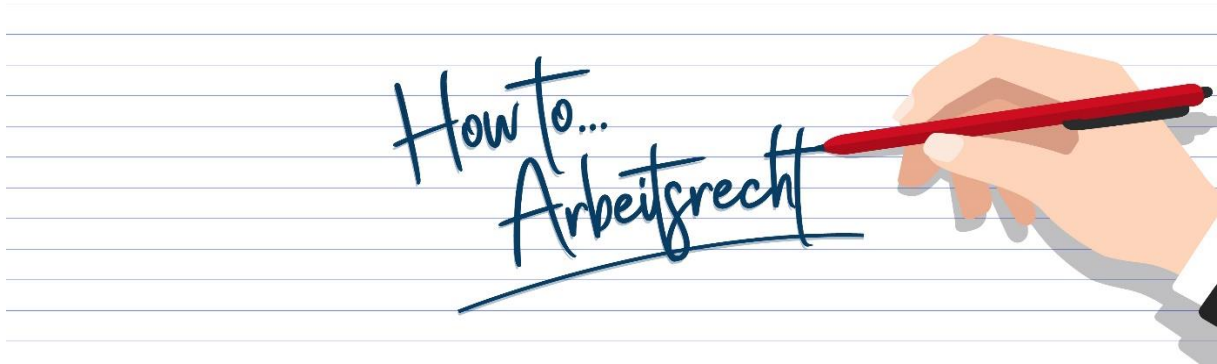


How to... prevent Mobbing

Im folgenden Artikel gehen wir in spannenden Beispielen auf praktisch relevante Fragen zum Thema „Mobbing am Arbeitsplatz“ ein. Wir beantworten Fragen wie: Was passiert, wenn die Chefin¹ mit Schikanen die Arbeit erschwert? Darf ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer „dumm“ und „faul“ nennen? Können wahre Tatsachen über den Arbeitnehmer veröffentlicht werden, wenn sie dem sozialen Ansehen desselben schaden? Wo gibt es Überschneidungen zwischen sexueller Belästigung und Mobbing? Welche Rolle spielt die Arbeitgeberin in einer Mobbingsituation? Diese und weitere Fragen behandelt dieser Artikel.



Begriff

Mobbing ist in der Praxis aus Dienstverhältnissen kaum mehr wegzudenken. Beinahe täglich werden „Witze“ auf Kosten anderer unbedacht geäußert und damit oft auch Gefühle verletzt. Doch wo hören harmlose Witze auf und wo beginnt Mobbing?

Der Begriff Mobbing in seiner ursprünglichsten Form bezeichnete einen Verteidigungs- beziehungsweise Angriffsmechanismus von Tieren. Um sich im Kampf gegen überlegene Tiere zu behaupten, wurden vor allem von Vögeln Gruppenangriffe durchgeführt. Später wurde dieser Begriff für das (menschliche) Phänomen der Gruppenangriffe auf eine von der „Norm“ abweichende Person verwendet. In diesem Zusammenhang tritt er auch im Arbeitsleben auf.

In Österreich hat sich erst durch die Rechtsprechung herausgebildet, dass Mobbing in der Arbeitswelt verboten ist. Doch Mobbing kann in allen Situationen des Alltags vorkommen.

Kennzeichen und Ursache

Mobbing entsteht in aller Regel zunächst aus Konflikten. Diese entstehen, wenn Meinungen (mindestens) zweier Personen unvereinbar sind. Durch falschen Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz kann sich das Arbeitsklima drastisch verschlechtern. Doch nicht jeder Konflikt, mag er auch noch so intensiv wahrgenommen werden, stellt Mobbing dar. Denn Mobbing ist ein Prozess. Aus einem ungelösten Konflikt bildet sich fehlgeleitete Kommunikation. Ist dieser Zustand dauerhaft, kann sich der Konflikt zu Mobbing „weiterentwickeln“.

¹ Zur einfacheren Lesbarkeit des Artikels verwenden wir im Folgenden bei personenbezogenen Bezeichnungen stets entweder die weibliche oder die männliche Schreibweise. Alle personenbezogenen Bezeichnungen im Artikel sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Es ist daher wichtig, sich frühzeitig mit der Problematik zu befassen und Konflikte zu stoppen, bevor diese eskalieren.

Die rechtliche Relevanz

Aus juristischer Perspektive umfasst Mobbing keinen präzisen Tatbestand und hat daher keinen genauen Inhalt. Herausgebildet hat sich das (juristische) Verständnis von Mobbing größtenteils aus der Rechtsprechung.

