



Dienstgeber haften bei Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing unter Kollegen darf vom Dienstgeber nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Bei Mobbing am Arbeitsplatz haftet der Dienstgeber - zumindest, wenn er nicht umgehend einschreitet, wenn einer seiner Dienstnehmer gemobbt wird. Das geht aus einem Urteil des Obersten Gerichtshofes hervor.

Der gemobbte Arbeitnehmer hat Anspruch auf Schadenersatz, verletzt der Dienstgeber die sogenannte Fürsorgepflicht. Dienstgeber, die nicht ernsthaft einschreiten, setzen sich der Gefahr des Schadenersatzes aus. Im aktuellen Fall reichten Mitarbeitergespräche, die der Chef führte, nicht aus.

Beschwerdemail an den Chef wurde bekannt

Der Betroffene fühlte sich in seiner Arbeit ausgeschlossen, unter anderem, weil er keinen Alkohol mit den Kollegen konsumierte. Daraufhin informierte er den Chef via Mail – der dann alle Mitarbeiter auf das Alkoholverbot in der Firma hinwies und ein Mitarbeitergespräch führte. Der Gemobbte wurde zudem nur mehr mit Kollegen zum Dienst eingeteilt, mit denen er normal zusammenarbeiten konnte.

Dann allerdings erfuhren die Kollegen bei einem Betriebsausflug von dem Mail des Gemobbten an den Chef. Es folgten stärkere Angriffe gegen den Verfasser, er wurde etwa als "Kameradensau" und "Verräter" beschimpft.

Weitere Besprechungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten fanden statt, aber die Probleme wurden nicht gelöst. Ein angedachter Mediator wurde nie bestellt. Da sich die Situation nicht besserte, erklärte der Gemobbte – nach einem Jahr im Krankenstand – den vorzeitigen Austritt aus seinem Dienstverhältnis.



Dienstgeber muss unverzüglich einschreiten

Laut der Rechtsanwaltskanzlei Eversheds steht dem Dienstgeber frei, wie er gegen Mobbing schützt. Der Dienstnehmer habe keinen Anspruch auf ein bestimmtes Verhalten des Chefs. "Er hat jedoch ein Recht darauf, dass der Dienstgeber aktiv wird und unverzüglich erforderliche Mittel ergreift, um ihn vor weiteren Angriffen zu schützen", hieß es aus der Kanzlei.

Der Gemobbte hatte sich im Verfahren auf die Verletzung der Fürsorgepflicht gestützt. Da sein Arbeitgeber nicht gegen das Mobbing einschritt, sei er psychisch erkrankt, argumentierte der Gemobbte. Er forderte daher Schadenersatz für Verdienstentgang, Fahrtkostenersatz für Arztfahrten sowie Schmerzensgeld für die erlittene psychische Beeinträchtigung.

Dienstgeber trifft Schadenersatzpflicht

Die anfänglichen Gespräche mit den Mitarbeitern war für das Gericht Beweis für die Ausübung der Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Aber: Die Verletzung der Fürsorgepflicht sah das Gericht im Nicht-Engagement des Mediators gegeben. Auch in weiterer Folge habe der Dienstgeber nur halbherzig agiert. Also traf den Dienstgeber die Schadenersatzpflicht.

"Mobbing unter Kollegen kann vom Dienstgeber nicht länger auf die leichte Schulter genommen werden. Halbherzige Alibi-Aktionen werden in Zukunft nicht ausreichen, um der Fürsorgepflicht nachzukommen", hieß es von der Kanzlei Eversheds dazu.

"Bedenkt man die Behandlungskosten, die in Folge psychischer Erkrankungen auf den Arbeitgeber zukommen können, müssen Arbeitgeber gewarnt sein."

Wer bei Mobbing in seinem Unternehmen nicht unverzüglich einschreite und versuche, seine Mitarbeiter ernsthaft zu schützen, setze sich der Gefahr aus, für sämtliche Folgeschäden zu haften.

Quellen: vol.at, APA