

## sms.law.bites | Employment: Arbeitgeber:innenpflichten bei Mobbing

### Ein Beitrag von sms.law Partnerin Sarah Lurf

Im Alltag fällt schnell das Wort Mobbing – doch nicht jedes unangenehme Verhalten am Arbeitsplatz erfüllt auch die rechtlichen Voraussetzungen dafür. Für Arbeitgeber:innen ist es entscheidend zu wissen, ab wann tatsächlich von Mobbing im juristischen Sinn gesprochen werden kann – und welche Pflichten und Haftungsrisiken sich daraus ergeben.

In diesem Beitrag erklärt Sarah Lurf, wie Mobbing rechtlich definiert wird, welche Schritte Arbeitgeber:innen im Verdachtsfall setzen müssen und welche Folgen drohen, wenn sie untätig bleiben.

#### 👉 Was ist Mobbing?

Für den Begriff "Mobbing" findet sich im Gesetz keine Definition. Die Rechtsprechung hat jedoch bestimmte Umstände herausgearbeitet, unter denen Mobbing vorliegt. Das ist der Fall bei einer „konfliktbeladene[n] Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen („Bossing“), bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und während langer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.“ (OGH 16.04.2020, 1Ob39/20x)

Wesentlich ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen.

Mögliche Mobbinghandlungen sind etwa:

- systematische Verweigerung jeder Anerkennung,
- Isolation, Zurückhalten von Informationen,
- Rufschädigung,
- Bloßstellen,
- Informationsentzug.

Sachliche Kritik und einmalige Konflikte sind daher kein Mobbing.

Geht das Verhalten von Vorgesetzten aus, spricht man von Bossing. Mobbinghandlungen durch Arbeitnehmer:innen gegen ihre Führungskraft heißen Staffing.

#### 👉 Was ist zu tun, wenn es zu Mobbing im Unternehmen kommt?

Arbeitgeber:innen trifft eine allgemeine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmer:innen. Sie sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Leben, Gesundheit und Interessen der Arbeitnehmer:innen geschützt werden.

Bereits ein bloßer Verdacht verpflichtet Arbeitgeber:innen zum Handeln. Arbeitgeber:innen müssen dem Verdacht nachgehen. Das bedeutet, dass Arbeitgeber:innen entsprechende Schritte setzen müssen, um den Sachverhalt aktiv aufzuklären. In erster Linie erfolgt dies durch Gespräche mit Betroffenen, wobei besonderes Fingerspitzengefühl erforderlich ist, um eine unter Umständen ohnehin schon schwierige Situation nicht zu verschärfen.

Sofern sich die Verdachtslage verdichtet, wären einstweilige Maßnahmen zu setzen. Derartige einstweilige Maßnahmen könnten die räumliche Trennung der Konfliktparteien oder der (vermutlich) mobbenden Personen sein oder die Umverteilung von Aufgaben. Dabei ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen dienstvertraglich zulässig sind und keine Bestrafung des (vermutlichen) Mobbingopfers sind. Sofern möglich, könnte das (vermutliche) Mobbingopfer in die Wahl der einstweiligen Maßnahmen miteinbezogen werden. In ganz gravierenden Fällen wäre eine Dienstfreistellung der mobbenden Personen bis zur Aufklärung der Verdachtslage zu erwägen.

Erweist sich der Verdacht als zutreffend, könnten die einstweiligen Maßnahmen zu dauerhaften Maßnahmen werden. Weitere Möglichkeiten sind die Hinzuziehung eines/einer Expert:in zur Konfliktlösung sowie die Verwarnung der mobbenden Personen. Bei besonders gravierenden Vorfällen sollte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der mobbenden Personen geprüft werden.

In größeren Unternehmen kann es ratsam sein, einen Leitfaden zu entwickeln, wie im Fall eines Verdachts oder des Nachweises zu reagieren ist. Dies ist wesentlich, weil keine oder fehlerhafte Reaktionen zu gravierenden Rechtsfolgen für die Arbeitgeber:innen führen können.

### 👉 Welche Rechtsfolgen drohen, wenn Arbeitgeber:innen nicht aktiv werden?

Bleiben Arbeitgeber:innen trotz Kenntnis oder fahrlässiger Unkenntnis untätig oder reagieren verspätet oder unzureichend, wird die Fürsorgepflicht schuldhaft verletzt. Erleidet der/die Betroffene dadurch Schäden (zB psychischer oder physischer Gesundheitsschaden), ist der/die Arbeitgeber:in grundsätzlich zum Schadenersatz verpflichtet. Darüber hinaus kann eine fortgesetzte Untätigkeit den/die Betroffene:n zum vorzeitigen Austritt berechtigen.

### 👉 Welche Schritte sollten Arbeitgeber:innen nun setzen?

- Schulung von Führungskräften, wann rechtlich relevantes Mobbing vorliegt.
- Erarbeitung eines Leitfadens, wie bei Mobbingverdacht umzugehen ist.
- Bei Verdacht auf Mobbing: Setzen Sie unverzüglich Schritte. Dazu gehört die Aufarbeitung des Sachverhalts und das Setzen einstweiliger Maßnahmen.
- Wenn sich der Verdacht bestätigt: Setzen Sie dauerhafte Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen und prüfen Sie arbeitsrechtliche Konsequenzen betreffend die Täter:innen.