Sucht man eine Definition des Begriffs Mobbing von einem österreichischen Gericht, so wird man beim Obersten Gerichtshof fündig. Laut diesem handelt es sich bei Mobbing um *„eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen 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“*²

Klar wird, dass ein systematisches Vorgehen über einen längeren Zeitraum ein Kriterium ist. Was jedoch als Ziel der systematischen Diskriminierung angenommen werden soll, ist nicht klar. Laut der Definition des OGH könnte beispielsweise die Kapitulation des Gemobbten und die darauffolgende Arbeitnehmerkündigung als Ziel der Mobbenden verstanden werden.

Fallbeispiele

Mobbing kann in verschiedensten Formen auftreten. Aufgrund des großen Spektrums an unterschiedlichen Mobbinghandlungen wie Demütigungen, Beschimpfungen oder Ausgrenzungen, bereitet eine abschließende Kategorisierung Schwierigkeiten. Es kommt jedoch immer wieder zu „typischen Mobbinghandlungen“, die sich in grobe Kategorien unterteilen lassen wie:

- 1) Angriffe, die darauf zielen, eine Person zu isolieren. Etwa, wenn Kollegen mit dem Gemobbten nicht mehr sprechen oder ihn wie Luft behandeln.
- 2) Angriffe, die auf das soziale Ansehen abzielen. Etwa, wenn sich Kollegen über eine Person lustig machen oder Gerüchte verbreiten.
- 3) Angriffe, welche die Gesundheit der betroffenen Person beeinträchtigen. Etwa sexuelle Übergriffe oder körperliche Gewalt.
- 4) Angriffe, die auf die Arbeitssituation des Betroffenen abzielen. Hier werden der betroffenen Person etwa keine Aufgaben, viel zu leichte oder auch die Qualifikation übersteigende Aufgaben zugewiesen.
- 5) Angriffe, die dem Betroffenen die Möglichkeit nehmen, seine Probleme am Arbeitsplatz mitzuteilen. Etwa durch anhaltende Kritik, Drohungen, Beschimpfungen oder ständige Unterbrechungen. Konflikte können nicht mehr offen ausgetragen werden.³

Zudem lassen sich auch „vertikales“ und „horizontales“ Mobbing unterscheiden. Als „vertikales“ Mobbing bezeichnet man Mobbing, das über verschiedene Hierarchieebenen hinweg ausgeübt wird. Es kann vom einfachen Mitarbeiter gegenüber der Vorgesetzten oder

² OGH 8ObA59/08x

³ *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing 32-37.

umgekehrt vorkommen. Das Gegenstück zum „vertikalen“ Mobbing ist das häufige „horizontale“ Mobbing. Dieses wird unter Mitarbeitern der gleichen Hierarchieebene getätigt.

Beim vertikalen Mobbing ist ferner eine Unterteilung nach der Person, von der das Mobbing ausgeht, möglich. So unterscheidet man zwischen „Bossing“ und „Staffing“. Während beim „Bossing“ der Vorgesetzte gegenüber den Mitarbeitern die Mobbinghandlungen setzt, mobben beim selteneren „Staffing“ die Mitarbeiter den Vorgesetzten.⁴

Einige Beispiele für Bossing, bei denen das Mobbing vom Vorgesetzten ausgeht:

- Frau S. arbeitet bei einem Gericht als Schriftführerin. Als sie erkrankt, unterstellt ihr die Vorgesetzte, dass sie die Krankheit nur vortäuscht, um sich vor der Arbeit zu drücken. So ruft die Vorgesetzte während eines Krankenstandes bei der Mutter und dem Hausarzt von Frau S. an und erkundigt sich nach ihrem Zustand. Das Arbeitsklima verschlechtert sich infolgedessen. Die Vorgesetzte markiert etwa Fehler in Schriftstücken mit dickem Filzstift, sodass Frau S. alles neu schreiben muss. Auch sucht die Vorgesetzte demonstrativ nach Frau S., obwohl sie genau weiß, dass diese beispielsweise gerade auf der Toilette ist. Diese angeblichen „Abwesenheiten“ zeigt die Vorgesetzte dem Leiter der Geschäftsstelle an, weshalb sich Frau S. dann rechtfertigen muss. Frau S. beginnt unter Schlaflosigkeit, depressiver Verstimmung und Magenschmerzen zu leiden.⁵
- Herr K. arbeitet in einem Theater. Sein Vorarbeiter schreit ihn regelmäßig an und beschimpft ihn als „dummes“ oder „faules Schwein“. Außerdem schlägt er ihm mit der Hand auf den Hinterkopf. Einmal bringt der Vorarbeiter Herrn K. durch Sticheleien sogar dazu, Kaffee mit Zucker zu trinken, obwohl dieser an zu hohen Cholesterinwerten leidet.⁶

