

EUROPÄISCHES PARLAMENT

GENERALDIREKTION WISSENSCHAFT

ARBEITSDOKUMENT

MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Reihe Soziale Angelegenheiten

SOCI 108 DE

Diese Veröffentlichung erscheint in folgenden Sprachen:

EN (Originalsprache)
DE, FR

Bei den dargelegten Ansichten handelt es sich um die des Verfassers, die nicht unbedingt der Position des Europäischen Parlaments entsprechen.

Nachdruck und Übersetzung - ausser zu kommerziellen Zwecken - mit Quellenangabe gestattet, sofern der Herausgeber vorab unterrichtet und ihm ein Exemplar übermittelt wird.

Am Ende dieses Dokuments finden Sie eine Liste anderer Veröffentlichungen in der Reihe Soziale Angelegenheiten.

Herausgeber: Europäisches Parlament
 L-2929 Luxemburg

Verfasser: Frank LOHRO
 Ulrich HILP

Redaktion: Lothar BAUER
 Abteilung für Soziale und Rechtliche Angelegenheiten
 Generaldirektion Wissenschaft
 Tel.: 00352 4300 22775
 Fax: 00352 4300 27720
 E-mail: lbauer@europarl.eu.int

Manuskript abgeschlossen im August 2001.

EUROPÄISCHES PARLAMENT

GENERALDIREKTION WISSENSCHAFT

ARBEITSDOKUMENT

MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Reihe Soziale Angelegenheiten

SOCI 108 DE

8 - 2001

INHALT

	Seite
Teil I: Einleitung	5
1. Ziel und Inhalt der Studie	5
2. Definition von „Mobbing“	5
2.1. Terminologie	6
2.2. Bestehende Definitionen	6
2.3. Gründe/Motive für Mobbing	7
3. Mobbing-Handlungen	8
3.1. Eingriffe in die Meinungsfreiheit	8
3.2. Eingriffe in die sozialen Beziehungen	8
3.3. Auswirkungen auf das soziale Ansehen	8
3.4. Eingriffe in die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:	9
3.5. Eingriffe in die Gesundheit	9
4. Unterschied zwischen „Mobbing“, „Konflikt“ und „Belästigung“	9
Teil II: Auswirkungen von Mobbing	11
1. Soziale Auswirkungen	11
2. Individuelle Folgen	13
3. Wirtschaftliche Auswirkungen	14
Teil III: Rechtslage	15
1. Rechtslage in den Mitgliedstaaten	15
1.1. Belgien	15
1.2. Dänemark	16
1.3. Deutschland	16
1.4. Griechenland	17
1.5. Spanien	18
1.6. Frankreich	18
1.7. Irland	19
1.8. Italien	19
1.9. Luxemburg	20
1.10. Niederlande	21
1.11. Österreich	21
1.12. Portugal	21
1.13. Finnland	22
1.14. Schweden	23
1.15. Vereinigtes Königreich	24

2.	Rechtslage in der EU.....	24
Teil IV: Mögliche Maßnahmen gegen Mobbing		
1.	Vorschläge für einen verbesserten Schutz gegen Mobbing	27
1.1.	Präventive Maßnahmen	27
1.1.1.	Allgemeine Aufklärungskampagne	27
1.1.2.	Systematische Datenerfassung über Mobbing im Betrieb.....	27
1.1.3.	Schulung und Information der Führungskräfte.....	28
1.1.4.	Aufbau einer Anti-Mobbing-Infrastruktur in den Unternehmen.....	28
1.1.5.	Neugestaltung von Arbeitsmethoden und Verantwortlichkeiten.....	28
1.2.	Interventionsmaßnahmen.....	28
1.2.1.	Unterbindung von Mobbing-Aktivitäten.....	28
1.2.2.	Unterstützung des Opfers	28
2.	Zulässigkeit von gesetzlichen Maßnahmen der EU	29
2.1.	Kompetenz.....	29
2.2.	Richtlinie 89/391/EWG	29
2.3.	Richtlinie 2000/43/EWG und Richtlinie 2000/78/EWG	29
2.4.	Subsidiaritätsprinzip	30
2.5.	Schlussbetrachtung	30
Teil V: Zusammenfassung		
		31
Literaturverzeichnis		
		33

TEIL I: EINLEITUNG

1. Ziel und Inhalt der Studie

Dieses Dokument versteht sich als ein Beitrag zur Diskussion darüber, ob im Bereich Mobbing gesetzgeberische Maßnahmen ergriffen werden sollen. Es würde jedoch den Rahmen dieses Arbeitspapiers sprengen, Empfehlungen zu politischen Entscheidungen abzugeben, ob eine solche gesetzgeberische Maßnahme angebracht ist. Das Papier konzentriert sich hauptsächlich auf die Auswirkungen von Mobbing, den momentan existierenden Rechtsschutz und auf die grundsätzliche Möglichkeit von Maßnahmen der Gemeinschaft gegen dieses Phänomen. Folglich ist es nicht beabsichtigt, die gesamte wissenschaftliche Diskussion zusammenhängend und umfassend darzustellen, sondern vielmehr, einen generellen Überblick über das Problem des Mobbing zu geben.

