

# 1. Kapitel: Einführung

## I. Einleitung und zentrale Fragestellung

Von vielen nach wie vor als Kavaliersdelikt gesehen, ist Mobbing am Arbeitsplatz in Wahrheit ein ernst zu nehmendes Problem.<sup>1)</sup> Als Terminus erstmals in den späten 1950er-Jahren aufgekommen, ist der Begriff Mobbing heute nicht mehr wegzudenken.<sup>2)</sup> Damals noch begrenzt auf den Bereich der Verhaltensforschung im Tierreich, wird inzwischen unter Mobbing ein ganz bestimmtes menschliches Verhalten verstanden: „Psychoterror“ am Arbeitsplatz.<sup>3)</sup>

Aus juristischer Perspektive betrachtet fand Mobbing in all seinen Formen vor allem in den arbeitsrechtlichen Diskurs Eingang. Angesichts einer aktuellen Erhebung der Statistik Austria,<sup>4)</sup> wonach rund 142.000 Erwerbstätige (entspricht ca 3,4% der in Österreich Erwerbstätigen) von Mobbing bzw Belästigung am Arbeitsplatz<sup>5)</sup> betroffen sind,<sup>6)</sup> vermag dies kaum zu verwundern.<sup>7)</sup>

---

<sup>1)</sup> Ähnlich auch *Smutny*, Anm zu OGH 9 ObA 131/11 x, DRdA 2013, 341 (343).

<sup>2)</sup> Siehe dazu sowie zur Entwicklung des Mobbingbegriffs unten, 2. Kapitel I. A.

<sup>3)</sup> Siehe etwa *Leymann*, Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann.

<sup>4)</sup> *Statistik Austria*, Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013, 54ff, 64f; siehe auch *Statistik Austria*, Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 62.

<sup>5)</sup> Mobbing kommt auch in vielen anderen Lebensbereichen vor. Im Rahmen dieser Arbeit wird jedoch ausschließlich auf psychische Schädigungen am Arbeitsplatz eingegangen.

<sup>6)</sup> Siehe auch *Kolodej*, Mobbing – ein Phänomen im Wandel der Zeit, WISO 4/17, 71 (74f).

<sup>7)</sup> *Hoffmann* gibt zu bedenken, dass unklar sei, ob die Befragten von Mobbing oder Belästigung betroffen waren. Auch die Tatsache, dass jeder Mobbing unterschiedlich definiert, erschwere die Interpretation der Umfrage; siehe *Hoffmann*, Die ArbeitnehmerInnen in Bedrängnis – Mobbing, in *Resch*, Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing 17 (30ff); vgl dort auch weitere statistische Erhebungen. In der Rubrik „Glossar“ der entsprechenden Umfrage der Statistik Austria findet sich jedoch eine Erklärung, was unter „Mobbing oder Belästigung“ verstanden werden möge. Es handle sich um die „beabsichtigte Machtausübung durch eine andere Person oder Gruppe, wodurch die körperliche, mentale, spirituelle, moralische oder soziale Entwicklung beeinträchtigt und in weiterer Folge das mentale Wohlbefinden verringert wird. In diesem Zusammenhang wird auch der Begriff ‚psychische Gewalt‘ verwendet und ist in dieser Kategorie enthalten“, siehe *Statistik Austria*, Arbeitsunfälle 2013, 70. Siehe dazu ebenso die Projektbeschreibung samt Fragebögen des LFS-ad hoc-Modul 2013, deren Ergebnisse der vorgenannten Statistik zu Grunde liegen.

Ebenso zeigen die Fülle an entsprechender rechtswissenschaftlicher Literatur<sup>8)</sup> und auch die Vielzahl an Entscheidungen der Gerichte<sup>9)</sup> die Brisanz dieser Thematik auf.

Der Ablauf von Mobbinggeschehen ist oft ähnlich: Ein Arbeitnehmer wird von einzelnen oder auch mehreren im Betrieb tätigen Personen über Wochen oder Monate hinweg schikaniert, drangsaliert, ignoriert, imitiert, beleidigt, eingeschüchtert, bedroht, übergenau kontrolliert, oder es werden dem Leidtragenden lediglich sinnlose Tätigkeiten zugewiesen.<sup>10)</sup> Kurz gesagt: Er wird gemobbt. Die Hintergründe solcher Attacken können unterschiedlicher nicht sein. Stress, Neid, Über- oder Unterforderung, Leistungsdruck, mangelhafte Betriebsorganisation, Ängste im Hinblick auf den Arbeitsplatz, mangelnde soziale Kompetenz uvm können der Grund für solches Verhalten sein.<sup>11)</sup> Da oft kein bestimmter Auslöser erkennbar ist, kann grundsätzlich jeder das Opfer von Mobbing werden.<sup>12)</sup> Bei den Betroffenen verursachen Mobbinghandlungen jedoch häufig schwere psychische Erkrankungen, die sie jahrelang zeichnen.<sup>13)</sup> In besonders tragischen Fällen sehen Betroffene keinen anderen Ausweg als den Suizid.<sup>14)</sup> Neben enormen volks- und betriebswirtschaftlichen

---

<sup>8)</sup> Eine Übersicht möge dem Literaturverzeichnis entnommen werden.

