MOBBING AM ARBEITSPLATZ.

Definition | Folgen | Prävention
Rechtliche Möglichkeiten
Exkurs: Cyber-Mobbing

ÖAAB. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der OÖVP.

LH-Stv. Christine Haberlander
ÖAAB-Landesobfrau

Bgm. Bettina Bernhart
ÖAAB-Landesgeschäftsführerin

BESSER INFORMIERT.

Neben der Durchsetzung unserer politischen Ziele steht die Service-Information zu wichtigen gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderungen im Mittelpunkt der Arbeit des ÖAAB Oberösterreich.

Diese und viele weitere Servicebroschüren sollen einen Überblick über wichtige Themen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Familien geben. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und die Förder- und Unterstützungsangebote ändern sich laufend. Daher ist es wichtig, ständig zu informieren, damit Sie die Vorteile optimal nutzen können.

Sollten Sie noch weitere Fragen haben, steht Ihnen das Team des ÖAAB Oberösterreich unter der **Service-Hotline 0732 662851** oder oeaab@ooe-oeaab.at gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

ÖAAB-Landesobfrau
LH-Stv. Christine HABERLANDER

ÖAAB-Landesgeschäftsführerin
Bgm. Bettina BERNHART

INHALT

I. Was ist Mobbing? 4

II. Welche Folgen kann Mobbing haben? 5

III. Prävention und Maßnahmen gegen Mobbingprozesse 5

Der Lösung des Mobbingproblems Priorität geben. 5
Was können Mobbingbetroffene konkret tun? 6
Was können Kollegen tun? 7
Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte 7
Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber 8
Fürsorgepflicht des Arbeitgebers 9
Verhaltenspflichten der Arbeitnehmer 9

IV. Mobbing und Recht 10

Strafrechtliche Verfolgung 10
Allgemeine zivilrechtliche Maßnahmen 11
Schadensersatz und Schmerzensgeld 11

Exkurs: Cyber-Mobbing 12

Definition 12

I. WAS IST MOBBING?

Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird eine konfliktbelastete Kommunikation unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist, von einer oder mehreren anderen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“ (H. Leymann, 1993)

Mobbing ist von anderen Konfliktsituationen zu unterscheiden!

- Mobbing zielt auf Ausgrenzung und/oder Entfernung der betroffenen Person ab.
- Die psychischen, biologischen und sozialen Grundlagen der betroffenen Person werden gezielt attackiert, um diese ausgrenzen und/oder entfernen zu können.
- Mobbing kann krank machen.
- Daher ist von Tätern (und eventuell Mittätern) und Opfern auszugehen.

Nicht als Mobbing anzusehen sind daher:

Einzelne Feindseligkeiten und Konkurrenzverhalten zwischen Gruppen bzw. ungerechte, sogar unsoziale Behandlung, die hart, aber nur kurzfristig zur Wirkung kommt (z.B. Beförderung anderer, arbeitsbedingte Kritik etc.).

Quelle: fgoe.org

II. WELCHE FOLGEN KANN MOBBING HABEN?

- Verringerte Arbeitsleistung
- Gesundheitliche Schäden
- Verschlechterung des Arbeitsklimas
- Volkswirtschaftlicher Schaden (Krankenstände, Arztbesuche, erhöhter Medikamentenverbrauch, Krankenhaus- und Kuraufenthalte, Kosten aus (Langzeit-) Arbeitslosigkeit, Umschulungsmaßnahmen, vorzeitigem Ruhestand, Suchterkrankungen, Versorgung der Hinterbliebenen nach Suizid)

III. PRÄVENTION UND MASSNAHMEN GEGEN MOBBINGPROZESSE

Die Schaffung eines offenen, wertschätzenden Unternehmensklimas ist grundsätzlich die beste Mobbingprävention. Allerdings kann trotz dieser Voraussetzung Mobbing entstehen.

Im Folgenden werden einige Präventionsmöglichkeiten angeführt - Abhilfe gegen Mobbing kann auf mehreren Ebenen erfolgen: auf der individuellen Ebene, auf der Teamebene und auf der betrieblichen Ebene.

DER LÖSUNG DES MOBBINGPROBLEMS PRIORITÄT GEBEN.

