

ABSCHNITT A – EINLEITUNG

I. Mobbing – ein alter Hut?

Mit den Worten der **Internationalen Arbeitsorganisation** (ILO) gesprochen gilt eine Arbeit dann als menschengerecht, wenn sie die Gesundheit der Menschen nicht gefährdet und wenn ein Höchstmaß an „**Wohlbefinden bei der Arbeit**“ erreicht wird.

Zunehmend kaum existenzsichernde und nicht abgesicherte Arbeitsformen, ein immer stärker ergebnisorientiertes Personalmanagement und Existenzängste durch drohenden Arbeitsplatzverlust im Zuge von Einsparungs- und Privatisierungsmaßnahmen lassen dieses Wohlbefinden rasch in den Hintergrund treten und schaffen erhebliche Belastungen, Konkurrenzdruck und Isolation.

Die **Folgen** bleiben nicht aus:

Fast ein Fünftel der mit der Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme ist auf Depressionen oder Angstzustände zurückzuführen. Vielfach handelt es sich dabei um direkte physische und psychische Folgen von Stress, Gewalt am Arbeitsplatz und Mobbing.

Sicherlich, Konflikte am Arbeitsplatz sind keine Erfindung unserer Zeit. Sie sind als Ergebnis des für das Arbeitsverhältnis typischen Aufeinandertreffens entgegengerichteter Interessen bis zu einem gewissen Ausmaß wohl auch Teil des Systems. Unterschiedliche wirtschaftliche Standpunkte, mangelnde Entfaltungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen durch vorgegebene Hierarchien, Über- oder Unterforderung mit den ständig wachsenden Ansprüchen für qualifizierte Tätigkeiten oder Rufe nach rasch umzusetzendem Personalabbau sind solche **typischen Ursachen** von Spannungen am Arbeitsplatz. In Zeiten der fortlaufenden Verrechtlichung des

Arbeitsalltags werden aber auch immer verschlungenere Wege zur Umgehung gesucht und gefunden („Flucht aus dem Arbeitsrecht“).

Auch früher fand man für längerfristige Störungen im individuellen Arbeitsleben Begriffe wie „**Schikane**“ oder „**schlechtes Arbeitsklima**“. Diese Begriffe sind nicht mit „Mobbing“ gleichzusetzen, können aber – auch in der Rechtsprechung – als Vorläufer dieses zwischenzeitig intensiv erforschten Geschehens gelten. Vielfach wird Mobbing auch als „**Psychoterror am Arbeitsplatz**“ beschrieben.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gehören heute zu den komplexesten und wichtigsten Bereichen der Sozialpolitik. Ziel der Gemeinschafts- und nationalen Politiken sollte die ständige Verbesserung des körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens bei der Arbeit sein. Die **Bekämpfung** von Mobbing muss daher auch Gegenstand spezifischer interdisziplinärer Maßnahmen sein.

Besonderes Gewicht muss dabei auf die **Prävention** von Mobbing durch Information der Führungsspitzen der Unternehmen und Verwaltungen gelegt werden. Die Opfer leiden nämlich oft mehr unter der Passivität der Vorgesetzten als unter den eigentlichen Mobbinghandlungen ihrer KollegInnen („doppelte Opferrolle“).

ZUSAMMENFASSUNG

Mobbing ist kein unabwendbares Übel – verschwindet aber nicht ohne Zutun!

II. Der Begriff „Mobbing“

A. Entwicklung des Begriffs

Beim Wort „Mobbing“ handelt es sich um ein Kunstwort, das aus dem Englischen herröhrt („to mob“ = „umringen“ oder „attackieren“), sich letztlich aber aus dem Lateinischen („vulgaris mobile“ = „aufgewiegelte Volksmenge“) ableitet.

Im englischen Sprachraum werden mit gleicher oder ähnlicher Bedeutung häufig die Begriffe „(workplace) bullying“, „harassment“ oder „(employee) abuse“ verwendet.

Der Verhaltensforscher **Konrad Lorenz** verwendete in den 1950er-Jahren den Begriff „Mobbing“ erstmals im wissenschaftlichen Sinn, und zwar im Zusammenhang mit dem Angriffsverhalten einer schwächeren Gruppe gegen ein einzelnes stärkeres Wesen („Gänse gegen Fuchs“).

Der schwedische Arzt **Peter-Paul Heinemann** übertrug den Begriff in den 1960er- und 1970er-Jahren auf den Bereich der Humanmedizin und charakterisierte damit eine bestimmte Form von roher Gruppengewalt unter Kindern.

