Bundesministerium
Bildung

Leitfaden zur Mobbingprävention

des Bundesministeriums für Bildung

Wien, im April 2025

Vorwort

Fotocredit: BKA/Andy Wenzel

Eine der wesentlichen Grundlagen erfolgreicher Organisationen ist das gelingende Miteinander am Arbeitsplatz. Dies ermöglicht ein förderliches Arbeitsumfeld sowie eine Kultur der Inklusion und Wertschätzung.

Mobbing hingegen stellt eine schwerwiegende Störung der Zusammenarbeit und des Arbeitsklimas dar.

Mobbing schafft für die betroffenen Personen eine entwürdigende und destabilisierende Situation im Arbeitsalltag und kann sowohl psychisch als auch physisch stark belastend sein.

JEDE UND JEDER KANN DAVON BETROFFEN SEIN!

Mobbing ist ein schleichender, konfliktbeladener Prozess. Statt Probleme direkt anzusprechen und sachlich zu lösen, zielt Mobbing auf den Ausschluss der Person.

Mobbing hat somit weitreichende negative Folgen für die Gesundheit sowie für die berufliche und private Situation der Betroffenen. Das Leistungsvermögen wird stark reduziert und die von Mobbing betroffenen Personen werden zunehmend isoliert. Mobbing erzeugt ein stressbelastetes Arbeitsumfeld für alle, die dieses Phänomen miterleben und schadet der gesamten Organisation.

Eine der wesentlichsten Maßnahmen im Kampf gegen Mobbing besteht in der Prävention, das heißt, Mobbing schon im Vorfeld zu verhindern.

Der vorliegende Leitfaden liefert dazu einen wertvollen Beitrag, zumal er nicht nur umfassend über das Thema Mobbing informiert, sondern auch gezielt Maßnahmen gegen Mobbing bereithält.

Mobbing am Arbeitsplatz muss entschieden entgegengetreten werden.

Im Sinne von „Mobbingschutz und Mobbinghilfe“ sind alle Bediensteten des Ressorts eingeladen, an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist.

Ihr

Christoph Wiederkehr, MA
Bundesminister für Bildung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

1 Einleitung 5

2 Was ist Mobbing? 6

3 Begriffsbestimmung / Definition von Mobbing im rechtlichen Sinne 7

4 Wo findet Mobbing statt? – Erscheinungsformen des Mobbings 10

4.1 Mobbing 10

4.2 Bossing 10

4.3 Staffing 10

5 Vom Konflikt zum Mobbing 10

6 Folgen für die Organisation 11

6.1 Verringerte Arbeitsleistung 11

6.2 Verschlechterung des Arbeitsklimas 12

6.3 Volkswirtschaftlicher Schaden 12

7 Mobbingprävention 12

7.1 Was können Betroffene selbst gegen Mobbing tun? 12

7.2 Was kann die einzelne Führungskraft tun? 13

7.3 Was kann der Dienstgeber tun? 14

8 Sanktionen 14

8.1 Maßnahmen ohne Sanktionen 14

8.2 Maßnahmen mit Sanktionen 14

9 Relevante Rechtsnormen 15

9.1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) 15

9.2 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) 15

9.3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 15

9.4 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz 15

9.5 Strafgesetzbuch 15

9.6 Charta der Grundrechte der Europäischen Union 15

10 Schlusswort 16

1 Einleitung

Ein respektvolles, wertschätzendes Miteinander ist eine der wesentlichen Grundlagen, die jede erfolgreiche Organisation auszeichnen. Jede Führungskraft bzw. jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das positive Arbeitsklima einzuhalten und hat darüber hinaus die Verantwortung, einen Beitrag zur Schaffung einer Kultur der Wertschätzung, des Miteinanders und der Inklusion zu leisten. Hierzu gehört vor allem, die Würde und Persönlichkeit jeder einzelnen Person zu achten.

Mobbing hingegen stellt eine schwerwiegende Störung des Arbeitsklimas dar und schafft ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld. Demnach ist Mobbing ein ernstzunehmendes Problem, das mit langfristigen negativen Folgen für die Betroffenen verbunden sein kann. Dem Themenbereich ist daher besondere Aufmerksamkeit zu widmen, Mobbing am Arbeitsplatz muss insbesondere in Zeiten von immer dynamischeren und herausfordernden Arbeitsumwelten entschieden entgegengetreten werden.