Das Gefühl, Mobbing ausgesetzt zu sein, entmutigt, kränkt und schwächt.
Je nachdem, wie weit der Mobbingprozess fortgeschritten ist und wie groß die noch vorhandenen Ressourcen des Mobbingbetroffenen sind, gibt es verschiedene strategische Varianten:

Kooperative Variante

Damit ist eine alle Interessen berücksichtigende Gesamtlösung der Mobbingsituation gemeint. Diese Variante wird dann gewählt, wenn man davon ausgeht, mit den Widersachern zu einer Einigung zu kommen und Chancen für eine positive Lösung sieht. Das gewählte Verhalten besteht dann darin, dass sich Gemobbte ausdrücklich gegen diffamierendes Verhalten verwahren, aber im Blick behalten, dass es hinter dem diskriminierenden Verhalten einen Konflikt gibt, an dessen Lösung sie bereit sind mitzuwirken.

Konfrontative Variante

Diese wird gewählt, wenn es nicht mehr möglich ist, mit den Mobbern zu verhandeln, weil die Grenzen des Zumutbaren überschritten wurden, weil es keinerlei Unterstützung gibt und auch Vorgesetzte nichts tun. Das Verhalten zielt auf die Durchsetzung von Rechten ab, Konfliktlösung steht dabei nicht mehr im Vordergrund. Zumeist werden juristische Maßnahmen gesetzt.

Defensive Variante

Dieses Verhalten bietet sich an, wenn Mobbing zu spät erkannt wurde und der Prozess bereits weit fortgeschritten ist, oder wenn Gemobbte bereits krank sind. Es muss dann bereits sicher sein, dass das Weggehen aus der Situation das einzig gesundheitlich Zumutbare ist. In diesem Fall ist eine aktive Auseinandersetzung mit der Situation nicht mehr geboten. Der Entschluss, aus dem Betrieb wegzugehen, muss umgesetzt werden und alle damit in Zusammenhang stehenden juristischen, aber auch medizinischen Fragen müssen geklärt werden.

WAS KÖNNEN MOBBINGBETROFFENE KONKRET TUN?

Die wichtigsten Schritte der individuellen Mobbingabwehr sind:

1. Bestandsaufnahme: Was passiert? Wer macht was?
2. Eigene Schwachpunkte und mögliche Gefahren erkennen
3. Überlegen: Bleiben oder Gehen?
4. Gesprächs- und Bündnispartner suchen
5. Die Abhängigkeit vom Mobber verringern
6. Den Mobber auf seine Handlungen ansprechen
7. Selbstbewusst auftreten
8. Persönliche Angriffe abwehren
9. Ausgleich außerhalb der Arbeit
10. Mit Vorgesetzten sprechen, Betriebsrat einschalten
11. Beratungsstelle aufsuchen, den Rechtsweg beschreiten

Mobbing-Tagebuch führen

Wenn man den Verdacht oder den Eindruck hat, gemobbt zu werden, sollte man mit einer Bestandsaufnahme beginnen: Was genau passiert? Wer macht was, wie oft, wo usw. Die Absichten und Motive spielen dabei nur eine untergeordnete Rolle. Wichtig ist vor allem eine möglichst präzise Auflistung von Verhaltensweisen.

Am besten ist ein Mobbingtagebuch, in das die verschiedenen Handlungen einge-

tragen werden. Ein Mobbingtagebuch hat einen zweifachen Nutzen: Erstens sichert es Fakten und hilft so, im Fall einer Auseinandersetzung oder Konfrontation den eigenen Standpunkt zu untermauern. („Es war am 6. Mai um 8.30 Uhr“ ist wesentlich präziser und glaubwürdiger als „irgendwann im Frühling“.) Zweitens hilft das Tagebuch, inneren Abstand zu den Vorfällen zu gewinnen, indem man sie schriftlich festhält (und sich dann auch anderen Dingen zuwenden kann).

Psychologische Beratung und Behandlung

Während und auch nach Mobbing kann es für Betroffene hilfreich sein, über eine bestimmte Zeit psychologische Beratung bzw. Psychotherapie in Anspruch zu nehmen. Ziel ist es, bestehende Symptome zu mildern oder zu beseitigen, seelisches Leid zu lindern oder zu heilen, in Lebenskrisen zu helfen, Verhaltensweisen und Einstellungen zu ändern sowie persönliche Entwicklung und Gesundheit zu fördern.

