

Ausgewählte rechtliche Aspekte von Mobbing in der Arbeitswelt und im schulischen Kontext

1. Auf der Suche nach Mobbing in der österreichischen Rechtsordnung

„Mobbing“ ist kein Rechtsbegriff. Es gibt daher keine eigenständige Anspruchsgrundlage. Die rechtliche Würdigung eines als „Mobbing“ bezeichneten Sachverhalts hat daher vor allem unter dem Blickwinkel zu erfolgen, ob (arbeitsrechtliche) Pflichten der belästigenden Person oder ein Recht bzw. Rechtsgut der belästigten Person verletzt wurden. Gelegentlich wird deshalb, bisher aber ohne Erfolg, die Forderung nach einem eigenen „Anti-Mobbing-Gesetz“ erhoben.¹

Geht man von der von *Leymann* aufgestellten Definition von „Mobbing“ aus, so handelt es sich dabei um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleg/inn/en oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.²

Die österreichische Rechtsordnung kennt zahlreiche Bestimmungen, deren Tatbestand auf Fälle von Mobbing anwendbar ist, ohne dass der Gesetzgeber dabei das Wort „Mobbing“ verwendet. Dies ist zum Beispiel bei Belästigungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz und bei sonstigen konkreten Rechtsgutverletzungen (wie zum Beispiel des Eigentums oder der Ehre/Persönlichkeit) der Fall. Das Strafrecht kennt keinen eigenen Tatbestand des Mobbings, was nicht bedeutet, dass Mobbing per se nicht strafbar wäre. Erfüllt der Mobbende durch seine Handlungen einen der im Strafgesetzbuch (StGB) angeführten Tatbestände, so ist sein Verhalten strafbar (denkbar wären z.B. Diebstahl, Nötigung, gefährliche Drohung, Körperverletzung,...). In Arbeitsverhältnissen

¹ *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009) § 7 Rz 14.

² *Leymann*, Mobbing (1993).

hat der Arbeitgeber schon durch die allgemeine Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer nicht durch Belästigungen durch andere Arbeitnehmer beeinträchtigt wird.³ Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst.⁴

In der **Rechtsprechung** ist der Begriff des Mobbings durchaus explizit zu finden. So beschrieb etwa der Oberste Gerichtshof bereits im Jahr 1997 in einer Arbeitsrechtssache, „dass es sich bei Mobbing um ein vielfach plakativ gebrauchtes neues Wort für ein schon früher bekanntes arbeitsrechtliches Phänomen handele, das im Zusammenhang mit dem Austrittsgrund wegen drohender Gesundheitsgefährdung nach § 26 Z 1 AngG schon wiederholt angesprochen worden sei.“⁵

Nach der Definition des Obersten Gerichtshofs ist für Mobbing das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc. Mobbing verlangt in der Regel eine andauernde Handlung, ein prozesshaftes Geschehen. Die Beurteilung, ob Auseinandersetzungen zwischen Mitarbeitern am Arbeitsplatz ein „Mobbing“ zugrunde liegt, das den Dienstgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zu Gegenmaßnahmen verpflichtet, hängt immer von den Umständen des Einzelfalls ab.⁶ Im Zusammenhang mit der Nichtübermittlung von Unterlagen, der Falschinformation und der Erteilung ungeeigneter Weisungen ist das typische (Mobbing-)Ziel zu erkennen, Arbeitnehmer systematisch auszugrenzen, ihre Stellung im Betrieb zu untergraben und aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.⁷ Dass der Vorgesetzte von einem Mitarbeiter besonders viel verlangt, ist - im Rahmen bestehender Dienstpflichten – noch kein Mobbing.⁸ Es handelt sich um kein Mobbing, wenn sich ein Arbeitnehmer, ohne dass feststellbar ist, dass er schikaniert oder bewusst benachteiligt wurde, auf Grund seiner problematischen Persönlichkeitsstruktur subjektiv durch wirtschaftlich begründete Maßnahmen bzw. durch die Nichterfüllung unerfüllbarer