<sup>9)</sup> Siehe etwa die unten im Überblick dargestellten Entscheidungen des OGH, 2. Kapitel IV.

<sup>10)</sup> Das Repertoire an Mobbinghandlungen reicht freilich viel weiter. So hat etwa *Leymann* 45 Mobbinghandlungen beschrieben, siehe dazu *Leymann*, Mobbing 33f; zitiert ua bei *Majoros*, Mobbing 36ff; vgl auch *Rauch*, Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht, ASoK 2002, 332 (332). Eine umfassende Darstellung und Kategorisierung möglicher Mobbinghandlungen findet sich auch bei *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt<sup>9</sup> 32ff. *Wiese*, Zur Dogmatik des Mobbing im Arbeitsverhältnis, in FS Birk 1009 (1009) spricht sogar davon, dass „unanständige Verhaltensweisen [...] nach Inhalt und Ausmaß nahezu unbegrenzt vorstellbar [sind]“; siehe auch *Trost*, Gastbeitrag: „Mobbing“, in *Petrovic/Maska/Matyas*, Aktuelles Handbuch des Arbeitsrechts IV, Teil 17/7, 1 (3); ähnlich auch die Rsp des OGH 9 ObA 86/08 z; 9 ObA 131/11 x; 1 Ob 106/15 t; 1 Ob 56/18 v.

<sup>11)</sup> *Wiese*, Zur Dogmatik des Mobbing im Arbeitsverhältnis, in FS Birk 1009 (1009); *Hoza*, Wirksamer Schutz gegen Mobbing und Diskriminierung? SozSi 2010, 558 (559); *Leitner*, Mobbing am Arbeitsplatz, ÖZPR 2011, 135 (136); vgl auch BAG 7 ABR 14/96 NZA 1997, 781.

<sup>12)</sup> Vgl *Esser/Wolmerath/Niedl*, Mobbing 31.

<sup>13)</sup> Ausführlich *Kolodej*, Mobbing<sup>3</sup> 130ff; siehe auch *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt! Wirksame Reaktionen gegen Mobbing<sup>2</sup> 71; *Gutiérrez-Lobos* in *Danzl/Gutiérrez-Lobos/Müller*, Schmerzengeld<sup>10</sup> 50; *Hoffmann*, Die ArbeitnehmerInnen in Bedrängnis – Mobbing, in *Resch*, Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing 17 (24ff); *Kollmer*, Mobbing im Arbeitsverhältnis, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215 Rz 21f; vgl auch *Leymann*, Mobbing 107ff. Zum Phänomen, dass sich Mobbing am Arbeitsplatz auch negativ auf das Privat- und Familienleben des Betroffenen auswirken kann, *Ege*, Das Mobbing- und Straining-Phänomen: Vorbeugung, Strategien, Lösungen, WISO 4/17, 59 (63ff), der von sogenanntem „doppeltem Mobbing“ spricht.

<sup>14)</sup> Siehe etwa BGH III ZR 277/01 NZA 2002, 1214 (Polizistin wurde laufend schikaniert, beleidigt und herabgewürdigt, in der Folge beging sie Selbstmord); allge-

Kosten, die auf Mobbing am Arbeitsplatz zurückzuführen sind,<sup>15)</sup> dürfen also die Auswirkungen auf den Einzelnen nicht unterschätzt werden.

Aus rechtlicher Perspektive stellen insbesondere das Arbeits- und in schwerwiegenden Fällen auch das Strafrecht Mittel zur Reaktion und Sanktion zur Verfügung.<sup>16)</sup> Abgesehen von diesen vor allem arbeitsrechtlichen Konsequenzen soll aber nicht unbeachtet bleiben, dass psychische Schädigungen auch zu Schadenersatzansprüchen des Betroffenen führen können. Bereits eine erste Annäherung an die rechtliche Einordnung von Mobbing zeigt aber einen fließenden Übergang zwischen gewöhnlichen Meinungsverschiedenheiten, Unhöflichkeiten sowie Auseinandersetzungen und Mobbing auf.<sup>17)</sup> Im Rahmen dieser Dissertation wird daher untersucht, ob und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen Schadenersatzansprüche wegen Mobbings bzw. psychischer Schädigung am Arbeitsplatz zustehen.

