

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Thomas Majoros

- In Österreich gibt es kein eigenes „Mobbing-Gesetz“ oder gesetzliche Bestimmungen, welche den Begriff „Mobbing“ definieren bzw. entsprechende Rechtsfolgen daran knüpfen. Eine Sonderbestimmung besteht seit 2010 für den öffentlichen Dienst
- Der/Die ArbeitgeberIn ist aufgrund seiner/ihrer Fürsorgepflicht angehalten, Mobbing abzustellen, um seine/ihre ArbeitnehmerInnen vor entsprechenden Beeinträchtigungen zu bewahren. Dazu steht ihm/ihr grundsätzlich das gesamte „Instrumentarium“ arbeitsrechtlicher Sanktionen, wie etwa Ermahnung, Versetzung, Kündigung oder Entlassung des/der Mobbinghandlungen setzenden Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin etc. zur Verfügung
- Von Mobbing betroffene ArbeitnehmerInnen können unter bestimmten Voraussetzungen einen Unterlassungsanspruch, bei Verletzung der Fürsorgepflicht durch den/die ArbeitgeberIn ein Leistungsverweigerungsrecht oder einen vorzeitigen Austritt geltend machen
- Treten durch Mobbing psychische Beeinträchtigungen mit „Krankheitswert“ auf, besteht ein Schadenersatzanspruch gegen den/die „SchädigerIn“ wegen Körperverletzung
- Es sind (soweit kein Forderungsübergang an die Sozialversicherung eingetreten ist) die Heilungskosten, der entgangene Verdienst und ein angemessenes Schmerzensgeld zu ersetzen. Weiters können schadenersatzrechtliche Ansprüche wegen Verletzungen an der Ehre oder des Eigentums in Betracht kommen
- Für den Betriebsrat bestehen ausgewählte Mitwirkungsbefugnisse nach dem Arbeitsverfassungsrecht im Zusammenhang mit Prävention von bzw. Intervention bei Mobbing

Petra Smutny

- Während noch vor knapp mehr als einem Jahrzehnt gerichtliche Entscheidungen zu Mobbing wie die sprichwörtliche Nadel im Heuhaufen zu suchen waren, hat sich zwischenzeitlich eine sehr umfangreiche und gesicherte Judikatur zu diesem Thema entwickelt
- Die rechtliche Würdigung eines als „Mobbing am Arbeitsplatz“ bezeichneten Sachverhalts hat vor allem unter dem Blickwinkel zu erfolgen, ob von den beteiligten Akteuren arbeitsrechtliche Pflichten verletzt wurden
- Von folgenden Reaktionen ist möglicherweise gemobbten ArbeitnehmerInnen dringend abzuraten:
 - Gegen-Mobbing,
 - im Zustand der emotionalen Labilität ungeprüft alles zu unterschreiben, was arbeitgeberseits vorgelegt wird, damit endlich wieder Ruhe herrsche, und
 - selbst – sei es aus Erschöpfung oder Trotz – gegen arbeitsvertragliche Pflichten zu verstoßen
- Aus Präventionssicht stimmt es sehr nachdenklich, dass die überwiegende Anzahl der mobbingrelevanten Fälle erst im Stadium der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses an die Gerichte herangetragen wird; denn dann wurde das Ziel von Mobbing erreicht, und ein/eine ArbeitnehmerIn hat aus diesem Grund den Arbeitsplatz verloren

- Ein nicht unwesentlicher Anteil an negativen Entscheidungen für mögliche Mobbing-betroffene ist darauf zurückzuführen, dass die Mobbing-Vorwürfe zu wenig substantiiert und relevante Sachverhalte unzureichend konkretisiert wurden. Insgesamt zeigt sich aber, dass Mobbingbetroffenen durchaus auch rechtliche Mittel zur Verfügung stehen
- Um als von Mobbing betroffene Person erfolgreich einen Gerichtsprozess zu führen, sollten drei Voraussetzungen erfüllt sein: sorgfältigste juristische Beratung, professionelle und/oder privat gewährleistete emotionale Unterstützung – und ein langer Atem