WAS KÖNNEN KOLLEGEN TUN?

Bevor man einen Rat gibt, sollte man sich ein klares Bild von der Lage machen, nachfragen und dabei sachliche und persönliche Aspekte voneinander trennen. Im Team kann man generell auf ein gewisses Niveau der Auseinandersetzung achten und klar zeigen, dass man Mobbing absolut missbilligt. Stattdessen sollte man positive Werte des Zusammenarbeitens ansprechen: direkte Gespräche, konstruktive Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung, Höflichkeit und Respekt.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Betriebsräte können sowohl bei der Prävention gegen Mobbing als auch bei der Lösung bereits aufgetretener Mobbingkonflikte eine entscheidende Rolle spielen. Grundsätzlich sollte eher lösungsorientiert, das heißt in die Zukunft blickend, vorgegangen werden, als wahrheits- und ursachensuchend.

Wenn der dem Mobbing zugrundeliegende Konflikt zu Tage tritt, kann Mobbing nur gelöst werden, indem ein Kompromiss zustande kommt, in dem alle Beteiligten ihre Interessen gewahrt sehen. Ist eine Verhandlungslösung der Mobbingsituation nicht möglich, ist es wichtig, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte wahrnimmt und rechtlichen Einfluss auf sämtliche Entscheidungen des Arbeitgebers nimmt.

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Mobbinghandlungen stellen Verletzungen der öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften dar. Der primäre Adressat zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften ist der Arbeitgeber. In Arbeitnehmerschutzfragen stehen dem

Betriebsrat folgende Rechte zu, um Verbesserungen von Arbeitsbedingungen zu überwachen, mit dem Arbeitgeber zu beraten und letztlich auch das Arbeitsinspektorat einzuschalten:

- Überwachungsrecht (§ 89 Z 3 ArbVG),
- Interventionsrecht (§ 90 ArbVG),
- Beratungsrecht (§ 92a ArbVG) und
- Mitwirkungsrechte (§ 97 (1) Z 8 und 9 ArbVG)

Dementsprechende Betriebsvereinbarungen helfen ebenso, Schritte zur Beseitigung von Mängel oder Verbesserungen herbeizuführen.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR ARBEITGEBER

Von Vorgesetzten wird erwartet, dass sie eindeutig gegen Mobbing Stellung beziehen. Sie erfüllen eine wichtige Vorbildfunktion wenn sie zeigen, dass Mobbing absolut inakzeptabel ist und Respekt und Höflichkeit von allen und für alle gewünscht wird. Damit sorgen sie für ein gutes Arbeitsklima und konstruktive und stabile Zusammenarbeit. Das übergeordnete Ziel ist es, das Team arbeitsfähig und die Belastung für die Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten. Bei einem klaren Mobbingfall sollten Vorgesetzte in jedem Fall eindeutig Position beziehen:

- Mobber bzw. Mobber-Gruppe gezielt ansprechen, zerstörerische Verhalten klar benennen
- Verhaltensänderung fordern
- Sanktionen androhen bzw. verhängen
- möglich Betroffenen Unterstützung anbieten
- im Team Werte des Zusammenarbeitens besprechen

Darüber hinaus kann es hilfreich sein, Supervision/Coaching und spezielle Fortbildungen zum Thema zu nutzen. Sind diese Mittel nicht erfolgreich, sind Machteingriffe gegen die Mobber (Mobber-Gruppe) oftmals unvermeidbar. Die arbeitsrechtlichen Sanktionen können von Verwarnungen, über Versetzungen bis zur Kündigung bzw. auch Entlassung führen.

Allgemeine präventive Maßnahmen:

- Sensibilisierung und Aufklärung im Team, im Betrieb
- Informationsveranstaltungen, Artikel in der Hauszeitung etc.
- Identifizierung von Mobbingauslösern und begünstigenden Faktoren
- organisatorische Änderungen, Reduktion von Mobbing fördernden Strukturen
- Supervision und Fortbildungen für gefährdete Gruppen

- institutionalisierter Umgang mit Mobbing (Betriebsvereinbarungen, klarer Beschwerdeweg, Schlichtungsstelle etc.)