## II. Gegenstand der Untersuchung

Wie bereits angedeutet, kommen Mobbinghandlungen verschiedenster Art in Betracht.<sup>18)</sup> Bewertet man die einzelnen Handlungen separat, so verstoßen diese jedoch oft weder gegen vertragliche Pflichten – so solche überhaupt bestehen –, noch begründen sie ein in sonstiger Weise rechtswidriges Verhalten.<sup>19)</sup> Wird ein Kollege im Rahmen einer Besprechung einmalig herablassend behandelt, kann dieser Vorfall zwar als unfreundlich empfunden werden, (rechtliches) Unrecht ist es jedoch nicht.<sup>20)</sup> Gesellen sich zum vermeintlichen

mein auch *Wiener Zeitung*, Mobbing treibt Menschen bis in den Selbstmord (18. 12. 2000, [http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/oesterreich/chronik/337334\\_Mobbing-treibt-Menschen-bis-in-den-Selbstmord.html?em\\_cnt=337334](http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/oesterreich/chronik/337334_Mobbing-treibt-Menschen-bis-in-den-Selbstmord.html?em_cnt=337334), abgefragt: 31. 8. 2019).

<sup>15)</sup> Siehe nur *Kollmer*, Mobbing im Arbeitsverhältnis, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215 Rz 22a ff, der mehrere Studien zitiert, die für Deutschland von Kosten wegen Mobbings von ca 15 bis sogar 50 Mrd Euro ausgehen; *Hoffmann*, Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz, in *Chlestil*, Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz 33 (49ff); vgl auch die Ausführungen von *Marion Binder*, Mobbing 56f.

<sup>16)</sup> Im Rahmen dieser Arbeit sollen die entsprechenden Rechtsinstrumente jedoch nicht vertieft werden. Die straf- und arbeitsrechtlichen Folgen werden nur insoweit behandelt, als sie zur Beantwortung der Frage nach Schadenersatzpflichten zweckdienlich sind. Siehe zur Beurteilung aus Sicht des Arbeitsrechts statt vieler *Marion Binder*, Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht; *Majoros*, Mobbing; *Rauch*, Arbeitsrechtliche Folgen von Mobbing, ASoK 2007, 373; *Eichinger/Hopf*, Arbeits- und sozialrechtliche Rechtsfolgen von Mobbing am Arbeitsplatz, in *Resch*, Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing 69; zur strafrechtlichen Verantwortung *Mitgutsch*, Strafrechtliche Aspekte des Mobbing am Arbeitsplatz, in *Deixler-Hübner*, Die rechtliche Stellung der Frau 277.

<sup>17)</sup> Vgl *Spamer*, Mobbing am Arbeitsplatz 6f.

<sup>18)</sup> Siehe die Nachweise in FN 10.

<sup>19)</sup> *Trost*, Gastbeitrag: „Mobbing“, in *Petrovic/Maska/Matyas*, Aktuelles Handbuch des Arbeitsrechts IV, Teil 17/7, 1 (11); vgl auch *Majoros*, Mobbing 77.

<sup>20)</sup> Vgl auch die Beispiele bei *Trost*, Gastbeitrag: „Mobbing“, in *Petrovic/Maska/Matyas*, Aktuelles Handbuch des Arbeitsrechts IV, Teil 17/7, 1 (4f); siehe auch *Däubler*,

„Ausrutscher“ weitere Vorfälle hinzu, die dem Betroffenen das Leben schwer machen und den „Betriebsfrieden stören“<sup>21)</sup>, ist dieser soeben festgestellte Befund zu revidieren.<sup>22)</sup> Die Begründung – und zugleich auch Voraussetzung – dafür ist nach hA im systematischen Zusammenhang,<sup>23)</sup> der die zahlreichen Einzelhandlungen zu einem großen Ganzen verbindet, zu suchen. Den einzelnen Handlungen ist wiederum gemeinsam, dass „sie nicht aufbauend oder positiv verändernd, sondern schädigend auf den Betroffenen wirken sollen“.<sup>24)</sup> All dies führt letztlich dazu, dass die Opfer unter der (zunehmenden) psychischen Belastung leiden und oft auch ernsthaft erkranken.<sup>25)</sup> Es liegt also gewissermaßen auf der Hand, allfällige Schadenersatzansprüche des Mobbingopfers wegen erlittener Schäden, insbesondere wegen Gesundheitsbeeinträchtigungen, zu prüfen.

Dabei ist aber auch folgender Aspekt zu berücksichtigen: Verwendet man ein griffiges „Modewort“, verführt dies zu übermäßiger Verwendung.<sup>26)</sup> Wird von Rechtsvertretern in jedem Verfahren beinahe automatisiert ein Mobbinggeschehen vorgebracht, verliert der Mobbingvorwurf über kurz oder lang seine Glaubwürdigkeit.<sup>27)</sup> Als Folge werden tatsächlich Betroffene deshalb oft nicht (mehr) ernst genommen.<sup>28)</sup>

---

Mobbing und Arbeitsrecht, BB 1995, 1347 (1347f), zur Frage der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der Kollegen in dem Fall, dass sich in der Kantine keine anderen Mitarbeiter zum betroffenen Arbeitnehmer setzen wollen bzw die anderen geschlossen aufstehen, wenn er an ihren Tisch kommt. Dazu hält er fest, „daß man sich keinen ‚Tischgenossen‘ aufdrängen lassen muß. Wenn dies aber so ist, wird sich daran auch dann nichts ändern, wenn sich mehrere Personen so verhalten und wenn sie damit mehr oder weniger böse Absichten verbinden.“ Freilich gesteht *Däubler* zu, dass diese Folge nicht „absolut zwingend“ ist (*Däubler*, aaO 1348). Insgesamt bedarf dies für das Schadenersatzrecht mE einer Überprüfung; siehe dazu unten, 5. Kapitel.

