

## MÖGLICHE RECHTSFOLGEN

Mobbing kann im Bundesdienst sowohl disziplinar- wie auch dienstrechtlich geahndet werden und unter Umständen sogar strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

## RELEVANTE RECHTSNORMEN

### Allgemeine Dienstvorschriften für das Bundesheer (ADV)

#### Allgemeine Pflichten des Soldaten

§ 3. Allgemeines Verhalten

#### Pflichten des Vorgesetzten

§ 4. Verhalten gegenüber Untergebenen

### Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) / Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)

#### Allgemeine Dienstpflichten

§ 43a./§ 5. Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)  
§ 45./§ 5b. Dienstpflichten des Vorgesetzten und des  
Dienststellenleiters

### Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

§ 4a. Begriffsbestimmungen  
§ 8. Sexuelle Belästigung  
§ 8a. Belästigung  
§ 9. Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

### Strafgesetzbuch - StGB

§ 107a. Beharrliche Verfolgung  
§ 218. Sexuelle Belästigung und öffentliche  
geschlechtliche Handlungen

## DIE ERSTEN SCHRITTE

Kontaktieren Sie bei Konflikten am Arbeitsplatz bzw. bei Verdacht auf Mobbing den Helpline-Service (HLS) des Heerespsychologischen Dienstes. Der HLS-Betreuer setzt sich mit Ihrem Anliegen vertraulich auseinander und wird mit Ihnen die weitere Vorgehensweise besprechen.

In den meisten Fällen erscheint ein darauffolgendes Gespräch mit einem Militärpsychologen und/oder einem Rechtsberater sinnvoll. Diese Personen können Sie in Ihrer Lage bestmöglich unterstützen und werden mit Ihnen weitere konkrete Schritte planen.

Ebenso können Sie Ihr Anliegen direkt an die unten angeführten Stellen richten bzw. über den HLS Kontaktdaten einer externen Beratungsstelle erhalten.

## BERATUNG UND INFORMATION

### Heerespsychologischer Dienst

1163 Wien, Panikengasse 2

☎ (+43) 050201 10-51820 oder

☎ (+43) 050201 10-51823

✉ E-Mail: hpa.hpd@bmlvs.gv.at

### Helpline-Service (rund um die Uhr und anonym)

☎ (+43) 050201 99-1656

### Abteilung Disziplinar- und Beschwerdewesen

📍 1090 Wien, Roßauer Lände 1

☎ (+43) 050201 10-21220

✉ beschwerden@bmlvs.gv.at

### Parlamentarische Bundesheerkommission

📍 1090 Wien, Roßauer Lände 1

☎ (+43) 050201 10-21050

☎ (+43) 050201 99-1616

✉ bundesheer.beschwerden@parlament.gv.at

# Mobbing

Erkennen  
Vermeiden  
Helfen



Wir danken für die Kooperation mit der  
Abteilung Disziplinar- und Beschwerdewesen

Die in den nachfolgenden Ausführungen verwendeten personen-  
bezogenen Ausdrücke betreffen, sofern dies inhaltlich in Betracht  
kommt, Frauen und Männer gleichermaßen.

## WAS IST MOBBING?

Unter Mobbing versteht man die systematische **Ausgrenzung** einer Person aus einer Gruppe bzw. den Versuch, diese von ihrem Arbeitsplatz zu **vertreiben**,

- indem sie **regelmäßig** und
- über einen **längeren Zeitraum**
- **geärgert, schikaniert** und **psychisch verletzt** wird

**Mobbing ist gezielter  
„Psychoterror“ am Arbeitsplatz!**

## WIE UND WER WIRD GEMOBBT?

**Typische Mobbinghandlungen** sind vor allem

- Verbreitung falscher Tatsachen
- Zuweisung nicht den Kompetenzen entsprechender Aufgaben
- soziale Ausgrenzung
- ständige Kritik an der Arbeit

**Mobbing kann sogar bis zur Androhung und Ausübung von Gewalt sowie zu sexuellen Übergriffen führen!**

Mobbing findet **auf allen Ebenen** statt. Mobbing kann ausgehen vom/von

- Vorgesetzten als auch
- Kollegen oder
- unterstellten Mitarbeitern

**Mobbing kann jeden treffen!**

## BEGÜNSTIGENDE FAKTOREN

Mobbing wird unter anderem **begünstigt durch**

- Umstrukturierungen in der Organisation
- mangelnde Arbeitsorganisation
- Über- oder Unterforderung von Mitarbeitern
- unklare Kompetenzverteilung
- autoritären Führungsstil

## FOLGEN UND AUSWIRKUNGEN FÜR

### Betroffene

- stark eingeschränkte Leistungsfähigkeit
- körperliche Beschwerden
- verstärkter Konsum von Alkohol und/oder Medikamenten
- Depressivität bis hin zu Suizid(-absichten)

### den Dienstgeber

- Verschlechterung der Produktivität
- erhöhter Aufwand durch Fehlzeiten
- vermehrte Arbeits- bzw. Dienstunfälle
- niedrige Arbeitsmotivation
- Misstrauen, Angst und Mehrbelastung der Kollegen

**Mobbing beeinträchtigt maßgeblich die Arbeits- und Lebensqualität der Betroffenen sowie die Effizienz und das Image der Organisation!**

## VORBEUGUNG

Konflikte sind normale Bestandteile des täglichen Lebens, die unsere Entwicklung fördern und ebenso am Arbeitsplatz vorkommen können. Jedoch müssen Maßnahmen gesetzt werden, um zu verhindern, dass derartige Konflikte zu Mobbing werden.

**Vorbeugende Maßnahmen** sind u.a.

- Konflikte sofort ansprechen
- Aufgabenbereiche klar definieren
- längerfristige Über- und Unterforderung vermeiden
- „Gerüchteküche“ unterbinden
- Mitarbeitergespräche führen
- Teilnahme an Seminaren und Schulungen über Mobbing sowie
- Teilnahme an Führungskräfte- bzw. Konfliktfähigkeitstrainings

## MAßNAHMEN GEGEN MOBBING

Kann Mobbing trotz vorbeugender Maßnahmen nicht verhindert werden, müssen **unmittelbar** Schritte gesetzt werden, um weitreichende Folgen sowohl für den Betroffenen selbst als auch für den Dienstgeber zu verhindern.

### Tipps für Betroffene

- Dokumentieren Sie alle Vorkommnisse, Mobbinghandlungen bzw. Angriffe gegen Ihre Person
- Versuchen Sie, ein klärendes Gespräch mit der/den Konfliktpartei(en) zu führen
- Melden Sie die Vorgänge Ihrem Vorgesetzten, wenn dieser nicht selbst am Mobbing beteiligt ist
- Suchen Sie sich Verbündete im Kampf gegen Mobbing
- Nehmen Sie Hilfe in Anspruch (Freunde, Arbeitskollegen, Psychologen, Ärzte etc.)
- Klären Sie rechtliche Schritte ab
- Vermeiden Sie Kurzschlusshandlungen, wie z.B. das voreilige Aussprechen einer Kündigung

### Tipps für Vorgesetzte bzw. Kollegen

- Lassen Sie sich nicht in den Konflikt hineinziehen
- Beteiligen Sie sich nicht am Mobbing, auch nicht als „Publikum“
- Machen Sie sich ein klares Bild von der Lage und suchen Sie das Gespräch mit dem Betroffenen
- Legen Sie Rahmenbedingungen für eine Aussprache fest und machen Sie Regelungen verbindlich
- Holen Sie sich Unterstützung durch Juristen und Psychologen