Peter Hoffmann

- Über das Phänomen „Mobbing am Arbeitsplatz“ gibt es in Österreich leider keine kontinuierliche und repräsentative Datenerhebung; eine systematische und differenzierte Erfassung im Rahmen der österreichischen Arbeitskräfteerhebung wäre wichtig und wünschenswert
- Konflikte gehören zur Arbeitswelt. Die wesentliche Frage ist, wie mit diesen umgegangen wird. Dementsprechend wichtig ist die Entwicklung einer Konfliktkultur in Unternehmen. Bei ihrer Entwicklung und Implementierung sind Management, Führungskräfte, ArbeitnehmerInnen und deren Belegschaftsorgane sowie Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen aktiv miteinzubeziehen und zu unterstützen
- Die meisten Unternehmen sind eher konfliktscheu als konfliktlösungsorientiert. Sie verringern möglicherweise dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit, ihr positives Image am Arbeitsmarkt sowie bei potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (z. B. bei Fachkräften) und verlieren damit letztlich Geld und Aufträge
- Das Bewusstsein über Konfliktkosten ist in Unternehmen nur in einem geringen Ausmaß vorhanden und sollte verbessert werden
- Mobbing beschädigt bzw. zerstört nicht nur die Gesundheit, das soziale Gefüge am Arbeitsplatz und das Wertegefüge von Menschen (und Unternehmen), sondern u. a. auch das „Arbeitsmittel Psyche“
- Das novellierte ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 2013 stellt (neben anderen gesetzlichen bzw. arbeitsrechtlichen Möglichkeiten) eine weitere Handhabe in der betrieblichen Praxis dar, Mobbing am Arbeitsplatz zu begegnen

Christa Kolodej

- Unter Mobbing versteht man die systematische Schikane am Arbeitsplatz, die zu zunehmender Isolierung bzw. zum Verlust des Arbeitsplatzes bei den Betroffenen führt. Diese befinden sich meist in einem starken Machtungleichgewicht gegenüber ihren Angreiferinnen und Angreifern, sei es, dass eine größere Gruppe sie schikaniert oder der/die Vorgesetzte
- Mobbingprozesse beeinträchtigen die Lebensqualität der Betroffenen maßgeblich. Gravierende psychische und physische Folgen gibt es auf der individuellen Ebene, darüber hinaus kommt es auch zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas, die den Betriebserfolg maßgeblich beeinträchtigen kann
- Je früher interveniert wird, desto leichter lässt sich in der Regel die Situation beeinflussen. Bei Mobbinghandlungen am Arbeitsplatz zeichnen sich letztendlich fünf relevante Interventionsbereiche ab:

- innerbetriebliche Maßnahmen
 - externe Beratung und Information
 - Erhalt bzw. Wiederherstellung der psychischen und physischen Gesundheit
 - selbstreflexives Vorgehen sowie
 - rechtliche Absicherung und Beratung
- Da Mobbing das Ziel hat, Menschen in die Isolation zu treiben und ihre Wahrnehmung infrage zu stellen, ist es besonders wichtig, in Kontakt mit Menschen zu bleiben und die Situation mit nicht beteiligten Personen zu besprechen, um eine hilfreiche Strategie zu entwickeln, die das Mobbing beendet
 - Grundlegend gilt es, im reflektierenden Handeln zu bleiben, sich nicht in die Handlungsunfähigkeit treiben zu lassen und auf die individuelle Regeneration zu achten
 - In jedem der fünf vorhin genannten Bereiche können hierfür wichtige Handlungsimpulse von den Mobbingbetroffenen selbst gesetzt werden, um das Mobbing zu beenden und wieder menschenwürdige und respektvolle Arbeitsplatzbedingungen zu erlangen

Ilse Reichart

- Auf betrieblicher Ebene sind es vor allem Mängel in der Arbeitsorganisation und -gestaltung, im Führungsverhalten und auch in der Organisationskultur, die den Nährboden für Mobbing am Arbeitsplatz aufbereiten
- Verantwortung, Fairness, ein respektvoller Umgang und Solidarität sind unverzichtbare Bausteine für ein gesundes und menschenwürdiges Arbeitsumfeld
- Häufig fehlen klare Strukturen und Regelungen zur gezielten Intervention bzw. Prävention, d. h. zur konstruktiven Auseinandersetzung mit Konflikten und Gewalt am Arbeitsplatz, in den Betrieben
- Betriebsvereinbarungen sind ein wesentlicher Baustein zur Etablierung eines verantwortungsvollen „Konfliktmanagements“, d. h. eines enttabuisierten Umgangs mit Konflikten und Gewalt am Arbeitsplatz. Diese Regelwerke können Strukturen und Verfahren schaffen, die eine frühzeitige Intervention und die Suche nach konstruktiven Lösungen unterstützen
- Qualifizierte Personen, wie etwa Mobbingbeauftragte oder Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen, deren Einsatz in der Praxis in (freiwilligen) Betriebsvereinbarungen geregelt wird, können AnsprechpartnerInnen in Konflikt- und Mobbingsituationen sein
- Führungskräfte müssen in verantwortungsvoller MitarbeiterInnenführung, dem Umgang mit Konflikteskalation und zum Thema Gewalt/Mobbing geschult werden. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss in Form von Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen Information zum Thema Konflikte, zu deren Eskalationspotenzial und Auswirkungen sowie zur Gefahr von Mobbing/Gewalt vermittelt werden