Auch wenn der Arbeitgeber arbeitsrechtlich zulässige Werkzeuge einsetzt, kann das Verhalten Mobbing begründen:

- Herr L. arbeitet beim städtischen Gas- und Wasserwerk und erkrankt. Als er aus dem Krankenstand zurückkehrt, hält ihm seine Arbeitgeberin vor, er hätte sich nicht unverzüglich krankgemeldet. Zudem hätte er auch gegen andere arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen. Wenig später überhäuft sie Herrn L. innerhalb von neun Tagen mit neun Mahnungen zu unterschiedlichen Verfehlungen aus dem letzten halben Jahr. Unabhängig von der Rechtmäßigkeit der Vorwürfe in den Mahnungen, bestand deren Zweck darin, Herrn L. unter Druck zu setzen und zur Aufgabe seiner Arbeitsstelle zu bewegen. Sie waren deswegen unzulässig und als Mobbing zu qualifizieren.⁷

Auch die Veröffentlichung wahrer Tatsachen kann Mobbing begründen, insbesondere, wenn diese dem sozialen Ansehen des Gemobbten schaden:

- Herr P. ist Bankangestellter. Gegen ihn wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Die Vorwürfe stellen sich aber als ungerechtfertigt heraus. Im Anschluss veröffentlicht der

⁴ *Smutny/Hopf*, *Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing* 20.

⁵ LG St Pölten 2.7.1998, 30 Cga 83/97m; *Smutny/Hopf*, *Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing* 103-107.

⁶ LAG Sachsen-Anhalt 27.1.2000, 9 Sa 473/99; *Smutny/Hopf*, *Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing* 146-147.

⁷ ArbG Kiel 16.1.1997, 5d Ca 2306/96; *Smutny/Hopf*, *Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing* 22-23.

Vorstand in der Hauszeitung Informationen über das Verfahren, die Versetzung von Herrn P. sowie die Protokolle. Herr P. hat hier einen Unterlassungsanspruch. Für den angeblichen Zweck der Veröffentlichung, nämlich die Mitarbeiter zu schulen, hätte eine Darstellung in anonymisierter Form ausgereicht.⁸

Die folgenden Beispiele zeigen, dass es auch Überschneidungen zwischen Mobbing und sexueller Belästigung gibt. Mobbing setzt jedoch (siehe oben) voraus, dass die Übergriffe systematisch und wiederholt vorkommen.⁹

- Herr M. verwendet gegenüber seiner Arbeitskollegin Frau L. ordinäre sexuelle Begriffe. Zudem belästigt er sie durch Angebote wie „Ich möchte dich aufs WC begleiten“. Die Aufdringlichkeiten werden so schlimm, dass Kollegen die Arbeitsplätze tauschen, damit Frau L. während ihrer Schicht nicht mehr neben Herrn M. arbeiten muss. Als Frau L. Herrn M. zurückweist, wird dieser sehr aggressiv und bedroht sie mit einem Messer.¹⁰
- Frau H. ist im folgenden Fall Opfer eines geschlechtsspezifischen Mobbings durch ihre Kollegen geworden:
Frau H. arbeitet als einzige Frau in einem Kraftfahrunternehmen. Ein Kollege berührt sie mehrfach an Oberschenkeln, Po und Taille und bekundet sein Interesse an ihr. Der Abteilungsleiter fragt Frau H. wiederholt, welche Unterwäsche sie trägt. Sie bekommt auch E-Mails mit pornografischen Inhalten von einem Kollegen zugeschickt. Dieser will wissen, warum sie sich von ihm nicht berühren lässt, da es Gerüchte gibt, dass sie sich von jedem „antatschen“ ließe.¹¹

Der folgende Fall ist ein Beispiel für horizontales Mobbing, das von Arbeitskollegen ausgeht. Hier liegen typische Mobbinghandlungen vor, die darauf abzielen, Frau M. zu isolieren.

