

MOBBING

INHALT	S. 1
--------------	------

WAS IST MOBBING?	S. 2
------------------------	------

SIE FÜHLEN SICH GEMOBBT - WAS TUN?	S. 3
--	------

1. Erhalt der eigenen Gesundheit (mögliche Ansprechpartner)

a) Familie, Freunde	S. 3
b) Kollegen	S. 4
c) Personalvertretung	S. 4
d) Gewerkschaft (Mobbingberatung)	S. 4
e) weitere Mobbingberatungsstellen	S. 5
f) psychologische Beratung / Betreuung	S. 5
g) Hausarzt	S. 9
h) Telefondienste	S. 9
i) Selbsthilfegruppen	S. 9

2. Vorgangsweise gegen Mobbing

a) analysieren	S. 10
b) informieren	S. 11
c) dokumentieren (Mobbingtagebuch)	S. 12
d) 'wappnen'	S. 13
e) solidarisieren	S. 14
f) Personalvertretung	S. 15
g) Betriebsvereinbarung	S. 16
h) Schulung	S. 17
i) Mediation	S. 17
j) Gewerkschaft (Rechtsberatung)	S. 18
k) Gleichbehandlungsstellen (Diskriminierung, Belästigung)	S. 19
l) Anzeige / Klage (Strafrecht, Zivilrecht, Arbeitsrecht)	S. 21
m) Beendigung des Dienstverhältnisses	S. 23
(Kündigung, vorzeitiger Austritt, einverständliche Auflösung)	

*Der Verzicht auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen ist **nicht diskriminierend** gemeint, sondern dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit! Sämtliche Bezeichnungen sind geschlechtsunabhängig zu verstehen, beziehungsweise schließen das jeweils andere Geschlecht mit ein.*

MOBBING

Mobbing ist verboten!

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

Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) § 43a. Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40114900/NOR40114900.html>

WAS IST MOBBING ?

Leider gibt es weder eine einheitliche Definition des Begriffs Mobbing noch einen gesetzlichen Mobbing-'Tatbestand'. Nicht alles, was landläufig so bezeichnet wird, und nicht jeder Konflikt ist gleich Mobbing. Zur Orientierung ein paar Merkmale, durch die Mobbing gekennzeichnet ist:

- ⊙ feindliches, herabwürdigendes, einschüchterndes oder beleidigendes Verhalten
- ⊙ direkt oder indirekt, jedenfalls systematisch
- ⊙ regelmäßig oder unregelmäßig, aber wiederholt über einen längeren Zeitraum hinweg
- ⊙ Unterlegenheit beziehungsweise ein Machtungleichgewicht (etwa durch hierarchisches Gefälle oder Gruppendynamik) erzeugend oder darauf fußend - wobei Mobbing jeden treffen kann (!) und in alle 'Richtungen' vorkommt *
- ⊙ mit dem Ziel oder dem Effekt, die Betroffenen zu erniedrigen, 'fertigzumachen' oder loszuwerden
- ⊙ häufig ernstzunehmende psychische und körperliche Beeinträchtigungen beim 'Opfer' auslösend (Kopfschmerzen, Verdauungsbeschwerden, Kreislaufprobleme, Schlafstörungen, depressive Stimmung, ...)
- ⊙ wobei zugrunde liegende Konflikte oder sachliche Probleme oft in den Hintergrund treten

Die Art der Anfeindungen kann von scheinbar auf den ersten Blick sogar 'harmlos' wirkenden Bemerkungen oder Gesten bis zu Straftatbeständen und von verbalen Angriffen oder Gesprächsverweigerung über Benachteiligung bis zu Sachbeschädigung oder Tätlichkeiten reichen. Die Angriffe können sich auf die Arbeit (Leistung, Rahmenbedingungen, Arbeitseinteilung, ...) oder auf das soziale Leben (Ansehen, Kontakte, ...) der Betroffenen richten. Zudem kann Mobbing verwandte Bereiche wie Belästigung, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung (aufgrund von Behinderung, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung) einschließen (siehe unten: 2.k)).

Die "Mobbing-Checkliste" der Arbeiterkammer enthält einige Beispiele für typische Verhaltensweisen, die bei der Einschätzung helfen können, ob Mobbing vorliegt:

<https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Mobbing-Checkliste.pdf>

- * Mobbing = Kollegen untereinander
- Bossing = von Vorgesetzten ausgehend
- Staffing = gegen Vorgesetzte gerichtet

SIE FÜHLEN SICH GEMOBBT – WAS TUN ?

Bei der Vorgehensweise gegen Mobbing sind zwei Aspekte zu unterscheiden: Einerseits geht es selbstverständlich in erster Linie darum, das Mobbing abzustellen, allfällige Konflikte zu lösen oder zumindest einen korrekten, respektvollen Umgangston (wieder)herzustellen. Andererseits ist es mindestens ebenso wichtig oder hat sogar Priorität, sich zunächst um die eigene Gesundheit zu kümmern. Denn Mobbing geht meist mit Kränkung, Verunsicherung und Ausgrenzung einher. Dagegen vorzugehen bedarf jedoch Selbstvertrauen und Unterstützung.

1. Erhalt der eigenen Gesundheit

Tun Sie alles, was stärkt! Gehen Sie Hobbies oder Freizeitaktivitäten nach, die Ihnen Freude bereiten, betreiben Sie Sport beziehungsweise machen Sie Bewegung, und knüpfen oder pflegen Sie soziale Beziehungen außerhalb Ihres Berufslebens - als Ausgleich und Ablenkung. Stellen Sie sich jedoch auch Ihrem Problem und - was am wichtigsten ist:

Holen Sie sich Hilfe! Je früher desto besser!

Zunächst glaubt man oft, selbst mit der Situation fertig werden zu können oder zu müssen. Mobbing besteht gerade am Anfang oft aus lächerlich erscheinenden 'Bagatellen', die sich jedoch allmählich in ihrer Summe zu potenzieren beginnen. Anfangs möchte man nicht als überempfindlich dastehen und macht sich Sorgen, nicht ernst genommen zu werden. Ist der Konflikt jedoch erst fortgeschritten oder gar eskaliert, kann es umso schwieriger sein, über die Probleme zu sprechen. Einerseits ist es unangenehm, sich mit erlittenen Demütigungen auseinanderzusetzen, andererseits ist es peinlich, sich selbst und anderen eine gewisse Überforderung einzugestehen. Wer möchte sich schon gern als 'Opfer' bloßstellen? Sich dafür zu schämen, ist völlig normal und gehört leider dazu.

Die Feindseligkeiten können jedoch so unberechenbar und so subtil sein, dass es manchmal - schon lange bevor eine Situation völlig verfahren ist - ohne Intervention und Unterstützung von Außenstehenden keine Möglichkeit gibt, dagegen anzukommen. Seinem Herzen Luft zu machen, verschafft außerdem immer Erleichterung und hilft, Gefühle und Gedanken zu ordnen. Daher:

Vertrauen Sie sich jemandem an!

Es gibt viele mögliche Ansprechpartner:

a) Familie, Freunde

Sich an Familienangehörige und Freunde zu wenden, klingt naheliegend beziehungsweise selbstverständlich. Dennoch ziehen sich Arbeitnehmer, die gemobbt oder sexuell belästigt werden, manchmal auch in ihrem privaten Umfeld zurück, da sie die Beziehungen zu ihren Freunden oder Partnern vielleicht nicht über Gebühr mit beruflichen Problemen belasten wollen, oder weil sie Angst vor ihren Reaktionen haben. Dabei können die Menschen, die man liebt oder mit denen man befreundet ist und die einen gut und lange kennen, meist am besten Halt geben.

Trotzdem ist es empfehlenswert, sich auch professionelle Hilfe zu holen und die berufliche Interessensvertretung einzuschalten.

b) Kollegen

Gerade wenn Mobbing am Arbeitsplatz stattfindet, ist es oft schwer einzuschätzen, wem man sich im beruflichen Umfeld anvertrauen kann. Leider gibt es tatsächlich auch unter Kollegen manchmal Menschen, die sich persönliche Vorteile davon versprechen, sich faktisch oder scheinbar überlegenen Personen anzubiedern. Meist ist das kurzfristig gedacht, da Menschen, die nach Macht streben, sich ihrerseits oft nicht gerade durch Solidarität auszeichnen - schon gar nicht mit faktisch oder scheinbar unterlegenen Personen. In Systemen, in denen Einzelne benachteiligt und Andere bevorzugt werden, können Benachteiligungen außerdem früher oder später jeden treffen. Als Einzelner hat man jedoch weniger Chancen, dagegen vorzugehen. Ein altes Prinzip baut darauf: *Divide et impera!* (*Teile und herrsche!*)

Daher ist es langfristig zielführender, zusammenzuhalten!

Wenn Sie das Glück haben, Kollegen zu haben, denen Sie vertrauen können, tauschen Sie sich mit ihnen aus. Vielleicht werden Sie überrascht feststellen, dass Sie mit Ihren Problemen nicht alleine sind. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie Ihrem Gegenüber tatsächlich trauen können, versuchen Sie es vielleicht zuerst mit einer Andeutung Ihrer Lage oder mit einer Kleinigkeit, die Sie belastet. Sie können an der Reaktion oftmals ablesen, ob Sie eine entsprechende Vertrauenswürdigkeit und Empathie wahrnehmen können. Achten Sie in schwierigen Situationen immer auf ausreichenden Schutz und vertrauen Sie Ihrem Gegenüber nicht einfach blind. Menschen können unterschiedliche Strategien entwickeln, etwa mit Druck umzugehen, und unbedachte Äußerungen, die in den falschen 'Hals' - der 'falschen' Person - geraten, können die Situation verschärfen.

c) Personalvertretung

Natürlich ist nicht völlig auszuschließen, dass auch Vorsicht geboten ist, wenn Sie sich an Ihre Personalvertretung wenden. Jedoch sind Personalvertreter, die sich für eine Liste zur Verfügung gestellt und ihre Wahl angenommen haben und die für die Erfüllung ihrer damit übernommenen Aufgaben einen erhöhten Kündigungsschutz genießen, gesetzlich zur Interessensvertretung und zur Verschwiegenheit verpflichtet - sogar dann, wenn Sie sie nicht ausdrücklich darum ersuchen, Ihre Angaben und Anliegen vertraulich zu behandeln. Zudem haben Personalvertreter bestimmte Mitwirkungsrechte (siehe unten: 2.f)) und sollten vor allem dann einbezogen werden, wenn die Anfeindungen von Vorgesetzten oder vom Dienstgeber selbst ausgehen und dienstliche Benachteiligungen beinhalten.