3 ZAS 2005/44 (*Posch*).

4 OGH 23.4.2003, 9 ObA 32/03a; *ecolex* 2003/319 (*Mazal*).

5 OGH 18.9.1997, 8 ObA 285/97p.

6 RIS-Justiz RS0124076.

7 OGH 17.10.2002, 8 ObA 196/02k.

8 OGH 29.1.2002, 1 Ob 12/02z.

Forderungen so benachteiligt fühlt, dass bei ihm über einige Monate eine „depressive Verstimmung mit Somatisierungstendenz bei selbstzufriedener und dominierender Persönlichkeitsstruktur mit Selbstkritikschwäche“ eintrat.⁹

Am 7. Juli 2015 beschloss der Nationalrat mit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2015 die Einführung einer neuen strafbaren Handlung und führte Cybermobbing in § 107c als Straftatbestand ein:

Fortgesetzte Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems

§ 107c. (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

1. eine Person für eine größere Zahl von Menschen wahrnehmbar an der Ehre verletzt oder
2. 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.

Dieser Straftatbestand trat mit 1.1.2016 in Kraft.

EXKURS: Schadenersatzrecht

Das Schadenersatzrecht (Haftpflichtrecht) ist die Summe der Vorschriften, die regeln, wann ein Geschädigter einen bei ihm eingetretenen Schaden von jemand anderem ersetzt verlangen kann.

Schadenersatzpflichtig wird (im Rahmen der Verschuldenshaftung (auf Gefährdungshaftung wird im Folgenden nicht eingegangen), wer einem anderen rechtswidrig und schuldhaft einen Schaden zufügt. Dabei ist stufenweise das Vorliegen folgender Elemente zu prüfen:

⁹ OGH 10.10.2001, 9 ObA 241/01h.

- **Schaden** (= jeder Nachteil, der jemandem am Vermögen, Rechten oder seiner Person zugefügt worden ist; das kann ein Vermögensschaden sein, aber auch immaterieller Schaden, der in Geld nicht messbar ist wie z.B. Schmerzensgeld)
- **Kausalität** des rechtswidrigen Verhaltens (Äquivalenztheorie: Ein Verhalten (oder Unterlassen bei einer Handlungspflicht) ist ursächlich für einen Erfolg, wenn er ohne das Verhalten (oder Unterlassen bei einer Handlungspflicht) nicht eingetreten wäre; Adäquanztheorie: ein Verhalten ist für einen Erfolg adäquat ursächlich, wenn es seiner Natur nach für die Herbeiführung solcher Erfolge nicht völlig ungeeignet erscheint.)
- **Rechtswidrigkeit** des Verhaltens (= Verstoß Gebote oder Verbote der Rechtsordnung, gegen die guten Sitten, gegen einen Vertrag; die Verletzung absolut geschützter Rechte – wie z.B. Leben, körperliche Unversehrtheit, Eigentum – indiziert die Rechtswidrigkeit; keine Rechtswidrigkeit bei Vorliegen von Rechtfertigungsgründen – Notwehr, Nothilfe, Einwilligung des Verletzten)
- **Verschulden** des Schädigers (= subjektive Vorwerfbarkeit des rechtswidrigen Verhaltens. Schuldhaft handelt, wer ein Verhalten setzt, das er hätte vermeiden sollen und auch hätte vermeiden können. Deliktsfähigkeit tritt gem. § 153 ABGB erst mit dem 14. Lebensjahr ein! Vorsätzlich handelt, wer sich der Rechtswidrigkeit bewusst ist, den schädlichen Erfolg vorhersieht und seinen Eintritt billigt. Fahrlässig handelt, wer die gehörige Sorgfalt außer Acht lässt. Ein Verhalten ist leicht fahrlässig, wenn es auf einem Fehler beruht, der gelegentlich einem sorgfältigen Menschen unterläuft. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Sorgfaltswidrigkeit so schwer ist, dass sie einem ordentlichen Menschen in dieser Situation keinesfalls unterläuft.)