Der Leitfaden des Bundesministeriums für Bildung ist als ein wesentlicher dahingehender Schritt zu verstehen und richtet sich an alle Bediensteten des Ressorts, zumal er Bewusstsein zu Mobbing schafft, über Mobbingprävention informiert und Sanktionen gegen Mobbing aufzeigt. Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter – ob selbst betroffen oder nicht – ist über die Folgen von Mobbing aufzuklären und für dieses heikle Thema zu sensibilisieren. Überdies soll der Leitfaden auch anregen über das Thema Mobbing, das alle betreffen kann, offen zu diskutieren.

Für den Ressortbereich sind Strukturen geschaffen, die eine Mobbingprävention unterstützen, insbesondere durch die Bestellung von Mobbing(präventions)beraterinnen und Mobbing(präventions)beratern sowie Präventionsfördermaßnahmen in Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Der vorliegende Leitfaden kann als wertvoller Beitrag und als aktive Präventionsmaßnahme gesehen werden. Im Sinne von Mobbingprävention sind alle Bediensteten des Ressorts eingeladen, sich für eine Unternehmenskultur einzusetzen, die auf einem wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander beruht.

2 Was ist Mobbing?

Der in unserem heutigen Sprachgebrauch bereits tief verankerte Begriff Mobbing geht weit über einfache Konflikte und einzelne Unstimmigkeiten im Berufsleben hinaus. Heinz Leymann – ein schwedischer Arbeitspsychologe und Betriebswirt – definierte den Begriff Mobbing etwa wie folgt:

„Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen." [1]

Mobbing ist also durch Ausübung von systematischem psychischem Druck am Arbeitsplatz gekennzeichnet, durch den betroffene Personen über einen längeren Zeitraum regelmäßig schikaniert und seelisch verletzt werden. Bei langanhaltender Dauer kann er eine stark traumatisierende Wirkung auf die Betroffenen haben. Das systematische Betreiben, die regelmäßige Wiederholung und ein zeitlich längeres Andauern der gesetzten Handlungen gegen eine Person sind also Charakteristika, die auf Mobbing hindeuten. Ein wesentliches Kennzeichen von Mobbing ist zudem das erstarkende Machtverhältnis zu Ungunsten der gemobbten Person, die immer mehr in die Isolation getrieben wird.

In den letzten Jahren wurde in der Begriffsbestimmung insbesondere die Bedeutung der Prozesshaftigkeit des Mobbinggeschehens herausgearbeitet. Der Aspekt der Prozesshaftigkeit, der seinen Ausdruck in der gezielten dauerhaften Schikane findet, stellt für Christa Kolodej ein wichtiges Abgrenzungskriterium zu anderen Konflikten dar und wird höher bewertet als die Dauer- und Häufigkeitsangaben von einzelnen Mobbinghandlungen. Aufbauend auf der Definition von Leymann spricht man demzufolge von Mobbing, *„wenn die nachfolgenden vier Aspekte zutreffen:*

- *Die Angriffe finden gezielt und systematisch statt.*
- *Sie treten häufig auf, sodass der Prozess der gezielten Schikane deutlich erkennbar wird.*
- *Es besteht ein Machtungleichgewicht zwischen den Beteiligten zu Ungunsten der von Mobbing betroffenen Person.*
- *Es kommt zur zunehmenden Isolierung bei dem/der Betroffenen."* [2]

Mobbing kann in unterschiedlichsten Erscheinungsformen auftreten. Die am häufigsten gezeigten Mobbinghandlungen wurden von Heinz Leymann in fünf Kategorien zusammengefasst, welche insgesamt 45 Mobbinghandlungen beinhalten (Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen, Angriffe auf soziale Beziehungen, Auswirkungen auf das soziale

[1] Leymann Heinz, Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann (1993).
[2] Kolodej Christa, Konflikt- und Mobbingberatung, 2. aktualisierte Auflage (2024), S. 22.

Ansehen, Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation sowie Angriffe auf die Gesundheit).