Die Personalvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. (§ 2 Aufgaben der Personalvertretung Abs. 1)

*[Die Personalvertreter] sind [...] zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, **die der Sache nach oder auf Wunsch des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.** (§ 21 Verschwiegenheitspflicht Abs. 2)*

NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrNO&Gesetzesnummer=20000468>

d) Gewerkschaft (Mobbingberatung)

Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es eine Mobbingberatungsstelle in der Zentrale des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, wo sie mit erfahrenen Beratern kostenlose Termine vereinbaren können:

Mobbingberatung ÖGB

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

+43 1 53444 39100

service@oegb.at

http://www.mitgliederservice.at/cms/S06/S06_50.5.9.a/1342537070839

Im Fall von spezialisiertem psychologischem Betreuungsbedarf aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz können sich Gewerkschaftsmitglieder auch eine Kostenübernahme der Behandlung bei Therapeuten bewilligen lassen. Betroffene können sich diesbezüglich an den Landessekretär der Yunion Niederösterreich, Franz Leidenfrost, wenden.

Ansprechpartner Yunion NÖ

https://www.yunion.at/cms/C01/C01_13.1/das-sind-wir

e) weitere Mobbingberatungsstellen

Verein AMBiA Krems - Mobbing und Burnout Beratungsstelle

<http://sozialratgeber.krems.at/cms/website.php?id=/arbeit/vereinambia.php>

Work & People Wien - Zentrum für Mobbingberatung & Konfliktlösung am Arbeitsplatz

<http://workandpeople.at>

f) psychologische Beratung / Betreuung

Je früher professionelle Hilfe in Anspruch genommen wird, desto schneller können wieder eigene Ideen in Verbindung mit Selbstheilungskräften zu neuer Energie und Tatkraft führen. Oft hilft es bereits, über die eigenen Gedanken und Gefühle Klarheit zu gewinnen. Die Grundlage jeder Therapie oder Beratung sollte eine Atmosphäre der Wertschätzung, des Vertrauens und der Achtsamkeit sein. In Verbindung mit den vielfältig wirksamen therapeutischen Methoden hilft sie den Stress, mit dem jede Belastung verbunden ist, gut zu verarbeiten. Erst wenn der Blick nicht mehr von Gefühlen wie Angst, Ohnmacht, Wut und/oder Selbstzweifel verstellt ist, können hilfreiche Perspektiven und Lösungswege gefunden werden. Studien über Resilienz, der psychischen Widerstandskraft, zeigen klar, dass eine rasche und gute Unterstützung in kritischen Phasen des Lebens auch auf die Zukunft Einfluss haben. Wer erlebt hat, eine Krise positiv zu überwinden, kann den weiteren Lebensweg mit Selbstvertrauen gestärkt fortsetzen. Daher wäre es wünschenswert, dass Psychotherapie als etwas Selbstverständliches angesehen wird.

Die Inanspruchnahme professioneller psychologischer Beratung ist natürlich vertraulich! Die diesbezügliche Verschwiegenheit ist nicht nur das höchste Gut von Lebensberatern, Psychologen und Psychotherapeuten, um eine Vertrauensbasis aufzubauen. Diese Berufsgruppen unterliegen einer strengen, gesetzlich verankerten und strafrechtlich abgesicherten Schweigepflicht - wie Ärzte und Rechtsanwälte ([Gewerbeordnung § 119](#) Abs. 4, [Psychologengesetz § 37](#), [Psychotherapiegesetz § 15](#), [Strafgesetzbuch § 121](#)).

Ähnlich wie im Musikschulunterricht, oder wie in allen Kundenbeziehungen, in denen Kommunikation, individuelle Zugänge oder persönliche Vorlieben eine große Rolle spielen, ist es gleichermaßen wichtig wie schwierig, den 'richtigen' Therapeuten zu finden. Wir Musikschullehrer befinden uns zudem in einer Arbeitssituation, deren sehr spezifische Rahmenbedingungen für Außenstehende oft schwer vorstellbar sind. Daher habe ich mich bemüht, Kollegen aus Niederösterreich und Wien zu finden, die Psychotherapie oder psychologische Beratung anbieten und in Musikschulen arbeiten, oder die 'Insider'-Erfahrung mit dem Musikschulwesen gemacht haben:

Mag. Ingrid Bendl, BScwww.lebendiggestalten.at

Lebensberaterin, Musiktherapeutin im Bezirk Mistelbach
 Musikschullehrerin in den Musikschulen Staatz (Gesang, Harfe, Musiktherapie) und Wolkersdorf (Gesang, Klavier, Ensemble), weiters Erfahrung mit Singklasse, Früherziehung, Musiktheorie, Kirchenorgel und Blockflöte

Mag. Dr. Angelika Böhm<http://www.psyonline.at/boehm-angelika>

Psychotherapeutin (Gestalttheoretische Psychotherapie), Supervisorin, Sonder- und Heilpädagogin in Wien

Musikschullehrerin in der Musikschule Staatz (Musikalische Früherziehung, Blockflöte, Blockflötenklasse, Horn, Klavier, Elektronische Tasteninstrumente)

Mag. Daniela Gillinger, MA<http://www.gillinger.at>

Psychotherapeutin in Ausbildung unter Supervision (Integrative Therapie) in St. Pölten
 zwölfjährige Unterrichtstätigkeit an AHS und Musikschulen in Wien, Niederösterreich und Deutschland (Querflöte, Blockflöte, Klavier, Elementare Musikpädagogik, Ensemble, Musiktheorie, Musikerziehung)

Martina Harather<https://www.haratherapie.at>

Psychotherapeutin in Ausbildung unter Supervision (Psychoanalyse, Psychoanalytische Psychotherapie) in Neunkirchen

Hobbymusikerin (Saxophon, Gitarre) und Ehefrau eines NÖ Musikschullehrers und Personalvertreters

Mag. Regina Holak<http://www.psychotherapie-holak.at>

Psychotherapeutin (Systemische Therapie) in Perchtoldsdorf

Musikschullehrerin in der Beethoven Musikschule Mödling (Querflöte)

Robert Kern<http://www.robertkern.at>

Psychotherapeut (Logotherapie und Existenzanalyse) in Wien

Musikschullehrer in der Franz Schubert Musikschule Hinterbrühl-Gaden-Wienerwald (Schlagzeug)

Helga Pichlhöfer<http://www.palaver-palme.at>

Lebens- und Sozialberaterin, Gordon Familientrainerin, Erwachsenenbildnerin, Motopädagogin im Bezirk Neunkirchen

zweijährige Zusammenarbeit als Literaturpädagogin mit der Franz Schubert Regional-Musikschule und langjährige Musikschülerin (Klavier, Gesang, Band)

Mag. Eva-Maria Rameder<http://www.supervision.at/supervisorin/19420><http://www.coaching.cc/coach/19420>

Psychologin, Supervisorin, Coach, Organisationsberaterin im Bezirk Scheibbs

Musik- und Instrumentalpsychologie-Ausbildung

Musikschullehrerin im Gemeindeverband der Johann Heinrich Schmelzer Musikschule Scheibbs (Blockflöte, Gitarre, Standortleiterin in Göstling)

Mobbing kann sehr unterschiedliche Auswirkungen haben, die von vorübergehenden Krisen über "Burnout" bis zu seelischen Störungen reichen können. Das Angebot an psychologischer Beratung ist ebenso vielfältig. Allein im Bereich der Psychotherapie gibt es 23 Richtungen mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen. Zudem gibt es verschiedene Berufsgruppen (Lebensberater, Psychotherapeuten, Psychologen und Psychiater) mit vielen Überschneidungen, aber auch grundlegenden Unterschieden in Ausbildung, Tätigkeit und 'Zuständigkeit'. Zur Orientierung nachfolgend eine überblicksmäßige Gegenüberstellung, die auch weiterführende Links für die Suche nach geeigneter psychologischer Beratung oder Behandlung enthält (siehe Tabelle: "Such-Portale"):

Lebens- und Sozialberater

Lebens- und Sozialberatung ist ein bewilligungspflichtiges, gebundenes Gewerbe, für dessen Ausübung man eine etwa zweijährige Ausbildung benötigt und das seinen Schwerpunkt in der Gesundheitsvorsorge hat. Lebens- und Sozialberater unterstützen psychisch gesunde Menschen bei der Verbesserung ihrer Lebensqualität und begleiten sie in Problem- und Entscheidungssituationen.

Psychotherapeuten

Psychotherapie ist ein wissenschaftlich fundiertes Heilverfahren, dem eine im Schnitt siebenjährige Ausbildung zugrunde liegt, in deren zweiten Teil sich Psychotherapeuten auf eine von [23 gesetzlich anerkannten Methoden](#) spezialisieren, um psychisches Leid und dessen körperliche Auswirkungen zu heilen oder zu lindern, in Lebenskrisen zu helfen, psychosoziale oder auch psychosomatisch bedingte Verhaltensstörungen und Einstellungen zu ändern und die persönliche Entwicklung und Gesundheit zu fördern.

Psychologen

Psychologen sind Absolventen des entsprechenden Universitätsstudiums der Psychologie und befassen sich mit der wissenschaftlichen Erforschung menschlichen Erlebens und Verhaltens sowie mit der praktischen Anwendung der dabei gewonnenen Erkenntnisse in verschiedensten [Bereichen](#). Zur selbständigen Untersuchung und Behandlung psychisch kranker Personen (in einer Praxis) brauchen Psychologen eine Zusatzausbildung zum [Gesundheitspsychologen](#) oder [klinischen Psychologen](#).

Psychiater

Psychiater sind Ärzte mit einem Medizinstudium und einer psychiatrischen (und neuerdings auch psychotherapeutischen) Facharztausbildung. Ihr Aufgabengebiet umfasst die Erforschung, Diagnose und Behandlung von psychischen Störungen oder Krankheiten. Psychiater können auch mögliche körperliche Ursachen psychischer Leiden abklären und Medikamente verschreiben.

