

Entschließungsantrag

XXV.GP.-NR
46 IA(E)
20. Nov. 2013

der Abgeordneten **Martina Schenk**
Kolleginnen und Kollegen

betreffend „**Erstellung einer Mobbing-Studie**“

Aus der Sicht der Bundesregierung ergibt sich aus der bestehenden Rechtslage, die in diesem Bericht umfassend dargestellt wird, bereits ein breites Spektrum an Anknüpfungspunkten. Damit besteht kein Bedarf an zusätzlichen, das Mobbing betreffenden Regelungen, insbesondere auch nicht an einem eigenständigen sogenannten „Anti-Mobbing-Gesetz“.

Dies waren die Schlussfolgerungen der Bundesregierung aufgrund einer Entschließung des Nationalrates vom 09. Juli 2010 (119/E), mit welchem der Bestand an „Anti-Mobbing-Regelungen“ im derzeitigen Rechtsbestand dargelegt wurde. Dieser Bericht wurde am 28. Juni 2011, also knapp ein Jahr nach der Entschließung durch den Nationalrat, diesem vorgelegt.

Dieser Bericht (III-253 der Beilagen XXIV.GP), welcher einmal mehr darstellt, dass es sich bei diesem Thema um eine Querschnittsmaterie handelt, kommt zu der oben dargelegten Schlussforderung, dass Österreich kein eigenständiges „Anti-Mobbing-Gesetz“ benötigt.

In Österreich gibt es schätzungsweise 2 Millionen Mobbingopfer, wobei hier keine offiziellen Zahlen aufliegen. Laut dem Ergebnis der „Working Condition Survey (EWCS) aus dem Jahr 2010 liegt die Mobbingrate in Österreich mit 7,2 Prozent weit über dem der Europäischen Union. Im Untersuchungszeitraum von 2005 bis 2010 sank zwar die Mobbingrate in Europa, wobei sie allerdings in Österreich im selben Zeitraum von fünf auf sieben Prozent anstieg.

Erschütternd ist, dass nicht einmal der Begriff „Mobbing“ bislang gesetzlich noch wissenschaftlich einheitlich definiert ist. Mobbing wird aber dennoch von der Bundesregierung als „Angriff auf die psychische und physische Gesundheit der Gemobbten durch Schikanen welcher Form auch immer an derselben Person über einen Zeitraum von etwa sechs Monaten durchgeführt werden“ verstanden und definiert, wobei sich die Bundesregierung hier auf einen „Ratgeber“ bezieht.

Diese Definition scheint aber nicht ausreichend zu sein, da die Thematik viel weitreichender ist als dies diese Definition zulässt. Mobbing existiert leider nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch im Bildungsbereich, in Freizeitinstitutionen (z.B. Vereinen), in der Nachbarschaft oder als Cybermobbing was die Betroffenen nicht selten in den Freitod führt. Die Folgen des Mobbings führen laut Berichten mitunter zu schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Depressionen, Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenmissbrauch und -sucht bis hin zum Selbstmord. Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, dass durch Mobbing hervorgerufene gesundheitliche Beeinträchtigungen als Körperverletzung zu werten sind.

Ein erhöhtes Mobbingrisiko besteht u.a. für (Auszug AK NÖ)

- *Frauen generell (75% erhöhtes Mobbingrisiko gegenüber Männern),*
- *Frauen speziell unter 25 Jahren und in traditionellen Männerpositionen oder -berufen,*
- *Männer über 50 Jahren,*
- *Praktikanten, Berufsanfänger, neu ins Team gekommene Kollegen,*
- *Menschen mit auffälligen Behinderungen (z.B. starke Brille, Hörgerät, Gehbehelf).*

Nicht nur, dass die Gesundheit der Gemobbten darunter leidet (und dadurch auch das Gesundheitswesen schwere finanzielle Nachteile erleidet), ist auch festzustellen, dass sich dadurch auch die Arbeitsleistung der Betroffenen verringert und sich somit auch für die Unternehmen ein wirtschaftlicher Schaden einstellt und Mehrkosten in nicht abzuschätzender Höhe ergeben.

Die Auswirkungen von Mobbing sind erheblich (Auszug AK NÖ)

- Bei mehr als 98% der Betroffenen ist das Arbeits- und Leistungsvermögen beeinträchtigt, verbunden mit Motivationsverlust, Misstrauen, Nervosität, Verunsicherung und sozialem Rückzug.
- Mehr als 40% der Betroffenen erkranken infolge von Mobbing, davon rund die Hälfte für mehr als sechs Wochen.
- Rund 35% der Betroffenen wechseln den Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes.
- 20% kündigen selbst, 15% werden gekündigt, 7% werden erwerbsunfähig oder gehen vorzeitig in Pension.
- Negative Folgen für den Betrieb sind u.a. krankheitsbedingte Ausfälle, Störungen im Arbeitsablauf, Qualitäts- und Produktionsrückgänge sowie Kosten für Aushilfskräfte, Kündigungen, Abfertigungen, Neueinstellungen und Einarbeitungszeiten.
- Allgemeinkosten ergeben sich durch Krankschreibungen, Arztbesuche, Medikamente, Klinik- und Kuraufenthalte, Psychotherapie, Arbeitslosigkeit, Berufs-/Erwerbsunfähigkeit, Frühpension.

Nebst dem Oberbegriff des Mobbing reihen sich auch die Begriffe Staffing und Bossing unter diese Thematik. Staffing ist ein Ausdruck für Mobbing des Chefs durch dessen Mitarbeiter; Mobbing kann aber auch vom Chef oder den Vorgesetzten ausgehen, womit wir beim Begriff des Bossing sind.

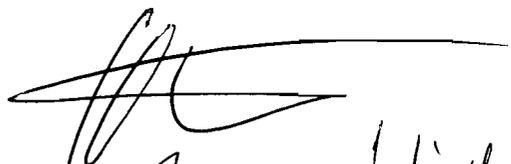
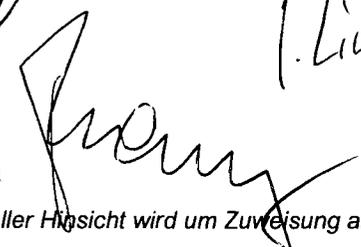
Es gibt für Österreich keinen genauen Zahlen oder Informationen, welche sich auf dieses Thema beziehen. Deshalb ist eine genaue Evaluierung des Themas Mobbing, mit all seinen Neben- oder Unterbegriffen (zB Bossing, Staffing, etc.) von enormer Wichtigkeit, um in weiterer Folge ein Bundesgesetz zu beschließen, welches die Querschnittsmaterie des Mobblings ein für alle Mal einheitlich regelt und diesbezüglich Rechtssicherheit für alle Betroffenen herstellt. Österreich braucht ein Anti-Mobbing-Gesetz! – denn, Mobbing kann jeden treffen.

Daher stellen die unterzeichneten Abgeordneten folgenden

Entschließungsantrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert, eine aktuelle Studie in Auftrag zu geben und dem Nationalrat ehestmöglich vorzulegen, in welcher evaluiert wird, welche Auswirkungen das Phänomen Mobbing in all seinen Ausgestaltungen auf die Gesellschaft hat, wie der volkswirtschaftliche Schaden für den Staat durch Mobbing ist, und wie die unternehmerischen Mehrkosten und der tatsächliche Schaden durch langes Fehlen und Krankenstände, welche durch Mobbing entstehen, sind.“


J. Lind



M. Blenk


In formeller Hinsicht wird um Zuweisung an den Gleichbehandlungsausschuss ersucht.

Wien am, 20. November 2013