

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Lothar Bisky, Dr. Barbara Höll, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/6071 –**

Mobbing am Arbeitsplatz

Vorbemerkung der Fragesteller

Mobbing ist per Definition Schikane, Intrige und Psychoterror in Organisationen, insbesondere am Arbeitsplatz und in Schulen. Mobbing am Arbeitsplatz betrifft einen großen Teil der erwerbstätigen Bevölkerung in unserer Gesellschaft. Die Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz berühren nicht nur die Opfer, sondern richten auch ökonomischen Schaden auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene an. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, wie z. B. Schweden und Frankreich, gibt es in Deutschland kein explizites Gesetz gegen Mobbing am Arbeitsplatz. Die Zahl der Betroffenen lag in den untersuchten Jahren bereits bei über 1 000 000 (Quelle: Der Mobbing-Report Meschkutat, Stackelbeck & Langenhoff (2002)).

Gewerkschaften und Wissenschaftler berichten, dass einige Unternehmen Mobbing als Strategie verwenden, um ihre Mitarbeiter zur Kündigung zu bewegen und somit den Kündigungsschutz oder Abfindungszahlungen bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber zu umgehen.

Mobbing hat weitreichende negative Folgen für die Gesundheit, für die berufliche und die private Situation des Opfers.

Regelmäßige feindselige Angriffe rufen negative Gefühle und starke Verunsicherungen bei den Betroffenen hervor, was zumeist nicht ohne Folgen auf ihr Arbeits- und Leistungsverhalten bleibt.

1. Sind der Bundesregierung repräsentative wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema Mobbing bekannt und wie steht die Bundesregierung dazu, dass in der Bundesrepublik Deutschland mindestens jeder neunte Erwerbstätige im Laufe seines Berufslebens bereits einmal von Mobbing betroffen war?

Der Bundesregierung liegen repräsentative wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema Mobbing vor, die im Jahr 2002 im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurden. Diese bestätigen, dass mehr als jede/r neunte Erwerbstätige im Laufe des Berufslebens bereits ein-

mal von Mobbing betroffen gewesen ist. Erhoben wurden sowohl Daten zum Ausmaß von Mobbing als auch zur Struktur von Mobbingfällen. Die Bundesregierung ist sich des Mobbing-Problems und seiner Folgewirkungen in unserer Gesellschaft bewusst und nimmt dieses Phänomen in der Arbeitswelt sehr ernst. Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass Mobbing am Arbeitsplatz möglichst frühzeitig und präventiv entgegengewirkt werden muss.

2. Welche Schlussfolgerungen hat die Bundesregierung aus dem Mobbing-Report des Forschungsinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund aus dem Jahr 2002 gezogen?

Nach Auffassung der Bundesregierung ist es notwendig das Thema „Mobbing“ aus der Tabuzone zu holen, um eine Arbeitsatmosphäre und auch Arbeitsbedingungen zu schaffen, die allen Beschäftigten gerecht werden. Die Gesellschaft muss durch Öffentlichkeitsarbeit über das Phänomen Mobbing aufgeklärt und für dessen Ursachen sensibilisiert werden. Eine große Chance, die Anzahl der Mobbingfälle am Arbeitsplatz zu reduzieren, sieht die Bundesregierung in der Prävention, also der Vorsorge, Verhütung, Vorbeugung oder Risikominimierung durch aufklärende Öffentlichkeitsarbeit.

3. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um Mobbing am Arbeitsplatz in der Folgezeit und bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu verhindern?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine Internetseite konzipiert, die umfassend über die Rechtslage und die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten in Mobbingfällen informiert. Darüber hinaus hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Publikationen herausgegeben, die Informationen und Hilfestellungen für Betroffene und Handlungsanleitungen für Betriebe zur Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz bietet. Zudem hat die BAuA einen Qualifizierungsbaustein entwickelt, der von Bildungsträgern, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Kirchen usw. eingesetzt werden kann, um das Schulungsangebot zu diesem Themenkomplex zu erweitern.