	Lebens- und Sozialberater	Psychotherapeuten	Psychologen	Psychiater
Zielgruppe	psychisch gesunde Menschen	Menschen mit psychischen, psychosozialen oder psychosomatisch bedingten Leidenszuständen; Menschen mit "krankheitswertigen Störungen" (Krankenschein *)	Menschen mit psychischen Problemen oder Störungen (eigenverantwortliche Behandlung psychisch kranker Menschen nur durch Gesundheitspsychologen oder klinische Psychologen mit Zusatzausbildung!)	Menschen mit psychischen Störungen oder Krankheiten

	Lebens- und Sozialberater	Psychotherapeuten	Psychologen	Psychiater
Ausrichtung	Gesundheitsvorsorge	Hilfe zur Selbsthilfe	Gesundheitspsychologen: Gesundheitsförderung; klinische Psychologen: Bewältigung von Belastungen, Krisen oder Krankheiten	ärztliche Versorgung
Tätigkeitsfelder	Beratung	Therapie	Forschung, Lehre, Prognose, Analyse, Diagnostik, Begutachtung, Beratung, Prävention, Behandlung, Rehabilitation	Diagnostik, Behandlung, Rehabilitation, Prävention, Begutachtung, Erforschung, Lehre
Methoden	vor allem Gespräch; je nach Ausrichtung Körper-, Bewegungs-, Atmungs- und Entspannungsorientierte Verfahren (Methodenkatalog)	vor allem Gespräch; je nach Ausrichtung (Körper-/Entspannungs-) Übungen, Arbeit mit kreativen Mitteln, ... (gesetzlich anerkannte Methoden)	Gespräch; Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden (Biofeedback, Lichttherapie, ...)	Gespräch, Medikamente, Apparate, ...
Ausbildung	circa 2jährige, gesetzlich geregelte Ausbildung	im Schnitt 7jährige Ausbildung in 2 Teilen (psychotherapeutisches Propädeutikum und Fachspezifikum)	Psychologiestudium; Zusatzausbildung zum klinischen oder Gesundheitspsychologen	Medizinstudium und psychiatrische (und psychotherapeutische) Facharztausbildung
Rechtsgrundlagen	Lebens- und Sozialberatungs-Verordnung , Standes- und Ausübungsregeln , Gewerbeordnung 1994 § 119	Psychotherapiegesetz	Psychologengesetz 2013	Ärztegesetz 1998
Krankenkasse	keine Kostenübernahme	* anteilige Kostenrückerstattung bei " krankheitswertigen Störungen " (BVA: € 40,- pro Therapie-Einheit); wenige vollfinanzierte Kassenplätze (Warteliste): Gesellschaft für Psychotherapeutische Versorgung (NÖ), Verein für ambulante Psychotherapie (Wien, NÖ)	klinisch-psychologische Diagnostik mit ärztlicher Überweisung ist Kassenleistung mit Refundierung des Kassenanteils bei Wahlpsychologen (klinisch-psychologische Behandlung nicht)	wie bei anderen Ärzten
Verband	Fachverband Personenberatung und Personenbetreuung www.lebensberater.at (Wirtschaftskammer Österreich, WKO)	Österreichischer Bundesverband für Psychotherapie www.psychotherapie.at	Berufsverband Österreichischer PsychologInnen www.boep.or.at	Ärzttekammer www.aerztekammer.at
Such-Portale	Internetportal www.lebensberatung.at	Internetportal www.psyonline.at Bundesministerium (BMGF) psychotherapie.ehealth.gv.at	Internetportal www.psychologen.at	Ärzttekammer Ärzttekammer NÖ Ärzttekammer Wien

g) Hausarzt

Vor allem wenn die Folgen des Mobbing körperliche Beeinträchtigungen einschließen, sollten Sie Ihre Beschwerden nicht nur behandeln lassen, sondern natürlich auch deren Ursachen mit Ihrem Hausarzt oder einem anderen Arzt Ihres Vertrauens besprechen.

h) Telefondienste

Wer in akuten Notsituationen dringend Hilfe braucht, oder anonyme Beratung bevorzugt, kann sich an eine der folgenden Hotlines wenden:

Notfalltelefon Psychosozialer Dienst Wien

+43 1 31330 (rund um die Uhr)

<http://www.psd-wien.at>

Krisentelefon Hilfswerk NÖ

+43 800 202016 (rund um die Uhr)

<https://www.hilfswerk.at/niederosterreich/familie-beratung/jugendliche/noe-krisentelefon>

Helpline Berufsverband Österreichischer PsychologInnen

+43 1 504 8000 (Montag bis Donnerstag 9:00 - 13:00 Uhr)

<https://www.boep.or.at/psychologische-behandlung/helpline>

Ö3 Kummernummer Rotes Kreuz

+43 1 116123 (täglich 16:00 - 24:00 Uhr)

<http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/psychosoziale-dienste/oe3-kummernummer>

Telefonseelsorge der katholischen und evangelischen Kirchen

+43 142 (rund um die Uhr)

<http://www.telefonseelsorge.at/institution/8172/article/66118.html>

Mobbing-Hotline Mag. Elisabeth Knizak MSc

+43 699 10128625

<http://mobbingberatung.at>

i) Selbsthilfegruppen

Last but not least eine Zusammenstellung einschlägiger Selbsthilfegruppen aus Niederösterreich und Wien:

Angeleitete Selbsthilfegruppe (Mag. Elisabeth Knizak MSc)

<http://mobbingberatung.at/Selbsthilfegruppe/index.html>

NÖ Mobbing-Selbsthilfegruppen (Bruck an der Leitha, Melk, Wr. Neustadt)

<http://www.selbsthilfenoe.at/index.php/22-shg/103-mobbing>

Selbsthilfegruppe Mobbing Wien

<https://mobbingberatung.wordpress.com>

Interessenverband gegen Psychoterror, Stress und Mobbing am Arbeitsplatz

<http://www.netdoktor.at/selbsthilfegruppen/mobbing-240586/wien>

2. Vorgangsweise gegen Mobbing

Genauso wie es unendlich viele mögliche Verhaltensweisen und Konstellationen gibt, die in Summe als Mobbing erlebt werden, gibt es leider auch kein Patentrezept, wie man ihm am besten begegnen kann. Jedes Vorgehen muss auf die involvierten Personen und die jeweilige Situation abgestimmt werden. Nachfolgend dennoch ein paar allgemeine Tipps, was Betroffene unternehmen können.

a) analysieren

Bevor man Strategien entwickelt, ist es sinnvoll, zunächst für sich persönlich zu klären, was man eigentlich will: Will ich heraus aus der Jobsituation oder lohnt sich der 'Stress'? Im zweiten Fall: Will ich kämpfen, will ich deeskalieren, oder will ich lernen, den Angriffen standzuhalten?

Dass man auch über mögliche Motive des 'Mobbings' nachdenkt, ist natürlich, man sollte sich jedoch im Klaren darüber sein, dass man sich dabei meist im Reich der Spekulation befindet. Als zielführend kann sich erweisen zu analysieren, ob es bestimmte Anlässe oder Situationen (zum Beispiel 'Publikum') gibt, in denen das feindliche Verhalten häufig(er) auftritt, oder unter welchen Bedingungen es eher unterlassen wird. Es kann sich auch lohnen zu reflektieren, welche Wirkung die eigenen Reaktionen oder Gegenmaßnahmen haben, oder wie Kollegen in vergleichbarer Lage reagieren und wie sich ihr Verhalten auswirkt.

An dieser Stelle sei nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Ursachen von Mobbing grundsätzlich nichts mit Persönlichkeitsstrukturen zu tun haben müssen! **Wer denkt, dass gemobbte Personen immer zumindest Mitverursacher der Mobbingssituation sind, oder dass einem selbst so etwas nie passieren könnte, liegt falsch!** Vielmehr liegen die Wurzeln von Mobbing meist in strukturellen Rahmenbedingungen wie:

- ☹ zunehmende Arbeitsverdichtung
- ☹ mangelnde Entspannung, Dauerstress
- ☹ ständige Unter- oder Überforderung
- ☹ abgehende Unterstützung
- ☹ steigender Leistungsdruck
- ☹ Konkurrenz
- ☹ Arbeitsplatzunsicherheit, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- ☹ fehlende Aufstiegschancen
- ☹ mangelnde Anerkennung, Wertschätzung
- ☹ wachsende Kontrolle, Überwachung, Fremdbestimmtheit
- ☹ Intransparenz, Informationsmangel, fehlende Einbeziehung
- ☹ autoritärer Führungsstil, mangelhafte Führungsqualitäten
- ☹ schlechte Organisationsstrukturen, unklare Aufträge, unklare Kompetenzen
- ☹ ungenügende Umgangskultur, unzureichende Kommunikation

Im NÖ Musikschulwesen zeigen sich einige stressauslösende Faktoren:

Freie Stellen sind knapp, die Studienabschlüsse übersteigen derzeit das Arbeitsplatzangebot bei weitem. Bei Stellenausschreibungen wird "überdurchschnittlicher Einsatz" gefordert, obwohl viele Angebote nur Teilzeitstellen betreffen. Die Arbeitnehmer behelfen sich in der Folge damit, dass sie in zwei, drei, vier, manchmal sogar fünf Musikschulen arbeiten. Das schließt meist ein Pendeln quer durch Niederösterreich mit ein. In welcher Sparte gibt es sonst noch Stellenausschreibungen für drei, vier oder fünf Wochenstunden - verbunden mit höchsten Anforderungen seitens des Arbeitgebers?

Dabei scheint vollkommen außer Acht gelassen zu werden, dass Lehrkräfte von ihrem Verdienst auch leben können müssen. Außerdem gibt es leider noch immer einige Arbeitgeber, die - in rechtswidriger Weise - Tätigkeiten erwarten, die über unseren Aufgabenbereich hinausgehen, wie etwa eine nicht extra bezahlte künstlerische Mitwirkung bei Veranstaltungen oder in Blaskapellen oder anderen Ensembles...

Der Lehrberuf schließt die Schwierigkeit mit ein, dass Lehrkräfte auch anhand der Fertigkeiten ihrer Schüler beurteilt werden. Bei einer Disziplin, die in der sogenannten Freizeit der Schüler stattfindet und ein hohes Ausmaß an Eigeninitiative (zum Beispiel regelmäßiges Üben) verlangt, auf die die Lehrkräfte nur wenig Einfluss haben, ist ein Dilemma unschwer zu erkennen. Da die meisten Musikschullehrer ihren Arbeitsplatz auf lange Sicht nur dann absichern können, wenn sie über genügend Wiederanmeldungen verfügen, besteht in gewisser Weise auch eine Abhängigkeit gegenüber den Schülerfamilien. Werden seitens der übergeordneten hierarchischen Ebenen auch noch vereinheitlichende Mindeststandards vorgegeben, die zu erreichen sind, verstärkt sich das Spannungsfeld weiter: Ohne dass sich die Lehrkräfte in die Entwicklung pädagogischer Ziele eingebunden sehen, müssen sie diese erfüllen - gleichzeitig aber ihre Schüler und deren Eltern motivieren - natürlich ohne Druck auszuüben - wissend, dass das 'von oben' verlangte Lernziel oftmals in weiter Ferne weilt...