Heinz Leymann, Forschungsleiter am schwedischen Reichsinstitut für Arbeitswissenschaften, setzte den Begriff „Mobbing“ in den 1980er- und 1990er-Jahren in der Arbeitswelt der Erwachsenen ein und bezeichnete damit einen eskalierenden Konflikttyp am Arbeitsplatz. Seinem besonderen Engagement und der schwedischen Arbeitspsychologie ist es vor allem zu verdanken, dass die Thematik „Mobbing am Arbeitsplatz“ als **wissenschaftlicher Forschungsgegenstand** in Skandinavien aufgegriffen und von hier aus in das Bewusstsein der internationalen Öffentlichkeit gebracht wurde.

Es gibt bisher keine einheitliche wissenschaftliche Mobbingdefinition.

Im Wesentlichen unstrittig sind jedoch bestimmte **Voraussetzungen** mit teils unterschiedlicher Gewichtung oder Ausrichtung:

- Mobbing kann sowohl von einer einzelnen Person als auch von einer Personengruppe betrieben werden. Kennzeichnend sind zumeist **ungleiche Machtstrukturen** in hierarchischer oder faktischer Hinsicht, so z.B. wenn der Chef eine untergeordnete Mitarbeiterin schikaniert oder viele sich gegen eine Mitarbeiterin richten.
- Kennzeichnend ist auch die **Systematik der Schikanen** (im Gegensatz zum zufälligen, anlassbezogenen Konflikt z.B. wegen eines bestimmten Geschäftsfalls oder im Gegensatz zu einem allgemein unkollegialen Betriebsklima, wo jeder gegen jeden arbeitet),
- verbunden mit einer **gewissen Häufigkeit und Dauer** der Handlungen (ohne starre zeitliche Schranken).
- Abgezielt wird auf die **Isolation** und schließlich den **Ausschluss** der gemobbteten Person, sei es aus dem Team, sei es von einem speziellen Tätigkeitsfeld, sei es aus dem Unternehmen oder der Organisation zur Gänze. Diesbezüglich unterscheidet sich Mobbing wesentlich von einem allgemein schlechten Betriebsklima.

Gemobbt wird in alle Richtungen der Arbeitshierarchie. Mobbing kann sohin von Vorgesetzten ausgehen, aber auch von Untergebenen gegenüber Vorgesetzten ausgeübt werden. Für beide Situationen ist der Begriff „**vertikales Mobbing**“ gebräuchlich. Für die häufigere Situation des Mobbings „von oben nach unten“ wird auch der Begriff „Bossing“ verwendet; die gegenläufige – nicht so häufige – Situation des Mobbings „von unten nach oben“ wird auch „Staffing“⁽¹⁾) genannt.

Sehr häufig findet aber Mobbing unter MitarbeiterInnen derselben hierarchischen Ebene statt; man spricht insoweit auch von „**horizontalen Mobbing**“. Für Mobbing zwischen Führungskräften findet man auch den Ausdruck „Chairing“⁽²⁾). Denkbar sind aber

auch alle Mischformen unter Einbeziehung von Vorgesetzten auf Seiten der MobbingtäterInnen.

Viele Definitionen leiten sich vom Doyen der Mobbingforschung, **Heinz Leymann**, ab. Seine Definition (bzw. jene der von ihm mitbegründeten Gesellschaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing e.V.), sei daher stellvertretend für viele genannt:

„Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, 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.“³⁾

Fall 1 – Ohne systematisches Verhalten liegt kein Mobbing vor

(LAG Schleswig-Holstein 19. 3. 2002, 3 Sa 1/02)⁴⁾

Sachverhalt:

Maria V war seit 1992 in einem städtischen Alten- und Pflegeheim als Stationsschwester beschäftigt. Im Mai 2001 wurde sie auf eine andere Station versetzt. Seit Februar 2002 war sie arbeitsunfähig erkrankt. Maria V fühlte sich von ihrer Vorgesetzten verfolgt und benachteiligt. Sie klagte daraufhin auf Zahlung eines Schmerzengeldes.

Im Prozess über den Schmerzengeldanspruch der Maria V in der Höhe von DM 5.000,- (EUR 2.556,46) war eine systematische Vorgehensweise ihrer Vorgesetzten allerdings nicht erkennbar. Ihre Klage wurde deshalb von der ersten Instanz abgewiesen. Die Berufung an das LAG Schleswig-Holstein blieb ohne Erfolg:

Verfahrensergebnis:

Der Begriff „Mobbing“ beschreibt eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während einer längeren Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßens aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird. Es ist einerseits erforderlich, dass sich das Verhalten gegen eine oder mehrere bestimmte Personen richtet, und andererseits, dass das Verhalten systematisch erfolgt. Das bedeutet, es muss sich aus einer Kette von Vorfällen ein System erkennen lassen.

Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen KollegInnen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen kann bereits den Begriff des „Mobbings“ erfüllen. Vielmehr ist es der Zusammenarbeit mit anderen Menschen immanent, dass sich Reibungen und Konflikte ergeben, ohne dass diese Ausdruck des Ziels sind, den anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen. Das Mobbingopfer muss daher substanziiert Tatsachen behaupten, die auf das Vorliegen von Mobbing im Sinn eines systematischen Verhaltens schließen lassen.

Wie der nächste Fall zeigt, können unter den oben genannten Voraussetzungen sonst arbeitsrechtlich zulässige oder erforderliche Handlungen unter Umständen zu Mobbing werden. So erfüllen Ermahnungen (Verwarnungen) im Arbeitsleben eine wichtige Funktion (siehe dazu auch Abschnitt C, IV. Fälle 36 und 37). Der ermahnten Person muss aber Gelegenheit gegeben werden, ihr Verhalten zu ändern bzw. anzupassen. Geschieht dies nicht, sondern werden innerhalb kürzester Zeit **viele Ermahnungen** ausgesprochen, dann verkehrt sich die Funktion der Ermahnung ins Gegen teil und kann selbst zur Mobbinghandlung werden:

Fall 2 – Mobbing durch Serienabmahnungen

(ArbG Kiel 16. 1. 1997, 5 d Ca 2306/96)

Sachverhalt:

Der 52-jährige Anton W ist seit 1975 bei der Stadt X beschäftigt. Er ist Betriebsleiter des städtischen Gas- und Wasserwerkes. Als solcher untersteht er direkt dem Werksleiter, der auch Bürgermeister dieser Stadt ist.

Anton W befand sich seit dem 12. 6. 1996 im Krankenstand. Die erste Bescheinigung seiner Arbeitsunfähigkeit legte er nach dem Arztbesuch am 12. 6. 1996 auf seinen Schreibtisch. Sie wurde vom Hausboten an die Personalverwaltung weitergeleitet.

Mit Schreiben vom 17. 6. 1996 warf die Arbeitgeberin Anton W vor, er habe sich nicht unverzüglich bei der Werksleitung krankgemeldet, das bloße Hinterlegen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf dem Schreibtisch sei nicht geeignet. Mit weiterem Schreiben vom 18. 6. 1996 gab sie Anton W die Möglichkeit zur Stellungnahme zu weiteren von ihr erhobenen Vorwürfen. Mit Schreiben vom 3. 7. 1996 warf sie ihm weitere arbeitsvertragliche Pflichtverstöße vor. Am 10. 7. 1996 erteilte die Arbeitgeberin Anton W fünf Abmahnungen zu verschiedenen Vorwürfen. Am 19. 7. 1996 erteilte sie ihm vier weitere Abmahnungen. Diesen neun Abmahnungen lagen verschiedene Pflichtverstöße zugrunde, die er über einen Zeitraum von einem halben Jahr begangen haben soll.

Anton W erhob hierauf im August 1996 Klage gegen die Stadt und begehrte darin die Entfernung aller neun Abmahnungen aus seinem Personalakt.

Selbst wenn die Vorwürfe der Arbeitgeberin in diesem Fall einen berechtigten Ursprung hätten, wäre das offensichtliche Bemühen, Anton W auf diese Art zum freiwilligen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu bewegen, unzulässig:

Verfahrensergebnis:

Das ArbG Kiel gab der Klage des Anton W statt.* Der Anspruch auf Entfernung ungerechtfertigter Abmahnungen aus dem Personalakt des betroffenen Arbeitnehmers folge aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Eine Abmahnung enthalte drei Elemente: eine konkrete Um schreibung des zu beanstandenden Sachverhalts, die Aufforderung, das Verhalten zu ändern, und die Androhung von Rechtsfolgen im Wiederholungsfall. Die Abmahnung habe sohin eine Warn- und Ankündig fungsfunktion.

Unabhängig davon, ob die in den strittigen neun Abmahnungen erteilten Rügen zu Recht erhoben worden seien, habe die beklagte Stadt aufgrund der Art und Weise, wie sie dem Anton W die strittigen neun Abmahnungen erteilt habe, gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen. Dies er gebe sich bereits aus dem Umstand, dass sie dem Kläger innerhalb von neun Tagen neun unterschiedliche Abmahnungen erteilt habe, die Pflichtverstöße, die der Kläger über einen Zeitraum von einem halben Jahr begangen haben solle, zum Gegenstand haben.

