

Neuer Belästigungsschutz im Bundesdienst und für Angehörige von Universitäten

Dr. Herbert Hopf

Durch Novellierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) wurde der Belästigungsschutz im Bundesdienst und für Angehörige von Universitäten ab 1. Juli 2004 ausgebaut. Der folgende Beitrag zeigt die neue Rechtslage im Überblick.

I. Begriffe Mobbing – Belästigung – Diskriminierung

1. Mobbing

Unter Mobbing versteht man nach herrschender Auffassung „eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleg/inn/en oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“.¹ Der Begriff „Mobbing“ verbreitete sich Anfang der Neunzigerjahre von Schweden ausgehend über ganz Europa; er wurde zum Synonym für „Psychoterror am Arbeitsplatz“. Die Thematik stieß nicht zuletzt deshalb auf so großes Interesse, weil viele erkannten, dass Mobbing genau dasjenige Problem beschreibt, das sie selbst schon einmal erfahren mussten oder zumindest auf ihrem Arbeitsplatz beobachtet haben. Der Begriff „Mobbing“ fand Eingang in einige Frauenförderungspläne, bei denen es sich nach dem Stufenbau der Rechtsordnung um Verordnungen handelt;² er fand bisher jedoch keine ausdrückliche Erwähnung in einem Gesetz.

2. Belästigung

Der Begriff, den der Gesetzgeber im B-GIBG an Stelle von Mobbing verwendet, heißt „Belästigung.“ Darunter wird eine unerwünschte Verhaltensweise verstanden, die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft. Wesentlicher Unterschied zu Mobbing ist der, dass Mobbing definitionsgemäß ein Dauerelement („oft und während längerer

Zeit“) aufweist, während sich eine Belästigung bereits in einer einmaligen (entsprechend schwerwiegenden) Handlung erschöpfen kann. Vereinfachend könnte man sagen, Mobbing ist in der Regel eine Belästigung, aber nicht jede Belästigung ist Mobbing.

3. Diskriminierung

Das B-GIBG wendet sich gegen Diskriminierung. Eine (unmittelbare) Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Die Belästigung (aus den vom B-GIBG besonders geschützten Gründen) wird als eine Form der Diskriminierung gesehen. Nicht alle Expert/innen sind über diese Sicht der Belästigung und den Einbau in das B-GIBG glücklich und hätten sich lieber ein eigenes Anti-Belästigungs(-Mobbing-)gesetz gewünscht, aber der österreichische Gesetzgeber entschied sich für diesen Weg. Zum leichteren Verständnis könnte man sagen, die Diskriminierung besteht im Falle einer Belästigung darin, dass eine Person schlechter behandelt wird als eine andere. Diskriminierung und Belästigung (bzw Mobbing) stehen sohin in einem Verhältnis von Über- und Unterordnung.

II. Keine mobbingfreie Zone

Bis vor einigen Jahren wurde Mobbing noch als Randproblem im beruflichen Alltag gesehen. Nunmehr liegen hinreichende Erkenntnisse vor, dass es in der Arbeitswelt häufiger anzutreffen ist, als vielfach angenommen wird. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst bzw für die Universitäten; auch sie sind keine mobbingfreie Zone. Nach dem deutschen Mobbing-Report, dem eine Untersuchung aus 2000/2001 zugrunde liegt, ist das Mobbingrisiko in der öffentlichen Verwaltung sogar rund 20 % höher als nach dem Durchschnitt aller Branchen. 13,7 % der Beamt/innen sind mindestens einmal im Leben von Mobbing betroffen.³

Unter dem Druck der einer Umsetzung harrenden europäischen Richtlinien wurde der österreichische Gesetzgeber aktiv und erweiterte durch Novellierung des B-GIBG⁴ – über die bereits seit 1993 geregelte sexuelle Belästigung hinaus – ab 1. 7. 2004 den Belästigungsschutz im Bundesdienst und für Angehörige von Universitäten.⁵

III. Belästigungsschutz im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

1. Umzusetzende europäische Richtlinien

Das Gemeinschaftsrecht ächtet Belästigungen in

- der AntirassismusRL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
- der GleichstellungsrahmenRL 2000/78/EG zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf durch Bekämpfung der Diskriminierung auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung und in
- der ÄnderungsRL zur GleichbehandlungsRL 2002/73/EG durch Ausweitung auf die beiden Diskriminierungstatbestände der geschlechtsbezogenen und der sexuellen Belästigung.