<sup>21)</sup> So die Diktion des VwGH in stRsp (noch zu § 43 BDG); siehe etwa VwGH 11. 12. 1985, 85/09/0223; so im Übrigen auch die ErläutRV 488 BlgNR 24. GP 9 zur 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl I 2009/153, mit der ein Mobbingverbot in § 43a BDG statuiert wurde. Dazu unten, 2. Kapitel III. C.

<sup>22)</sup> Vgl auch *Benecke*, „Mobbing“ im Arbeitsrecht, NZA-RR 2003, 225 (228f).

<sup>23)</sup> Siehe unten, 2. Kapitel II.

<sup>24)</sup> Treffend *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt<sup>9</sup> 29.

<sup>25)</sup> Zu den Folgen von Mobbing siehe die Nachweise in FN 13 und 14.

<sup>26)</sup> Bereits *Leymann*, Einführung: Mobbing, in *Leymann*, Der neue Mobbing-Bericht 13 (17), warnte davor, dass der Begriff Mobbing wegen übermäßigen Gebrauchs bei gewöhnlichen Streitereien zu einem „Modewort verkommt, mit dem man am Ende nichts weiter meint als ‚Konflikt‘“; vgl auch *Kollmer*, Mobbing im Arbeitsverhältnis, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215 Rz 1.

<sup>27)</sup> Vgl *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 7 Rz 14; *Hoffmann*, Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz, in *Chlestil*, Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz 33 (33).

<sup>28)</sup> *Ziehensack*, VBG Praxiskommentar (30. Lfg) § 5 Rz 114ff weist unter Bezugnahme auf eine (soweit ersichtlich unveröffentlichte) E des OLG Innsbruck (13 Ra 47/14 f) darauf hin, dass unwahre Bezichtigungen des Mobbings auch zur Haftung wegen Ehrenbeleidigung im Sinne des § 1330 Abs 1 führen können.

Als Grundlage für eine Haftung des Mobbingtäters kommt die allgemeine Verschuldenshaftung nach § 1295 – (in den Rechtsfolgen) spezifiziert durch die jeweiligen Einzeltatbestände – in Betracht. „Jedermann ist berechtigt, von dem Beschädiger den Ersatz des Schadens, welchen dieser ihm aus Verschulden zugefügt hat, zu fordern [...]“. So leitet – der sehr umfassend formulierte – Abs 1 leg cit seit der Urfassung des ABGB die Rubrik „Von dem Schaden aus Verschulden“ ein. Erleidet jemand einen Schaden, kann er bei Vorliegen der Voraussetzungen der Verschuldenshaftung<sup>29)</sup> vom Schädiger Ersatz verlangen.<sup>30)</sup> Als solche (ersatzfähige) Schäden von Mobbingbetroffenen kommen insbesondere Gesundheitsschädigungen, Minderungen des Vermögens und Sachbeschädigungen in Betracht.<sup>31)</sup>

Daneben sind auch Überlegungen zu einer Haftung nach § 1295 Abs 2 wegen absichtlicher sittenwidriger Schädigung und den Haftungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes anzustellen.

Grundsätzlich sind zahlreiche verschiedene Mobbingkonstellationen denkbar, deren schadenersatzrechtliche Beurteilung – im Ergebnis oder/und in der dogmatischen Begründung – differieren kann. Variieren können Dauer<sup>32)</sup> und Ausmaß der Handlungen, Täter und Opfer können jeweils Vorgesetzte, Untergebene oder Gleichgestellte sein,<sup>33)</sup> gar der Arbeitgeber selbst kann einschlägig agieren.<sup>34)</sup> Auf Täterseite können mehrere zusammenwirken, oder es tritt nur ein Einzelner als Mobbingtäter auf. In der Pflicht stehen aber nicht nur Arbeitskollegen, sondern vorwiegend auch der Arbeitgeber. Schadenersatzansprüche des gemobbten Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber sind dabei der zentrale Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit. Daneben wird auch die Haftung von Arbeitskollegen behandelt. Nicht näher erörtert werden jedoch grundsätzlich jene Fälle, in denen der Arbeitgeber gemobbt wird.<sup>35)</sup>

Obwohl sich bereits zahlreiche Abhandlungen dem Thema Mobbing widmen,<sup>36)</sup> fehlt nach wie vor (insbesondere) ein Gesamtkonzept für psychi-

---

<sup>29)</sup> Gleiches gilt für andere Haftungstatbestände, etwa die Gefährdungs- und die Eingriffshaftung. Siehe dazu statt aller *Welser/Zöchling-Jud*, Bürgerliches Recht II<sup>14</sup> Rz 1329f.