Die Stadt habe ihren Arbeitnehmer gewissermaßen mit Abmahnungen überhäuft, ohne dass ihm in der Zwischenzeit auch nur die Gelegenheit geboten worden sei, sein Verhalten zu ändern. Nach dem objektiven Empfängerhorizont könne die Vorgehensweise der Stadt nur als „Bedrohung“ aufgefasst werden. Eine solche sei aber mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers unvereinbar.

Soweit die beklagte Stadt dem entgegenhalte, dass ein Arbeitgeber nicht gehindert sein könne, einem „eingefahrenen Schlendrian den Garaus“ zu machen, so sei ihr entgegen zu halten, dass sie schließlich den „Schlendrian“ jahrelang geduldet habe, ohne den Arbeitnehmer nachhaltig in Form einer Abmahnung zu warnen; unter dem Gesichtspunkt der

Fürsorgepflicht sei es ihr jetzt verwehrt, alle Vertragsverletzungen des letzten halben Jahres auf einmal abzumahnen.

Die Stadt habe versucht, Anton W mit allen Mitteln derart unter Druck zu setzen, dass er letztlich selbst seine berufliche Tätigkeit aufgebe oder der Stadt bei nächster Gelegenheit die Möglichkeit zur Entlassung gebe. Das Verhalten der beklagten Stadt sei als „Mobbing“ anzusehen. Es handle sich um eine unzulässige Rechtsausübung, da sie von sachfremden Zwecken bestimmt gewesen sei.

* Die Sache wurde in der zweiten Instanz dahin verglichen, dass die Abmahnungen aus dem Personalakt des Klägers entfernt werden (Rechtsanwälte Felser, www.juracity.de).

B. Rechtliche Grundlagen

Mobbing am Arbeitsplatz beruht nicht auf der Einbildung oder der besonderen Empfindlichkeit Einzelner, sondern ist Realität. Gesetzliche Regelungen, die sich unmittelbar mit Mobbing auseinandersetzen, gibt es allerdings nur wenige. Mit der **2. Dienstrechts-Novelle 2009** wurde jedoch für den Bereich des Bundesdienstes (und in der Folge für diverse Landesbedienstete) ein **ausdrückliches „Mobbingverbot“⁵⁾** erlassen. Definitionen von Mobbing sind darin allerdings ebenso wenig zu finden⁶⁾ wie ausdrückliche Rechtsfolgen im Fall eines Verstoßes gegen das Mobbingverbot.

Schon § 26 der Dienstpragmatik 1914 enthielt eine Verpflichtung der Bundesbediensteten zum achtungsvollen Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen. Ebenso wurden bereits vor dem ausdrücklichen Mobbingverbot nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs Mobbinghandlungen jedenfalls dann als **Dienstpflchtverletzungen** von Beamten oder Vertragsbediensteten angesehen, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht wurden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen wer-

den konnten. Wenn, so der Verwaltungsgerichtshof, „die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt“ oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede „ernstlich gestört“ wird^{6a)}, ist das Verhalten **disziplinarrechtlich** zu ahnden.

Das neue ausdrückliche Mobbingverbot verfolgt das Ziel, Mobbing im öffentlichen Dienst zielsicherer und schneller unterbinden und ahnden zu können, aber auch die Information und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema „Mobbing“ zu fördern. Zwar betonen die Erläuterungen zur 2. Dienstrechts-Novelle 2009 auch, dass eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten vermieden werden soll – angelehnt an die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs, der zu folge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber „auf die Goldwaage gelegt“ werden und disziplinarrechtliche Folgen nach sich ziehen soll.⁷⁾ Mit dem neuen § 43 a BDG stellte der Gesetzgeber aber jedenfalls klar, dass es sich bei Mobbinghandlungen um **keine „Kavaliersdelikte“**, sondern um – im Bereich der BeamtInnen und Vertragsbediensteten auch disziplinarrechtlich zu ahndende – Dienstpflchtverletzungen handelt.⁸⁾

In Österreich gibt es – wie auch in der Mehrheit der übrigen Mitgliedstaaten der EU – weder ein eigenes **Mobbinggesetz** noch einen ausdrücklichen **Mobbingtatbestand**, sei es im Arbeits-, Schadenersatz- oder Strafrecht. Seit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009 gibt es aber im öffentlichen Dienst ein ausdrückliches „**Mobbingverbot**“.

Dass es – abgesehen von einem „Mobbingverbot“ im öffentlichen Dienst – (noch) keine explizite Norm gegen Mobbing gibt, macht Mobbingbetroffene jedoch keineswegs recht- oder schutzlos. Vielmehr bieten bereits zahlreiche **vorhandene Bestimmungen** der österreichischen Rechtsordnung Abhilfen, die auch für Mobbingbetroffene nutzbar gemacht werden können.