So ist die Kategorie „Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen“ speziell dadurch gekennzeichnet, dass der betroffenen Person die Möglichkeit genommen wird, über Probleme und Missstände zu sprechen, Kontakte mit der betroffenen Personen abgebrochen werden und ihr die Möglichkeit genommen wird, etwas zu erklären oder sich zu rechtfertigen, währenddessen die in der Kategorie „Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituationen“ gesetzten Handlungen zum Ziel haben, das berufliche Image des Mobbingopfers zu manipulieren und zu untergraben.

3 Begriffsbestimmung / Definition von Mobbing im rechtlichen Sinne

Mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2009, BGBl. I Nr. 153/2009, fand der Begriff „Mobbing“ Eingang in das Dienstrecht des Bundes, indem u.a. für Beamtinnen und Beamte sowie für Vertragsbedienstete ein ausdrückliches „Mobbingverbot“ normiert wurde.

Das heißt aber selbstverständlich nicht, dass Mobbing in Dienstverhältnissen, die von diesen Gesetzen nicht unmittelbar erfasst sind, mangels ausdrücklichen Verbots erlaubt ist. Dies wurde in der Zwischenzeit vom OGH auch bereits klargestellt. Nach dessen Rechtsprechung ist Mobbing in jedem Arbeitsverhältnis verboten. Demzufolge wurde Mobbing auch schon vor Einführung des Mobbingverbots als Dienstpflichtverletzung (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; VwGH 16.10.2001, 2001/09/0096) bzw. als potentieller Entlassungsgrund (OGH 5.4.2000, 9 ObA 292/99b) qualifiziert.

Der ab 1. Jänner 2010 neu eingeführte § 43a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 - BDG 1979, BGBl. Nr. 333 – Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot) – lautet wie folgt:

„Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.“

Der Text des § 43a BDG 1979 besteht aus zwei Sätzen. Der erste Satz enthält ein Gebot, der zweite Satz ein Verbot. Das Gebot bezieht sich auf den in der Überschrift genannten „achtungsvollen Umgang“, indem es Beamtinnen und Beamte als Vorgesetzte dazu verhält, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren

der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Durch die Wiederholung des Begriffs „Achtung“ wird der Zusammenhang zwischen Normtext und Überschrift der Norm („achtungsvoller Umgang“) deutlich.

Der zweite Satz des § 43a BDG 1979 enthält – insoweit korrespondierend mit dem in der Überschrift in Klammer genannten „Mobbingverbot“ – ein Verbot, indem Beamtinnen und Beamte dazu verhalten werden, im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder diskriminierend sind. Der Normtext geht allerdings über das, was unbefangene Normadressatinnen und -adressaten unter der Regelung eines Mobbingverbots erwarten würden, hinaus. Nicht jeder Konflikt, nicht jede Verhaltensweise, nicht jede Arbeitsbedingung, die die menschliche Würde verletzt, dies bezweckt oder sonst diskriminierend ist, ist schon notwendigerweise Mobbing.

Die Erläuterungen zur 2. Dienstrechtsnovelle 2009 halten fest, dass § 43a BDG 1979 eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vorsieht, um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema „Mobbing“ zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt.

Die Bestimmungen des § 43a BDG 1979 finden gemäß § 5 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86, auch auf Vertragsbedienstete ihre Anwendung.

Klarstellung und Bewusstseinsbildung sind somit – als erste unverzichtbare Schritte – sehr zu begrüßen. Es geht hier jedoch nicht um die überschießende Ahndung von „zwischenmenschlichem Fehlverhalten“. Es soll auch nicht jede „spontane Gemütsäußerung“ einer bzw. eines Vorgesetzten oder einer bzw. einem Vorgesetzten gegenüber „auf die Goldwaage“ gelegt werden. Für die gute Zusammenarbeit ist es wünschenswert, dass die Bediensteten einander mit Achtung und Hilfsbereitschaft begegnen. Nicht jede unpassende Äußerung und nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einer bzw. einem Vorgesetzten stellt schon eine Dienstpflichtverletzung dar. Es sind die Bedingungen des Einzelfalls entscheidend. An spontane mündliche Äußerungen sind idR geringere Anforderungen zu stellen als an schriftliche. Einer verständlichen Erregung ist billigerweise Rechnung zu tragen.

Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit ist aber jedenfalls erreicht, wenn die menschliche Würde von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten verletzt wird.