<sup>30)</sup> Vgl *Welser/Zöchling-Jud*, Bürgerliches Recht II<sup>14</sup> Rz 1325.

<sup>31)</sup> Vgl *Eichinger/Hopf*, Arbeits- und sozialrechtliche Rechtsfolgen von Mobbing am Arbeitsplatz, in *Resch*, Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing 69 (99f); siehe dazu auch die Beispiele von *Mitgutsch*, Rechtliche Bewertung und Handlungsmöglichkeit, in *Esser/Wolmerath/Niedl*, Mobbing 207 (218f); vgl allgemein *E. Wagner* in *Schwimmann/Kodek*<sup>4</sup> § 1293 Rz 4ff; siehe ausführlich unten, 3. Kapitel.

<sup>32)</sup> Insofern verlangt die hA ein systematisches Vorgehen, das sich über einen gewissen Zeitraum erstreckt, um von Mobbing sprechen zu können. Siehe dazu unten, 2. Kapitel II.

<sup>33)</sup> Ausführlich etwa *Kolodej*, Mobbing<sup>3</sup> 30ff.

<sup>34)</sup> Der Arbeitgeber kann freilich auch selbst von Mobbing betroffen sein; siehe dazu unten, 2. Kapitel V. A. 2.

<sup>35)</sup> Siehe dazu unten, 2. Kapitel V. A. 2.

<sup>36)</sup> Siehe die Übersicht im Literaturverzeichnis.

sche Schädigungen am Arbeitsplatz. Daher ist vor allem insofern der derzeitige Stand von Lehre und Rechtsprechung unbefriedigend. Diese Lücke(n) will die vorliegende Arbeit füllen. Zugleich sollen weitere Aspekte neue Blickwinkel und Betrachtungsweisen eröffnen. Darüber hinaus soll auch ganz grundsätzlich hinterfragt werden, unter welchen Voraussetzungen psychische Schädigungshandlungen am Arbeitsplatz schadenersatzpflichtig machen (können). Ausschlaggebend wird dabei sein, welche Schäden überhaupt ersatzfähig sind, geht es doch vielfach um die Frage, inwieweit und unter welchen Voraussetzungen im umschriebenen Zusammenhang Verletzungen der Psyche sowie der Ehre bzw der Würde Haftungsansprüche begründen können.

### III. Gang der Untersuchung

Am Beginn steht eine Erörterung des Mobbingbegriffs und seiner rechtlichen Bedeutung. Außerdem wird geklärt, ob Mobbing im Schadenersatzrecht überhaupt eine eigenständige Bedeutung zukommt und welche Schäden tatsächlich ersatzfähig sind (3. Kapitel). Im Anschluss sind zunächst die einschlägigen – durch den Arbeitsvertrag begründeten – Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu konkretisieren (4. Kapitel). Sind die entsprechenden Grundlagen aufbereitet, kann zur Analyse übergegangen werden, unter welchen Voraussetzungen dem betroffenen Arbeitnehmer ein Schadenersatzanspruch zukommt (5. und 6. Kapitel).<sup>37)</sup> Dabei ist auch auf allfällige deliktische Haftungsansatzpunkte einzugehen.

Diese Ausführungen sollen Aufschluss darüber geben, welche Kriterien letztendlich entscheidend sind, um daran das „Mobbingverhalten“ messen und beurteilen zu können. Hier ist unter anderem eine grundlegende Differenzierung danach geboten, ob der Arbeitgeber selbst aktiv mobbt oder ob das entsprechende Verhalten von einem oder mehreren Arbeitnehmern gesetzt wird.<sup>38)</sup> In Fällen, in denen Arbeitnehmer faktisch als Täter auftreten, stellt sich auch die Frage nach einer Zurechnung zum Arbeitgeber. Desgleichen hat grundsätzlich auch die Art des Dienstverhältnisses Einfluss auf die rechtliche Bewertung. Auf die Besonderheiten, die sich aus den gesetzlichen Bestimmungen für den Öffentlichen Dienst ergeben, kann aber nur cursorisch eingegangen werden.<sup>39)</sup>

---

<sup>37)</sup> Einzugehen ist dort aber nur auf die Besonderheiten von Schadenersatzansprüchen, die sich in Mobbingfällen ergeben.

<sup>38)</sup> Siehe zu den Fallgruppen unten, 2. Kapitel V.

<sup>39)</sup> Siehe dazu etwa *Janesch*, Bewältigung von Mobbing in den unterschiedlichen Dienstrechtssystemen mit Schwerpunkt auf den öffentlichen Dienst (Diss, Uni Wien).