Fehlt auch nur eines dieser Elemente, besteht kein Schadenersatzanspruch und der Geschädigte muss den Schaden selbst tragen.

Im Zusammenhang mit Schadenersatzansprüchen von Lehrern/Schülern ist besonders hervorzuheben, dass

- Lehrer rechtswidrig handeln, wenn sie die in § 51 Schulunterrichtsgesetz

(SchUG) normierte Aufsichtspflicht verletzen

- nach Art 14 Abs 1 B-VG das Schul- und Unterrichtswesen sowohl in Gesetzgebung als auch Vollziehung in die Kompetenz des Bundes fällt. Demnach übt jede Person in Vollziehung der Schulgesetze (jeder Lehrer, Personen, die gem. § 44a SchUG tätig werden etc.) Funktionen des Bundes aus. Personen, die in Vollziehung der Schulgesetze tätig werden sind daher als Organ des Bundes anzusehen (gleichgültig, ob es sich dabei um Bundes-, Landes- oder Privatschullehrer handelt; auch das Vertragsverhältnis – ob Beamter oder per Vertrag ist unbeachtlich). Kommt es in der Folge der Verletzung der Aufsichtspflicht zu einem Schaden des Schülers oder wird durch die mangelnde Beaufsichtigung der Schüler eine dritte Person geschädigt, können gemäß § 1 Amtshaftungsgesetz (AHG) Ansprüche gegen den Bund geltend gemacht werden. Der Lehrer selbst haftet dem Schüler nicht. Hat der Bund dem Geschädigten den Schaden ersetzt, kann er vom Lehrer bei Verletzung der Aufsichtspflicht Rückersatz begehren, wenn der Lehrer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
- Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber grundsätzlich nicht auf Schadenersatz klagen können, wenn der Arbeitgeber sie nicht vorsätzlich geschädigt hat („Dienstgeberhaftungsprivileg“, § 333 Abs 1 ASVG¹⁰)
- das Dienstgeberhaftungsprivileg für Land und Bund gegenüber Schülern bei einem Unfall zB. wegen der Verletzung der Aufsichtspflicht eines Lehrers gilt, nicht aber gegenüber einem beim Bund oder Land als Beamter oder als Vertragsbediensteter tätigen Lehrer¹¹ sowie bei Mobbing, weil es sich dabei definitionsgemäß weder um einen Unfall noch um eine Berufskrankheit handelt.¹⁰

¹⁰ „Der Dienstgeber ist dem Versicherten zum Ersatz des Schadens, der diesem durch eine Verletzung am Körper infolge eines Arbeitsunfalles oder durch eine Berufskrankheit entstanden ist, nur verpflichtet, wenn er den Arbeitsunfall (die Berufskrankheit) vorsätzlich verursacht hat. Diese Einschränkung gilt auch gegenüber den Hinterbliebenen des Versicherten, wenn dessen Tod auf die körperliche Verletzung infolge des Arbeitsunfalles oder auf die Berufskrankheit zurückzuführen ist.“

¹¹ § 5 Abs 1 Z 3 ASVG; OGH 30.11.2011, 7 Ob 202/11y.

2. Ausgewählte relevante Bestimmungen im arbeitsrechtlichen Kontext

– Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß § 1157 ABGB und § 18 AngG

Der Arbeitgeber muss geeignete Abhilfemaßnahmen treffen, um seine Arbeitnehmer vor Mobbing zu schützen. Die zur Verfügung stehenden Mittel sind nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit auszuwählen und reichen von der Pflicht zur Ermahnung, Verwarnung, Versetzung bis hin zu Kündigung oder Entlassung des/der Mobbenden reichen.