Während dieses Phänomen selbst bereits existiert, seitdem es Arbeitsplätze gibt¹, begann die Grundlagenforschung hierüber erst im Jahr 1972 und anfangs ausschließlich in Schweden². In anderen Ländern wurde Mobbing von ähnlichen Konflikten am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel sexueller Belästigung, isoliert betrachtet. Besonders in den letzten zehn Jahren wurde es als eine Erscheinung eingestuft, die ihre eigenen Auswirkungen sowohl für die betroffenen Personen als auch für die Gesellschaft entfaltet³.

Dabei ist es zunächst von essenzieller Bedeutung zu erfassen, welche Art von Verhalten Mobbing begründen kann und wie es von herkömmlichen Konflikten und anderen Formen von Belästigung unterschieden werden kann.

Um die Notwendigkeit gesetzgeberischer Maßnahmen beurteilen zu können, ist es zudem unerlässlich, sich nicht nur über die Auswirkungen von Mobbing auf die betroffene Person und die Gesellschaft als solche, sondern vielmehr, auch über die wirtschaftlichen Konsequenzen im Klaren zu sein.

Außerdem bedarf es hierzu einer Überprüfung der gegenwärtigen Gesetzessituation im Bereich Mobbing sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.

Eine Zusammenstellung von Vorschlägen für einen besseren Schutz gegen Mobbing führt schließlich zu der Frage, in welcher Weise die Europäische Union gesetzgeberisch tätig werden könnte.

2. Definition von „Mobbing“

Zunächst muss man sich vor Augen führen, dass es bereits an einem international anerkannten Begriff für die Erscheinung des „Mobbing“, wie es in diesem Papier behandelt wird, fehlt. Dementsprechend gibt es bisher auch noch keine diesbezügliche allgemein gültige Definition. Es ist sogar die These aufgestellt worden, dass „keine wahre oder richtige Definition...“ dieses Problems existiert⁴.

¹ Ishmael, A. u. Alemoru, B., *Harassment, bullying and violence at work*, London 1999, S. 60.

² Siehe Überblick über die Forschungsmaßnahmen in Neuberger, O., *Mobbing, Übel mitspielen in Organisationen*, München 1999, S. 3 ff

³ Siehe Hadikan, R. u. O'Driscoll, M., *The Bullying culture*, Oxford 2000, S. 8 ff.

⁴ Neuberger, O., op. cit., S. 11.

2.1. Terminologie

Selbst innerhalb der englischsprachigen Literatur ist die Bezeichnung uneinheitlich. In den USA spricht man bei einem Mobbingereignis oft von „Missbrauch von Beschäftigten“ [*employee abuse*] oder „Terror am Arbeitsplatz“ [*workplace terrorism*]. Amerikanische Fachleute sind aber ebenso vertraut mit dem Ausdruck „Mobbing“, welcher in gleicher Weise beispielsweise in Deutschland, Italien und Schweden verwendet wird. Im Vereinigten Königreich werden für das Phänomen sowohl die Bezeichnung *workplace bullying* als auch die vereinfachte Form *bullying* verwendet. Letztere wird gleichwohl vorwiegend im Zusammenhang mit Mobbing an Schulen verwendet, wobei dieses jedoch im Gegensatz zum Mobbing am Arbeitsplatz überwiegend physische Aggressionen und Drohungen beinhaltet⁵.

Auf die vorwiegend psychische Natur des Mobbing weist der französische Fachausdruck *harcèlement moral* hin.

In diesem Arbeitspapier werden die Begriffe „Mobbing“ und „Workplace Bullying“ weitgehend synonym verwendet.

2.2. Bestehende Definitionen

Es gibt zahlreiche Definitionen, die sich zum Teil auf ganz unterschiedliche Merkmale konzentrieren⁶. Einige Aspekte können jedoch häufiger in Erscheinung treten als andere. Nachfolgend sind daher die Definitionen dargelegt, die am häufigsten zur Interpretation des Problems herangezogen werden:

- Das schwedische nationale Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene (*Swedish National Board of Occupational Safety and Health*) definiert Mobbing (unter Verwendung des Begriffs „Viktimisierung“) „als wiederholte tadelnswerte oder ausgesprochen negative Handlungen, die in beleidigender Weise gegen einzelne Beschäftigte gerichtet sind und dazu führen können, dass diese Beschäftigten aus der Gemeinschaft am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden“⁷.
- Für die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist Mobbing eine „beleidigende Verhaltensweise, die sich durch rachsüchtige, grausame, böswillige oder demütigende Versuche äußert, einen Einzelnen oder eine Gruppe von Beschäftigten zu sabotieren [...]. Man verbündet sich gegen einen bestimmten Mitarbeiter bzw. „mobbt“ ihn und setzt diese Person einer psychischen Belästigung aus. Zum Mobbing gehören ständige negative Bemerkungen oder Kritik, die eine Person in sozialer Hinsicht isoliert, sowie Büroklatsch oder die Verbreitung von falschen Informationen“⁸.
- Für Leymann, einen der führenden Wissenschaftler im Mobbingbereich (der das Wort „Mobbing“ in das wissenschaftliche Vokabular einführte), „ist psychischer Terror oder Mobbing eine feindselige und unethische Kommunikation, die von einer oder mehreren

⁵ Zapf, D., „Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung“, *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 1999, S. 12.