FÜRSORGEPFLICHT DES ARBEITGEBERS

Es gilt der Grundsatz, dass die **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers** (§1157 ABGB und §18 AngG) den Arbeitnehmer auch vor Mobbing schützt. Zu schützen ist die physische und psychische Integrität des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat somit dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer von Kollegen oder Vorgesetzten nicht gemobbt wird und dementsprechende Maßnahmen zu setzen. Dazu kann der Arbeitgeber sowohl auf die rechtlichen Instrumentarien (von der Verwarnung bis zur Kündigung) zurückgreifen oder aber auch durch den Einsatz von Psychologen und Arbeitsmedizinern Abhilfe anbieten. Bei schuldhafter Verletzung seiner Fürsorgepflicht kann der Arbeitgeber zu Schadenersatz herangezogen werden.

Es ist daher dringend anzuraten, den Arbeitgeber nachweislich von Mobbingsituationen in Kenntnis zu setzen, damit er sich nicht später im Fall eines Rechtsstreites darauf berufen kann, von der belastenden Situation nichts gewusst zu haben.

Arbeitsrechtliche Instrumente:

- Ermahnung des Mobbers
- Versetzung des Mobbingbetroffenen oder des Mobbers (nur im Rahmen des Dienstvertrages)
- Verhängung von Disziplinarmaßnahmen über den Mobber (Mobber-Gruppe)
- Kündigung/Entlassung des Mobbers

Für Betriebsratsmitglieder in Betrieben bestehen bei allen Rechtsinstituten Informations- und Mitbestimmungsrechte, sodass der Arbeitgeber jedenfalls mit dem Betriebsrat zusammen zu wirken hat.

VERHALTENSPFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

Aus dem Arbeitsvertrag resultiert eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, die Interessen seines Arbeitgebers nicht zu verletzen (Treuepflicht). Dazu gehört das Interesse am ungestörten betrieblichen Arbeitsablauf und am guten Ruf des Unternehmens. Die Verletzung der Treuepflicht kann sanktioniert werden. Auf die Verletzung dieser vertraglichen Nebenpflicht kann sich allerdings nur der Arbeitgeber, nicht aber ein gemobbter Arbeitnehmer berufen. Mobbingbetroffene können sich jedoch an ihren Arbeitgeber halten, der wiederum zu Abhilfemaßnahmen gegenüber dem mit ihm im Vertrag stehenden Arbeitnehmer verpflichtet ist.

Wann ist ein vorzeitiger Austritt (des Arbeitnehmers) berechtigt?

Aus Gründen der groben Verletzung der Fürsorgepflicht, Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit, erheblichen Ehrverletzungen, Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen und des Zwangs zu gesundheitsschädlichen Arbeiten – ausgehend vom Arbeitgeber- ist vorzeitiger Austritt berechtigt. Ebenso wenn der Arbeitgeber auf die Informationen des Betroffenen über die Angriffe und die Aufforderung, Abhilfe zu leisten, nicht reagiert.

Beim vorzeitigen Austritt ist der Unverzüglichkeitsgrundsatz zu beachten, wonach der Arbeitnehmer unter Umständen sein Austrittsrecht verliert, wenn er unzulässig lange nach Bekanntwerden des Austrittsgrundes auf dessen Ausübung verzichtet. Ist die Beweislage schwierig, kann auch eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Zahlung der Abfertigung vereinbart werden.

IV. MOBBING UND RECHT

Mobbing ist **kein Rechtsbegriff.** Es gibt keine Rechtsnormen, die sich direkt auf Mobbing beziehen. Mobbing ist eine Querschnittsmaterie, wobei **einzelne Mobbinghandlungen sowohl strafrechtliche, zivilrechtliche, arbeitsrechtliche oder öffentlich-rechtliche Konsequenzen** haben können.

Beinahe immer treten schwierige rechtliche Auslegungsfragen auf. Nur in seltenen Fällen kann auf eine Rechtsprechung zurückgegriffen werden. Dazu kommen immer gravierende Beweisprobleme. Zumeist liegt die Beweislast für rechtliche Abhilfemaßnahmen bei den von Mobbing betroffenen Arbeitnehmern, für die oft der Nachweis der unter „Vier-Augen" gesetzten feindlichen Maßnahmen äußerst schwerfallen wird.