Judikatur zu § 43a BDG 1979:

Die Gestaltung der Bestimmung orientiert sich an der langjährigen und naturgemäß kasuistischen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes und ordnet sich damit in den bisherigen Versuch ein, eine Grenze zwischen zu ahnenden (Dienst-) Verfehlungen und tolerierbarem („Normal“-) Verhalten zu finden. Nicht jede unpassende Äußerung und nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einer oder einem Vorgesetzten, einer Kollegin bzw. eines Kollegen oder einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters stellt schon eine Dienstpflichtverletzung (Mobbing) dar. Es sind die Bedingungen des Einzelfalles entscheidend. Die Grenze der Pflichtwidrigkeit ist erst erreicht, wenn die menschliche Würde einer Kollegin bzw. eines Kollegen oder von Vorgesetzten verletzt oder wenn der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört wird. Eine Definition der menschlichen Würde findet sich in der österreichischen Rechtsordnung freilich nicht. Die Frage, ob eine Beeinträchtigung derart gravierend ist, dass von einem Mobbingvorfall gesprochen werden kann, ist daher letztlich anhand des Einzelfalles zu beurteilen.

Aufgrund der bisher ergangenen Urteile und Erkenntnisse der Gerichte kann jedoch davon ausgegangen werden, dass ein Verhalten gesetzt werden muss, das von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt ausgeübt werden muss, die unterlegene Person direkt oder indirekt aus dem Arbeitsverhältnis auszugrenzen. Die betroffene Person hat dieses Verhalten dabei als Diskriminierung zu empfinden. Durch die Festsetzung relativ hoher Anfordernisse soll gewährleistet werden, dass ein überwiegend subjektives Empfinden anhand objektiv messbarer Kriterien beurteilt wird.

Besonders hervorzuheben ist, dass sich der Schutzzweck der Bestimmung des achtungsvollen Umganges nach § 43a BDG 1979 nicht nur auf Bedienstete während ihrer Dienstverrichtung erstreckt. Diese Norm haben karenzierte oder beurlaubte Bedienstete ebenso einzuhalten wie jene, die nach Beendigung ihrer jeweiligen Normalarbeitszeit ihren Feierabend genießen wollen.

4 Wo findet Mobbing statt? – Erscheinungsformen des Mobbings

Mobbing kann in unterschiedlichsten Erscheinungsformen auftreten. Je nach Ausprägung des systematischen psychischen Drucks am Arbeitsplatz gibt es verschiedene Begriffe:

4.1 Mobbing

Darunter sind Mobbinghandlungen unter Kolleginnen und Kollegen auf gleicher Ebene zu verstehen.

4.2 Bossing

Bossing wird als Terminus für Mobbing von „oben nach unten“ verwendet: z.B. wenn eine Vorgesetzte bzw. ein Vorgesetzter gegenüber einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter oder gegenüber mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mobbinghandlungen vornimmt.

4.3 Staffing

Darunter ist Mobbing von „unten nach oben“ zu verstehen: z.B., wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten mobben.

5 Vom Konflikt zum Mobbing

Im Gegensatz zu Mobbing sind Konflikte normale Bestandteile unseres Berufslebens und dienstlichen Alltags. Konflikte können unsere Entwicklung fördern und dazu beitragen, neue Perspektiven und Lösungsstrategien zu schaffen. Jedoch wird leider eine konstruktive und sachliche Konfliktlösung oftmals aufgrund organisatorischer Rahmenbedingungen oder fortlaufender Umstrukturierungen sowie möglicherweise auch aufgrund unklarer Kompetenzverteilungen bzw. eines autoritären oder unkritischen Führungsstiles zunehmend erschwert.

Während ein Konflikt vorwiegend auf der Sachebene ausgetragen wird, verschiebt sich bei Mobbing der Schwerpunkt auf die Beziehungsebene. Der Auslöser und Hauptbestandteil des auszutragenden Konfliktes wird nun in einer bestimmten Person gesehen, die von diesem Zeitpunkt an gezielt schikaniert und ausgegrenzt wird und aufgrund des immer stärker werdenden Machtungleichgewichts die Rolle der Außenseiterin bzw. des Außenseiters einnimmt.

Mobbing wird somit als Prozess verstanden, der sich einem nicht gelösten Konflikt anschließt und die Eskalation eines Konfliktes zum Ausdruck bringt. Die weitere Entwicklung führt die betroffene Person immer mehr an den Rand des sozialen Abstieges.