⁶ Siehe Zusammenstellung in Neuberger, O., op. cit., S. 13 ff.

⁷ Siehe Abschnitt 1 der *Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work*, Ordinance AFS 1993:17.

⁸ Internationale Arbeitsorganisation (IAO), *When working becomes hazardous*, 1998, S. 2, (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>).

Personen ausgeht und sich systematisch hauptsächlich gegen einen Einzelnen richtet, der infolge des Mobbing in eine hilflose und schutzlose Position gedrängt wird, aus der er sich aufgrund der kontinuierlichen Mobbing-Handlungen nicht befreien kann. Diese Handlungen erfolgen häufig [... mindestens einmal pro Woche] und über einen längeren Zeitraum [... mindestens sechs Monate]. Aufgrund der großen Häufigkeit und langen Dauer des feindseligen Verhaltens hat diese schlechte Behandlung eine erhebliche mentale, psychosomatische und soziale Misere zur Folge⁹.

- Mobbing wird auch beschrieben als „der Prozess der heimtückischen Zerstörung eines Einzelnen durch wiederholte Angriffe auf seine Würde über einen längeren Zeitraum hinweg“¹⁰.
- Das deutsche Verb „mobben“ schließlich wird definiert als das „ständige Quälen von Kollegen (mit der Absicht, sie aus ihren Stellungen zu verdrängen)“¹¹. Es leitet sich aus dem englischen Verb „to mob“ her, welches bedeutet, jemanden zu belästigen.

Anhand dieser Definitionen kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass bestimmte Verhaltensweisen

- wiederholt
- über einen längeren Zeitraum
- nicht physischer Art
- mit demütigender Wirkung auf die gemobbte Person

ausgeübt werden müssen, damit man von Mobbing sprechen kann.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu beachten, dass „Mobbing“ nicht lediglich eine einmalige Handlung, sondern vielmehr eine Aneinanderreihung von entweder derselben oder mehreren unterschiedlichen Handlungen über einen längeren Zeitraum darstellt¹².

2.3. Gründe/Motive für Mobbing

Dieses Verhalten kann zum Ziel haben, die Person zu vertreiben oder auszuschließen, auch wenn dies nicht unbedingt gelingt. Die Absicht kann auch lediglich darin bestehen, sie oder ihn zu bestrafen¹³. Aber die Gründe für Mobbing müssen ebenso unter dem Aspekt der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden. Insbesondere, wenn mehrere Arbeitskollegen oder sogar eine ganze Abteilung Mobbing gegen eine einzelne Person betreiben, stellt dies eine alte Technik dar, sich durch die Schaffung und anschließende Bekämpfung eines außenstehenden Feindbildes eine innere Befriedigung zu verschaffen. In Fällen von Mobbing-Handlungen unter Arbeitskollegen wird die betroffene Person oftmals als Sündenbock für den eigentlich gemeinten Vorgesetzten missbraucht oder dient als Ventil, um Aggressionen abzubauen. Die eigentliche Ursache für Mobbing sind in solchen Fällen Unzulänglichkeiten oder Ungerechtigkeiten bei den Arbeitsbedingungen (zum Beispiel ständige Unterbesetzung einer Abteilung, veraltete Ausstattung der Arbeitsplätze usw.), den Personalentscheidungen

⁹ Leymann, H., *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>.

¹⁰ Hirigoyen, M.-F., *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris 1998, S. 7.

¹¹ Duden, *Die deutsche Rechtschreibung*, Mannheim/Leipzig/Wien/Zürich 1996, S. 498.

¹² Vergleiche Fußnote 18.

¹³ Leymann, H., op. cit., <http://www.leymann.se/English/12220E.htm>.

(z.B. externe Bewerber werden bei Beförderungen innerhalb der Abteilung häufig erfahrenen internen vorgezogen) oder der Bezahlung (z.B. keine Gehaltserhöhungen seit Jahren)¹⁴.

3. Mobbing-Handlungen

Verschiedene Verhaltensweisen können als Mobbing bezeichnet werden¹⁵. Die häufigsten Handlungen bestehen beispielsweise darin, dass der gemobbte Arbeitnehmer keine Möglichkeit erhält zu kommunizieren; man spricht nicht mehr mit ihm, macht Witze über die Art und Weise, wie er sich bewegt oder spricht, zieht über ihn her oder überträgt ihm keine oder sinnlose Aufgaben. Der Mobbing-Experte Professor Heinz Leymann spricht von „Mobbing“, wenn sich eine oder mehrere der folgenden 45 genau beschriebenen Handlungen über einen Zeitraum von einem halben Jahr oder länger, mindestens jedoch einmal pro Woche wiederholen:

3.1. Eingriffe in die Meinungsfreiheit

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeiten ein, sich zu äußern
- Man wird ständig unterbrochen
- Kollegen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Ständige Kritik an der Arbeit
- Ständige Kritik am Privatleben
- Telefonterror
- Mündliche Drohungen
- Schriftliche Drohungen
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne etwas direkt auszusprechen.

