



Antrag

11

**an die 166. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
am 31. Oktober 2014**

Gesetzliche Verankerung des Begriffes Mobbing

Nach den Ergebnissen des European Working Condition Survey (EWCS) von 2010 liegt die Mobbingrate in Österreich mit 7,2% drastisch über jener der EU-27 (4,1%) und jener der EU-15 (4,7%). Dieser „Trend“ spiegelt sich auch in der arbeitsrechtlichen Beratung der Arbeiterkammer Tirol wieder. Im Jahre 2013 suchten konkret 150 Arbeitnehmer persönlich die Arbeitsrechtliche Beratung der Arbeiterkammer Tirol in Innsbruck auf, weil sie sich an ihrem Arbeitsplatz gemobbt fühlten.

Die Arbeiterkammer Tirol hat auf dieses Phänomen reagiert und seit Frühjahr 2011 eine Anlaufstelle für Konflikt- und Mobbingberatung installiert, welche in der Arbeitsrechtlichen Abteilung angesiedelt ist. Vorweg ist festzuhalten, dass der Begriff „Mobbing“ oftmals vorschnell bemüht wird. Nicht jeder Alltagskonflikt, jede kleine Unverschämtheit ist sofort als Mobbing zu qualifizieren. Das Fehlen einer gesetzlichen Definition des Begriffes „Mobbing“ trägt zur inflationären Verwendung dieses Wortes bei.

Trotz alledem findet Mobbing am Arbeitsplatz tatsächlich statt. Der Begriff Mobbing beschreibt dabei eine Konflikteskalation am Arbeitsplatz, bei der das Kräfteverhältnis zu Ungunsten einer Partei verschoben ist. Diese Konfliktpartei ist systematisch feindseligen Angriffen ausgesetzt, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, häufig auftreten und zu maßgeblichen individuellen und betrieblichen Schädigungen führen können. Da das persönlich erlebte Unrechtsgefühl bei den Gemobbten oft groß ist, wird an die Arbeiterkammer als ihre Interessensvertretung der Wunsch nach gerichtlicher Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen herangetragen. Da Mobbing kein Rechtsbegriff ist und somit nicht als eigene Anspruchsgrundlage dienlich gemacht werden kann, kommen bloß die allgemeinen Schadenersatzregeln des ABGB zur Anwendung.

Nach diesem allgemeinen Schadenersatzrecht muss zuerst einmal überhaupt ein Schaden, hier im konkreten Fall – ein Leidenszustand mit Krankheitswert – eingetreten sein.

Wird demnach ein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum von seinem Vorgesetzten schikaniert und angefeindet, ist er jedoch aufgrund seiner Widerstandsfähigkeit (Resilienz) noch nicht erkrankt, müssen wir nach der derzeitigen Rechtslage dieser konkreten Person die rechtliche Auskunft erteilen,

dass er „leider“ noch nicht erkrankt ist und daher arbeitsrechtlich auch kein Schaden laut ABGB vorliegt, eine Klage daher verloren gehen wird. Selbst wenn jedoch eine Erkrankung mit manifesten Krankheitssymptomen eingetreten ist, muss seitens des betroffenen Arbeitnehmers auch der adäquate Kausalzusammenhang bewiesen werden. Der Gemobbte muss vor Gericht den Beweis erbringen, dass die konkreten Mobbinghandlungen zur Erkrankung geführt haben. Dass dieser Beweis schwer zu erbringen sein wird bzw. allenfalls nur mit einem einschlägigen Sachverständigengutachten möglich ist, ist offenkundig. Diese geltende Rechtslage führt dazu, dass viele Mobbingbetroffene gerichtlich nicht zu ihrem Recht durchdringen und sich vom Gesetzgeber im Stich gelassen fühlen.

Wird hingegen ein Arbeitnehmer aufgrund eines Motives (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung oder Behinderung) diskriminiert, reicht bereits eine einmalige Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz aus, damit er im Falle eines positiven Verfahrensausganges in den Genuss des Mindestschadenersatzes in Höhe von Euro 1.000,-- kommt bzw. in einem Gerichtsverfahren ein reduziertes Beweismaß gilt.

Diese Diskrepanz ist für viele betroffene Arbeitnehmer nicht nachvollziehbar, da es für diese meistens keine Rolle spielt, aus welchen Gründen sie schikaniert und drangsaliert werden. Zusammenfassend mutet es paradox an, dass ein nach dem Gleichbehandlungsgesetz diskriminierter Arbeitnehmer vor Gericht mehr Schutz genießt als ein Arbeitnehmer, welcher systematisch über einen längeren Zeitraum schikaniert wird, zumal bei der Diskriminierung eine einmalige Belästigung ausreicht, wohingegen sich Mobbing immer über einen längeren Zeitraum erstreckt.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Einbringung eines Gesetzesvorschlages auf, der

1. eine gesetzliche Definition des Begriffes Mobbing nach dem Vorbild von Heinz Leymann vorsieht, welche folgendermaßen lautet:

„Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird.“

2. nach dem Vorbild des § 21 Abs 2 GIBG Folgendes normiert:

„Mobbing liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise gesetzt wird,

- 1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,**
- 2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und**
- 3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.“**

Auf die im Gleichbehandlungsgesetz erforderlichen Motive soll ausdrücklich kein Bezug genommen werden.

Diese Bestimmungen sollen im AVRAG aufgenommen werden, wobei nach Vorbild des Gleichbehandlungsgesetzes ebenfalls ein reduziertes Beweismaß (Glaubhaftmachung) sowie ein Mindestschadenersatz in Höhe von Euro 1.000,-- als Rechtsfolge im Falle von Mobbing festgelegt werden sollen.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'E. Zimmer', with a checkmark at the end.