Musikschulleiter stehen aus noch mehr Richtungen unter Druck: Gleichzeitig den Vorgaben des Landes als Fördergeber, der Gemeinden als Dienstgeber, der Eltern als Kunden, und der Lehrkräfte als Dienstnehmer gerecht zu werden, ist in der Praxis oft nicht möglich. Die Eltern möchten ihr Kind etwa zum Gitarrenunterricht anmelden, auf Seiten der Lehrkräfte sind die Gitarrenstunden aber schon zu Gänze vergeben, der Klavierlehrer hingegen bräuchte noch dringend Schüler, das Land forciert die Förderung von Mangelinstrumenten und die Gemeinde will ungeforderte Stunden abbauen...

Bei Führungswechseln kommt es besonders häufig zu Konflikten. Die überwiegende Mehrheit der Kollegen, die sich in den letzten Jahren mit Mobbing- beziehungsweise Bossing-Problemen an mich gewandt haben, ist aus Musikschulen oder Musikschulverbänden gekommen, in denen die Musikschulleitung kurz zuvor gewechselt hat. Einerseits bemühen sich vor allem neue Leiter, die gerade die Leiterakademie absolviert haben, alle Vorgaben zu erfüllen. Sie wollen sich natürlich auch deshalb profilieren, um ihre Position nach der Befristung von zwei bis zu insgesamt sieben Jahren behalten zu können. Dafür müssten sie wiederum vorrangig diejenigen zufrieden stellen, von denen ihr Arbeitsplatz abhängt. Andererseits haben sie Verantwortung für ein Kollegium, das sie meist nicht selbst eingestellt haben, und in dem sich bestimmte Arbeitsabläufe 'eingebürgert' haben, die mit ihrem Stil und ihren Vorstellungen, oder mit den Vorgaben, denen sie gerecht zu werden versuchen, womöglich nicht übereinstimmen.

b) informieren

Wissen schützt!

Abgesehen vom unmittelbaren Nutzen von Informationen etwa über Beratungsstellen oder rechtliche Möglichkeiten führt manchmal schon das Wissen darum, was man unternehmen kann, dazu, dass man mit einer anderen Haltung auftritt - und ein verändertes Auftreten bewirkt oft auch eine Veränderung der Interaktion mit dem Umfeld.

Es gibt unzählige Informationen über Mobbing im Internet. Hier einige ausgewählte **Broschüren**:

ÖGB

"Aktiv gegen Mobbing am Arbeitsplatz"

<http://www.zabed.at/dateien/Mobbing%20Brosch%C3%BCre%202016.pdf>

Arbeiterkammer NÖ

"Mobbing am Arbeitsplatz - Prävention und Maßnahmen"

https://media.arbeiterkammer.at/noe/pdfs/broschueren/Mobbing_am_Arbeitsplatz_2016.pdf

Sozialministerium

"Fair Play - Vereinbarung für eine würdevolle Zusammenarbeit

Die Mobbingpräventionsstrategie im Sozialministerium"

https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/8/2/CH3434/CMS1452076375140/soziale_sicherheit_soziale_unternehmensverantwortung_fairplay_mobbing_broschuere_2016.pdf

Bildungsministerium

Leitfaden zur Mobbing-Prävention

https://www.bmb.gv.at/ministerium/mobbingpraevention_lf.pdf?61edwd

Gleichbehandlungsanwaltschaft









"Schauen Sie hin - nicht weg!"

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=56331>

c) dokumentieren (Mobbingtagebuch)




Da Mobbing aus mehreren Anlässen besteht, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, ist es allein schon für deren Zusammenschau und für die konkrete Erinnerung an die einzelnen Ereignisse wichtig, diese möglichst detailliert zu dokumentieren. Ein schriftliches Protokoll kann nicht nur nützlich sein, wenn man sich an die Interessensvertretung wendet, es kann auch in einem möglichen späteren Prozess als Beweismittel dienen. Außerdem kann es sich für die 'Psychohygiene' als förderlich erweisen, die belastenden Situationen und die eigenen Reaktionen darauf strukturiert aufzuarbeiten, und es kann in weiterer Folge bei der Entwicklung von Handlungsstrategien helfen.

Angaben, die in einem Mobbingtagebuch enthalten sein sollten:

-  Ort, Datum, Uhrzeit, Dauer
-  Was ist passiert? (Beschreibung, Kontext)
-  Wer war beteiligt? (handelnde Personen)
-  Wer war anwesend? (Zeugen)
-  Wen habe ich informiert? (Unterstützer)
-  schriftliche Dokumente / Beweise
-  Was habe ich empfunden? (Reaktionen)
-  gesundheitliche Folgen (seelisch / körperlich)

Für eine Verwendung als Beweismittel ist die Glaubwürdigkeit von entscheidender Bedeutung.

Damit ein Mobbingtagebuch authentisch ist, sind folgende Punkte zu beachten:

-  zusammenhängend (keine losen Blätter - zum Beispiel in einem gebundenen Kalender mit genügend Platz für Notizen)
-  chronologisch (jeden Tag, auch wenn einen nur die Anspannung vor dem nächsten Zusammentreffen belastet, oder gar nichts passiert ist) und
-  handschriftlich - am besten möglichst unmittelbar nach den Vorfällen (damit man den Wortlaut noch weiß und womöglich am Schriftbild sogar den Gemütszustand erkennen kann)

Frühere Vorfälle sollten selbstverständlich auch rückblickend zusammengefasst werden, jedoch getrennt vom aktuellen Tagebuch.

In jedem Fall gilt:

- ✎ Versuchen Sie, die Beschreibung des Sachverhalts (Was ist passiert?) von emotionalen Ausführungen (Was habe ich empfunden?) zu trennen!
- ✎ Versuchen Sie, bei der Beschreibung der Situation sachlich zu bleiben (Er / Sie hat ... gesagt / getan / unterlassen) - n i c h t wertend (Er / Sie ist so ein ...)!
- ✎ Versuchen Sie auseinanderzuhalten, was ihr Gegenüber gesagt, getan oder nicht getan hat, und wie Sie sich selbst verhalten haben!

Vorlage und Tipps der Arbeiterkammer zum Führen eines Mobbingtagebuchs:

<https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Mobbing-Tagebuch.pdf>

Wenn Sie es nicht schaffen, ein regelmäßiges Tagebuch zu führen, fertigen Sie jedenfalls von allen 'Zusammenstößen' **Gesprächsprotokolle** an - am besten ebenfalls so detailliert wie möglich und so umfangreich wie nötig und mit allen Daten, Beteiligten, ... - und sammeln Sie alle **Schriftstücke**, Notizen, e-Mails, SMS und andere Nachrichten mit problematischen Formulierungen hinsichtlich Inhalt und Ausdrucksweise - sowie vorenthaltene Informationen, derer Sie habhaft werden.

d) 'wappnen'

Als Arbeitnehmer hat man keine Arbeitspflicht, wenn der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten schuldhaft verletzt. Das heißt, man könnte theoretisch bei vollen Bezügen zuhause bleiben, solange der Dienstgeber nichts gegen Übergriffe von Kollegen oder Vorgesetzten unternimmt, über die man ihn informiert hat. In der Praxis ist der Nachweis sowohl des Mobbing als auch der Fürsorgepflichtverletzung schwierig, und eine Information des Arbeitgebers will wohlüberlegt und vorbereitet sein - davon später mehr (2.e, I) Arbeitsrecht). Daher ist es ratsam, **die Arbeit korrekt weiter zu verrichten**. Außerdem möchten die meisten Musikschullehrer den Unterricht und die Veranstaltungen ihrer Schüler ohnehin nicht ausfallen lassen, zumal ihre pädagogische Tätigkeit mit der gegenständlichen Problematik normalerweise nichts zu tun hat. Somit ist es wichtig - auch während man weitere Schritte plant - sich auf potentiell unangenehme Begegnungen mit jenen Kollegen oder Vorgesetzten, von denen man sich angegriffen fühlt, einzustellen.

Obwohl es in direkten und lautstarken Konfrontationen manchmal helfen kann, einfach zurückzuschreien, wird generell von Äußerungen oder Handlungen im Affekt oder davon, Angriffe gar mit gleicher 'Münze' heimzuzahlen, abgeraten. Das bedeutet jedoch nicht, übergriffigem Verhalten keine Grenzen zu setzen! Vielmehr wird empfohlen, **Grenzüberschreitungen am besten bereits im Ansatz Einhalt zu gebieten**. Ärgern Sie sich nicht, wenn ihnen immer erst im Nachhinein einfällt, wie sie hätten reagieren sollen. Das geht fast allen so - auch schlagfertigen Personen. Wer nicht so spontan ist, kann sich

- ✓ Formulierungen zurechtlegen,
- ✓ darum ersuchen, die Diskussion in schriftlicher Form fortzusetzen, oder
- ✓ darum ersuchen, das Gespräch zu einem späteren Zeitpunkt - eventuell in Gegenwart einer Vertrauensperson oder eines Personalvertreters - weiterzuführen.

Während es etwa in manchen Situationen sinnvoll sein kann, zu zeigen, dass man verletzt ist, kann es sich in anderen als kontraproduktiv erweisen, persönliche emotionale Betroffenheit offenzulegen. Im Zweifel sollten Sie sich bemühen, **sachlich zu bleiben, und Sachlichkeit einfordern**.

Im Musikschulbereich sind normalerweise alle per du, auch Kontakte zu Vorgesetzten sind - oder wirken - oft locker und unbefangen. Solange sie tatsächlich freundschaftlich sind, wird das gewöhnlich als angenehm empfunden. In Konfliktsituationen kann es hingegen hilfreich sein, sich zu vergegenwärtigen, dass Kollegen und Vorgesetzte nicht notwendigerweise Freunde sind oder sein müssen, und dass es genügt, einander kollegial und korrekt zu begegnen.