3.2. Eingriffe in die sozialen Beziehungen

- Man spricht nicht mehr mit der/dem Betroffenen
- Die/der Betroffene darf sich nicht äußern
- Versetzung in einen Raum weit weg von den Kollegen
- Den Arbeitskollegen/innen wird verboten, die/den Betroffene(n) anzusprechen
- Man wird „wie Luft“ behandelt.

3.3. Auswirkungen auf das soziale Ansehen

- Hinter dem Rücken der/des Betroffenen wird schlecht über sie/ihn gesprochen
- Man verbreitet Gerüchte
- Man macht jemanden lächerlich
- Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein
- Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
- Man macht sich über eine Behinderung lustig.

¹⁴ Industriegewerkschaft Metall, *Mobbing - wo andere leiden, hört der Spaß auf*, Frankfurt a.M. 1997, S. 18 (<http://www.igmetall.de/buecher/onlinebroschueren/mobbing/mobbing.html>).

¹⁵ Leymann stellte 45 verschiedene Mobbing-Handlungen fest, siehe Heinz Leymann, op. cit., <http://www.leymann.se/English/12210E.htm> und den nachfolgenden Haupttext.

- Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
- Man greift die politische oder religiöse Einstellung an
- Man macht sich über das Privatleben lustig
- Man macht sich über die Nationalität lustig
- Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise
- Man stellt die Entscheidungen der/des Betroffenen in Frage
- Man ruft ihr/ihm obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach
- Sexuelle Annäherungen oder sexuelle Angebote.

3.4. Eingriffe in die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:

- Man weist der/dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu
- Man nimmt ihr/ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass sie/er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann
- Man gibt ihr/ihm sinnlose Arbeitsaufgaben
- Man gibt ihr/ihm Aufgaben weit unter ihren/seinem eigentlichen Können
- Man gibt ihr/ihm ständig neue Aufgaben
- Man gibt ihr/ihm „kränkende“ Arbeitsaufgaben
- Man gibt ihr/ihm Arbeitsaufgaben, die ihre/seine Qualifikation übersteigen, um sie/ihn zu diskreditieren.

3.5. Eingriffe in die Gesundheit:

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Androhung körperlicher Gewalt
- Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen „Denkzettel“ zu verpassen
- Körperliche Misshandlung
- Man verursacht Kosten für die/den Betroffene(n), um ihr/ihm zu schaden
- Man richtet physischen Schaden am Wohnort oder am Arbeitsplatz der/des Betroffenen an
- Sexuelle Handgreiflichkeiten.

Schließlich ist es wichtig, daran zu denken, dass diese Verhaltensweisen entweder von einer Person oder von mehreren Personen ausgeübt werden können¹⁶.

4. Unterschied zwischen „Mobbing“, „Konflikt“ und „Belästigung“

Ein Konflikt wird beschrieben als „Kontroverse, Meinungsverschiedenheit oder Widerstand“¹⁷. Mobbing beginnt immer mit einem solchen Konflikt. Daher sollte Mobbing als ein „übertriebener Konflikt“ angesehen werden, der sich nach einer bestimmten Zeit aus einem Konflikt entwickelt. Dies geschieht manchmal sehr schnell, manchmal aber auch erst nach Wochen oder Monaten¹⁸. Somit gibt es dort, wo Mobbing stattfindet, stets gleichzeitig auch einen Konflikt. Ein bestehender Konflikt muss dagegen nicht unbedingt auf Mobbing hinauslaufen.

¹⁶ Zapf, D., op. cit., S. 1 ff.

¹⁷ *The Heritage illustrated Dictionary of the English language*, New York 1973, S. 279.

¹⁸ Leymann, H., (Verwendung des schwedischen Begriffs „Mobbing“), op. cit., <http://www.leymann.se/English/11320E.htm>.

Die Beziehung zwischen „Mobbing“ und „Belästigung“ ist ähnlich. Das Verb „belästigen“ wird definiert als „ständig stören oder ärgern“, „fertig machen, zermürben“ oder „(einen Feind) durch wiederholte Angriffe oder Überfälle enervieren“¹⁹. Folglich stellen Verhaltensweisen, die als Mobbing bezeichnet werden können, fast immer auch eine bestimmte Form von Belästigung dar. In den USA wird „Mobbing“ daher als „böartige, nicht sexuelle, nicht rassistische Belästigung“ definiert²⁰.