Im Jahr 2006 wurden die Rechte der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erweitert. Neben den in der Antwort zu Frage 4 genannten rechtlichen Möglichkeiten kann sich ein Arbeitnehmer auch auf das am 18. August 2006 in Kraft getretene AGG berufen, wenn er aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in unzulässiger Weise benachteiligt worden ist. Das Gesetz greift in Mobbingfällen, wenn eine unzulässige Benachteiligung aus den aufgeführten Diskriminierungsmerkmalen erfolgt ist. Als solche Benachteiligungen werden vom AGG auch Belästigungen angesehen, die mit einem der genannten Diskriminierungsmerkmale im Zusammenhang stehen. Hiernach ist eine Belästigung eine Benachteiligung, die durch unerwünschte Verhaltensweisen dazu führt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, abwertende Äußerungen und Beleidigungen gekennzeichnete Umfeld geschaffen wird. Eine verbotene Benachteiligung im Sinne des AGG kann auch in einer sexuellen Belästigung einer oder eines Beschäftigten bei der beruflichen Tätigkeit liegen.

Soweit Mobbing eine unzulässige Benachteiligung darstellt, bestimmen die dann anzuwendenden Regelungen des AGG erforderliche Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen. Auch wenn andere Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, hat der Arbeitgeber die

im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Dabei könnten beispielsweise Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung in Betracht gezogen werden.

Darüber hinaus regelt das AGG auch die wesentlichen Rechte von benachteiligten Beschäftigten. So steht den Betroffenen ein Beschwerderecht bei den zuständigen Stellen des Betriebs wie z. B. dem Vorgesetzten, der Gleichstellungsbeauftragten, einer betrieblichen Beschwerdestelle oder aber auch bei der Arbeitnehmervertretung zu. Ebenso kann der/die betroffene Beschäftigte, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz ergreift, seine Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einstellen, soweit dies zu seinem Schutz erforderlich ist (Leistungsverweigerungsrecht). Weiterhin enthält das AGG Regelungen zu Entschädigung und Schadensersatz; neben dem Ersatz von materiellen Schäden (wie z. B. Arztkosten, Bewerbungskosten) kann auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung bestehen. Das sogenannte Maßregelungsverbot soll verhindern, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer bestrafen, wenn diese die Ihnen zur Verfügung stehenden Rechte des AGG in Anspruch nehmen.

Eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen fällt auch der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu. Sie hat ihren Sitz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Antidiskriminierungsstelle soll Anlaufstelle für alle Menschen sein, die der Ansicht sind, dass sie wegen der im AGG genannten Gründe benachteiligt bzw. belästigt werden. Gesetzliche Aufgaben dieser Stelle sind neben Information, Beratung und auf Wunsch Unterstützung von Betroffenen bei einer gütlichen Beilegung auch die Schaffung von Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen.

4. In welchem Umfang und mit welchen Mitteln werden die Unternehmen in die Pflicht genommen, ihrer Verantwortung zur Ausübung der Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern gerecht zu werden?

Arbeitgeber sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte und sonstige Rechtspositionen wie Gesundheit und Ehre des Arbeitnehmers beachtet werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Betriebs- oder Arbeitsstrukturen so zu organisieren, dass seine Arbeitnehmer nicht gemobbt werden. Weiter sind Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsfrieden zu wahren und unerwünschtes, verbales und körperliches Verhalten nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu sanktionieren. Auch die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes ist eine wesentliche Pflicht des Arbeitgebers.

Auf betrieblicher Ebene gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten gegen psychosoziale Belästigungen vorzugehen. So haben Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 75 Abs. 2 BetrVG die freie Entfaltung der Persönlichkeit zu schützen und zu fördern. Die Beschwerdeverfahren nach §§ 84, 85 BetrVG ermöglichen eine Auseinandersetzung mit dem Problem Mobbing auf der betrieblichen Ebene.

5. Ist nach der Erprobungsphase der „Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder LV 34“, die im September 2003 in Kraft gesetzt wurde, eine Prüfung erfolgt, wie die Vorgehensweise von den Aufsichtsbehörden angenommen wurde und ob damit Mobbingprävention in den Betrieben erfolgreich umgesetzt worden ist?

Wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Wenn nein, warum nicht?

