn
Frauen	63%	63%
MitarbeiterInnen ohne Führungsfunktion	44%	42%
Ältere MitarbeiterInnen	30%	32%
Junge MitarbeiterInnen	26%	5%
Männer	22%	16%
Führungskräfte	19%	0%
Länger im Arbeitsprozess stehende MitarbeiterInnen	19%	21%
MitarbeiterInnen mit körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung	15%	0%
Kürzer im Arbeitsprozess stehende MitarbeiterInnen	11%	0%
Persönlichkeit, die nicht ins Team passen	4%	16%
Minderheiten	4%	11%

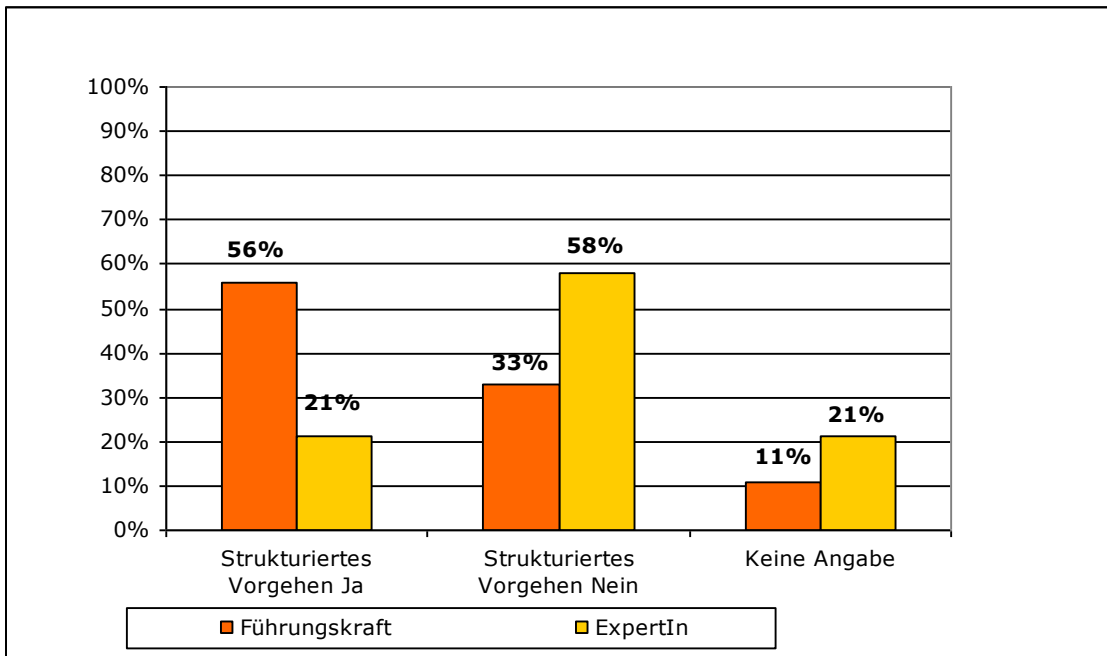
### 9.6.2 Ebenen des Mobblings

Abbildung 27. Ebenen des Mobblings nach Führungskraft und ExpertIn



### 9.6.3 Vorgehen

Abbildung 28. Strukturiertes Vorgehen nach Führungskraft und ExpertIn



**Tabelle 58. Art des Vorgehens nach Führungskraft und ExpertIn**

<b>Funktion</b>	<b>Führungskraft</b>	<b>ExpertIn</b>
Gespräch mit Führungskraft	56%	16%
Versetzung, Pensionierung, Krankenstand des Betroffenen	33%	32%
Gespräch internen und externen Beauftragten	26%	47%
Keine Intervention (totschweigen, weiter mobben)	22%	21%
Der Mobbende wurde gestoppt	19%	5%
Gespräch mit Personalvertretung	11%	16%
Einschalten der Personalabteilung	4%	16%

#### 9.6.4 Entwicklung der Situation für die Betroffenen

**Tabelle 59. Entwicklung für Betroffene nach Führungskraft und ExpertIn**

<b>Funktion</b>	<b>Führungskraft</b>	<b>ExpertIn</b>
Versetzung, Kündigung	44%	47%
Verbesserung, Beruhigung	22%	5%
keine Veränderung	7%	37%
(Früh-) Pensionierung	7%	5%
Krankenstand, Freistellung	7%	0%

#### 9.6.5 Entwicklung der Situation für die Mobbenden

**Tabelle 60. Entwicklung Mobbende nach Vorleben von Mobbingprävention**

<b>Funktion</b>	<b>Führungskraft</b>	<b>ExpertIn</b>
Bestrafung des Mobbenden	19%	5%
Einstellung des Verhaltens, Beruhigung	15%	5%
Keine Konsequenzen	15%	37%
Verlassen des Umfeldes	11%	11%
Gespräch	7%	0%
Eingliederung nicht geglückt	4%	0%

## 9.6.6 Ursachen für Mobbing

**Tabelle 61. Wahrgenommene Ursachen nach Führungskraft und ExpertIn**

<b>Funktion</b>	<b>Führungskraft</b>	<b>ExpertIn</b>
Von der Person ausgehend	56%	42%
Führung	41%	32%
Probleme/Veränderungen in der Organisation,	33%	32%
Opfer mobbt (Rollen verdreht)	15%	0%
Schlechtes Miteinander der MitarbeiterInnen	11%	16%
Autorität und Machtausübung des Mobbenden, Aggressionsbewältigung	4%	16%
Konkurrenz/Neid	4%	11%
Kein Verständnis für Krankheit	4%	0%
Angst	0%	5%
Überforderung/hoher Druck	0%	5%

