

# RS OGH 2008/9/2 8ObA59/08x, 9ObA86/08z, 9ObA131/11x, 1Ob190/14v, 8ObA45/14x, 1Ob106/15t, 8ObA2/16a,

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 02.09.2008

## Norm

ABGB §1157

BDG §43a

GIBG §7 Abs2

## Rechtssatz

Mobbing verlangt in der Regel eine andauernde Handlung, ein prozesshaftes Geschehen, während geschlechtsbezogene Belästigungen schon durch eine einmalige schwerwiegende Verhaltensweise begangen werden können.

## Entscheidungstexte

- 8 ObA 59/08x  
Entscheidungstext OGH 02.09.2008 8 ObA 59/08x  
Bem: Hier wurde das Vorliegen einer geschlechtsbezogenen Belästigung bejaht. (T1)
- 9 ObA 86/08z  
Entscheidungstext OGH 04.08.2009 9 ObA 86/08z  
Vgl auch; Beisatz: Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc. (T2)
- 9 ObA 131/11x  
Entscheidungstext OGH 26.11.2012 9 ObA 131/11x  
Auch; nur: Mobbing verlangt in der Regel eine andauernde Handlung, ein prozesshaftes Geschehen. (T3)  
Beis wie T2
- 1 Ob 190/14v  
Entscheidungstext OGH 27.11.2014 1 Ob 190/14v  
Vgl auch; Beis wie T2
- 8 ObA 45/14x  
Entscheidungstext OGH 19.12.2014 8 ObA 45/14x  
Vgl auch; Beisatz: 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. (T4)

- 1 Ob 106/15t

Entscheidungstext OGH 24.11.2015 1 Ob 106/15t

Vgl auch; Beis wie T2

- 8 ObA 2/16a

Entscheidungstext OGH 26.02.2016 8 ObA 2/16a

Auch; Beis wie T2; Beis wie T4

- 1 Ob 214/15z

Entscheidungstext OGH 31.03.2016 1 Ob 214/15z

Auch; Beis wie T2

- 8 ObA 94/15d

Entscheidungstext OGH 24.05.2016 8 ObA 94/15d

Auch; Beis wie T4; Beisatz: Die Beurteilung, ob Auseinandersetzungen zwischen Mitarbeitern am Arbeitsplatz ein Mobbing zugrunde liegt, das den Dienstgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zu Gegenmaßnahmen verpflichtet, sowie um welche Maßnahmen es sich dabei handeln muss, hängt immer von den Umständen des Einzelfalls ab. (T5)

- 9 ObA 32/17x

Entscheidungstext OGH 24.03.2017 9 ObA 32/17x

Auch; Beis wie T2; Beis wie T4

- 1 Ob 56/18v

Entscheidungstext OGH 17.07.2018 1 Ob 56/18v

Vgl auch; Beis wie T2; Beis wie T4; Beisatz: Ebenso hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, ob Auseinandersetzungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen als „Bossing“ zu qualifizieren sind. (T6)  
Beisatz: Für das Vorliegen von Mobbing (hier: Bossing) ist wesentlich, ob die vom Vorgesetzten gesetzten Maßnahmen objektiv geeignet waren, bei der Untergebenen einen Effekt des Verdrängens aus dem Arbeitsverhältnis zu bewirken, gleich, ob auch seine Absicht darauf abzielte. (T7)

- 9 ObA 107/18b

Entscheidungstext OGH 28.11.2018 9 ObA 107/18b

Vgl auch; Beis wie T4; Beis wie T5

- 1 Ob 92/20s

Entscheidungstext OGH 24.06.2020 1 Ob 92/20s

Beis wie T2; Beis wie T4; Beis wie T6

- 1 Ob 39/20x

Entscheidungstext OGH 16.04.2020 1 Ob 39/20x

Vgl; Beis wie T2; Beis wie T4; Beis wie T6; Beis wie T7; Beisatz: Beim Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen („Bossing“), bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren 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 (so schon 1 Ob 56/18v mwN). (T8)

Beisatz: Hier: Sachlich begründete organisatorische Maßnahme (Diensteinteilung); keine gegen die Klägerin (Ärztin) gerichtete Schlechterbehandlung oder Ausgrenzungseignung der festgestellten Vorfälle in ihrer Gesamtheit. Es kommt auf die objektive Eignung, nicht auf das subjektive Empfinden an; es fehlt an einem systematischen Geschehen und der notwendigen Zielrichtung. (T9)

- 9 ObA 41/19y

Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 41/19y

Vgl auch; Beis wie T2; Beis wie T5

- 8 ObA 12/21d

Entscheidungstext OGH 03.05.2021 8 ObA 12/21d

Vgl; Beis wie T8; Beisatz: Hier: Nichtbeschäftigung durch die Arbeitgeberin, sachlich motivierte Ladung zur

ärztlichen Untersuchung und Prüfung der Dienstfähigkeit nach Aussage des Klägers über diverse gesundheitliche Beschwerden und Weiterleitung von Schreiben in Zusammenhang mit der Dienstfreistellung an die zur Prüfung der Verwendungsmöglichkeit zuständige Behörde sowie Äußerungen des Beklagtenvertreters vor Gericht erfüllten nicht den Mobbing-Tatbestand. (T10)

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2008:RS0124076

**Im RIS seit**

02.10.2008

**Zuletzt aktualisiert am**

10.08.2021

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)