Selbstverständlich wäre es wünschenswert, Probleme in Ruhe anzusprechen und gemeinsam aufarbeiten zu können. Aber dafür sind manche Situationen bereits zu verfahren, oder dienstliche Verhältnisse letztlich doch distanzierter als sie auf den ersten Blick scheinen. Falls Ihr Gegenüber und Sie sich in der Lage fühlen, erlittene Kränkungen ruhen zu lassen, kann es auch zur Deeskalation beitragen, **die Vergangenheit nicht mehr anzusprechen** und sich ganz pragmatisch und lösungsorientiert nur darauf zu konzentrieren, wie man in Zukunft miteinander umgehen möchte und welche Kommunikationsstrukturen man braucht, um dabei professionell zu bleiben.

Ist eine Beziehung belastet, kann es sinnvoll sein, zumindest **vorübergehend schriftlich zu kommunizieren**. Das hat den Vorteil, dass mögliche Angriffe dokumentiert sind, oder dass es gar nicht dazu kommt, da beide Seiten ihre Worte mit mehr Bedacht wählen. Es besteht auch die Möglichkeit, die eigenen Schreiben von Freunden oder Interessensvertretern lesen und sich beraten zu lassen, bevor man sie losschickt. Dass man in Musikschulen - insbesondere in Musikschulverbänden - Kollegen eher selten sieht, ist zwar für die Zusammenarbeit meistens unpraktisch (und kann sogar Mobbing in Form eines Ausschlusses vom Informationsfluss begünstigen), aber es kann sich im Fall von Spannungen auch positiv auswirken, denn es gibt kaum einen Arbeitsplatz, an dem man sich so gut aus dem Weg gehen kann wie im Musikschulbereich. Vor allem teilbeschäftigte Lehrkräfte können und sollten sich vor Augen führen, dass sie auch schwierige Kollegen meist nur einmal in der Woche treffen.

Wer sich einem Zusammentreffen unter vier Augen nicht gewachsen fühlt, kann danach trachten, stets dringend weiter zu müssen (beispielsweise in den Unterricht, zum Kopierer, zu Proben etc.) und seinen Kontrahenten **möglichst in Gesellschaft von Schülern, Eltern oder Kollegen zu begegnen**, sowie zu extra vereinbarten Terminen Personalvertreter, Gewerkschaftsvertreter, private Vertrauenspersonen oder einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen - siehe nachfolgende Punkte (2.fjj)).

e) solidarisieren (Unterstützer, Informanten, Zeugen)

Steigender Druck löst Stress aus, was grundsätzlich noch kein Problem darstellt. Übersteigt der Druck jedoch eine gewisse Grenze oder wird er dauerhaft, löst er in vielen Menschen Stressreaktionen aus, die sich in vermehrtem Rückzug, aber auch in deutlich erhöhter Aggressivität ausdrücken können. Stress hat daher einen maßgeblichen Einfluss auf die Teamfähigkeit von Menschen und in der Folge auch auf die Bereitschaft, ein 'Mobbingopfer' zu unterstützen. Anstatt zu erkennen, dass grundsätzlich Jeder der nächste Betroffene sein könnte, wird verstärkt auf den eigenen Schutz beziehungsweise Vorteil geachtet, und der 'Gemobbte' bleibt isoliert. So mancher ist womöglich einfach nur erleichtert, vorläufig nicht selbst in der Schusslinie zu stehen. Aber: Je öfter ein Aggressor mit seinen Attacken 'durchkommt' oder gar Erfolg hat, desto stärker wird er sich fühlen.

Daher ist es am wirkungsvollsten und risikolosesten, wenn sich alle solidarisieren!

Dennoch ist niemand Einzelnem übel zu nehmen, möglichen Konflikten aus Angst um den eigenen Arbeitsplatz aus dem Weg zu gehen. Nicht umsonst haben Personalvertreter einen erhöhten Kündigungsschutz. Daher: **Wenn Sie Unterstützer finden, überfordern Sie diese nicht!** Wenn Sie Hilfe von ihnen erwarten, die ihren Mut übersteigt, oder sie gar unter Druck setzen, kann es vorkommen, dass sie sich gegen Sie wenden. Bemühen Sie sich, jeglichen Beistand anzuerkennen!

Unterstützung kann in viele Gesichter haben:

- ☞ Zuhören und die Mitteilungen vertraulich behandeln, ist bereits sehr viel wert.
- ☞ Ein 'Mobbingopfer' mit Informationen zu versorgen (etwa Aussendungen weiterzuleiten oder auf Anweisungen hinzuweisen), ist ebenfalls 'verdeckt' möglich - und vor allem in Fällen hilfreich, in denen das Mobbing unter anderem darin besteht, den Betroffenen Informationen (zum Beispiel über Veranstaltungen) vorzuenthalten, um ihnen im Nachhinein diesbezügliche Versäumnisse (wie mangelnde Teilnahme) vorzuwerfen.
- ☞ Zu heiklen Gesprächen oder Besprechungen mitzukommen oder sich sogar aktiv einzumischen, erfordert naturgemäß mehr Selbstvertrauen. Manchmal hilft es schon, sich mehr oder weniger 'zufällig' am Gang oder im Lehrerzimmer aufzuhalten, um Betroffene nicht mit ihren Widersachern alleine zu lassen (siehe oben: 2.d)).
- ☞ Am größten ist wohl die Hemmschwelle, als Zeuge gegen Kollegen oder sogar Vorgesetzte auszusagen. Wer plant, das Mobbing dem Dienstgeber zu melden, oder wer ein rechtliches Vorgehen anstrebt oder sich letztendlich gar auf einen Gerichtsprozess einlässt, sollte sicher gehen, dass sich die Zeugen der betreffenden Konfliktsituationen über ihre Verantwortung im Klaren sind, dass sie wissen was sie erwartet, und dass sie sich bewusst für diesen Schritt entscheiden.

Im Fall eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgesetz (Diskriminierung, Belästigung oder sexuelle Belästigung - siehe 2.k)) ist explizit gesetzlich geregelt, dass Zeugen nicht benachteiligt werden dürfen (Benachteiligungsverbot: [NÖ Gleichbehandlungsgesetz § 7a](#))

Unabhängig von der Zivilcourage und den Möglichkeiten Einzelner, ist es wie gesagt oft am effektivsten, gemeinsam gegen Mobbing vorzugehen. Gleichzeitig kann es in einer Gruppe (deren Mitglieder auf unterschiedliche Weise und/oder unterschiedlich stark betroffen sind, und die verschiedene Strategien entwickelt haben, mit der Situation umzugehen) jedoch eine große Herausforderung darstellen, einen Konsens für eine gemeinsame Vorgehensweise zu finden.

Eine demokratische Mehrheitsabstimmung ist deshalb nicht zielführend, weil sie eine Minderheit zurücklässt, die anderer Meinung ist. Jede Unstimmigkeit oder Angst dieser - auch noch so kleinen - Minderheit kann eine Gruppe schnell spalten. Diese Spaltung kann große Auswirkungen haben und ist in jedem Fall kontraproduktiv. Deshalb ist unbedingt darauf zu achten, dass jeder Schritt von allen Beteiligten aktiv mitgetragen wird.

Um das zu erreichen, ist eine Methode zu empfehlen, die - statt der Zustimmung einer Mehrheit - den Widerstand aller Teilnehmer gegen verschiedene Ansätze misst und dadurch ihre Sorgen berücksichtigt. Ein Entscheidungsverfahren, bei dem eine Gruppe aus einer Reihe selbst entwickelter Lösungsvorschläge jenen Vorschlag ermittelt, der in der Gruppe die geringste Ablehnung erfährt, wird "**systemisches Konsensieren**" genannt.

Nähere Informationen dazu unter: <http://www.partizipation.at/systemisches-konsensieren.html>

Systemisches Konsensieren: <http://www.sk-prinzip.eu>

Online Tool: <https://www.konsensieren.eu/de>

f) Personalvertretung

Eine Personalvertretung ist vor allem wichtig, wenn sich das Mobbing auf die Arbeit bezieht oder von Vorgesetzten oder Dienstgebern selbst ausgeht (Bossing) - also beispielsweise bei dienstlicher Benachteiligung, unsachlicher Kritik, übertriebener Kontrolle, Vorenthalten von Informationen, Anordnung überfordernder oder unlösbarer Aufgaben und ähnlichem.

Personalvertreter können unter anderem

- ↳ zu Gesprächen hinzugezogen werden
- ↳ den Dienstgeber informieren und an seine Fürsorgepflicht erinnern (siehe unten: 2.) Arbeitsrecht)
- ↳ mit Ihrer Zustimmung (Vollmacht) in Ihren Personalakt Einsicht nehmen
- ↳ Stellungnahmen abgeben, etwa allfällige ungerechtfertigte Vorwürfe schriftlich richtigstellen
- ↳ Informationen einholen, zum Beispiel über die Anmeldesituation und Einteilung der Schüler
- ↳ Verhandlungen führen, beispielsweise zur Raumzuteilung
- ↳ Anträge stellen, etwa auf notwendige Dienstmittel oder Mehrdienstleistungsentschädigungen

Wie bereits erwähnt, stehen Personalvertreter unter einem erhöhten Kündigungsschutz, sind in der Ausübung ihrer Vertretungsaufgaben nicht weisungsgebunden und müssen - im Gegensatz zu anderen Bediensteten - den Dienstweg nicht einhalten, können sich also zum Beispiel ohne Rücksprache mit ihren unmittelbaren Vorgesetzten direkt an den Dienstgeber oder an Aufsichtsbehörden wenden (Abteilung Gemeinden der NÖ Landesregierung oder Fachinspektor des Landesschulrats für NÖ).

NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz § 25 **Befugnisse der Personalvertretung**

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LNO40003227/LNO40003227.html>

Wenn Ihr Schulerhalter eine Gemeinde ist, gibt es dort meistens einen Personalvertreterausschuss mit mehreren Personalvertretern, die auch für Sie zuständig sind. In einem Musikschulverband kann - und sollte - eine eigene Personalvertretung gegründet werden. Die Gewerkschaft unterstützt Interessenten bei der Vorbereitung der Wahlen, und der Musikschulausschuss hat zur letzten Wahl (2014) eine Broschüre speziell für Musikschullehrer herausgebracht:

Personalvertretung gründen für Musikschullehrer leicht gemacht

https://www.younion.at/cms/C01/C01_13.4.5.5/ausschuesse/musikschulen/pv-broschuere

Gibt es in Ihrer Musikschule (noch) keine Personalvertretung, sollten Sie selbst Ihren **Personalakt** im Auge behalten, sich Kopien von Gesprächsprotokollen geben lassen, gegebenenfalls Gegendarstellungen verfassen und deren Beilage in den entsprechenden Akten verlangen.