Die LV 34 wurde im September 2003 als Handlungsanleitung für die Beschäftigten der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder erstellt und dient der Unterstützung bei der Erfüllung ihres Beratungsauftrags im Themenfeld Mobbing. Wie in der Einleitung der LV 34 dargestellt, ist neben der Handlungsanleitung „Gegen Mobbing“ die LV 31 „Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention“ Basis der Präventionsberatung. Die LV 34 verweist auf die LV 31 und baut inhaltlich auf dieser auf. Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2006 zunächst die Evaluation der LV 31 durchgeführt. In seiner letzten Sitzung im März 2007 hat der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) die Konsequenzen aus den Evaluationsergebnissen beraten und eine zeitlich befristete Projektgruppe eingerichtet, die sich ausführlich mit den Handlungsstrategien der Länder auseinandersetzen soll. Sie hat die Aufgabe, eine gemeinsame Position der Länder mit der Zielsetzung einer höheren Handlungssicherheit für die Aufsichtspersonen bei der Beratung und der Aufsicht in den Betrieben, insbesondere zur Frage der hinreichenden Integration der psychischen Fehlbelastungen in die Gefährdungsbeurteilung und der Ableitung modellhafter Maßnahmen zu erarbeiten. Die Projektgruppe wird der 50. LASI-Sitzung einen Zwischenbericht und endgültige Ergebnisse voraussichtlich zur 51. LASI-Sitzung, im Frühjahr 2008, vorlegen. Nach Abschluss der Projektgruppen soll unter Berücksichtigung der dann vorliegenden Erkenntnisse und Konzepte die LV 34 evaluiert werden.

6. Hat die Bundesregierung die Absicht, eine gesetzliche Definition von Mobbing zu schaffen und Mobbing explizit unter Strafe zu stellen?

Wenn ja, wann und mit welchen Sanktionen?

Wenn nein, warum nicht und wie gedenkt sie dann dem Problem zu begegnen?

Die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten, Mobbing am Arbeitsplatz entgegenzuwirken – sowohl für Arbeitgeber zur Unterbindung von Mobbing-Handlungen als auch für Arbeitnehmer als Mobbing-Betroffene – sind nach Ansicht der Bundesregierung ausreichend. Mobbing ist als Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht anzusehen. Dieses hohe Rechtsgut ist durch das Grundgesetz geschützt. Sowohl über die Schutzpflichten des Arbeitgebers nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und über das Betriebsverfassungsgesetz ergibt sich eine direkte Verpflichtung des Arbeitgebers dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter keinen Mobbing-Handlungen ausgesetzt sind. Mobbing kann zudem nach geltendem Recht strafbar sein. Abhängig von den Umständen des Einzelfalls kommt eine Strafbarkeit wegen Körperverletzung (§ 223 Strafgesetzbuch – StGB), Beleidigung (§§ 185 ff. StGB) oder Nötigung (§ 240 StGB) in Betracht.

Aufgrund der vielfältigen Erscheinungsformen des Mobbing erscheint die Schaffung spezieller gesetzlicher Regelungen zur Bekämpfung von Mobbing wenig zielführend. Ziel der Bundesregierung ist es, bereits im Vorfeld gezielt geeignete Präventivmaßnahmen zu ergreifen. Diese Auffassung wird auch durch die Mobbing-Studie der BAuA bestätigt. Anstelle neuer rechtsetzender Schritte

werden dort vor allem die Personal- und Organisationsverantwortlichen in den Betrieben aufgefordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, so dass sich alltägliche Konflikte am Arbeitsplatz nicht zu Mobbing-Fällen entwickeln.

7. Zu welchem Zeitpunkt wird die Bundesregierung eine eigene Studie in Auftrag geben?

Wenn nicht, warum nicht?

Experten aus der Arbeitswelt, der Justiz und dem Gesundheitswesen stehen häufig vor der Schwierigkeit, Mobbing zu erkennen, die Glaubwürdigkeit der Betroffenen zu beurteilen sowie eine Abgrenzung gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen vorzunehmen. Ein laufendes Forschungsvorhaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin soll hierzu Klarheit schaffen. Ergebnisse bleiben abzuwarten.