– Gleichbehandlungsgesetz (insbesondere §§ 7, 21, 34, 47)

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet und sanktioniert gesetzlich genau definierte Belästigungen, nämlich von einem Vorgesetzten, einem Kollegen oder einer dritten Person gesetzte unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der im GIBG geschützten Diskriminierungsgründe (Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung) im Zusammenhang stehen und die Würde der belästigten Person verletzt oder ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft. Eine Belästigung im Sinne des GIBG und Mobbing können zusammenfallen, müssen aber nicht: So setzen Belästigungen nicht notwendigerweise eine systematische, über einen längeren Zeitraum reichende Vorgehensweise voraus; Mobbing wiederum ist nicht auf ein bestimmtes „Motiv“ für die Handlung beschränkt.

Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für den Bereich der Arbeitswelt insbesondere für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen. Es gilt nicht für Arbeitsverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde sowie dem Bund (§ 1 Abs 2 GIBG).

– Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthält Regelungen zur beruflichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Regelungen zur beruflichen Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (Dienstverhältnisse öffentlich-

rechtlicher oder privatrechtlicher Art zum Bund) sowie zur Antidiskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§§ 4 und 13 Abs 1 B-GIBG).

- Zur Regelung von Arbeitsverhältnissen von Landes- und Gemeindebediensteten existieren diverse Landes-Gleichbehandlungsgesetze.

- Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG):
§ 105 Abs 3 Z 1 lit i sieht die Möglichkeit der Anfechtung einer Kündigung wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer vor.

- Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG):
§ 43a „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot): 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.“

- Vertragsbedienstetengesetz (VBG):
gemäß § 5 Abs 1 VGB gilt § 43a BDG auch für Vertragsbedienstete)

- Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG):
§ 29a „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot): Landeslehrpersonen 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.“

Aus den zitierten Bestimmungen im Zusammenhang mit den Ausführungen zum Schadenersatzrecht ergibt sich, dass ein Lehrer, der gemobbt wird, sich nicht nur hilfesuchend an die Personalvertretung und den Schulleiter wenden und diesen um Abhilfe ersuchen, sondern als ultima ratio auch Schadenersatzansprüche gegenüber dem Bund geltend machen kann.¹²

3. Ausgewählte relevante Bestimmungen im schulischen Kontext

a) zivilrechtliche Ansprüche des gemobbtten Schülers

Anknüpfungspunkt für die Verantwortung von Lehrkräften/Schulleitern im Zusammenhang mit Mobbing in der Schule sind insbesondere der staatliche Erziehungsauftrag des § 2 Schulorganisationsgesetz (SchOG) und die in § 51 Schulunterrichtsgesetz (SchUG) normierten Aufsichtspflicht, die im Aufsichtserlass und in der Schulordnung näher geregelt ist.

§ 2 SchOG:

§ 2. Aufgabe der österreichischen Schule

¹² Siehe Zeitungsartikel aus dem Rechtspanorama der Tageszeitung DerStandard vom 13.5.2015: „Verhalten des Direktors geeignet, "ihr das Leben an der Schule unerträglich zu machen“

Linz - Die Republik muss einer Lehrerin einer Schule aus dem oberösterreichischen Salzkammergut 16.000 Euro Schmerzensgeld zahlen, weil die Pädagogin - so das Gericht - "seit 2007 planmäßig von ihrem Vorgesetzten gemobbt" worden ist. U.a. ging es um die Reaktion des Schulleiters, nachdem die Frau von einem Schüler sexuell beleidigt worden war. Das Urteil ist rechtskräftig. Der Direktor soll gegenüber der Frau nicht nur einen äußerst rüden Ton angeschlagen haben und übermäßig penibel gewesen sein, sondern ihr auch Intimitäten mit einem Kollegen im Klassenzimmer unterstellt haben. Nach einem Vorfall mit einem Schüler, der die Lehrerin beschimpfte und sexuell beleidigte, sei der Bursch nicht wie zugesagt an eine andere Schule versetzt worden.