Hier sei aber darauf hinzuweisen, dass nicht jeder Konflikt, nicht jede Intrige bzw. Informationsvorenthaltung bereits Mobbing ist. Überall, wo Menschen über längere Zeit zusammenarbeiten, gibt es Differenzen, Tuscheleien, Ärgernisse und Auseinandersetzungen. Auch ein stark emotionalisierter Konflikt (Streit) ist nicht Mobbing. Alltägliche, häufig auch stark emotionalisierte Konflikte, sind eher normal und auch nicht besorgniserregend. In entwickelten Unternehmenskulturen werden solche Konflikte bearbeitet und durch klärende Gespräche gelöst.

Nicht als Mobbing anzusehen sind daher:

- Einzelne Feindseligkeiten und Konkurrenzverhalten zwischen Gruppen bzw.
- ungerechte, sogar unsoziale Behandlung, die hart, aber nur kurzfristig zur Wirkung kommt (z.B. Beförderung anderer, arbeitsbedingte Kritik etc.).

Für Leymann ist der Grund warum sich tägliche Konflikte zu Mobbing entwickeln, „weil es sich eben entwickeln darf“. Seiner Ansicht nach haben Vorgesetzte hier eine entscheidende Rolle. Hätten sie nicht zu- oder weggesehen, dann wäre Mobbing erst gar nicht entstanden.

Um der Entwicklung von Mobbing vorzubeugen und somit weitreichende Folgen für Dienstnehmer und Dienstgeber zu verhindern ist es daher notwendig, präventive Maßnahmen zu setzen, z.B.:

- Konflikte sofort ansprechen
- Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche führen
- Aufgabenbereiche jedes einzelnen Bediensteten, unter Einhaltung der organisatorischen Strukturen, klar definieren
- längerfristige Über- und Unterforderung vermeiden sowie
- Teilnahme an Seminaren und Schulungen über Mobbing sowie an Führungskräfte- bzw. Konfliktfähigkeitstrainings.

6 Folgen für die Organisation

6.1 Verringerte Arbeitsleistung

Alle am Mobbingprozess Beteiligten leisten weniger produktive Arbeit für die Organisation: Bei den Betroffenen nimmt auf Grund der psychischen Belastungssituation die Konzentration ab, die Fehleranfälligkeit steigt. Die „Täterinnen“ bzw. „Täter“ investieren mehr Energie in die Planung neuer Mobbingstrategien als in die Arbeit und schrecken auch

vor Nachteilen für den Betrieb vielfach nicht zurück, wie zum Beispiel Schäden durch Sabotage, durch mangelnde Informationsweitergabe oder durch den bewusst falschen Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (jemand mit höherer Qualifikation wird zwecks Demütigung nur zu niederen Arbeiten herangezogen; jemand wird bewusst überfordert und kann die Leistung nicht zustande bringen, etc.).

6.2 Verschlechterung des Arbeitsklimas

Ein schlechtes und von Angst und Einschüchterung geprägtes Arbeitsklima kann zahlreiche negative Effekte bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herbeiführen: So kann es auch bei „Unbeteiligten“ zu Ängsten, eines Tages ebenfalls Opfer solcher Machenschaften zu werden, kommen. „Nur nicht auffallen“ (weder negativ noch positiv) lautet dann die Devise – manchmal bis hin zur inneren oder gar tatsächlichen Kündigung.

6.3 Volkswirtschaftlicher Schaden

Der volkswirtschaftliche Schaden von Mobbing entsteht z.B. durch Krankenstände, Arztbesuche, erhöhten Medikamentenverbrauch oder Krankenhaus- und Kuraufenthalte. Dazu kommen Kosten aus langer anhaltender Arbeitslosigkeit, Umschulungsmaßnahmen oder vorzeitigem Ruhestand.

7 Mobbingprävention

7.1 Was können Betroffene selbst gegen Mobbing tun?

Eine der wichtigsten Maßnahmen im Kampf gegen Mobbing ist es, selbst rechtzeitig einzuschreiten und klare Grenzen zu ziehen. Im Rahmen eines Gespräches mit den handelnden Personen sollen Probleme deutlich angesprochen und das Bemühen gezeigt werden, eine gemeinsame Lösung zu finden.

