

Mobbing – Definition und Pflichten des Arbeitgebers | Arbeitsrecht

25.01.2014, Anna.MERTENZ

Falls es Personalverantwortliche, Geschäftsführer oder Vorgesetzte gibt, die das Wort „Mobbing“ noch nicht gehört haben, haben sie entweder eine extrem harmonische Belegschaft oder das Glück, mit Vorwürfen wegen unterlassener Abhilfe gegen Mobbing noch nie konfrontiert gewesen zu sein. Ohne dass es eine Mobbing-Definition gibt, hat der Begriff den Einzug in die Arbeitswelt bereits vor vielen Jahren geschafft. Oft missverstanden, manchmal zu Unrecht belächelt, teilweise auch überstrapaziert, ist er aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken.



Was wird Mobbing aus juristischer Sicht definiert und welche Pflichten treffen Arbeitgeber, wenn Mobbingvorwürfe im Raum stehen?

Mobbing: Definition

Im österreichischen Arbeitsrecht ist „Mobbing“ (derzeit) nicht ausdrücklich geregelt. Eine gesetzliche Mobbing-Definition gibt es nicht. Ein Mobbingverbot gibt es nur im Bundesdienst (§ 43a BDG). Nach dieser Bestimmung haben BeamtInnen „Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen“, die die menschliche Würde der KollegInnen verletzen, dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

Da es keine gesetzliche Mobbing-Definition gibt, sind die Gerichte gefragt. Das erste Urteil des OGH, in dem der Begriff Mobbing vorkommt, stammt aus dem Jahr 1997 im Zusammenhang mit einem vorzeitigen Austritt eines Arbeitnehmers. Besonders in den letzten Jahren hat sich der OGH vermehrt mit Mobbing auseinandergesetzt.

Die aktuelle Mobbing-Definition des OGH: „Bei Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen 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. Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch... Die große Bandbreite möglicher Mobbinghandlungen entzieht sich einer vollständigen Aufzählung“ (9 ObA 131/11x).

Ein Streit mit dem Vorgesetzten, zynische Bemerkungen eines Kollegen, Meinungsverschiedenheiten, das Nichtgewähren einer Gehaltserhöhung – das ist für sich allein noch nicht Mobbing. Dazu braucht es mehr. Die Abgrenzung zwischen für das Arbeitsleben typischen Konflikten und echtem Mobbing ist oft schwer und muss anhand der Umstände des Einzelfalls erfolgen.

Beispiele für Mobbing sind das fortgesetzte Verbreiten falscher Gerüchte, ständige unbegründete Kritik, länger andauernde grundlose Kontaktverweigerung, bewusst falsche Leistungsbewertungen, Androhung körperlicher Gewalt, systematische Demütigungen und Bloßstellen, verbale Attacken, insbesondere vor Dritten etc. Es müssen stets die Umstände des Einzelfalls betrachtet werden, um feststellen zu können, ob Mobbing vorliegt.

Mobbing: Pflichten des Arbeitgebers

Ein Beispiel – zur Nachahmung nicht empfohlen

Eine Mitarbeiterin kommt Montagmorgen zu ihrem Vorgesetzten und sagt, dass sie bereits seit Wochen von einem Kollegen gemobbt wird. Sie übergibt ihm ein Kuvert, auf dem „Mobbing-Tagebuch“ steht. Der Vorgesetzte ist überzeugt, dass im Team alles gut läuft. Er hat gehört, dass die Mitarbeiterin privat in einer Krise steckt. Er sagt ihr, es werde sich schon alles beruhigen und er müsse jetzt in ein Meeting. Das Mobbing-Tagebuch nimmt er freundlich entgegen und legt es in seinen Ablagestapel. Auf dem Weg zum Meeting-Raum denkt er nach, ob es nicht besser wäre, die Mitarbeiterin zu kündigen; offenbar hält sie dem Arbeitsdruck nicht stand – so sollte es nicht ablaufen!