## 2. Kapitel: Grundlagen

Werden unter Verwendung eines plakativen Begriffs („Mobbing“) bestimmte soziale Handlungen zusammengefasst und beschrieben, können diese rechtlich nur erfasst werden, wenn geklärt ist, was darunter zu verstehen ist.<sup>40)</sup> In erster Linie beschreibt Mobbing ein „gesellschaftliches Phänomen“<sup>41)</sup>, das nicht unmittelbar juristisch qualifizierbar ist. Die österreichische Rechtsordnung kennt – im Gegensatz zu einigen anderen EU-Mitgliedstaaten – weder ein eigenes Mobbing-Gesetz noch einen entsprechenden Tatbestand;<sup>42)</sup> insbesondere findet sich auch im Schadenersatzrecht keine eigene Anspruchsgrundlage, die an Mobbing als Rechtsbegriff anknüpfen würde.<sup>43)</sup> Die nötigen Anhaltspunkte für das Begriffsverständnis können insofern nur die Erkenntnisse und Definitionen der Sozialwissenschaften liefern.<sup>44)</sup> Die (schadenersatz-) rechtliche Beurteilung dieses Verhaltens hat sich hingegen naturgemäß nach

---

<sup>40)</sup> So auch *Majoros*, Mobbing 33; siehe zur Wortherkunft statt vieler *Marion Binder*, Mobbing 24; *Majoros*, Mobbing 33 ff; *Kolodej*, Mobbing<sup>3</sup> 22 ff. Etymologisch stammt das Wort vom englischen „(to) mob“ ab, das als Verb „über jemanden herfallen; umringen“ bzw als Substantiv „Menschenmenge, Pöbel, Gesindel“ bedeutet (siehe *Duden*, <http://www.duden.de/rechtschreibung/mobben> [abgefragt: 31. 8. 2019]; *Pons*, <http://de.pons.com/%C3%BCbersetzung?q=mob&l=deen&in=&lf=de> [abgefragt: 31. 8. 2019]). Auch „mob law“, also Lynchjustiz, wird in diesem Zusammenhang in der Literatur immer wieder erwähnt (siehe *Esser/Wolmerath/Niedl*, Mobbing 16; *Marion Binder*, Mobbing 24; vgl auch *Pons*, <http://de.pons.com/%C3%BCbersetzung?q=mob+law&l=deen&in=&lf=de> [abgefragt: 31. 8. 2019]). Ursprünglich zurückgehen dürfte der Begriff jedoch auf das lateinische „mobile vulgus“, das als „aufgewiegelte Volksmenge“ übersetzt werden kann; siehe *Duden*, <http://www.duden.de/rechtschreibung/Mob> [abgefragt: 31. 8. 2019]; *Benecke*, Mobbing 1 FN 1; *Kollmer*, Mobbing im Arbeitsverhältnis, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215 Rz 4.

<sup>41)</sup> So bezeichnet von *Felten*, Fürsorgepflicht bei Mobbing am Arbeitsplatz, in *Resch*, Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing 45 (47).

<sup>42)</sup> OGH 9 ObA 86/08z; 9 ObA 131/11x; *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 7 Rz 14; *Enzelsberger*, Anm zu OGH 8 ObA 59/08x, ZAS 2009, 231 (233); *Eichinger/Hopf*, Arbeits- und sozialrechtliche Rechtsfolgen von Mobbing am Arbeitsplatz, in *Resch*, Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing 69 (85 ff); *Wachter*, Mobbing und Verjährung, in *Wachter*, Jahrbuch Arbeitsrecht und Sozialrecht 2017, 179 (184); für Deutschland siehe nur BAG 8 AZR 709/06 NZA 2007, 1154 mwN; *Benecke*, Mobbing Rz 69.

<sup>43)</sup> Allfällige Erwähnungen in Gesetzesbestimmungen bzw Verordnungen werden unten, 2. Kapitel III. thematisiert und analysiert. *Felten*, Fürsorgepflicht bei Mobbing am Arbeitsplatz, in *Resch*, Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing 45 (47), spricht (dennoch) von Mobbing als Rechtsbegriff; vgl dazu auch grundsätzlich die Untersuchung von *Smutny/Hopf*, Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? DRdA 2003, 110.

<sup>44)</sup> Das bedeutet aber nicht, dass die in der Arbeitspsychologie gebräuchlichen Merkmale von Mobbing auch für die Rechtswissenschaft gleichermaßen bedeutend sind bzw sein müssen; ähnlich auch *Majoros*, Mobbing 58 f.

den Tatbestandsmerkmalen und Voraussetzungen jener Normen zu richten, anhand derer allfällige Schadenersatzpflichten zu beurteilen sind. Aus Sicht des Schadenersatzrechts ist hiebei von zentraler Bedeutung, welche – von der Rechtsordnung geschützten – Rechtsgüter typischerweise durch Mobbinghandlungen verletzt werden. Bevor eine rechtliche Beurteilung von Mobbing erfolgen kann, ist daher das damit bezeichnete Verhalten näher zu analysieren.