Die AntirassismusRL war von den Mitgliedstaaten der EU bis zum 19. 7. 2003, die GleichstellungsrahmenRL bis zum 2. 12. 2003 umzusetzen. Die ÄnderungsRL zur GleichbehandlungsRL ist bis zum 5. 10. 2005 umzusetzen. Wie wohl immer wieder eingeräumt wurde, dass Umsetzungsbedarf besteht, weil die österreichische Rechtslage die Vorgaben dieser drei RLen nicht erfüllt,⁶ wurde die Regierungsvorlage zur Novelle des B-GIBG erst im November 2003 im Parlament eingebracht. Dabei wurde auch gleich die Umsetzung der ÄnderungsRL zur GleichbehandlungsRL wegen des inhaltlichen Zusammenhangs mit den beiden anderen RLen in Angriff genommen. Am 26. 5. 2004 wurde der Gesetzesvorschlag vom Nationalrat angenommen. Am 1. 7. 2004 trat die Novelle des B-GIBG schließlich in Kraft.

2. Geltungsbereich

2.1 Allgemein

Das B-GIBG gilt nach seinem neu gefassten § 1 Abs 1 für

- Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen (Z 1),
- Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund (Z 2),
- Lehrlinge des Bundes (Z 3),
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum nach Abschnitt Ia des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (Z 4),
- Frauen im Ausbildungsdienst (Z 5) und

- Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben (Z 6).

2.2 Sonderbestimmung: Angehörige von Universitäten

Im § 44 des Universitätsgesetzes 2002⁷ ist ausdrücklich festgelegt, dass das B-GIBG auch für die Universitäten Gültigkeit hat. Da die Regelungen des B-GIBG sich nur auf Bedienstete, Lehrlinge und Auszubildende des Bundes beziehen, wäre damit ein Diskriminierungsschutz für Universitätsangehörige ohne Dienstverhältnis zur Universität (zB Privatdozent/inn/en) und für Studierende nicht mehr gegeben. Es war daher erforderlich, die Regelungen für Universitätsangehörige mit den im bisherigen B-GIBG vorgesehenen Sonderbestimmungen für Studierende (wie Diskriminierungsverbot beim Zugang zu Lehrveranstaltungen mit beschränkter Teilnehmerzahl, bei der Anmeldung von Prüfungen, bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen, der Beurteilung des Studienerfolges, der Festlegung des Themas und der Betreuung der Diplomarbeit oder Dissertation und der Einräumung der Möglichkeit zur Benützung der fach einschlägigen Lehr- und Forschungseinrichtungen der Universität) im Anwendungsbereich des B-GIBG zu belassen.⁸

Das B-GIBG ist nach § 41 Abs 1 auf alle „Angehörigen der Universität“ (siehe zum Begriff § 94 Universitätsgesetz 2002) sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes für eine der in § 94 Abs 1 Z 2 bis 6 des Universitätsgesetzes 2002 genannten Funktionen (das sind die Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten [Z 2]; die Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung [Z 3]; das wissenschaftliche und das künstlerische Universitätspersonal [Z 4]; das allgemeine Universitätspersonal [Z 5]; die Privatdozentinnen und Privatdozenten [Z 6]) bestimmtes Rechtsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende, mit Ausnahme des 3. Abschnittes des 1. Hauptstückes des I. Teiles (Berichtswesen) und des 3. und 4. Abschnitts des 1. Hauptstückes des II. Teiles (Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen; Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen) mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 17 Abs 1 B-GIBG trifft.

3. Sexuelle Belästigung

Das B-GlBG kennt den Tatbestand der „sexuellen Belästigung“ schon seit seiner Stammfassung aus 1993 und sieht darin eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Eine „sexuelle Belästigung“ liegt nach § 8 Abs 2 B-GlBG vor,

- wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft (Z 1) oder
- 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 (Z 2).