- Die Arbeitskollegen von Frau M. halten Teambesprechungen extra an Tagen ab, an denen sie wegen ihrer Teilzeitanstellung abwesend ist. Sie wird von Veranstaltungen und interner Kommunikation ausgeschlossen. Beim Vorbeigehen halten sich Kollegen demonstrativ die Nase zu, ignorieren Frau M. und schauen weg. Auch fordern sie Frau M. auf, sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Auf Grüße erhält sie keine Antwort.¹²

Rolle des Arbeitgebers

Die Aufgabe des Arbeitgebers im Falle von Mobbing im eigenen Betrieb ist eng verknüpft mit dessen Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen. In solch einer Situation stehen der Arbeitgeberin bestimmte Mittel zur Verfügung, um mit dem Mobbenden umzugehen. Wenn die Mobbinghandlungen noch keine Entlassungsgründe per se darstellen (Tätlichkeiten oder Ehrverletzungen beispielsweise), so sollte der Arbeitgeber zunächst das Gespräch mit der Mobbenden oder der mobbenden Gruppe suchen. Wenn eine Abmahnung nicht die erwünschte Einstellung der Mobbinghandlungen bewirkt, so können weitere Maßnahmen wie beispielsweise eine Versetzung oder gar eine (einvernehmliche oder einseitige) Beendigung des Dienstverhältnisses der mobbenden Personen in Erwägung gezogen werden.

⁸ OGH 26.6.1997, 8 ObA 187/97a; *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing 87-89.

⁹ Vgl. *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing 47-48.

¹⁰ OGH 10.1.2001, 9 ObA 319/00b; *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing 160-163.

¹¹ *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing 48-51.

¹² LAG Baden-Württemberg 27.7.2001, 5 Sa 72/01; *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing 85-87.

Selbstverständlich muss auch der Fall bedacht werden, in welchem die Mobbinghandlungen vom Arbeitgeber selbst ausgehen. Ob Handlungen der Chefin als Mobbing einzustufen sind, ist pauschal unmöglich zu sagen. Es ist somit eine Einzelfallentscheidung. Einige grundlegende Abgrenzungen sind jedoch schon möglich. Wie schon bei den allgemeinen Grundsätzen des Mobbings (siehe oben), ist hier auch eine gewisse Systematik verlangt. Davon ist bei „*systematischer Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung*“ auszugehen.¹³

Um als Mobbingopfer einen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund des Mobbings anzustreben, muss eines der folgenden Kriterien erfüllt sein:

1. Entweder liegt eine Gesundheitsschädigung der gemobbten Person vor – wobei dem Arbeitnehmer zunächst ein alternativer Arbeitsplatz organisiert werden muss;
2. oder es liegt eine erhebliche Ehrverletzung vor, welche es dem Arbeitnehmer unmöglich macht, weiterhin im Betrieb zu bleiben;
3. oder es liegt eine sexuelle Belästigung des Arbeitnehmers vor.

Richtiges Verhalten in Mobbingfällen

Ist man mit einer Mobbingsituation konfrontiert oder befindet sich in einer solchen, so stellt sich die Frage, wie man damit umgehen soll.

Als erste Maßnahme sollte man ein sogenanntes Mobbing-Tagebuch erwägen. Man schreibt die Geschehnisse so detailliert wie möglich nieder, um sich danach die Meinung von Außenstehenden zu holen. Eine objektive zweite Meinung kann bei der Aufarbeitung des Vorfalls helfen. Außerdem bringt ein Gedankenprotokoll auch noch den Vorteil mit sich, nach mehreren Wochen den Hergang der Situation noch genau rekonstruieren zu können.

Als nächstes muss abgeklärt werden, ob es im Betrieb eine Hilfseinrichtung für Mobbingopfer oder einen Betriebsrat gibt – in diesem Fall sollte man sich mit dem Mobbing-Tagebuch dort melden. Alternativ bietet sich der Gang zur Vorgesetzten an. Daraufhin kann eine rechtliche beziehungsweise psychologische Beratung durch Fachleute in Betracht gezogen werden. Aufgrund der ermittelten Informationen kann der Arbeitgeber daraufhin die Entscheidung fällen, wie mit der Situation umgegangen werden soll.

Dabei kann man zwischen Maßnahmen ohne Sanktion und (besonders im disziplinarrechtlichen Bereich) Maßnahmen mit Sanktion unterscheiden.

Maßnahmen ohne Sanktion beschäftigen sich hauptsächlich mit der aktiven Konfliktlösung. Beispiele dafür sind Mediation, Supervision oder Vermittlungsgespräche zwischen den Beteiligten.

In disziplinarrechtlichen Fragen können sich in leichteren Fällen Sanktionen wie eine Belehrung oder eine Ermahnung und in schwerwiegenderen Fällen ein Disziplinarverfahren, welches für den Mobber unter Umständen den Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge haben kann, anbieten.

¹³ RS 0124076

Zusammenfassung

Hilft selbst der Gang zu den Vorgesetzten nichts und ist kein Ausweg aus der Mobbingssituation absehbar, so sollte man sich an den Betriebsrat wenden (falls es einen gibt) oder anwaltliche Expertise zurate ziehen. Diese unterstützen dann bei der Suche nach einer gerechten Lösung der Situation.