MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Begriff

Mobbing ist ein Verhalten unter Arbeitnehmern, das darauf abzielt, eine Person zu verletzen, einzuschüchtern, zu entmutigen, auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Mobbing kann auch von Vorgesetzten ausgehen oder sich gegen solche richten.

Doch nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist Mobbing. Damit von Mobbing gesprochen werden kann, müssen solche Handlungen häufiger, über einen längeren Zeitraum und systematisch erfolgen sowie eine erhebliche Stärke erreichen. Der Gemobbte ist meist unterlegen und sieht sich außerstande, sich zu wehren oder der Situation zu entkommen.

Eine gesetzliche Definition von Mobbing gibt es in Österreich nicht. Ob Mobbing vorliegt kann immer nur anhand des konkreten Einzelfalls beurteilt werden. In einigen Fällen kann „Mobbing“ den Tatbestand geschlechtlicher Diskriminierung erfüllen und Grund für einen berechtigten Austritt des gemobbten Mitarbeiters oder aber Anlass für eine Schadenersatzforderung wegen Diskriminierung bilden.

Erfolgt das Mobbing durch den Vorgesetzten, wird auch von „Bossing“ gesprochen.

Mobbing kann beispielsweise aus
- Beschimpfungen,
- Schikanen,
- Unterlassen von Information,
- Verbreiten von Gerüchten,
- Lustigmachen,
- „wie Luft behandeln“ oder auch
- systematisches Zuteilen unangenehmer oder sinnloser Aufgaben

bestehen.

Beispiele:

Herr X arbeitet gemeinsam mit den Kollegen A, B und C an einem Projekt. Wichtige Informationen über das Projekt werden von A, B und C nicht an Herrn X weitergegeben und Herr X wird von den Kollegen ausgegrenzt.

Frau Y wird von Ihren Kollegen K und L seit Monaten immer wieder beschimpft und K und L verbreiten unwahre böse Gerüchte über Frau Y. Wenn Frau Y den Raum betritt drehen sich die Kollegen weg und behandeln sie wie Luft.

Abgrenzung

Nicht jede (böse) Bemerkung ist gleich Mobbing. Der Begriff Mobbing wird oft zu häufig oder zu schnell verwendet. Weisungen, Verwarnungen, Entlassung oder Kündigung durch den Arbeitgeber sind rechtlich erlaubte Handlungen und kein Mobbing.

Gelegentliche anlassbezogene Kritik, das Beanstanden von schlechter Leistung, oder wenn der Arbeitgeber vom Mitarbeiter hohe Leistung verlangt, stellen keine Mobbing-Handlungen dar.

Folgen von Mobbing

Mobbing hat schädliche Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Bei gemobbten Arbeitnehmern können psychische und körperliche Leiden auftreten, wie beispielsweise Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Atemnot, Depression, Magen-/Darmerkrankungen oder Herz-/Kreislaufbeschwerden.

Auch der Arbeitgeber erleidet einen Schaden, da der gemobbte Arbeitnehmer öfter krank ist, keine gute Arbeit mehr leisten kann und es so zu Produktionsausfällen kommt.

Pflichten des Arbeitgebers

Selbstverständlich darf der Arbeitgeber selbst gegenüber seinen Mitarbeitern keine Mobbing-Handlungen („Bossing") setzen. Erhebt ein Mitarbeiter einen Mobbing-Vorwurf gegen einen anderen Mitarbeiter, so muss der Arbeitgeber jedenfalls handeln und bei Vorliegen von Mobbing gegenüber dem Mitarbeiter auch wirksam Abhilfe schaffen. Die Angaben des Mitarbeiters müssen dafür jedoch ausreichend konkret sein: Wer hat wann und wie gemobbt.

Tipp!

Zuerst muss der Arbeitgeber die Vorwürfe prüfen. Dazu sollte er Gespräche mit den Beteiligten führen und klären, was vorgefallen ist. Der angeblich gemobbte Mitarbeiter ist aufzufordern, die Mobbing-Handlungen genau zu dokumentieren und festzuhalten wann, von wem und wie er gemobbt wird.

Liegt Mobbing vor, so muss der Arbeitgeber wirksam etwas dagegen unternehmen. Je nach Stärke der Mobbinghandlungen können unterschiedliche Abhilfemaßnahmen zielführend sein. Der Arbeitgeber kann versuchen, zu vermitteln und so den Konflikt zu lösen, den mobbenden Mitarbeiter abmahnen, die Arbeitnehmer versetzen oder als letzten Ausweg das Arbeitsverhältnis des mobbenden Arbeitnehmers beenden.

Die notwendigen Maßnahmen richten sich nach dem konkreten Einzelfall und müssen der Situation angepasst und verhältnismäßig sein. Es sollte jedenfalls klargestellt werden, dass Mobbing im Unternehmen nicht akzeptiert wird und der konkret betroffene gemobbte Mitarbeiter wirksam vor den Mobbinghandlungen geschützt wird.

Tipp!

Die europäischen Sozialpartner haben vor einigen Jahren eine freiwillige Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz unterzeichnet. Genauere Informationen dazu finden Sie unter: http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/D5D49276-C2BC-4AC9-B91E-916791B44E8E/0/EURahmenvereinbarung_gegen_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf

Vorsicht!

Hat sich ein Mitarbeiter mit einem begründeten Mobbing-Vorwurf an den Arbeitgeber gewandt und um Hilfe ersucht, hat der Arbeitgeber jedoch nichts dagegen unternommen, dann kann der gemobbte Mitarbeiter berechtigt vorzeitig austreten. Er behält dann seinen Anspruch auf Abfertigung alt und Urlaubsersatzleistung und hat weiters einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Darüber hinaus kann er gegebenenfalls einen Anspruch auf Schadenersatz geltend machen.

Stand: Jänner 2017

Diese Information ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!