Wird das Verhalten eines Arbeitskollegen als Belästigung eingestuft, bedeutet das andererseits nicht automatisch, dass dies auch ein Fall von Mobbing ist. Sexuelle Belästigung wird von der Europäischen Kommission beispielsweise definiert als ein „Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten, das sexuell motiviert ist, und die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz berührt [...] wenn:

- dieses Verhalten unerwünscht, unbegründet und für die/den Betroffene(n) beleidigend ist
- die/der Betroffene dieses Verhalten seitens der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer (einschließlich Vorgesetzte oder Kollegen) zurückweist oder erduldet und dies explizit oder implizit als Grundlage für eine Entscheidung dient, die den Zugang der/des Betroffenen zu beruflichen Bildungsmaßnahmen oder Beschäftigungsmöglichkeiten, die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses, die Beförderung oder das Gehalt oder andere Entscheidungen in Bezug auf die Beschäftigung betrifft und/oder
- dieses Verhalten für die/den Betroffene(n) ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld zur Folge hat“²¹.

Verhaltensweisen, die diese Kriterien erfüllen, müssen nicht unbedingt wiederholt und über einen längeren Zeitraum auftreten. Doch nur wenn diese zusätzlichen Kriterien erfüllt sind, stellt sexuelle Belästigung gleichzeitig auch eine Mobbing-Handlung dar.

¹⁹ *The Heritage illustrated Dictionary of the English language*, op. cit., S. 600.

²⁰ Siehe <http://mobbing-usa.com/Main.htm>

²¹ Artikel 1 der Kommissionsempfehlung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (91/131/EWG).

TEIL II: AUSWIRKUNGEN VON MOBBING

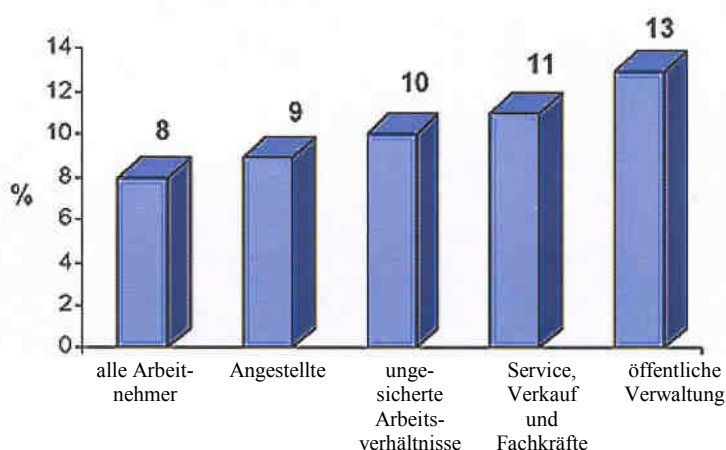
1. Soziale Auswirkungen

Die zweite europäische Erhebung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ESWC, 1996) durch die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen²² besagt, dass 8% (12 Millionen) aller Arbeitnehmer in der EU²³ Einschüchterungen und Mobbing ausgesetzt sind. Am höchsten sind diese Zahlen im Dienstleistungssektor (13% in der öffentlichen Verwaltung, 10% im Bankwesen und in anderen Dienstleistungsbereichen). Service- und Verkaufspersonal sowie Fachkräfte (11%) sind die am häufigsten betroffenen Berufsgruppen.

Angestellte (9%) sind häufiger betroffen und innerhalb dieser Gruppe wiederum sind Beschäftigte in ungesicherten Arbeitsverhältnissen am stärksten betroffen (10% der Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen und Zeitarbeitsverträgen).

Weibliche Arbeitnehmer (9%) sind häufiger betroffen als männliche Arbeitnehmer (7%).

Tabelle 1: Mobbing-Expositionsraten von Arbeitnehmern



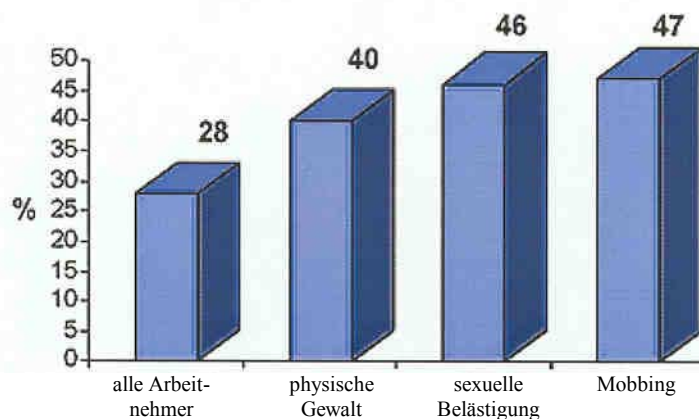
Quelle: 2. Europäische Erhebung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Europäische Stiftung, 1996, Dublin

²² Die Erhebung basiert auf 16 000 persönlichen Gesprächen mit Arbeitnehmern in der gesamten EU.