Wenn Ihnen schriftliche Unterlagen zur Unterschrift unterbreitet werden, lassen Sie sich nicht überrumpeln: **Unterschreiben Sie nichts**, ohne es mitgenommen, alle erdenklichen Konsequenzen in Ruhe überdacht und sich eingehend über Ihre Möglichkeiten informiert zu haben!

g) Betriebsvereinbarung

Die Mobbing-Broschüre des ÖGB enthält unter anderem eine **Muster-Betriebsvereinbarung "zur Vorbeugung und zum Abbau von Mobbing sowie zur Förderung friedlicher Konflikt-Bearbeitung"**:

ÖBG - "Aktiv gegen Mobbing" (S. 27 - 31)

<http://www.zabed.at/dateien/Mobbing%20Brosch%C3%BCre%202016.pdf>

Da der Personalvertretung eine Einigung mit dem Dienstgeber wahrscheinlich leichter fällt, solange sich niemand persönlich von Mobbing betroffen fühlt, ist diese Vereinbarung zunächst als präventive Maßnahme gedacht. Selbstverständlich ist ihr Abschluss auch dann sinnvoll, wenn bereits ein entsprechender Anlassfall eingetreten ist, denn schließlich kann Mobbing nicht nur individuell gravierende Folgen für die seelische und körperliche Gesundheit der Betroffenen haben, sondern oft auch nicht zu vernachlässigende Kosten für den Betrieb - in dem Fall die Musikschule beziehungsweise die Gemeinde - und für die Gesellschaft verursachen.

Das Muster sieht unter anderem folgende Punkte vor:

- ☒ spezielle Ansprechpersonen für Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung
- ☒ Schulungen für Mitarbeiter - insbesondere für Führungskräfte
- ☒ gegebenenfalls Mediationen und deren Finanzierung durch den Dienstgeber

Zudem definiert sie nochmals ausdrücklich die ohnehin gegebene

- ☒ Interventionspflicht der Führungskräfte, sowie
- ☒ disziplinarische Maßnahmen im Ernstfall.

h) Schulung

Auch wenn es keine Betriebsvereinbarung gibt, können Schulungen zu Mobbing oder verwandten Themen für das gesamte Kollegium empfohlen werden. Auch dabei ist es günstiger, wenn der Vorschlag vorbeugend von Personalvertretungen kommt, aber nicht unmöglich, dass auch 'gemobbte' Personen selbst aufgrund ihres Anlassfalls entsprechende Anregungen aussprechen.

Werden die Kollegen im zweiten Fall zu dem Seminar verpflichtet, besteht die Gefahr, dass die 'Zwangsmaßnahme' sie gegen das 'Mobbingopfer' aufbringt. Ist die Teilnahme an der Schulung freiwillig, fühlt sich womöglich gerade der 'Mobber' nicht davon angesprochen. Dennoch schützt es die Betroffenen, wenn ihr Umfeld für die Problematik sensibilisiert wird und möglichst gut über die damit verbundenen Prozesse und Folgen Bescheid weiß.

Ist der Dienstgeber nicht bereit, die Kurse zu bezahlen, kann die Personalvertretung die automatisch einbehaltene Personalvertretungsumlage für deren Finanzierung verwenden.

Eine auf das **Thema Mobbing** spezialisierte Psychotherapeutin, die auch mit der Arbeiterkammer zusammenarbeitet, bietet maßgeschneiderte Vorträge und Seminare für Betriebe an:

<http://mobbingberatung.at/SeminarUndTrainingsangebote/index.html>

Zum **Thema Diskriminierung und sexuelle Belästigung** bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft kostenfrei Vorträge und Workshops für Interessierte, Interessensvertreter und Unternehmen an:

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/7944/default.aspx>

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/8245/default.aspx>

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/8244/default.aspx>

i) Mediation

Das lateinische Wort Mediation steht für "Vermittlung", und zwar durch einen Mediator, der versucht, sich in die Bedürfnisse **b e i d e r** Parteien einzufühlen und ihnen zu helfen, ihre Anliegen so zu artikulieren, dass es zu einer konstruktiven Beilegung des Konflikts kommt.

Mediation funktioniert nur, wenn sich alle Beteiligten freiwillig am Lösungsprozess beteiligen!

Leider scheitert sie oft an der ablehnenden Haltung des 'Mobbbers'. Wenn sich alle Parteien zu einer Mediation bereit erklären, ist das Verfahren jedoch eine der erfolgversprechendsten Mobbing-Gegenmaßnahmen. Es kann in jeder Phase eines Konflikts helfen, zu deeskalieren, Klarheit zu schaffen und Lösungen zu finden, bei denen alle Beteiligten gewinnen. Daher sollten Betroffene auch diese Möglichkeit auf jeden Fall anregen - schon allein um ihre Bereitschaft zu einer fairen Konfliktregelung zu zeigen, in der die Interessen **A l l e r** Berücksichtigung finden.

Mediatoren unterliegen jedenfalls - ebenso wie Psychotherapeuten und andere psychologische Berater - einer gesetzlichen Verschwiegenheitsverpflichtung ([Zivilrechts-Mediations-Gesetz § 18](#)). Da Mediation dennoch eine Vertrauensfrage ist, sollte der Mediator unbedingt eine für beide Parteien neutrale Person sein. Daher spielt es eine große Rolle, wer den Mediator aussucht.

Das **Justizministerium** führt eine Liste eingetragener Mediatoren mit einer entsprechenden Ausbildung, die in einer eigenen Verordnung ([Zivilrechts-Mediations-Ausbildungsverordnung](#)) geregelt ist.

<http://www.mediatoren.justiz.gv.at>

Der **Österreichische Bundesverband für Mediation (ÖBM)** bietet auf seiner Homepage auch eine Mediatoren-Suche mit verschiedenen Suchkriterien an (wie örtlicher Umkreis, thematische Schwerpunkte beziehungsweise Fachbereiche, ...).

<https://www.oebm.at/mediatorinnen-suche.html>

Für telefonische Auskünfte kann man sich ebenfalls an den ÖBM oder an die Servicestelle für Mediation des Dachverbandes für außergerichtliche Konfliktregelung in Österreich, **Österreichisches Netzwerk Mediation (ÖNM)**, wenden.

<http://www.netzwerk-mediation.at>

Mediationshotline des ÖBM

+43 800 880088 (Montag - Freitag 9:00 - 13:00 Uhr, Donnerstag 9:00 - 17:00 Uhr)

<https://www.oebm.at/mediationshotline.html>

Servicestelle für Mediation (ÖNM)

+43 800 242523 (Montag, Mittwoch, Freitag 16:00 - 18:00 Uhr)

<http://www.servicestellemediation.at>

j) Gewerkschaft (Rechtsberatung)

Die für uns NÖ Musikschullehrer zuständige Gewerkschaft Younion beschäftigt nicht selbst Anwälte, sondern arbeitet mit einer Anwaltskanzlei zusammen, die (auch) auf (Musikschullehrer-)Dienstrecht spezialisiert ist, und stellt Mitgliedern bei Bedarf Bewilligungen für Rechtsberatungstermine aus.

Die Rechtsschutzversicherung tritt nach einem halben Jahr Mitgliedschaft in Kraft. Genau wie bei privaten Rechtsschutz- oder anderen Versicherungen sollten Sie sich also **rechtzeitig darum kümmern, im Ernstfall geschützt zu sein**. Wenn es bereits brennt, ist es zu spät für den Abschluss einer Feuerversicherung!

Für andere Leistungen gibt es keine Fristen: Die Gewerkschafts-Sekretäre haben auch selbst viel Erfahrung in dienstrechtlichen Fragen und beraten auch neue und Nicht-Mitglieder. Sie unterstützen Mitglieder auch, indem sie diese beispielsweise zu Gesprächen mit ihren Dienstgebern begleiten - etwa wenn es keine Personalvertretung gibt. Oft kann schon ein Schreiben der Gewerkschaft an die Bürgermeister oder Obleute von Musikschulverbänden helfen, Missstände auszuräumen.

Landessekretär

Franz Leidenfrost

Tel: +43 1 31316 83785

Mobil: +43 664 6145321

Mail: franz.leidenfrost@younion.at

Younion NÖ, Karl-Waldbrunner Platz 1/2, 1210 Wien

k) Gleichbehandlungsstellen (Diskriminierung, Belästigung)

Für Bedienstete des Landes Niederösterreich und der NÖ Gemeinden und Gemeindeverbände - und damit auch für die NÖ Musikschullehrer - gilt das NÖ Gleichbehandlungsgesetz.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrNO&Gesetzesnummer=20000466>

(Für alle anderen Betroffenen beziehungsweise 'Fälle' mit Niederösterreich-Bezug ist das NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 anzuwenden:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrNO&Gesetzesnummer=20001157>)

Belästigung setzt zwar nicht notwendigerweise eine systematische Vorgehensweise voraus - wie dies bei Mobbing der Fall ist - und Mobbing muss sich nicht auf bestimmte (Diskriminierungs-)Gründe beziehen. Die Bereiche Mobbing und Belästigung können sich jedoch überschneiden: Wenn Mobbing auf einem Diskriminierungsgrund beruht, ist es als Belästigung (oder sexuelle Belästigung) im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu werten - mit allen rechtlichen Folgen.

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist und zu einer Benachteiligung führt. Zur Diskriminierung zählen auch die Anstiftung einer Person zur Diskriminierung sowie die Benachteiligung einer Person aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer diskriminierten Person. Auch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, die Personen wegen eines Diskriminierungsgrundes benachteiligen können, zählen zur Diskriminierung, sofern sie nicht sachlich gerechtfertigt oder erforderlich sind.

Diskriminierungsgründe laut NÖ Gleichbehandlungsgesetz (§ 1) sind:

- * Geschlecht
- * ethnische Zugehörigkeit
- * Religion oder Weltanschauung
- * Behinderung
- * Alter
- * sexuelle Orientierung

Belästigung und sexuelle Belästigung definiert das Gesetz folgendermaßen:

Belästigung ist jedes für die betroffene Person unerwünschte Verhalten in Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund, das bezweckt oder bewirkt, daß

- a) ihre Würde verletzt wird und
- b) für sie eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, entwürdigende oder beleidigende Arbeitssituation geschaffen wird oder nachteilige Folgen dadurch entstehen.