Fruchten diese Gespräche nicht bzw. werden sie negiert, sollten weitere Schritte abgeklärt sowie die Unterstützung durch Freunde, Kollegen und Kolleginnen, Fachkräfte und/oder andere Personen des Vertrauens eingeholt werden. Weitere Anlaufstellen, um Hilfe zu finden, sind die Personalvertretung und die Gewerkschaft. Als Unterstützungsangebot des Dienstgebers können auch die personenbezogenen Mobbing(präventions)beraterinnen und -berater des Ressorts kontaktiert werden, die Betroffenen in eskalierten Konflikten und Mobbingverdachtsfällen beratend zur Seite stehen.[3]

[3] Informationen zur Mobbing(präventions)beratung des Ressorts: www.bmb.gv.at/mobbingpraevention

Das Wichtigste jedoch ist, nicht in Isolation zu geraten. Darüber hinaus sind die unterschiedlichen Beteiligungen am Konflikt (sowohl aktiv als auch passiv) durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beobachten.

Um sich besser mit der eigenen Situation auseinandersetzen zu können, aber auch zu Dokumentationszwecken (Beweismittel) empfiehlt es sich, jegliche Handlungen und Vorkommnisse in Bezug auf Mobbing schriftlich festzuhalten. Für diesen Zweck hat sich das Instrument des „Mobbingtagebuches“ bewährt, welches in jedem Fall zu beinhalten hat:

- eine kurze Sachverhaltsdarstellung, versehen mit Datum und Uhrzeit
- eine Angabe der zu diesem Zeitpunkt anwesenden Personen und ihrer Handlungen (auch Unterlassen kann eine Handlung sein)
- eine Angabe zur eigenen Handlung und den eigenen Empfindungen, die dabei verspürt wurden
- ein Festhalten des Personenkreises, dem die Situation geschildert wurde

7.2 Was kann die einzelne Führungskraft tun?

- Klarstellung der Einstellung gegenüber Mobbing („In meinem Bereich werde ich kein Mobbing dulden.“)
- Konfliktregeln festlegen
- Klarheit und Transparenz im Führungsstil (keine tatsächliche oder mutmaßliche Bevorzugung Einzelner)
- Ausformulierung klarer Ziele und Verantwortlichkeiten (schafft Nachvollziehbarkeit und stärkt das Vertrauen innerhalb des Teams)
- regelmäßige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche
- Mediation, Supervision und Coaching, um Eskalation von vorhandenen Konflikten zu verhindern
- Beratungsangebot für die Bearbeitung von Mobbingverdachtssituationen von Bediensteten der eigenen Organisationseinheit nutzen (z.B. die organisationsbezogene Mobbing(präventions)beratung des Ressorts für Führungskräfte [3]) sowie
- Unterstützung der Mobbingbetroffenen (z.B. auf Beratungsangebote hinweisen und deren Beanspruchung über Dienstfreistellung ermöglichen).

Zur Fürsorgepflicht der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten gehört es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor den Auswirkungen psychischer Gewalt zu schützen, unter welche Mobbing zweifellos einzureihen ist. Im Mobbingfall hat die verantwortliche Führungskraft daher umgehend Schritte einzuleiten, die Mobbinghandlungen stoppen und Betroffene stärken.

Die beste Mobbingprävention ist ein gutes Arbeitsklima. Gegenseitige Wertschätzung, offene Kommunikation, Transparenz und gute Führungsqualität sind dafür unabdingbar. Es

gilt ein offenes, wertschätzendes Unternehmensklima zu realisieren, innerhalb dessen die Mitarbeitenden sich einbringen dürfen und derart in ihrer jeweiligen Arbeit gefordert werden, dass sie diese sowohl erledigen können (ohne Unter- oder Überforderung) als auch wollen (mit Interesse und innerer Motivation).