²³ Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Bilbao, bezieht sich in ihre Pilotstudie „Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Europäischen Union“, die im September 2000 veröffentlicht wurde, auf die ESWC-Daten (S. 205). Darin wird erwähnt, dass zwei Mitgliedstaaten (die Niederlande und Luxemburg) über Unterschiede zwischen ihren nationalen Daten und den ESWC-Daten berichteten und zwei weitere Mitgliedstaaten (Griechenland und Schweden) angaben, dass es keine Unterschiede gab. Elf Länder konnten die Datenquellen nicht vergleichen, entweder weil es Schwierigkeiten bei der Vergleichbarkeit der Daten gab oder weil nationale Daten fehlten. Somit stellen die Zahlen nur eine grobe Annäherung an die tatsächliche Situation dar. Eine repräsentative europäische Studie zu diesem Problem gibt es gegenwärtig nicht.

Die Erhebung zeigte zudem, dass 47% der Arbeitnehmer, die Mobbing-Aktivitäten ausgesetzt sind, unter Stress stehen.

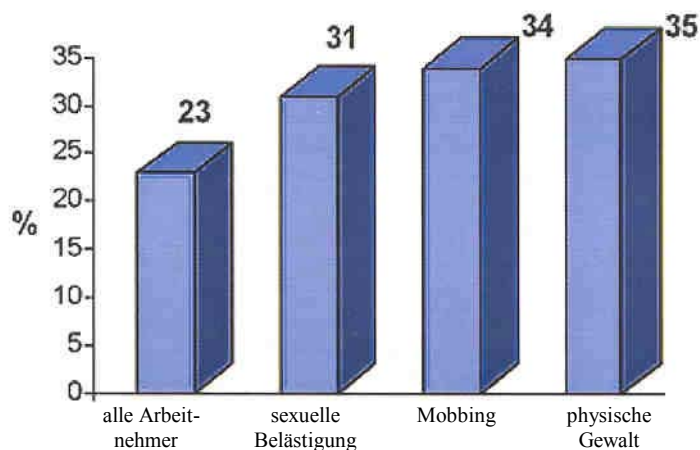
Tabelle 2: Stress-Exposition



Quelle: 2. Europäische Erhebung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Europäische Stiftung, 1996, Dublin

Was die Auswirkungen auf die Fehlzeiten betrifft, so wurde berichtet, dass 34% der Arbeitnehmer, die Mobbing-Aktivitäten ausgesetzt sind, ihrem Arbeitsplatz im Laufe der letzten 12 Monate fernblieben.

Tabelle 3: Fehlzeiten in % im Laufe der letzten 12 Monate



Quelle: 2. Europäische Erhebung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Europäische Stiftung, 1996, Dublin

2. Individuelle Folgen

Die irische *Health and Safety Authority* (Behörde für Gesundheit und Sicherheit) berichtet über den Stress und die Krankheiten, die Bestandteil des Alltags von gemobbten Personen werden können²⁴. Sie legt dar, dass Mobbing sehr häufig psychische Gesundheitsprobleme verursacht, wie beispielsweise Angstzustände, Panikattacken, Gefühle von Hilflosigkeit und „Paranoia“, geringeres Selbstbewusstsein und geringere Selbstachtung sowie Depressionen. Auch physische Gesundheitsprobleme treten in der Regel auf, beispielsweise Schlafstörungen, Herzklopfen, erhöhter Blutdruck, Durchfall, Magenbeschwerden, Brust- und Kopfschmerzen.

Darüber hinaus wirken sich diese gesundheitlichen Probleme nicht nur nachteilig auf die Leistung des Betroffenen am Arbeitsplatz aus, sondern sie verringern auch den Wunsch und die Fähigkeit des Betroffenen zum wechselseitigen Austausch mit anderen Personen. Mobbing betrifft nicht nur den einzelnen Arbeitnehmer sondern ebenso dessen Familie. Familien zerbrechen an dem unerträglichen Druck und soziale Kontakte leiden oder gehen komplett verloren. Arbeitskollegen und Freunde wenden sich von dem Betroffenen ab. Auch in andere Bereiche des sozialen Lebens überträgt sich der Verlust der Fähigkeit, Konflikte in einer offenen, fairen und konstruktiven Weise zu lösen²⁵.

Die irische *Health and Safety Authority* gelangt zu der Schlussfolgerung, dass der traumatisierte Zustand, in dem sich die Betroffenen häufig befinden, einen erheblichen Nachteil darstellt, wenn sie versuchen, ihre Position mit dem Peiniger oder der Unternehmensleitung zu besprechen oder sich ihnen gegenüber zu behaupten. Aufgrund ihrer größeren Verletzbarkeit, die sie in diesen Situationen zeigen, laufen sie sogar Gefahr, diszipliniert zu werden. Aus diesen Gründen, so der Bericht, haben die Betroffenen oft das Gefühl in einer Situation zu sein, in der sie „nur verlieren“ können und kündigen daher ihren Arbeitsplatz, selbst wenn dies mit erheblichen finanziellen Einbußen verbunden ist.