## I. Mobbingbegriff – Sozialwissenschaften

### A. Begriffsentwicklung – Von der Verhaltensbiologie zur Arbeitswelt<sup>45)</sup>

Mobbing ist als Begriff erstmals von *Konrad Lorenz* in den späten 1950er-Jahren wissenschaftlich im deutschsprachigen Raum verwendet worden. Als Mobbing bezeichnete *Lorenz* im Rahmen seiner Forschungsarbeiten über Graugänse ein Verhalten zur Verteidigung, das Zusammenrotten einer Tier- bzw. Gänsegruppe zur Abwehr eines eigentlich überlegenen Eindringlings (deutsch: „hassen auf“<sup>46)</sup>).

In den 60ern und 70ern folgten Untersuchungen des schwedischen Mediziners *Peter-Paul Heinemann*, der Gruppengewalt von Kindern gegen einen Einzelnen als Mobbing bezeichnete.<sup>47)</sup> Offensichtlich fand mit der Übertragung des Begriffs auf menschliches Verhalten auch ein Bedeutungswandel statt. Abweichend von der zuvor beschriebenen Verteidigung von Tieren schildert *Heinemann* ein nunmehr menschliches Verhalten, das als Angriff zu werten ist.<sup>48)</sup>

Von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung des Mobbingbegriffs hin zum heutigen Verständnis waren die Forschungsarbeiten des Betriebswirts und Mobbingforschers *Heinz Leymann*,<sup>49)</sup> der als Pionier der Mobbing-

---

<sup>45)</sup> Vgl den (historischen) Abriss von *Leymann*, Einführung: Mobbing, in *Leymann*, Der neue Mobbing-Bericht 13 (13 f); ähnlich auch *Majoros*, Mobbing 34; *Kolodej*, Mobbing<sup>3</sup> 22 ff; *Marion Binder*, Mobbing 21; *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt<sup>9</sup> 24.

<sup>46)</sup> *Lorenz* weist in einer seiner Arbeiten darauf hin, dass im Deutschen einzig dieser Begriff aus der Jägersprache für dieses von ihm als Mobbing bezeichnete Verhalten in Frage komme; siehe dazu *Lorenz*, Das sogenannte Böse 36 f.

<sup>47)</sup> *Heinemann*, Mobbing – gruppvåld bland barn och vuxna (Deutsch: Gruppengewalt unter Kindern und Erwachsenen), zitiert nach *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt!<sup>2</sup> 25; siehe auch *Majoros*, Mobbing 34 mwN; *Kolodej*, Mobbing<sup>3</sup> 22 f.

<sup>48)</sup> *Kolodej*, Mobbing<sup>3</sup> 22 geht hingegen schon bei der Abwehr eines einzelnen Tieres (im Sinne der Forschungsarbeiten von *Lorenz*) von einem Angriffsverhalten aus; so auch bereits *Lorenz*, Das sogenannte Böse 36, der von einer „Gegenoffensive“ des Beutetiers gegen den Freßfeind“ spricht.

<sup>49)</sup> *Kolodej*, Mobbing<sup>3</sup> 23 f; *Smutny/Hopf*, Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? DRdA 2003, 110 (112).



forschung gilt.<sup>50</sup>) In den 80er- und 90er-Jahren erforschte und beschrieb *Leymann* erstmals das Verhalten und die Auswirkungen von systematischen und schikanösen Handlungen, die gegen einen Arbeitnehmer gerichtet waren.<sup>51</sup>)

Wenngleich sich also der Terminus Mobbing mit der heutigen Bedeutung erst in den letzten drei bis vier Dekaden gefestigt hat, waren natürlich Arbeitnehmer in der Zeit davor ebenso Angriffen auf die psychische Gesundheit ausgesetzt.<sup>52</sup>) Doch haben erst die Etablierung des Mobbingbegriffs und die dahinterstehende Forschungsarbeit die öffentliche Wahrnehmung intensiviert. Vor allem durch die Benennung dieser Verhaltensweise mit einem einzigen, einprägsamen Begriff wurde Mobbing der breiten Öffentlichkeit bekannt.<sup>53</sup>)

## **B. Mobbing aus sozialwissenschaftlicher bzw (arbeits-)psychologischer Sicht**

Seit Jahrzehnten widmen sich der Beschreibung und Analyse dieses Verhaltens zahlreiche, vor allem soziologische und psychologische Untersuchungen. Sie versuchen mit (teils) unterschiedlichen Definitionen den Begriffsgehalt von Mobbing zu bestimmen. Die Vielzahl an existierenden Definitionen führt aber – so viel sei vorweggenommen – ohnehin zu dem Befund, dass keine Rede von einem einheitlichen Verständnis von Mobbing sein kann.<sup>54</sup>) Dennoch stimmen sie in ihrem Kern überein, sodass das Wesen des als Mobbing bezeichneten Verhaltens erkennbar ist.

Eine der bekanntesten Definitionen stammt von *Leymann*. Er definiert Mobbing als „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.“<sup>55</sup>) In einer weiteren Untersuchung weist *Leymann* erneut auf die Unterschiede zu einem gewöhnlichen Konflikt

---

<sup>50</sup>) So *Wikipedia*, Heinz Leymann, [https://de.wikipedia.org/wiki/Heinz\\_Leymann](https://de.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann) (abgefragt: 31. 8. 2019).

