

VORWORT

Auseinandersetzungen und Konflikte am Arbeitsplatz kommen häufig vor – zwischen Arbeitskolleginnen und -kollegen genauso wie zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen. Das ist zwar „normal“, dennoch sollte nicht vergessen werden, Konflikte rasch und konstruktiv zu lösen. Werden sie jedoch nicht aufgegriffen, bleiben Missverständnisse, Unbehagen, Ärger und manchmal sogar Angst zurück. Was tun, wenn Konflikte eskalieren und im schlimmsten Fall zu Mobbing-Übergriffen im Betrieb führen?

Mobbing bedeutet „jemanden anpöbeln, angreifen, attackieren“. Ziel ist die Ausgrenzung oder sogar Vertreibung der betroffenen Person vom Arbeitsplatz. Mobbing kann jede/jeden treffen und verursacht großes menschliches Leid bei den Betroffenen. Neben den daraus entstehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen schadet Mobbing auch einer produktiven und guten Zusammenarbeit unter den ArbeitskollegInnen: Mobbing führt zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas und senkt die Motivation der ArbeitnehmerInnen. Ausfälle von MitarbeiterInnen sowie ein Sinken der Produktivität sind die Folgen. Der wirtschaftliche Schaden für Unternehmen und auch für die Allgemeinheit (durch die Kosten der Sozialversicherung) ist beträchtlich.

Im Jahr 2011 bestätigte der Oberste Gerichtshof, dass durch Mobbing hervorgerufene gesundheitliche Beeinträchtigungen als Körperverletzung zu werten sind.

Einige Zahlen im Vergleich:

- Nach den Ergebnissen des European Working Condition Survey (EWCS) von 2010 liegt die Mobbingrate in Österreich (7,2 %) drastisch über jener der EU-27 (4,1 %) und jener der EU-15 (4,7 %). Während sowohl in den EU-27 als auch in den EU-15 Mobbing zwischen 2005 und 2010 um rund 1 % rückläufig war, stieg Mobbing in Österreich von 5 % (2005) auf 7,2 % (2010) an.
- Am stärksten zugenommen hat das Mobbinggeschehen in der Altersgruppe „50 Plus“: von 3,8 % (2005) auf 8,6 % (2010).
- Bezogen auf die Geschlechterverteilung lässt sich feststellen, dass bei den Frauen zwischen 2005 und 2010 Mobbing weit stärker angestiegen ist (von 5,1 % auf 7,9 %) als bei den Männern (von 4,9 % auf 6,6 %).

Diese Zahlen zeigen einerseits, dass Mobbing kein österreichspezifisches, sondern ein europaweites Phänomen ist, andererseits aber auch, dass die Zahl der von Mobbing Betroffenen in Österreich über dem EU-Durchschnitt liegt und kontinuierlich steigt.

Mobbing-Vorfälle müssen ernst genommen werden: ArbeitgeberInnen haben die Verpflichtung, Mobbing im Betrieb abzustellen. Besser – und einfacher – ist es, Mobbing erst gar nicht entstehen zu lassen. Alle AkteurInnen in den Unternehmen, von den ArbeitgeberInnen sowie den Personalverantwortlichen über die Betriebsratsmitglieder, Behindertenvertrauenspersonen sowie Präventivkräfte bis hin zu den Beschäftigten sind gefragt, wenn es darum geht,

Präventionsmaßnahmen gegen Mobbing vorzusehen. Oft kann so vermieden werden, dass Konflikte eskalieren oder gar Mobbing entsteht.

Die Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, ebenfalls deutliche Schritte gegen Mobbing im Betrieb zu setzen. Das Hauptaugenmerk sollte dabei auf präventive Maßnahmen gelegt werden. Ein erster Schritt wurde mit der Erweiterung der Evaluierungsverpflichtung hinsichtlich psychischer Belastungen ab 2013 bereits gesetzt.

- Es besteht die klare und eindeutige Verpflichtung, psychische Belastungen der Arbeit zu erheben, zu beurteilen und geeignete Maßnahmen zum Erhalt der psychischen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen festzulegen und umzusetzen. Zur Unterstützung der ArbeitgeberInnen bei der Evaluierung psychischer Belastungen müssen fachkundige Personen, insbesondere Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, eingesetzt werden.

Noch nicht umgesetzt sind:

- Die klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit von ArbeitgeberInnen für Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Mobbing und konfliktträchtigen oder konfliktförderlichen Verhaltensweisen (bei Verletzung der Integrität und Würde nach § 3 Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, bei Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte sowie bei Belästigungen und innerbetrieblichen Konflikten) und die klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit der ArbeitgeberInnen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht bei derartigen Vorkommnissen.
- „Schlagkräftige“, durchsetzbare arbeitsrechtliche Regelung: Klare gesetzliche Verankerung der Verpflichtung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zur Achtung der Integrität und Würde nach § 3 Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, zum respektvollen Umgang im Arbeitsleben und zur Achtung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Belästigung muss verboten und auch ohne Nachweis einer psychischen Beeinträchtigung mit einem Mindestschadenersatzanspruch, z. B. 1.000 Euro, sanktionierbar sein (unter sinngemäßer Anwendung der Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes, wie Beweiserleichterung u. a.).
- Schaffung eigens beauftragter und geschulter Personen zur Prävention von bzw. Reaktion auf Mobbing im Betrieb, die unter sinngemäßer Anwendung der Regelungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen mit denselben rechtlichen Möglichkeiten und Schutzmechanismen ausgestattet sind.
- Schaffung eines erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestandes für Mobbing-Präventionsmaßnahmen und Regelungen zur Konfliktbearbeitung (innerbetriebliches Konfliktmanagement).
- Schaffung einer überbetrieblichen Anlauf- oder Schlichtungsstelle, z. B. beim Arbeitsinspektorat, die in Mobbing- sowie Konfliktfällen zur Unterstützung von den Beteiligten angerufen werden kann (niederschwellige, kostenfreie Interventions-/Schlichtungsmöglichkeit). Diese Stelle soll auch Verwaltungsstrafen verhängen können, wenn ArbeitgeberInnen untätig bleiben (Weiterentwicklung der Evaluierungsverpflichtung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz). Diese Stelle ist mit ausreichenden personellen Ressourcen auszustatten.

Mit der vorliegenden Tagungsdokumentation sollen die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Rechtsprechung erläutert werden, psychologische Aspekte und die Auswirkungen von Mobbing dargelegt sowie praktische Handlungsanleitungen sowohl für Betroffene als auch für betriebliche Interessenvertretungen, Präventivkräfte und Personalverantwortliche gegeben werden.

Martina Chlestil
Wien, September 2013