Der Schulleiter habe sogar die Ansicht geäußert, es dürfe über den Fall nicht mehr gesprochen werden, ist im Urteil, das der APA vorliegt, zu lesen. Eine Sachverhaltsdarstellung der Lehrerin sei in der Schule öffentlich vor Schülern verbrannt worden, offenbar in einer Art Befriedungsritual, wofür der Direktor und sein "Konfliktberater" verantwortlich gemacht werden.

Die Frau war nach den Vorkommnissen längere Zeit im Krankenstand und in Therapie. Zusammenfassend könne festgestellt werden, so das Landesgericht Wels als Arbeits- und Sozialgericht in dem Urteil, das Verhalten des Schulleiters durchaus "dazu dienen sollte, ihr das Leben an der Schule unerträglich zu machen und sie auszugrenzen".

(1) Die österreichische Schule hat die Aufgabe, an der Entwicklung der Anlagen der Jugend nach den sittlichen, religiösen und sozialen Werten sowie nach den Werten des Wahren, Guten und Schönen durch einen ihrer Entwicklungsstufe und ihrem Bildungsweg entsprechenden Unterricht mitzuwirken. Sie hat die Jugend mit dem für das Leben und den künftigen Beruf erforderlichen Wissen und Können auszustatten und zum selbsttätigen Bildungserwerb zu erziehen.

Die jungen Menschen sollen zu gesunden, arbeitstüchtigen, pflichttreuen und verantwortungsbewussten Gliedern der Gesellschaft und Bürgern der demokratischen und bundesstaatlichen Republik Österreich herangebildet werden. Sie sollen zu selbständigem Urteil und sozialem Verständnis geführt, dem politischen und weltanschaulichen Denken anderer aufgeschlossen sowie befähigt werden, am Wirtschafts- und Kulturleben Österreichs, Europas und der Welt Anteil zu nehmen und in Freiheits- und Friedensliebe an den gemeinsamen Aufgaben der Menschheit mitzuwirken.

(2) Die besonderen Aufgaben der einzelnen Schularten ergeben sich aus den Bestimmungen des II. Hauptstückes.

(3) Durch die Erziehung an Schülerheimen und im Betreuungsteil ganztägiger Schulformen ist zur Erfüllung der Aufgabe der österreichischen Schule gemäß Abs. 1 beizutragen.

§ 51. SchUG

(1) Der Lehrer hat das Recht und die Pflicht, an der Gestaltung des Schullebens mitzuwirken. Seine Hauptaufgabe ist die dem § 17 entsprechende Unterrichts- und Erziehungsarbeit. Er hat den Unterricht sorgfältig vorzubereiten.

(2) Außer den ihm obliegenden unterrichtlichen, erzieherischen und administrativen Aufgaben hat der Lehrer erforderlichenfalls die Funktionen eines Klassenvorstandes, Werkstätten- oder Bauhofleiters, Kustos, Fachkoordinators sowie eines Mitgliedes einer Prüfungskommission zu übernehmen, an den Lehrerkonferenzen teilzunehmen und erforderliche Fort- und Weiterbildungsangebote zu besuchen.

(3) Der Lehrer hat nach der jeweiligen Diensterteilung die Schüler in der Schule auch 15 Minuten vor Beginn des Unterrichtes, in den Unterrichtspausen - ausgenommen die zwischen dem Vormittags- und dem Nachmittagsunterricht liegende Zeit - und unmittelbar nach Beendigung des Unterrichtes beim Verlassen der Schule sowie bei allen Schulveranstaltungen und schulbezogenen Veranstaltungen innerhalb und außerhalb des Schulhauses zu beaufsichtigen, soweit dies nach dem Alter und der geistigen Reife der Schüler erforderlich ist. Hierbei hat er insbesondere auf die körperliche Sicherheit und auf die Gesundheit der Schüler zu achten und Gefahren nach Kräften abzuwehren. Dies gilt sinngemäß für den Betreuungsteil an ganztägigen Schulformen, wobei an die Stelle des Unterrichtes der Betreuungsteil tritt.