Eine andere Erhebung stellt fest, dass die Betroffenen als Folge der zuvor dargelegten Konsequenzen häufig ihre Freunde und Familie verlieren. Dies führt zu Einsamkeit, erhöhter Anfälligkeit von Drogengebrauch (insbesondere Alkohol und Tabletten) sowie zu Selbstmordgedanken²⁶. In Schweden ist schätzungsweise ein Sechstel bis ein Fünfzehntel der offiziell registrierten Selbstmorde auf Mobbing zurückzuführen²⁷.

Das schwedische nationale Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene beobachtete schließlich, dass Mobbing nicht nur für den Betroffenen selbst sondern auch für das gesamte Arbeitsteam Folgen hat²⁸. Dies sind beispielsweise geringere Effizienz und Produktivität, Aufweichung bestehender Regeln oder „Einfrierung“ von Regeln, Mangel an Vertrauen, ein allgemeines Gefühl der Unsicherheit, Rückzug aus dem Team oder Aufgabe von Pflichten, häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten und eine hohe Fluktuation des Personals.

²⁴ Health and Safety Authority, *Bullying in the workplace: Is it a Problem?*, Health and Safety Authority Newsletter Januar/Februar 1998, S. 4 ff.; <http://www.has.ie/osh/news1106.htm>.

²⁵ Wolmerath, M., *Mobbing im Betrieb*, S. 295.

²⁶ *Industriegewerkschaft Metall*, op. cit., S. 25f.

²⁷ Leymann, H., op. cit., <http://www.leymann.se/English/13100E.htm>.

²⁸ Siehe *General Recommendations of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health on the Implementation of the Provisions on measures against Victimization at Work*. AFS 1993:17.

3. Wirtschaftliche Auswirkungen

Bislang gibt es keine exakten Berechnungen der Kosten, die durch Mobbing entstehen. Die Schätzungen in Bezug auf die wirtschaftlichen Folgen kommen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen²⁹. Ein Grund dafür ist die Schwierigkeit, bestimmte Kosten zu berechnen, beispielsweise diejenigen, die aus dem bereits erwähnten Mangel an Vertrauen, dem allgemeinen Gefühl der Unsicherheit in einem Arbeitsteam oder den fehlenden individuellen Anstrengungen resultieren. Ein anderer Grund liegt darin, dass es eine Vielzahl von Faktoren gibt, die berücksichtigt werden müssen:

Ein geringeres Maß an Effizienz und Produktivität, die Aufgabe von Pflichten, häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten und eine hohe Fluktuation des Personals wurden bereits als mögliche individuelle Folgen genannt. Zudem müssen die Verschlechterung der Produktqualität, der Verlust des Ansehens des Unternehmens und die Verringerung der Zahl der Kunden berücksichtigt werden³⁰.

Abgesehen von den Kosten, die dem Arbeitgeber entstehen (die letztendlich von den Kunden bezahlt werden), muss die gesamte Gesellschaft die Folgen von Mobbing-Aktivitäten tragen, und zwar in Form von Kosten für medizinische und psychologische Behandlungen, Vorruhestandsregelungen und Sozialleistungen.

Nachfolgend sind einige Beispiele dafür aufgeführt, wie diese spezifischen Kosten ermittelt werden³¹:

Im Vereinigten Königreich gehen schätzungsweise 40 Millionen Arbeitstage aufgrund von stressbedingten Krankheiten verloren. Ein Drittel bis die Hälfte dieser Krankheiten wird vermutlich durch Mobbing verursacht³².

Die Summe, die ein Arbeitgeber pro Tag für einen abwesenden Angestellten bezahlen muss, beläuft sich auf 100 bis 400 €³³. In einem Jahr kann ein gemobbter Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber etwa 17 500 bis 50 000 € kosten³⁴.

Die Kosten der Personalfuktuation werden auf 7 500 bis 400 000 € für einen einzigen Arbeitsplatz geschätzt, je nachdem, welche Qualifikationen erforderlich sind³⁵.

Die IAO schätzt, dass sich die Gesamtkosten für „psychische Gewalt“ in einem Unternehmen mit 1 000 Angestellten in Deutschland auf 150 000 € pro Jahr belaufen³⁶.

Der Gesamtschaden für die deutsche Wirtschaft durch Mobbing beläuft sich auf schätzungsweise 15 bis 50 Milliarden € pro Jahr³⁷.

²⁹ Siehe Zusammenstellung in Neuberger, O., op. cit., S. 94 ff.

³⁰ IAO, op. cit., S. 3.

³¹ Aus praktischen Gründen wurden alle angegebenen Beträge in Euro umgerechnet.

³² Health and Safety Authority, op. cit., S. 4.

³³ Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), http://www.dgb.de/themen/mobbing_05.htm.

³⁴ Deutsches Magazin *Stern*, <http://www.stern.de/magazin/titel/2000/04/mobbing-2.html>.

³⁵ DGB, op. cit.

³⁶ IAO, op. cit., S. 3.

³⁷ Neuberger, O., op. cit., S. 95

TEIL III: RECHTSLAGE

Im Hinblick auf die rechtliche Situation ist es insbesondere wichtig zu bedenken, dass eine einzelne Handlung noch kein Mobbing darstellt. Wie wir gesehen haben, kann man nur bei einem Prozess von wiederholten Handlungen, die über einen längeren Zeitraum erfolgen, von Mobbing sprechen³⁸.