Bei der rechtlichen Beurteilung von Mobbinggeschehen muss auch danach differenziert werden, von wem das Mobbing ausgeht. Vor allem in zivilrechtlicher Hinsicht macht es einen Unterschied, ob als Mobber der Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte anzusehen ist oder ob Mobbing unter Arbeitskollegen geschieht.

STRAFRECHTLICHE VERFOLGUNG

- **Offizialdelikte (Körperverletzung, gefährliche Drohung):**
  Eine Anzeige kann von jedem bei der Staatsanwaltschaft, der Polizei, den Bezirksgerichten oder dem Untersuchungsrichter erstattet werden. Der Staatsanwalt kann entweder eine Voruntersuchung beantragen oder das Verfahren einstellen.

- **Verbalattacken (Privatanklagedelikte):**
  Eine strafrechtliche Verfolgung des Täters kommt nur in Betracht, wenn der Verletzte die Beleidigung selbst zur Anzeige bringt.
- **Ehrenbeleidigungsdelikte (Beleidigung und Rufschädigung):**
  der Beleidigte muss binnen sechs Wochen ab Kenntnis von Tat und mutmaßlichem Täter eine Privatanklage beim örtlich zuständigen (Bezirks-)Gericht mit einem Antrag auf Vorerhebungen einbringen.

ALLGEMEINE ZIVILRECHTLICHE MASSNAHMEN

Auch in zivilrechtlicher Hinsicht muss zur Beurteilung der Mobbinghandlungen auf die Einzelhandlungen abgestellt werden.

SCHADENSERSATZ UND SCHMERZENSGELD

Um Schadensersatz und Schmerzensgeld zu erlangen, muss jeweils der Nachweis erbracht werden, dass einzelne Mobbinghandlungen gegen Rechtspflichten verstoßen, das heißt rechtswidrig sind.

Ein Anspruch besteht auf Ersatz von Kosten, die durch Therapien bzw. medizinische Behandlungen entstanden sind, wenn diese nicht oder nur zum Teil von Krankenkassen getragen werden. Diese können bei Gericht binnen drei Jahren eingeklagt werden. In Verträgen oder Kollektivverträgen festgelegte Verfallsfristen sind aber zu beachten.

Im Fall der sexuellen Belästigung und der Belästigung aufgrund des Geschlechts sowie der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, beträgt der Schadensersatzanspruch mindestens 1.000 Euro. Ebenso verhält sich die Rechtslage bei Belästigung aufgrund einer Behinderung gemäß Behinderteneinstellungsgesetz und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz.

EXKURS: CYBER-MOBBING

DEFINITION

Der Begriff „Cyber-Mobbing“ bezeichnet das absichtliche und über einen längeren Zeitraum anhaltende Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen, Belästigen oder Ausgrenzen anderer über digitale Medien.

Cyber-Mobbing findet vor allem im Internet (Soziale Netzwerke, Chats, Messenger, E-Mails, ...) oder per Handy (SMS, lästige Anrufe, Messenger, Handyfotos und -videos ...) statt. Die Attacken gehen in der Regel von Personen aus dem eigenen Umfeld aus.

Besondere Merkmale von Cyber-Mobbing:

- **Cyber-Mobbing findet rund um die Uhr statt:**
  Die Belästigungen enden nicht nach der Schule oder der Arbeit. Dort, wo digitale Medien genutzt werden, findet Cyber-Mobbing statt – also auch zuhause. Internet oder Handy nicht mehr zu verwenden, ist für die Betroffenen meist keine Option.
- **Cyber-Mobbing erreicht ein großes Publikum:**
  Im Internet veröffentlichte Gerüchte oder Beschimpfungen verbreiten sich sehr schnell vor einem großen Publikum. Besonders häufig ist auch das Verbreiten peinlicher Fotos oder Videos. Einmal online gestellte Inhalte lassen sich jedoch kaum wieder entfernen.
- **Cyber-Bullys agieren (scheinbar) anonym:**
  Oft glauben die Täter, im Internet anonym zu sein, indem sie sich z.B. hinter einer erfundenen Identität verstecken. Dadurch sinkt die Hemmschwelle.
- **Keine klare Abgrenzung von Rollen:**
  Die Rollen von Täter und Opfer sind nicht immer eindeutig zu trennen. Attacken können als Gegenattacken wiederkehren und den Täter zum Opfer machen.
- **„Unabsichtliches“ Cyber-Mobbing:**
  Nicht jeder Mensch empfindet gleich. Was für den einen witzig ist, kann für jemand anderen verletzend sein. So können auch scherzhaft gemeinte „Blödel-Fotos“ unangenehme Folgen haben.