Eine schuldhafte Verletzung dieser Bestimmungen kann Schadenersatzansprüche (siehe oben) des Geschädigten/Gemobbten auslösen zumal es im Zusammenhang mit Mobbing bei den Betroffenen zu psychischen Schäden aller Art kommen kann, die zum Teil Krankheitswert erreichen (zu denken wären in diesem Zusammenhang an den Ersatz

notwendiger Therapiekosten und Schmerzensgeld).

Im Zusammenhang mit dem für eine Haftung erforderlichen Verschulden des Lehrers stellt sich vor allem die Frage, wann und auf welche Weise Lehrer im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht auf Mobbing-situationen zwischen Schülern reagieren sollen und können (siehe dazu unten).

Weiters sei nochmals erwähnt, dass ein gemobbter Schüler nicht den in Vollziehung der Gesetze unterrichtenden und (mehr oder weniger) beaufsichtigenden Lehrer direkt, sondern den Bund in Anspruch nehmen kann. Der Lehrer kann gegebenenfalls aber gegenüber dem Bund zum Regress verpflichtet sein.

b) Strafrechtliche Verantwortung von Lehrkräften

Anders als bei der zivilrechtlichen Betrachtung, wo Lehrkräfte, weil sie als Organe des Bundes hoheitlich tätig sind, nach dem Amtshaftungsgesetz nicht direkt vom Geschädigten in Anspruch genommen werden können, kann eine Verletzung der in § 51 Abs 3 SchUG festgelegte besondere Verpflichtung des Lehrers, Schaden von den dort geschützten Rechtsgütern abzuwenden zur Erfüllung eines Straftatbestandes durch Unterlassen führen. Der Lehrer macht sich daher auch strafbar, wenn er es unterlässt, einen vom Gesetz mit Strafe bedrohten Erfolg abzuwenden, obwohl er zufolge einer ihm im besonderen treffenden Verpflichtung (§ 51 Abs 3 SchUG) dazu verhalten und die Unterlassung einer Verwirklichung des gesetzlichen Tatbildes durch ein Tun gleichzuhalten ist (§ 2 Strafgesetzbuch, StGB). Praxisrelevante Delikte, wie etwa die fahrlässige Körperverletzung oder Tötung (vor allem bei Schülerunfällen) kann der Lehrer somit auch durch Unterlassen begehen.

c) Disziplinar- und dienstrechtliche Konsequenzen:

Beamte: Die Aufsichtspflichtverletzung stellt auch eine Dienstpflichtverletzung nach den §§ 43 und 211 BDG dar. Die Rechtsfolgen können in einem Verweis, einer Geldbuße oder –strafe oder der Entlassung bestehen. Welche Konsequenz gesetzt wird, richtet sich nach der Schwere der Dienstpflichtverletzung. Entscheidend ist, dass gemäß § 91 BDG

eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung vorliegen muss. Der Beamte muss zumindest fahrlässig gehandelt haben und es muss ihm auch zumutbar gewesen sein, sich rechtmäßig zu verhalten.

Vertragsbedienstete: Die Aufsichtspflichtverletzung ist auch für Vertragsbedienstete eine Dienstpflichtverletzung, die als gröbliche Verletzung der Dienstpflichten allenfalls eine Kündigung oder als besonders schwere Dienstpflichtverletzung auch die Entlassung nach sich ziehen kann.

d) Von Lehrkräften und Schulleitung bei mobbenden Schülern zu setzende Maßnahmen¹³