Das bei sexueller Belästigung inkriminierte Verhalten muss der „sexuellen Sphäre“ zugehörig sein, dh entweder ausdrücklich sexuelle Sachverhalte ansprechen oder auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielen. Die Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen vom Erzählen freizügiger Witze, anzüglichen – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben bis hin zu unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, Konfrontiertwerden mit pornografischen Bildern oder Texten, „zufälligen“ Körperberührungen, Po-Kneifen, aufgedrängten Küssen, Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit, Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, Zurschaustellung der Genitalien, sexueller Nötigung und sogar Vergewaltigung.⁹

Nach § 8 Abs 1 B-GlBG sind drei Fälle zu unterscheiden, je nach dem ob die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

- von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird (Z 1),
- 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 (Z 2) oder

- durch Dritte sexuell belästigt wird (Z 3).

Dem zweiten Fall kommt Modellcharakter für die generell aus der Fürsorgepflicht resultierende Abhilfeverpflichtung des Dienstgebers zu.

4. Neue Belästigungstatbestände

Im Zuge der Novellierung des B-GIBG im Jahr 2004 kamen zum Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung noch die Diskriminierungstatbestände der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der Belästigung auf Grund eines Diskriminierungsgrundes der AntirassismusRL und der GleichstellungsrahmenRL, und zwar der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuellen Orientierung. Ausgenommen ist der Diskriminierungsgrund der Behinderung. Er soll in einem eigenen BehindertengleichstellungsG gesondert umgesetzt werden.¹⁰ Es ist damit zu rechnen, dass die Regelung der Belästigung auf Grund Behinderung den Regelungen im B-GIBG folgen wird.

4.1. Geschlechtsbezogene Belästigung

Die geschlechtsbezogene Belästigung nach § 8a B-GIBG wird in den Gesetzesmaterialien als eine „Erscheinungsform von Mobbing“ gesehen. Von der geschlechtsbezogenen Belästigung ist allerdings nicht Mobbing insgesamt erfasst, sondern nur jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechts erfolgt.¹¹ Geschlechtsbezogene Belästigung liegt nach § 8a Abs 2 B-GIBG vor,

- wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft (Z 1) oder
- 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 (Z 2).

Die geschlechtsbezogene Belästigung hat zwar – wie schon ihr Name sagt – einen Geschlechtsbezug, hat jedoch nichts mit der sexuellen Sphäre zu tun. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.¹² In Abhängigkeit von den Umständen des Einzelfalls könnte beispielsweise die wiederholte Heranziehung einer Mitarbeiterin zum Kaffeekochen oder zu anderen untergeordneten Tätigkeiten anstelle der männlichen Mitarbeiter mit Bemerkungen wie „Frauen sollen das machen, was sie am besten können!“ eine geschlechtsbezogene Belästigung sein.¹³

4.2 Belästigung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung

Eine Belästigung einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Grund eines Diskriminierungsgrundes der AntirassismusRL und der GleichstellungsrahmenRL liegt nach § 16 Abs 2 B-GlBG vor,

- wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 B-GlBG – ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung – im Zusammenhang steht, gesetzt wird,
- die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt (Z 1),
- die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist (Z 2) und
- die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft (Z 3).

Auch hier gilt, dass entsprechende Verhaltensweisen verschiedene Formen annehmen können, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.¹⁴

4.3 Sonderbestimmung: Belästigung im Zusammenhang mit einem Studium

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn

Studienwerberinnen, Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium belästigt werden (§ 42 Abs 2 B-GIBG). Auf die Belästigung sind die Bestimmungen der §§ 8, 8a und 16 B-GIBG mit der Maßgabe anzuwenden, dass 1. an die Stelle des Ausdrucks „Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers“ der Ausdruck „Vertreterin oder Vertreter jener Universität, an der eine Zulassung zum Studium besteht oder beantragt wird“, 2. an die Stelle des Ausdrucks „Arbeitsumwelt“ der Ausdruck „Studienumwelt“ und 3. an die Stelle des Ausdrucks „zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis“ der Ausdruck „zum Studium, auf den Studienerfolg oder den Studienfortgang an dieser Universität“ tritt.

5. Rechtsfolgen

Als Rechtsfolge ordnet § 19 Abs 1 B-GIBG an, dass eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens hat, wenn sie oder er sexuell, geschlechtlich oder auf Grund des Diskriminierungsgrundes der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis belästigt worden ist. Nach § 41 Abs 1 B-GIBG ist das B-GIBG (mit hier nicht relevanten Ausnahmen) auf alle Angehörigen der Universitäten sowie auf die in § 41 Abs 1 B-GIBG genannten Bewerber/innen anzuwenden.

