



Frau
Präsidentin des Nationalrates

Zur Zahl 10960/J-NR/2016

Die Abgeordneten zum Nationalrat Rupert Doppler, Kolleginnen und Kollegen haben an mich eine schriftliche Anfrage betreffend „Mobbing am Arbeitsplatz“ gerichtet.

Ich beantworte diese Anfrage aufgrund der mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu 1 bis 4:

Vorausschicken möchte ich, dass mit einem in letzter Konsequenz auf „Mobbing“ hinauslaufendes (Fehl-)Verhalten im Berufsleben auf sehr unterschiedliche Weise umgegangen wird. Dies beginnt mit niederschweligen Reaktionen wie Gesprächen mit den von Vorwürfen Betroffenen oder Team-Building-Seminaren, mag eine Entflechtung der konfliktgeneigten Arbeitsbeziehung zwischen (vermeintlichen) „Mobber“ und „Gemobbten“ umfassen und kann im Extremfall bis zu einer Auflösung des Dienstverhältnisses reichen. In Teilaspekten widmet sich auch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung einschlägigen Phänomenen. Zutreffend wird in der Anfrage darauf hingewiesen, dass der Übergang vom bloßen Konflikt hin zu einem systematischen „Mobbing“ gleitend ist. Dies erschwert auch die Umgrenzung der Fälle.

Für den Bereich der Vertragsbediensteten liegt mangels förmlichen Disziplinarverfahrens keine mit vertretbarem Aufwand auswertbare zentrale Dokumentation konkreter Pflichtverletzungen und daraus gezogener Konsequenzen vor, weil solche Vorwürfe, soweit sie überhaupt zur Kenntnis der Personalstelle gelangen, lediglich in den individuellen Personalakten festgehalten werden. Letzteres gilt sinngemäß auch für den Bereich der Beamtinnen und Beamten, soweit nicht wegen einer entsprechend qualifizierten Dienstpflichtverletzung ein förmliches Disziplinarverfahren geführt wird, mit dem eine entsprechende Publizität der Vorwürfe verbunden ist.

Im Übrigen enthalten zwar sowohl das BDG 1979 (§ 43a) als auch das RStDG (§ 57a), beide unter der Überschrift „Mobbingverbot“ und eingefügt durch BGBl I Nr 153/2009, diszipliniäre

Sondertatbestände mit gesetzlichen Definitionen von Mobbing. Ungeachtet dessen sind aber sowohl das Disziplinarrecht nach dem BDG als auch jenes nach dem RStDG nicht streng „vertyp“ mit der Konsequenz, dass ein Fehlverhalten, das (auch) unter dem Aspekt der genannten Sonderbestimmungen subsumiert werden könnte, mitunter ohne weitere inhaltliche Auswirkungen als Verstoß gegen die allgemeinen Berufspflichten (§ 43 BDG, § 57 RStDG; wie im Übrigen auch bis zur Einführung der genannten Sondertatbestände) gewertet wird. Darüber hinaus erfolgt zwar regelmäßig im Rahmen der Disziplinaranzeige seitens der Dienstbehörde eine Subsumtion des angezeigten (Fehl-)Verhaltens unter einzelne Tatbestände, doch ist dies weder zwingend noch bindend. Eine solche Subsumtion erfolgt erst im Rahmen eines Schuldspruchs.

Ein konkret auf § 43a BDG oder § 57a RStDG gestützter Schuldspruch von Bediensteten der Gerichte und Staatsanwaltschaften in der laufenden Legislaturperiode ist mir nicht bekannt.

Aus dem Bereich der Justizanstalten wurden nach meinen Informationen für den anfragerrelevanten Zeitraum insgesamt sechs Fälle von Mobbing an die jeweilige Dienstbehörde herangetragen, davon ein Fall im Jahr 2013, drei Fälle im Jahr 2015 und zwei Fälle im Jahr 2016.

In drei von sechs Fällen wurde ein Disziplinarverfahren eingeleitet, wovon eines mit einem Verweis endete. In einem Verfahren kam es zu einer Einstellung, ein weiteres Verfahren ist noch offen. In zwei Fällen konnte die Dienstbehörde mit einer Disziplinarverfügung (Geldbuße) und einer schriftlichen Ermahnung das Auslangen finden. In einem weiteren Fall wird derzeit noch geprüft, ob es sich bei den Geschehnissen um Mobbing im eigentlichen Sinne handelt oder ob mobbingähnliche Verhaltensmuster vorliegen.

Alle Opfer und Täter sind dem Exekutivdienst zugehörig und mit Ausnahme eines Opfers männlich.

In jedem Fall hat – der allgemeinen Fürsorgepflicht Rechnung tragend – die Dienstbehörde angemessene Abhilfe geschaffen und die Opfer vor den Auswirkungen weiterer psychischer Gewalt geschützt. Durchwegs hat sich das Verhältnis zwischen Täter und Opfer im Laufe der Disziplinarverfahren soweit normalisiert, dass keine weiteren dienstrechtlichen Maßnahmen (wie beispielsweise Versetzungen, Dienstzuteilungen etc.) mehr erforderlich waren.

Zu 5:

Als Ressortleiter ist mir der achtungsvolle Umgang gemäß § 43a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (welcher Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen untersagt, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind) ein wichtiges Anliegen. Daher legt das Justizressort bereits in den Grundausbildungen wie auch im Rahmen der beruflichen Weiterbildungen großen

Wert darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Bestimmungen des Dienstnehmerschutzes, des Gewaltschutzes, der Mobbingprävention sowie mit dem Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht ausreichend vertraut gemacht werden. Dazu gibt es eine Reihe von Maßnahmen im Rahmen eines ganzheitlichen Personalmanagements wie zum Beispiel regelmäßige Mitarbeitergespräche (MAG) und Sensibilisierungskampagnen mit Vorträgen, Workshops und Verteilung eines Mobbingleitfadens, um den Bediensteten den Sinn und Inhalt der Bekämpfung von Mobbing näher zu bringen. Betroffene können sich darüber hinaus vertraulich an die internen Gremien und Ansprechpartner wie Arbeitsmedizinischer Dienst, Personalvertretung und die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte) wenden.

Im Bereich des Strafvollzuges wird derzeit an der Implementierung eines Konfliktmanagementsystems gearbeitet, bei dem zertifizierte Konflikt- und Mobbingberater Mobbingprävention lehren und auch künftige Konfliktlotsen für den Straf- und Maßnahmenvollzug ausbilden.

Daran lässt sich erkennen, dass sich das Justizressort seiner Verantwortung zur Sicherstellung eines positiven, von gegenseitigem Respekt getragenen Arbeitsklimas als Grundlage für eine produktive und konstruktive Zusammenarbeit in aktiver Weise bewusst ist. Dabei stellt der Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz gemäß § 2 des Frauenförderungsplanes des Justizressorts, BGBl. II Nr. 253/2015, für das Justizressort nicht nur eine rechtliche Verpflichtung dar, sondern zeitigt als gelebte Praxis positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit der Bediensteten. Ein gutes Arbeitsklima ist erfahrungsgemäß die beste Mobbing-Prävention.

Auch bin ich mir dessen bewusst, dass der Umgang mit Mobbing im Bereich des öffentlichen Dienstes eine Vorbildfunktion für alle Bereiche der Wirtschafts- und Arbeitswelt hat, und daher besonders auf schnelle und professionelle Vorgangsweisen auf der Höhe der modernsten Kenntnisse und der aktuellsten Erfahrungen zu achten ist.

Wien, 23. Jänner 2017

Dr. Wolfgang Brandstetter