Werden die Schülerpflichten verletzt (z.B. durch verbales, verstecktes oder gewalttätiges „Mobbing“), hat der Lehrer auf Grundlage des § 47 SchUG im Rahmen der Mitwirkung der Schule an der Erziehung der Schüler in seiner Unterrichts- und Erziehungsarbeit die der Erziehungssituation angemessenen persönlichkeits- und gemeinschaftsbildenden Erziehungsmittel anzuwenden. Dabei zählt die Schulordnung verschiedene Erziehungsmittel taxativ auf, die je nach Anlass anzuwenden sind (bei „Fehlverhalten“, etwa durch verbales „Mobbing“, Aufforderung, Zurechtweisung, Erteilung von Aufträgen zur nachträglichen Erfüllung versäumter Pflichten, beratendes bzw. belehrendes Gespräch mit dem Schüler bzw. unter Beiziehung der Erziehungsberechtigten und schließlich die Verwarnung). Diese Maßnahmen können auch vom Klassenvorstand, von der Schulleitung (Abteilungsvorstand) sowie auch von der Schulbehörde erster Instanz ausgesprochen werden.

Wesentlich ist, dass die genannten Erziehungsmittel möglichst unmittelbar erfolgen und in einem sinnvollen Bezug zum Verhalten des Schülers stehen. Sie sollen dem Schüler einsichtig sein und eine die Erziehung des Schülers fördernde Wirkung haben (vgl. § 47 SchUG sowie § 8 der Schulordnung). Bei erneutem Auftreten von Mobbing werden die bereits getroffenen Erziehungsmaßnahmen auf ihre Geeignetheit zu überprüfen sein und zu überlegen sein, ob die getroffenen Maßnahmen zu intensivieren

¹³ Abschnitt d) wurde aus dem in Entsprechung des Ersuchens des Nationalrates erstellten Bericht der Bundesregierung über den Bestand an Regelungen gegen Mobbing übernommen; siehe www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/III/III_00253/.

sind oder ob nach neuen Wegen gesucht werden muss.

Ein weiterer Schritt ist, die Begebenheit auch in der Lehrerkonferenz (vgl. § 57 SchUG) zur Sprache zu bringen. Die Lehrerkonferenz berät u.a. über gemeinsame Fragen der Erziehungsarbeit und sorgt insbesondere vor allem auch dafür, dass die Schule als Ganzes durch ein gleichgerichtetes Handeln agiert.

Die Schulleitung kann z.B. – wenn es aus erzieherischen Gründen oder zur Aufrechterhaltung der Ordnung notwendig erscheint – einen Schüler in eine Parallelklasse versetzen (z.B. zur Auflösung von rivalisierenden Gruppen). Wenn mit einer solchen Maßnahme nicht das Auslangen gefunden werden kann (z.B. bei Anwendung von körperlicher Gewalt), kann die Schulkonferenz – bestehend aus allen Lehrern einer Schule – die Stellung eines Antrages auf Ausschluss des Schülers (§ 49 Abs. 2 SchUG) androhen.

Letztendlich kann der Ausschluss eines Schülers von der Schule bei schwerwiegenden „Mobbing“-Handlungen ein adäquates Mittel zur Beendigung bzw. Einschränkung von „Mobbing“ sein. Wenn ein Schüler seine Pflichten (§ 43 SchUG) in schwer wiegender Weise verletzt und die Anwendung von Erziehungsmitteln gemäß § 47 SchUG oder von Maßnahmen gemäß der Hausordnung erfolglos bleibt oder wenn das Verhalten eines Schülers eine dauernde Gefährdung von Mitschülern oder anderer an der Schule tätigen Personen hinsichtlich ihrer Sittlichkeit, körperlichen Sicherheit oder ihres Eigentums darstellt, ist der Schüler von der Schule auszuschließen. An allgemein bildenden Pflichtschulen ist ein Ausschluss jedoch nur zulässig, wenn das Verhalten des Schülers eine dauernde Gefährdung von Mitschülern oder anderer an der Schule tätigen Personen hinsichtlich ihrer Sittlichkeit, körperlichen Sicherheit oder ihres Eigentums darstellt und die Erfüllung der Schulpflicht gesichert ist. Der Ausschluss kann insbesondere in der Schule Signalwirkung auslösen und klarmachen, dass „Mobbing“-Handlungen nicht akzeptiert werden.