Sexuelle Belästigung ist jedes für die betroffene Person unerwünschte Verhalten sexueller Natur, das bezweckt oder bewirkt, daß

- a) ihre Würde verletzt wird und
- b) für sie eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, entwürdigende oder beleidigende Arbeitssituation geschaffen wird oder nachteilige Folgen dadurch entstehen.

Jede Belästigung oder sexuelle Belästigung oder jede Anweisung zur Belästigung oder sexuellen Belästigung einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers durch einen Vertreter oder eine Vertreterin des Dienstgebers (belästigende Person) oder durch einen Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin (belästigte Person)

- gilt als Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 3),
- ist verboten und
- **ist durch den Dienstgeber abzustellen.**

NÖ Gleichbehandlungsgesetz § 4 (Abs. 1-3)

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LNO40003170/LNO40003170.html>

Wenn Sie den Eindruck haben, diskriminiert oder belästigt zu werden, ist die zuständige Anlaufstelle die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (gleichzeitig NÖ Antidiskriminierungsstelle). Dort können Sie Fälle von Diskriminierung oder Belästigung melden und werden beraten und unterstützt.

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

Dr. Christine Rosenbach

Tel: +43 2742 9005 16212

Mail: post.gbb@noel.gv.at

3109 St. Pölten, Rennbahnstraße 29, (Tor zum Landhaus), Stiege B, 3. Stock, Zimmer 313

<http://www.noel.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlungsbeauftragte.html>

<http://www.noel.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Team.html>

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist eine Beratungs- und Schlichtungsstelle. Obwohl laut Gesetz niemand aufgrund einer Beschwerde benachteiligt werden darf *, sind sowohl die Beratung als auch die Schlichtung ist auch anonym möglich. Das heißt, um nur eine Beratung in Anspruch zu nehmen, können Sie auch mit unterdrückter Nummer anrufen und müssen Ihren Namen nicht nennen. Wenn Sie möchten, dass ein Schlichtungsversuch unternommen wird, kann Ihr Name wiederum gegenüber dem 'Täter' oder dem Dienstgeber vertraulich behandelt werden. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer Funktion weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie unternimmt keine Schritte ohne Einverständnis und Zustimmung der Betroffenen.

* NÖ Gleichbehandlungsgesetz § 7a Benachteiligungsverbot

Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer dürfen vom Dienstgeber als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz nicht gekündigt, entlassen oder sonst benachteiligt werden. Der gleiche Schutz wird auch Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu Teil, die als Zeugin oder Zeuge oder als Auskunftsperson in einem Verfahren nach diesem Gesetz auftreten oder eine Beschwerde nach diesem Gesetz unterstützen.

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LNO40003174/LNO40003174.html>

Bleibt ein Schlichtungsversuch erfolglos, können Sie sich in weiterer Folge an die NÖ Gleichbehandlungskommission wenden. Diese ist sozialpartnerschaftlich besetzt, besteht also aus Dienstgeber- und Dienstnehmer-Vertretern ([Mitglieder Gemeindedienst](#)). Sie prüft in einem kostenlosen Verfahren, ob eine Diskriminierung oder Belästigung im Sinne des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, und hält ihr Prüfergebnis in Form eines schriftlichen Gutachtens fest.

NÖ Gleichbehandlungskommission

http://www.noel.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/NOE_Gleichbehandlungskommission.html

Die Gleichbehandlungskommission ist keine Strafverfolgungsstelle und kann auch selbst keinen Schadenersatz zusprechen. Ihr Gutachten bildet jedoch die Voraussetzung für eine mögliche gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen in zivil- oder arbeitsrechtlichen Verfahren (siehe unten 2.1)) - wobei das Gericht sich natürlich nicht an das Ergebnis des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission halten muss, das Gutachten aber als Beweismittel im Verfahren gilt.

Vor Gericht gilt die so genannte "**Beweislastumkehr**": Wird eine Benachteiligung oder Belästigung aufgrund eines Diskriminierungsgrundes "glaubhaft gemacht", so muss die beklagte Partei den Beweis führen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

Die **Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen** nach dem Gleichbehandlungsgesetz (wie Schadenersatz oder dienstliche 'Nicht-Benachteiligung') betragen bei sexueller Belästigung 3 Jahre, bei Belästigung 1 Jahr, bei sonstiger Diskriminierung 6 Monate (jeweils ab Kenntnis der Handlung), und bei Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund eines Diskriminierungsgrundes 14 Tage. Die Verfahren der Gleichbehandlungs-(Antidiskriminierungs-)Stellen hemmen die Verjährung.

I) Anzeige / Klage

Bei einer rechtlichen Vorgehensweise sind folgende Bereiche zu unterscheiden: Strafrecht und Zivilrecht. Das Arbeitsrecht ist ein Spezialgebiet des Zivilrechts.

STRAFRECHT

In einem Strafverfahren wird geklärt, ob eine Person eine gerichtlich strafbare Tat begangen hat und welche Strafe (Geldstrafe oder Freiheitsstrafe) dafür verhängt wird. Um ein Strafverfahren in Gang zu bringen, muss eine Straftat bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft zur Anzeige gebracht werden.

Da die Staatsanwaltschaft gegebenenfalls selbst Anklage einbringt, entstehen einem grundsätzlich keine Prozess- oder Anwaltskosten, wenn es zu einem Verfahren kommt. Da der Beschuldigte das Recht hat, einen Rechtsanwalt beizuziehen, ist es jedoch zu empfehlen, sich ebenfalls juristisch beraten zu lassen. Nachdem die Behörden den Sachverhalt selbst ermitteln, trägt man keine Beweislast, wie es im Zivilprozess der Fall ist. Dennoch ist es wichtig, die geäußerten Vorwürfe untermauern zu können - manche Straftatbestände (wie Beleidigung oder üble Nachrede) gründen sich ausdrücklich auf Zeugen, andere (wie 'Cyber-Mobbing' oder Datenbeschädigung) auf Dokumente. Außerdem sollte man sich gut über die 'Chancen' einer strafrechtlichen Verfolgung informieren, bevor man jemanden anzeigt, und natürlich alle Vorkommnisse möglichst sachlich und wahrheitsgetreu wiedergeben. Wer jemanden wissentlich zu Unrecht beschuldigt, macht sich damit selbst strafbar (etwa der Verleumdung oder Kreditschädigung).

Mobbing selbst ist in Österreich kein Straftatbestand. Es setzt sich unter Umständen aus vielen kleinen, oft subtilen Angriffen zusammen, die in Summe und auf Dauer sehr große Wirkungen entfalten können, aber für sich genommen für eine rechtliche Handhabe nicht schwerwiegend genug sind. **Für ein Strafverfahren müssen jedoch die einzelnen Mobbinghandlungen strafrechtlich relevant sein.**

Als 'mobbing-assoziierte' Straftatbestände kommen in Frage:

- § Beleidigung ([Strafgesetzbuch § 115](#))
- § üble Nachrede ([Strafgesetzbuch § 111](#))
- § Kreditschädigung ([Strafgesetzbuch § 152](#))
- § Verleumdung ([Strafgesetzbuch § 297](#))
- § gefährliche Drohung ([Strafgesetzbuch § 107](#))
- § Erpressung ([Strafgesetzbuch § 144](#))
- § Nötigung ([Strafgesetzbuch § 105](#))
- § geschlechtliche Nötigung ([Strafgesetzbuch § 202](#))
- § sexuelle Belästigung ([Strafgesetzbuch § 218](#))
- § 'Cyber-Mobbing' ([Strafgesetzbuch § 107c](#))
- § Urkundenunterdrückung ([Strafgesetzbuch § 229](#))
- § Datenbeschädigung ([Strafgesetzbuch § 126a](#))
- § Sachbeschädigung ([Strafgesetzbuch § 125](#))
- § Körperverletzung ([Strafgesetzbuch § 83 ff](#))

Weiters können Mobbing-Handlungen auch gegen das Gleichbehandlungsgesetz (siehe oben: 2.k)) oder gegen das **Urheberrechtsgesetz** verstoßen - insbesondere gegen folgende Schutzbestimmungen:

- § Briefschutz (Briefe, Tagebücher, vertrauliche Aufzeichnungen: [Urheberrechtsgesetz § 77](#))
- § Bildnisschutz (Recht am eigenen Bild: [Urheberrechtsgesetz § 78](#))

ZIVILRECHT

Geldforderungen (wie Schadenersatz oder Schmerzensgeld) sind privatrechtliche Ansprüche. Über solche Ansprüche wird in Strafprozessen nur entschieden, wenn man sich dem Verfahren als Privatbeteiligter anschließt. Wenn man gerichtlich feststellen lassen möchte, was jemand bezahlen oder auch was jemand tun beziehungsweise unterlassen muss, muss man eine zivilrechtliche Klage einreichen. Das Zivilrecht (auch Privatrecht oder bürgerliches Recht) regelt die Rechtsverhältnisse der Bürger eines Staates untereinander - beziehungsweise zwischen Bürgern und Staat, wenn dieser als Träger von Privatrechten auftritt.

Für eine zivilrechtliche Klage braucht man

- ✘ einen berechtigten Anspruch (zum Beispiel auf Unterlassung eines nachweisbaren Fehlverhaltens oder auf Widerruf rufschädigender Aussagen) und/oder
- ✘ einen bezifferbaren Schaden, dessen Ursache man dem Mobbing-Geschehen zuordnen kann
- ✘ möglichst viele tragfähige Beweise (glaubwürdige Zeugen, Schriftverkehr, Mobbingtagebuch, ...)
- ✘ einen Rechtsanwalt (ab einem Streitwert von 5.000,- Euro sogar verpflichtend)
- ✘ viel Geld und Risikobereitschaft - oder eine Rechtsschutzversicherung / Gewerkschaftsmitgliedschaft (Versicherungsschutz ab einem halben Jahr)
- ✘ lange Zeit
- ✘ gute Nerven

Die Hauptproblematik besteht im Nachweis des ungesetzlichen Verhaltens und dessen Zuordnung zu ebenso nachweisbaren Folgeschäden. Diese können vielfältig sein. Denkbar sind etwa:

- ☛ Schäden am Eigentum (bei Sachbeschädigung)
- ☛ Schäden an der Gesundheit (insbesondere psychische Beeinträchtigungen) - mit allen damit verbundenen vermögensrechtlichen Konsequenzen wie Heilungskosten, Verdienstentgang, ...
- ☛ Schäden an der Ehre oder am Vermögen (beispielsweise Einkommensverlust durch Intrigen eines Arbeitskollegen)

Ersatzansprüche können sich dabei gegen Kollegen ebenso wie gegen den Arbeitgeber richten.