Seit 1.1.2016: Cyber-Mobbing wurde zum Strafbestand!

Bislang war das Phänomen allerdings nur teilweise strafrechtlich erfasst. Bei Anlassfällen musste man bisher auf mehrere Straftatbestände ausweichen, darunter vor allem die **„Beharrliche Verfolgung“ (**„Anti-Stalking-Gesetz“, § 107a StGB), die **„Üble Nachrede“** (§111 StGB) oder die **„Beleidigung“** (§115 StGB).

SEIT 1.1.2016 WURDE CYBER-MOBBING EIGENER STRAFTATBESTAND UND ZÄHLT ZU DEN OFFIZIALDELIKTEN.

Der neue Paragraph 107c im Strafgesetzbuch lautet: **Fortgesetzte Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems 107c StGB**

1. Wer im Wege einer Telekommunikation oder unter Verwendung eines Computersystems in einer Weise die geeignet ist, eine Person in ihrer Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen, eine längere Zeit hindurch fortgesetzt
   - eine Person für eine größere Zahl von Menschen wahrnehmbar an der Ehre verletzt oder
   - Tatsachen oder Bildaufnahmen des höchstpersönlichen Lebensbereiches einer Person ohne deren Zustimmung für eine größere Zahl von Menschen wahrnehmbar macht,

   ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu bestrafen.

2. Hat die Tat den Selbstmord oder einen Selbstmordversuch der im Sinn des Abs. 1 verletzten Person zu Folge, so ist der Täter mit **Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren** zu bestrafen.

INFORMATION – UNTERSTÜTZUNG – ANLAUFSTELLEN

www.saferinternet.at
www.rataufdraht.orf.at
www.familienberatung.gv.at
www.kija.at

PSYCHOTHERAPEUTEN IN GANZ ÖSTERREICH

www.psychotherapie.at	Berufsverband
www.ooelp.at	Landesverband OÖ
www.psyonline.at	Suchmaschine für Therapeuten

PSYCHOLOGEN

www.boep.at	Berufsverband
www.psychnet.at	Suchmaschine für Psychologen

CLEARINGSTELLE

Telefon-Hotline 0800 20 25 33 (persönliche und anonyme Beratung bei der Therapeutensuche)

VERZEICHNIS DER RECHTSNORMEN

- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
- Angestelltengesetz (AngG)
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
- Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)
- Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)
- Strafgesetzbuch (StGB)
- Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Literaturquellen:

- Mobbing am Arbeitsplatz, Hrsg. AK Steiermark
- Mobbing: Leitfaden zur Prävention und Intervention. 2., überarbeitete Auflage, Hrsg. Fonds Gesundes Österreich GmbH
- www.saferinternet.at
- Abbildung Seite 4 aus www.karriere.at

Haftungsausschluss: Die in dieser Broschüre bzw. diesem Handbuch enthaltenen Informationen werden vom ÖAAB Oberösterreich unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die angebotenen Informationen werden vom ÖAAB mit größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet; für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann der ÖAAB jedoch keine Gewähr übernehmen und weist darauf hin, dass diese Informationen nicht die individuelle qualifizierte Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater ersetzen können. Jegliche Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen, wird ausgeschlossen.

BESSER INFORMIERT.

Weitere ÖAAB-Servicebroschüren:

- Neuerungen 2025
- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Burnout
- Familienratgeber
- Ferialjob und Praktikum
- Geringfügig Beschäftigte
- Internet am Arbeitsplatz
- Kilometergeld- und Diätenregelung
- Lehrlingsförderungen
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Schulbeginn
- Urlaubsrecht
- Wir werden Eltern

Jetzt kostenlos bestellen!
Tel. 0732/66 28 51 - 445 | E-Mail oeaab@ooe-oeaab.at

ÖAAB OBERÖSTERREICH.
Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der OÖVP.
Harrachstraße 12/4, 4020 Linz | Tel. 0732 66 28 51 - 0
Mail oeaab@ooe-oeaab.at | Web www.ooe-oeaab.at

www.ooe-oeaab.at /oeaaboberoesterreich @oeaab_ooe