Wenn die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen, besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund (§ 19 Abs 2 B-GIBG); im Fall von Angehörigen von Universitäten wohl gegen die Universität.

Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße (zB Behandlungskosten, Verdienstentgang) besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von EUR 720. Die Anhebung der Untergrenze durch die Novelle 2004 von EUR 363,40 auf EUR 720 ist zu begrüßen, war doch schon die vorherige Regelung vernünftigerweise

dahin zu deuten, dass damit aus präventiven Gründen der Bagatellisierung sexueller Belästigungen entgegengewirkt werden soll.¹⁵

6. Beweislast

Des Weiteren bringt das B-GIBG eine – bereits im Vorfeld heftig diskutierte – Neuregelung der Beweismaßerleichterung mit Rücksicht auf die AntirassismusRL, die GleichstellungsrahmenRL und die BeweislastRL 97/80/EG. Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person vor Gericht auf einen Belästigungstatbestand beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Der/dem Beklagten obliegt es dann, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die von der/dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen (§ 20a B-GIBG).

7. Fristen

Schadenersatzansprüche bei sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung (§§ 8, 8a, 19 B-GIBG) sind binnen eines Jahres geltend zu machen (§ 20 Abs 1 und 2 B-GIBG). Die Verlängerung der Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen von 6 Monaten (nach der vorherigen Regelung des § 19 Abs 1 und 2 B-GIBG für sexuelle Belästigung) auf 12 Monate soll es den Opfern sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung erleichtern, ihre Ansprüche durchsetzen zu können, weil die Betroffenen nach solchen Erfahrungen in der Regel erst nach längerer Zeit in der Lage sind, derartige Vorfälle zu benennen und rechtliche Schritte einzuleiten.¹⁶ Bei den Schadenersatzansprüchen bei Belästigung auf Grund eines Diskriminierungsgrundes der AntirassismusRL und der GleichstellungsrahmenRL (§§ 16, 19 B-GIBG) hatte der Gesetzgeber diese Bedenken offenbar nicht; sie sind binnen sechs Monaten geltend zu machen (§ 20 Abs 1 und 2 B-GIBG).

8. Benachteiligungsverbot

§ 20 b B-GIBG normiert schließlich in Umsetzung der Art 9 bzw 11 („Viktimisierung“) der AntirassismusRL bzw der GleichstellungsrahmenRL ein wichtiges „Benachteiligungsverbot“, denn die Opfer könnten angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Ein wirksamer Rechtsschutz muss daher auch den Schutz vor Repressalien einschließen.¹⁷ Als Reaktion auf eine Beschwerde dürfen daher Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die als Zeugin oder Zeuge oder

Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

IV. Resümee

Dass es im Bundesdienst und für Angehörige von Universitäten bis zum 30. 6. 2004 keine besondere gesetzliche Regelung gegen Belästigung gab, wenn man von der bereits seit 1993 in Geltung befindlichen Regelung der sexuellen Belästigung im B-GIBG absieht, machte die betroffenen Dienstnehmer/innen zwar nicht vollkommen recht- oder schutzlos, diese Situation erzeugte jedoch – zumindest in Teilbereichen – Rechtsunsicherheit und Defizite für die Betroffenen.

Aus den vorstehend beschriebenen Legislativmaßnahmen, die am 1. 7. 2004 in Kraft traten, folgt eine Stärkung der Rechtsstellung (allerdings nur bestimmter Gruppen) belästigter Personen im Bundesdienst und für Angehörige von Universitäten und damit einhergehend auch eine Förderung der Prävention. Insoweit sind diese Maßnahmen grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings muss auch angemerkt werden, dass die über die Mindeststandards der Richtlinien kaum hinausfindende und hinsichtlich der AntirassismusrL und der GleichstellungsrahmenRL überdies auch noch verspätete Umsetzung keinen Anlass zu überschäumender Euphorie bietet. Bedenklich ist vor allem, dass Belästigung nicht „insgesamt“ – sondern nur in Teilbereichen (nämlich im Zusammenhang mit bestimmten Diskriminierungsgründen) – geregelt wurde.