7.3 Was kann der Dienstgeber tun?

- Bewusstsein zur Thematik des Mobbings schaffen
- Entsprechende Strukturen zur Mobbingprävention weiterentwickeln und festigen (z.B. Einrichtung von Mobbingpräventionsbeauftragten; systematische Sensibilisierung und Schulung der Bediensteten in Bezug auf Mobbingpräventionsstrategien)
- Eine Kultur der Inklusion, Wertschätzung und des Miteinanders fördern (z.B. durch Code of Conduct, Teambuilding-Maßnahmen)

8 Sanktionen

Es sei darauf hingewiesen, dass Mobbingfälle nahezu immer (Dienst-) Pflichtverletzungen beinhalten, die es möglichst frühzeitig als solche zu erkennen und zu identifizieren gilt, bestenfalls schon lange bevor konkrete Handlungen und/oder Unterlassungen die Definitionskriterien von Mobbing erfüllen.

8.1 Maßnahmen ohne Sanktionen

Besteht keine Veranlassung einer disziplinar- und/oder dienstrechtlichen Würdigung bzw. sind hierfür keine Hin- bzw. Beweise in einem ausreichenden Maß vorhanden, ist es dennoch notwendig, eine Konfliktlösung zu veranlassen, um ein Auskommen an der Dienststelle zu ermöglichen und den Dienstbetrieb dementsprechend aufrechterhalten zu können.

Unter derartigen Konfliktlösungen können Ergebnisse und Maßnahmen verstanden werden, die sich unter anderem aus Mediation, Supervision und Vermittlungsgesprächen mit den betroffenen Personen usw. ergeben.

8.2 Maßnahmen mit Sanktionen

Wird der Verdacht auf (Dienst-) Pflichtverletzungen aufgezeigt, der sich in Folge durch weitere Erhebungen bestätigt, ist die Dienststellenleitung bzw. die zuständige Disziplinarbehörde verpflichtet, diese Vorfälle disziplinar- und/oder dienstrechtlich zu würdigen. Die möglichen Konsequenzen reichen hierbei von einer Belehrung und Ermahnung bis hin zur Einleitung und Durchführung eines Disziplinarverfahrens, an dessen

Ende sogar der Verlust des Dienstverhältnisses einer Beamtin bzw. eines Beamten stehen kann.

Für Vertragsbedienstete kann eine (Dienst-)Pflichtverletzung einen Entlassungs- bzw. Kündigungsgrund darstellen.

9 Relevante Rechtsnormen

9.1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979)

§ 43a Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 45 Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

9.2 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)

§ 5 Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtangelobung

§ 5b Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

9.3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

§ 8a Belästigung

§ 9 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 16 Belästigung

9.4 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz

§ 5 Diskriminierung

9.5 Strafgesetzbuch

§ 107a Beharrliche Verfolgung

§ 107c Fortdauernde Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems

§ 111 Üble Nachrede

§ 115 Beleidigung

9.6 Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Artikel 1 - Würde des Menschen

10 Schlusswort

Mobbing ist kein Kavaliersdelikt. Mobbing ist ein Verstoß gegen die Menschenwürde sowie eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und verursacht nicht zuletzt auch gesundheitliche Störungen.

Gemäß Art 1 der Grundrechtecharta der Europäischen Union (GRC) ist die Würde des Menschen unantastbar.[4] Sie ist zu achten und zu schützen. Auch im Rahmen der Europäischen Sozialcharta wird in Art 26 das „Recht auf Würde am Arbeitsplatz“ hochgehalten.[5] Das Ausmaß des Schutzes der Menschenwürde kann nun nicht von den mehr oder weniger zufälligen Motiven der mobbenden/belästigenden Person abhängig sein. Ist ein Verhalten so gravierend, dass es bereits die Menschenwürde verletzt, dann macht es für Betroffene keinen Unterschied, aus welchen Motiven sie gemobbt werden. Von einer persönlichen Beeinträchtigung ist auszugehen.

Alle Bediensteten des Ressorts sind daher aufgefordert, aktiv an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von Inklusion, gegenseitiger Achtung, Wertschätzung und Toleranz geprägt ist. Eine Arbeitswelt, in der Konflikte nicht nur zugelassen, sondern auch gelöst werden, kann als Chance zum eigenen und zum organisationalen Wachstum gesehen werden.

[4] Die Europäische Union anerkennt in Art 6 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) die Rechte, Freiheiten und Grundsätze, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) niedergelegt sind. Die Charta der Grundrechte und die Verträge sind rechtlich gleichrangig.

[5] Vgl. Europäische Sozialcharta (revidiert), von Österreich am 20.05.2011 ratifiziert.