ARBEITSRECHT

Bevor man einigermaßen erfolgversprechend wegen Mobbing vor Gericht gehen kann, müssen schon einige recht drastische Handlungen relativ offen gesetzt worden sein, denn nur so sind sie gut beweisbar und Tätern zuzuordnen. Das führt zu der Tendenz, dass der Rechtsweg im Strafrecht und im allgemeinen Zivilrecht erst in Frage kommt, wenn eine gewisse Eskalation eingetreten ist oder die 'Mobber' unvorsichtigerweise die 'Masken' fallen lassen.

Bevor es so weit kommt, müssen Betroffene, die nicht in einem direkten Vertragsverhältnis zu ihrem Angreifer stehen, gewissermaßen einen 'Umweg' einschlagen. Die 'Gemobbten' müssen sich an ihre Arbeitgeber wenden, mit denen sie ein Rechtsverhältnis haben. Ihr Rechtsanspruch ergibt sich aus der Fürsorgepflicht der Dienstgeber, die die Persönlichkeitsrechte ihrer Arbeitnehmer zu wahren haben - und insbesondere für das Verhalten von Vorgesetzten haften.

Fürsorgepflicht des Dienstgebers

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.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch § 1157 Abs. 1

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR12018890/NOR12018890.html>

Der folgende Auszug aus einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofs beschreibt sowohl die Problematik 'halbherziger' Gegenmaßnahmen von Dienstgebern, die die Situation zusätzlich verschlimmern können statt Abhilfe zu schaffen, als auch ganz klar die Verantwortung des Dienstgebers, wirksam gegen Mobbing vorzugehen:

Der beleidigte Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Beleidiger beendet. Er hat jedoch ein Recht darauf, dass der Arbeitgeber aktiv wird und die erforderlichen Mittel ergreift, um ihn vor weiteren Angriffen zu schützen. Dabei haben die Maßnahmen des Arbeitgebers unverzüglich zu erfolgen (...). Nun wird nicht verkannt, dass voreilige Reaktionen des Arbeitgebers auf behauptete Verfehlungen eines Arbeitnehmers für den Arbeitgeber riskant sind (...). Die Reaktionen des Arbeitgebers wollen daher gut überlegt sein (...). Untätigkeit führt aber bei Mobbing selten zum Erfolg, sondern wird häufig als "Freibrief" missverstanden (...). An einem Tätigwerden des Arbeitgebers führt daher in der Regel kein Weg vorbei. Für die Mobbingbetroffenen ist echter Schutz gefordert (...).

OGH-Urteil (Geschäftszahl) 9ObA131/11x vom 26.11.2012

https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20121126_OGH_0002_009OBA00131_11X0000_000

Natürlich sollten auch Beschwerden an den Dienstgeber nicht einfach nur behauptet, sondern entsprechend erhärtet werden können. Bei fundierten Vorwürfen können 'Mobbingopfer' die Unterlassung des Arbeitgebers, den Fürsorgepflichten ihnen gegenüber nachzukommen, einklagen. Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten gegenüber dem erfolgreichen Kläger nicht nach, kann das Urteil exekutiert werden.

m) Beendigung des Dienstverhältnisses

Wenn man sich möglichen Strategien nicht gewachsen fühlt, oder nichts mehr hilft, man also praktisch 'nichts mehr zu verlieren' hat, kann man zunächst (zumindest vorläufig) versuchen, die Arbeitsleistung aufgrund der Verletzung der Fürsorgepflicht zurückzubehalten (siehe oben: 2.d)) - oder das Dienstverhältnis beenden. Dafür gibt es folgende Möglichkeiten:

- † Kündigung
- † vorzeitiger Austritt
- † einverständliche Auflösung des Dienstverhältnisses

Dabei zu beachten sind jedenfalls

- ! Kündigungsfristen,
- ! Abfertigungsregelungen und der
- ! Anspruch auf ein Dienstzeugnis.

Die entsprechenden rechtlichen Grundlagen, die auch auf NÖ Musikschullehrer sinngemäß anzuwenden sind, sind im Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG, Bundesrecht) enthalten.

Eigentlich muss ein Dienstzeugnis nur allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers, die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers, die Dauer des Dienstverhältnisses sowie die Art der Tätigkeit enthalten.

VBG § 31 Zeugnis

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR12094513/NOR12094513.html>

Meist sind jedoch auch Angaben zur Qualität der Leistungen enthalten - und manchmal werden in vermeintlich positiven Formulierungen Botschaften versteckt, die negative Wertungen ermöglichen - und von Personalsachbearbeitern gemeinhin verstanden werden. Daher ist es ratsam, sich mit diesen 'Codes' vertraut zu machen, um böse Überraschungen bei künftigen Bewerbungen aufgrund eines unvoreilhaftigen Dienstzeugnisses zu vermeiden.

Informationen der Arbeiterkammer zum Thema Dienstzeugnis unter:

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/beendigung/Dienstzeugnis.html>

KÜNDIGUNG

Sowohl die Kündigungsfristen als auch die Abfertigungsansprüche hängen von der Dauer des Dienstverhältnisses ab.

VBG § 33 Kündigungsfristen

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR12108372/NOR12108372.html>

Wenn man selbst kündigt, hat man keinen Abfertigungsanspruch. Im Gegensatz zur "Abfertigung alt" bleibt das 'Ersparte' bei der "Abfertigung neu" allerdings erhalten.

VBG § 84 (Abs. 4) **Abfertigung alt** -

gilt für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 2002 begonnen haben

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40160473/NOR40160473.html>

Informationen der Arbeiterkammer zur **Abfertigung neu**

für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2003 eingegangen wurden:

https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/abfertigung/Abfertigung_neu.html

VORZEITIGER AUSTRITT

Bei einer vorzeitigen Auflösung (Austritt) werden die Kündigungsfristen nicht eingehalten, sondern das Dienstverhältnis sofort beendet. Ist der Austritt aufgrund eines wichtigen Grundes (wie etwa der Verletzung der Fürsorgepflicht) berechtigt, hat man nicht nur Anspruch auf eine allfällige Abfertigung, sondern auch auf Urlaubersatzleistung und eine Kündigungsentschädigung.

Gehaltsgesetz 1956 § 13e **Urlaubersatzleistung** (Abs. 7 für Lehrpersonen)

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40189485/NOR40189485.html>

Eine **Kündigungsentschädigung** beinhaltet alles, was man während der fiktiven Kündigungsfrist verdient hätte (Gehalt, Mehrdienstleistungsentschädigungen, vierteljährliche Sonderzahlungen anteilig).

Um sicherzugehen, dass der Austrittsgrund auch wirklich zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigt, ist dringend zu empfehlen, sich gewerkschaftlich oder juristisch beraten zu lassen!

EINVERSTÄNDLICHE AUFLÖSUNG

Bei einer einverständlichen Auflösung sind sowohl der Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses als auch allfällige Zahlungen Vereinbarungssache.

Wenn Sie sich auf die diesbezüglichen Verhandlungen vorbereiten, sollten Sie sich ebenfalls nicht nur über die Abfertigungsregelungen (als 'Richtwert') informieren, sondern gleichermaßen bedenken, dass sich - insbesondere im Fall einer Verkürzung der Kündigungsfrist - nicht nur Sie die Weiterleistung Ihrer Arbeit sparen, sondern auch Ihr Dienstgeber die entsprechende Weiterzahlung Ihres Gehalts (Kündigungsentschädigung siehe oben). Vor allem am Ende eines Unterrichtsjahres ist mit Bedacht zu wählen, wann man eine einverständliche Auflösung vorschlägt. Berücksichtigen Sie, dass das Schuljahr die Sommermonate einschließt und erst mit dem Beginn des nächsten Schuljahres endet. (Sogar längerfristige Vertretungen, die im 1. Semester beginnen, müssen Juli und August bezahlt bekommen.) Das Dienstverhältnis am Ende des Schuljahres aufzulösen - statt am Ende des Unterrichtsjahres - ist schon allein wichtig, um nicht während der Sommerferien arbeitslos zu sein, wenn man bei einer Bewerbung in einer neuen Musikschule erst zu Schulbeginn anfangen kann.

Manchmal enthalten Vereinbarungen einverständlicher Auflösungen auch Formulierungen, mit denen "alle wechselseitigen Ansprüche bereinigt und verglichen" werden. Wer eine solche "**Generalbereinigungsklausel**" annimmt, verzichtet nicht nur auf weitere Abfertigungsansprüche, sondern auch darauf, zu einem späteren Zeitpunkt Schadenersatzforderungen zu stellen, deren Möglichkeiten man in dem Moment vielleicht noch nicht bedenkt oder abschätzen kann. Womöglich stellt man innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist fest, dass man etwa zu niedrig eingestuft war oder dass einem Fahrtkostenzuschüsse oder Reisekostenvergütungen vorenthalten wurden - oder vielleicht finden sich im Nachhinein Zeugen, Beweise oder der Mut für ein rechtliches Vorgehen gegen erlittenes Mobbing...

Darum sollte man - vor allem wenn man sich schriftlich festlegt - auf solche oder ähnliche Klauseln achten, sich ausreichend Bedenkzeit nehmen, sich beraten lassen und sich eingehend über alle Konsequenzen informieren, bevor man etwas unterschreibt!



Mag. Martina Glatz

+43 664 6145370

martina.isabel.glatz@gmail.com

Vorsitzende des Musikschulausschusses der Gewerkschaft Younion NÖ

https://www.younion.at/cms/C01/C01_13.4.5/ausschuesse/musikschulen

Gründungsmitglied des Infonetzwerks NÖ Musikschullehrer/innen

<http://www.no-musikschulinfo.net>

Personalvertreterin in der Franz Schubert Regional-Musikschule und

Musikschullehrerin in der Franz Schubert Regional-Musikschule und Beethoven Musikschule Mödling