Die Bestimmungen des §§ 58 und 61 SchUG sehen ausdrücklich vor, dass die Elternvertreter sowie die Schülervereinerinnen und Schülervereiner ab der 9. Schulstufe ein Recht auf Mitentscheidung bei der Anwendung des Erziehungsmittels gemäß § 47 Abs. 2 SchUG betreffend Androhung des Ausschlusses sowie bei der Antragstellung der Schulkonferenz an die Schulbehörde erster Instanz auf Ausschluss eines Schülers haben,

sodass die Lehrerkonferenz jedenfalls mit der Schüler- sowie Elternvertretung zusammenzuwirken hat.

Außerdem sieht § 48 SchUG dazu vor, dass wenn es die Erziehungssituation eines Schülers erfordert, der Klassenvorstand oder die Schulleitung (der Abteilungsvorstand) das Einvernehmen mit den Erziehungsberechtigten zu pflegen haben. Wenn die Erziehungsberechtigten ihre Pflichten offenbar nicht erfüllen oder in wichtigen Fragen uneinig sind, hat die Schulleitung dies dem zuständigen Jugendwohlfahrtsträger mitzuteilen.

In diesem Zusammenhang ist § 37 Abs. 1 JWG von Interesse, welcher wie folgt lautet:

„§ 37. (1) Behörden, Organe der öffentlichen Aufsicht sowie Einrichtungen zur Betreuung oder zum Unterricht von Minderjährigen haben dem Jugendwohlfahrtsträger über alle bekannt gewordenen Tatsachen Meldung zu erstatten, die zur Vermeidung oder zur Abwehr einer konkreten Gefährdung eines bestimmten Kindes erforderlich sind.“

Lehrer und Erziehungsberechtigte haben eine möglichst enge Zusammenarbeit in allen Fragen der Erziehung der Schüler zu pflegen. Zu diesem Zweck sind Einzelaussprachen (§ 19 Abs. 1 SchUG) und gemeinsame Beratungen zwischen den Lehrkräften und den Erziehungsberechtigten einerseits des „gemobbten“ Kindes bzw. andererseits des Kindes, das „Mobbing“ ausübt, über u.a. Fragen der Erziehung vorgesehen. Zudem wird auf die Bestimmung des § 19 Abs. 4 SchUG hingewiesen, welche Folgendes normiert: Wenn das Verhalten eines Schülers auffällig ist, wenn der Schüler seine Pflichten gemäß § 43 Abs. 1 in schwer wiegender Weise nicht erfüllt (u.a. im Falle der Ausübung von „Mobbing“) oder wenn es die Erziehungssituation sonst erfordert, ist dies den Erziehungsberechtigten unverzüglich mitzuteilen und dem Schüler sowie den Erziehungsberechtigten vom Klassenvorstand oder vom unterrichtenden Lehrer im Sinne des § 48 SchUG Gelegenheit zu einem beratenden Gespräch zu geben (Frühinformationssystem). Dabei sind insbesondere Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Verhaltenssituation (zB individuelles Förderkonzept, Ursachenklärung und Hilfestellung durch die Schulpsychologie-Bildungsberatung und den schulärztlichen Dienst) zu erarbeiten und zu beraten.

Auch den schulpartnerschaftlichen Gremien, d.h. das Klassenforum, das

Schulforum sowie der Schulgemeinschaftsausschuss, obliegt auch die Beratung insbesondere über wichtige Fragen der Erziehung. Diese Gremien sind auch dafür zuständig, dass schuleigene Verhaltensvereinbarungen u.a. zwecks „Mobbing“-Prävention beschlossen werden. Verhaltensvereinbarungen stärken die Schulpartnerschaft und sind ein wichtiger Beitrag auf dem Weg von einer Anordnungskultur zur Vereinbarungskultur. Mit den Verhaltensvereinbarungen können die Schulpartner Regeln für den fairen und positiven Umgang miteinander festlegen, die ein wichtiger Beitrag für ein gutes Schulklima sein können.