## 9.6.7 Beseitigung der Ursachen

**Tabelle 62. Beseitigung der Ursachen nach Führungskraft und ExpertIn**

<b>Funktion</b>	<b>Führungskraft</b>	<b>ExpertIn</b>
Nein	48%	79%
Versetzung des Opfers	33%	16%
Frühpension	7%	0%
Bestrafung des Mobbenden	7%	5%
Aufforderung Verhalten einzustellen	7%	0%
Opfer: Versuch der Wiedereingliederung gescheitert	4%	0%
Umstrukturierung/Veränderung in Organisationsumfeld	0%	5%

### 9.6.8 Wahrgenommene Feindseligkeiten (nach Leymann)

**Tabelle 63. Wahrgenommene Feindseligkeiten nach Führungskraft und ExpertIn**

<b>Funktion</b>	<b>Führungskraft</b>	<b>ExpertIn</b>
Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation	67%	68%
Angriffe auf das soziale Ansehen	52%	63%
Angriffe auf die sozialen Beziehungen	33%	37%
Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen	26%	21%
Angriffe auf die Gesundheit	0%	0%

### 9.7 Perspektiven – Was würde ich tun

**Tabelle 64. Vorschläge der Interviewten nach Vorleben von Mobbingprävention**

<b>Funktion</b>	<b>Führungskraft</b>	<b>ExpertIn</b>
Aufklärung für alle (Info, Schulung, Bewusstsein,...)	57%	64%
Thema als Führungsaufgabe forcieren (MAG,...)	43%	55%
Zusammenarbeit fördern, Wertschätzungskultur	27%	27%
Konstruktives Konfliktmanagement	18%	36%
Standards für betriebliches Vorgehen entwickeln	14%	27%
Transparenz, Offenheit	14%	14%
Experten-Unterstützung, extern	12%	23%
Angst vermeiden bei MA	6%	0%
Ressourcen (Zeit, Raum,..) zur Verfügung stellen	4%	9%
Angebot ausreichend	2%	0%
Vorgehen bei Mobbing	2%	5%
Mobbingpräventionsbeauftragte	2%	9%

## 10 Literatur

Arentewicz G., Fleissner A.(Hrsg): „Arbeitsplatzkonflikte – Mobbing als Psychoterror am Arbeitsplatz. Ursachen, Folgen und Formen der Hilfe“, Peter Lang Verlag; 2003

Barneveld K., Jowett r.: „Violence, Harassment and Bullying at Work: How does the Australian Rail Industry compare and what can be done?“

Baruck D.: Mobbing als Konfliktform in Organisationen (2002), GRIN

Eckardstein D., Lueger G., Niedl K., Schuster B. (1995): Psychische Befindensbeeinträchtigungen und Gesundheit im Betrieb. Herausforderung für Personalmanager und Gesundheitsexperten, München und Mering

Esser A./ Wolmerath M. (1999): MOBBING: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. Ausgabe für die Bundesrepublik Deutschland, 3. Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt am Main

European Trade Union Confederation (ETUC): Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, 2008

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: „Violence, bullying and harassment in the working place“, 2007

Girtler R.: BÖSEWICHTE - Strategien der Niedertracht. Böhlauverlag, 1999

Goldfuss J. W. (2002): Schluss mit Mobbing. Über Motive, Methoden und den Mut zur Gegenwehr

Heeren A.; Schild Ihno (2002): Mobbing – Konflikteskalation am Arbeitsplatz. Möglichkeiten der Prävention und Intervention

Hesse/Schrader: „Krieg im Büro. Konflikte am Arbeitsplatz und wie man sie löst“. Verlag Fischer, 1995, ISBN 3-596-12372-0

Hirigoyen, Marie-France (2002): Wenn der Job zur Hölle wird. Seelische Gewalt am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehrt.

Kolodej Ch.(1999, 2. Auflage 2005): Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Mit zahlreichen Fallbeispielen.

Kolodej Ch.(2008): Mobbingberatung. Fallbeispiele und Lösungen für BeraterInnen und Betroffene

Körner R. (2002): Albtraum Mobbing. Hilfe zur Selbsthilfe bei Konflikten im Beruf.



- Knorz, C. & Zapf, D. (1996). Mobbing. Eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 40, 12-21.
- Kratz H.J.: „Mobbing. Erkennen, Ansprechen, Vorsorgen“  
Verlag Ueberreuter, 1998, ISBN 3-7064-0620-9
- Krowatschek D. und G.: Was tun? Mobbing erfolgreich beenden. Hilfen für Opfer und Täter (Broschiert), AOL Verlag
- Leymann H.: „Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann“, Rowolt Verlag, 1993
- Martino V. Di, Hoel H., Cooper C.L.: „Preventing violence and harassment in the workplace“; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003
- Meschkutat B.; Stackelbeck M., Langenhoff G.: Der Mobbing-Report;  
2002. ISBN: 3-89701-822-5 (<http://www.sfs-mobbing-report.de/mobbing1024/kurz.pdf>)
- Nöllke M.: „Konflikte mit Kollegen und Chefs“, Haufe Verlag
- Pöller R.: „Mobbing: Behandlung in der psychosomatischen Rehabilitation“, 2003
- Schlaugat K.: MOBBING AM ARBEITSPLATZ. Eine theoretische und empirische Analyse; R. Hampp, 1999
- Niedl K.: MOBBING/BULLYING AM ARBEITSPLATZ, Hrsg. Dudo v. Eckardstein, Oswald Neuberger; R. Hampp, 1995
- SMUTNY/HOPF, Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? Eine Bestandsaufnahme, DRdA (Das Recht der Arbeit) 2003, 110.
- SMUTNY P./HOPF, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing (Verlag Manz, Nov. 2003).
- Zuschlag B.: Mobbing, Schikane am Arbeitsplatz; Hogrefe-Verlag, 2001