So sehr die Ausweitung von Schadenersatzansprüchen für die erlittene persönliche Beeinträchtigung durch Belästigung zu begrüßen ist, kann ein gesetzlicher Belästigungsschutz, der Belästigung im Zusammenhang mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis nur unvollständig erfasst, nicht zufrieden stimmen. Übergangen wurde, dass Belästigungen keine Gründe brauchen und sich auch nicht auf solche beschränken, sondern – grundlos – jede/n treffen können! Eine unterschiedliche Behandlung der Betroffenen in bloßer Abhängigkeit von den zufälligen Motiven der jeweiligen Belästiger/innen ist sachlich nicht gerechtfertigt, beeinträchtigt die einheitliche Rechtsanwendung¹⁸ und schafft eine neue Ungleichbehandlung. Die Hierarchisierung von

Belästigungsopfern und die Einrichtung eines (nicht nur hier) unterschiedlichen Schutzniveaus¹⁹ vermitteln ein eher fragwürdiges Signal.²⁰

Für alle Belästigten, die nicht von einem der besonderen Diskriminierungsgründe (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung) betroffen sind – viele Expert/inn/en meinen, dies wäre sogar die größere Gruppe – gilt, was auch schon vor dem 1. 7. 2004 galt: Sie müssen ihr Recht, gestützt auf die anerkannte Fürsorgepflicht des Dienstgebers bzw im allgemeinen Schadenersatzrecht suchen.²¹ Ein besonderer Schadenersatzanspruch für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist diesfalls aber nicht vorgesehen.

Dr. Herbert Hopf ist Hofrat des Obersten Gerichtshofes und gehört einem arbeitsrechtlichen Senat an. Die Themen Gleichbehandlungsrecht, Mobbing und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind ebenso wie Fragen der Gerichtsorganisation Schwerpunkte seiner Tätigkeit als Autor und Vortragender. International fungierte er vor allem bei den Konferenzen der European Association of Labour Court Judges (EALCJ) seit 1999 als Berichterstatter Österreichs.

Weiterführende Literatur:

Hopf, Belästigung in der Arbeitswelt, in Festschrift Bauer/Maier/Petrag 147-174 (Verlag Manz, 2004).

Smutny/Hopf, Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? Eine Bestandsaufnahme, DRdA (Das Recht der Arbeit) 2003, 110.

Smutny/Hopf, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing (Verlag Manz, 2003).

Wickler (Hrsg), Handbuch Mobbing-Rechtsschutz (C. F. Müller Verlag, Heidelberg 2004).

¹ *Leymann*, Der neue Mobbing-Bericht (1995) 18.

² ZB Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, BGBl II 2004/269.

³ *Meschkatat/Stackelbeck/Langenhoff*, Der Mobbing-Report² (2002) 34, 37.

⁴ BGBl 1993/100.

⁵ BGBl I 2004/65.

⁶ Vgl 75/ME XXII. GP 1 f; RV 285 BlgNR XXII. GP 1 f; 498 BlgNR XXII. GP 1.

⁷ BGBl I 2002/120.

⁸ RV 285 BlgNR 22. GP 19 f.

⁹ *Smutny/Hopf*, *Ausgemobbt! – Wirksame Reaktionen gegen Mobbing* (2003) 42 ff.

¹⁰ RV 285 BlgNR 22. GP 2.

¹¹ RV 285 BlgNR 22. GP 3, 7.

¹² RV 285 BlgNR 22. GP 7.

¹³ *Hopf*, *Belästigung in der Arbeitswelt*, in FS Bauer/Maier/Petrag (2004) 147 ff.

¹⁴ RV 285 BlgNR 22. GP 13.

¹⁵ Vgl OGH 21. 1. 1999, 8 ObA 188/98z; siehe zu dieser Entscheidung ausführlich *Smutny/Hopf*, *Ausgemobbt! – Wirksame Reaktionen gegen Mobbing* (2003) 94 ff.

¹⁶ RV 285 BlgNR 22. GP 14.

¹⁷ RV 285 BlgNR 22. GP 14 f

¹⁸ Vgl *Wickler*, *Handbuch Mobbing-Rechtsschutz* (2004) 58.

¹⁹ Vgl 499 BlgNR XXII. GP; Parlamentskorr/01/26.05.2004/Nr 390.

²⁰ *Hopf*, *Belästigung in der Arbeitswelt*, in FS Bauer/Maier/Petrag (2004) 147 ff.

²¹ Siehe dazu ausführlich bei *Smutny/Hopf*, *Ausgemobbt! – Wirksame Reaktionen gegen Mobbing* (2003).