<sup>51</sup>) *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt!<sup>2</sup> 25.

<sup>52</sup>) *C. Klein*, Anm zu OGH 8 ObA 187/97 a, DRdA 1998, 201 (203), spricht von einem Phänomen, das „nicht viel jünger sein dürfte als die Menschheit selbst“; mit ähnlicher Formulierung bereits zuvor *P. Steininger*, Mobbing: Terror am Arbeitsplatz, GendRdSch 1995 Folge 3/4, 17 (17); siehe auch *Rieble/Klumpp*, Mobbing und die Folgen, ZIP 2002, 369; *Kollmer*, Mobbing im Arbeitsverhältnis, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215 Rz 1; *Trost* in Gastbeitrag: „Mobbing“, in *Petrovic/Maska/Matyas*, Aktuelles Handbuch des Arbeitsrechts IV, Teil 17/7, 1 (5f) meint hingegen, Mobbing habe in letzter Zeit stark zugenommen.

<sup>53</sup>) *Kolodej*, Mobbing<sup>3</sup> 23; *Smutny/Hopf*, Ausgemobbt!<sup>2</sup> 25.

<sup>54</sup>) Vgl auch *Smutny*, Mobbing am Arbeitsplatz, in *Chlestil*, Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz 19 (19f).

<sup>55</sup>) *Leymann*, Mobbing 21.

hin.<sup>56)</sup> In diesem Zusammenhang verweist er auf die Mobbingdefinition der „Gesellschaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing e.V.“, die wohl zur am weitest verbreiteten Mobbingdefinition wurde.<sup>57)</sup>

Demnach handelt es sich bei Mobbing um „eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen [...], bei der die angegriffene Person unterlegen ist (1) und von einer oder einigen Personen systematisch, oft (2) und während längerer Zeit (3) mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis (4) direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“.

Kurz umrissen bezeichnet Mobbing ein „systematische[s] Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.“<sup>58)</sup> Die Rede ist also nicht von einer Einzelhandlung; vielmehr ist Mobbing ein systematisches und fortgesetztes Verhalten.<sup>59)</sup> Verschiedenste Formen und Handlungen kommen dafür in Betracht: das Unterdrücken von Informationen, das Verstecken von Arbeitsutensilien, die Anordnung sinnloser Tätigkeiten, die Behauptung von Fehlverhalten, Rufschädigung und willkürliche Kündigungen, Versetzungen oder schlechte Beurteilungen. Der Ausschluss von der Alltagskommunikation oder ein unhöflicher Umgangston, das Ignorieren des Betroffenen, Beleidigungen, Provokationen und das Verbreiten von Gerüchten sind nur einige weitere der von Mobbingtätern gesetzten Handlungen.<sup>60)</sup>

### C. Vergleichbare und verwandte Begriffe

Im einschlägigen Themenkreis sind zahlreiche weitere Begriffe gebräuchlich, die (kurz) erläutert werden sollen.

---

<sup>56)</sup> *Leymann*, Einführung: Mobbing, in *Leymann*, Der neue Mobbing-Bericht 13 (17f).

<sup>57)</sup> Siehe zu anderen Definitionen die Ausführungen und Nachweise bei *Kolodej*, *Mobbing*<sup>3</sup> 22ff.

<sup>58)</sup> So die – mittlerweile überholte – Definition des (deutschen) BAG 7 ABR 14/96 NZA 1997, 781. Inhaltlich betraf diese Entscheidung freilich nur eine Betriebsratsschulung zum Themenkomplex Mobbing.

<sup>59)</sup> So auch die (rechtswissenschaftliche) hA; RIS-Justiz RS0124076 (insb T2 und T3); vgl auch OGH 8 ObA 59/08x; *K. Posch*, Anm zu OGH 8 ObA 3/04f, ZAS 2005, 263 (266); *Wiese*, Zur Dogmatik des Mobbing im Arbeitsverhältnis, in FS Birk 1009 (1014); *Leitner*, Mobbing am Arbeitsplatz, ÖZPR 2011, 135 (135); *Boninsegna/Kasper*, Schadenersatzrechtliche Folgen von Mobbing, Zak 2015, 268 (268f); *Smutny*, Anm zu OGH 9 ObA 131/11x, DRdA 2013, 341 (344); *Felten*, Fürsorgepflicht bei Mobbing am Arbeitsplatz, in *Resch*, Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing 45 (48); *Eichinger/Hopf*, Arbeits- und sozialrechtliche Rechtsfolgen von Mobbing am Arbeitsplatz, in *Resch*, Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing 69 (87); *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 7 Rz 13; zu diesem Ergebnis kommen auch *Rieble/Klump*, Mobbing und die Folgen, ZIP 2002, 369 (370f) mwN zum deutschen Recht.

<sup>60)</sup> Die angeführten Beispiele sind *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt<sup>9</sup> 35ff entnommen. Siehe auch die Nachweise in FN 10.