Drohende Konsequenzen bei Verletzung der Fürsorgepflicht

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird abgeleitet, dass dieser bei Kenntnis von einem Mobbingvorwurf verpflichtet ist, unverzüglich geeignete Abhilfemaßnahmen dagegen zu setzen. Tut er dies nicht, trifft ihn möglicherweise eine (umfassende) Schadenersatzpflicht und der Mitarbeiter ist zum vorzeitigen, sofortigen Austritt berechtigt.

Diese Ersatzpflicht umfasst unter anderem den Verdienstentgang (etwa wenn Mobbing zu psychischen Problemen und Krankenstand führt und dieser länger dauert als Entgeltfortzahlungsanspruch besteht), Behandlungs- und Fahrtkosten (Arzt, Berater, Psychologen etc.) sowie Schmerzensgeld (aufgrund der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung). Hinzu kommen Prozesskosten, falls eine außergerichtliche Einigung nicht möglich ist, und Kündigungsentschädigung bei berechtigtem Austritt.

Was tun, wenn ein Mobbing-Vorwurf im Raum steht?

Eine Checkliste, deren Einhaltung den Arbeitgeber vor Vorwürfen und Forderungen bewahrt, gibt es nicht. Nach der Rechtsprechung treffen den Arbeitgeber folgende Pflichten:

- *aktiv werden, und zwar unverzüglich*: Sobald ein Arbeitgeber von Mobbing-Vorwürfen Kenntnis erlangt, muss er unverzüglich handeln. Die Vogel-Strauß-Taktik führt bei Mobbing selten zum Erfolg. Der Arbeitgeber muss Taten setzen. Das heißt natürlich nicht, dass er den angeblichen Mobber entlässt. Sofortiges Handeln ja, aber nichts voreilig überstürzen. Gibt es widersprüchliche Aussagen, ist zunächst der Sachverhalt zu klären. Eine kurze Überlegungsfrist und Zeit zur Einholung von Rechtsauskunft wird gewährt.
- *geeignete Maßnahmen überlegen, anbieten, umsetzen*: In der Wahl der Maßnahme ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, was Fluch und Segen zugleich sein kann. Es empfiehlt sich, den Betriebsrat mit ins Boot zu holen, rechtliche Beratung über die Vorgangsweise einzuholen und die geplanten Maßnahmen mit den Beteiligten zu akkordieren. In Frage kommen etwa Gespräche, Mediation, Angebot zur Versetzung, geänderte Diensterteilung oder räumliche Trennung. Es ist Fingerspitzengefühl im Einzelfall gefragt. In Gesprächen mit dem Betroffenen könnte aktiv gefragt werden, welche Maßnahmen er/sie sich wünscht. Den Betroffenen trifft die Obliegenheit, geeignete Angebote des Arbeitgebers auch anzunehmen und zur Lösung – soweit zumutbar – aktiv beizutragen.
- *dokumentieren*: Für alle genannten Schritte gilt: dokumentieren! Es muss nachweisbar sein, warum, wann, welche Maßnahmen getroffen wurden bzw. warum sie nicht getroffen wurden.

Besser proaktiv statt reaktiv

Ein Arbeitgeber kann und sollte bereits im Vorfeld gegen Mobbing vorgehen. Beispiele sind das Erlassen interner Richtlinien, die klarstellen, dass gegenüber Mobbing eine zero-tolerance-Politik gilt und mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist. Weiters ist es wichtig, Führungskräfte zu schulen und über ihre Pflichten aufzuklären. Auch der Abschluss einer „Mobbing-Betriebsvereinbarung“ und die Schaffung einer betriebsinternen Anlaufstelle für Mobbingfälle sind Optionen.

Mobbing: Fazit

Mobbing-Definition hin oder her, es geht immer um den konkreten Einzelfall, in dem der Arbeitgeber korrekt reagieren muss, um signifikante negative Konsequenzen abzuwenden. Dabei gilt vor allem: aktiv werden, Sachverhalt klären, rechtlichen Rat einholen, wohlüberlegte Maßnahmen treffen und alles dokumentieren.