1. Rechtslage in den Mitgliedstaaten

In den meisten Mitgliedstaaten gibt es jedoch nur insofern Rechtsmittel für gemobbte Mitarbeiter, als dass bestimmte einzelne Handlungen des Mobbing-Prozesses als allgemeine strafbare Handlungen angesehen werden können, wie beispielsweise Beleidigungen, üble Nachrede oder (sexuelle) Belästigung. Typische Mobbing-Aktivitäten sind jedoch sehr viel subtiler³⁹ und höhlen somit den Rechtsschutz, der der/dem Betroffenen zur Verfügung steht, aus.

Da der allgemeine Rechtsschutz von Angestellten am Arbeitsplatz in allen Mitgliedstaaten mehr oder weniger gleich ist, konzentriert sich die folgende Veranschaulichung auf spezifische Bestimmungen, die in einem engen Zusammenhang mit Mobbing stehen. Nicht berücksichtigt werden Fälle von Mobbing, bei denen gleichzeitig auch andere Regeln verletzt werden. Die Veranschaulichung konzentriert sich lediglich auf den Aspekt des Mobbings an sich.

1.1. Belgien

Gemäß Artikel 10 der *arrêté royal du 13 mai 1999* (Königliche Verordnung vom 13. Mai 1999) haben belgische Bürger das Recht, von ihren Vorgesetzten, Kollegen und Assistenten würdevoll und höflich behandelt zu werden. Zudem sind diese gemäß der Verordnung verpflichtet, von verbalen oder non-verbalen Handlungen Abstand zu nehmen, die diese Würde verletzen könnten.

Die einzige allgemein anwendbare Bestimmung in Belgien ist Artikel 442bis des *Code pénal* (Strafgesetzbuch). Er stellt jedoch nur die Belästigung im Allgemeinen unter Strafe. Der Schutz gegen Mobbing wird daher für unzureichend erachtet. Vor allem die Tatsache, dass der Arbeitgeber nicht persönlich verantwortlich ist -, ungeachtet seiner Verantwortlichkeit, wenn die Belästigung von ihm selbst ausgeht - wird als die größte Schwäche von Artikel 442bis des *Code pénal* angesehen⁴⁰.

Daher wurden gesetzgebende Maßnahmen für einen besseren Schutz gegen Mobbing eingeleitet. Die geplanten Änderungen des *loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* (Gesetz in Bezug auf das Wohlergehen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz) verpflichten den Arbeitgeber, Mobbing in seinem Unternehmen vorzubeugen⁴¹. Kommt er seinen Verpflichtungen nicht nach, können vor dem *tribunal du travail* (Arbeitsgericht) rechtliche Schritte gegen ihn eingeleitet werden.

³⁸ Siehe Teil I, Kapitel 2.2.

³⁹ Siehe Teil I, Kapitel 3.

⁴⁰ Sénat de Belgique, Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, 2-419/1 – 1999/2000, S. 4.

⁴¹ Sénat de Belgique, op. cit., S. 6 f.

1.2. Dänemark

§ 7 der dänischen *Bekendtgørelse om arbejdets udførelse* (Proklamation in Bezug auf die Durchführung der Arbeit), die auf dem *lov om arbejdsmiljø* (Gesetz zur Arbeitsumwelt) basiert, weist den Arbeitgeber an, die Arbeit auf allen Ebenen in so einer Weise zu organisieren, dass diese keine Auswirkungen auf die psychische Gesundheit des Angestellten oder der Belegschaft insgesamt hat.

§ 4 der Proklamation in Bezug auf die Durchführung der Arbeit erlegt dem Arbeitgeber eine allgemeinere Verpflichtung auf. Danach müssen die Arbeit selbst und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld dergestalt geplant werden, dass sie die Gesundheit des Beschäftigten nicht beeinträchtigen.

Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen wird mit einer Geldstrafe oder einer Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren geahndet (§§ 34 f. Proklamation in Bezug auf die Durchführung der Arbeit und §§ 84 f. Gesetz zur Arbeitsumwelt).

1.3. Deutschland

Gemäß § 75 *Betriebsverfassungsgesetz* müssen der Arbeitgeber und der Betriebsrat (falls es einen gibt) sicherstellen, dass die Arbeitnehmer mit Anstand behandelt werden. § 84 sieht vor, dass jeder Angestellte, der sich von dem Arbeitgeber selbst oder seinen Kollegen ungerecht behandelt fühlt, das Recht hat, sich bei den zuständigen Personen innerhalb des Unternehmens zu beschweren. Zudem sieht es vor, dass die Ausübung dieses Rechtes keine Nachteile für den Beschwerdeführer haben darf. Die Personen, die eine Führungsposition in ihrem Unternehmen innehaben, gelten jedoch im rechtlichen Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes nicht als „Angestellte“. Folglich gilt der Schutz durch die zuvor erwähnten Bestimmungen für sie nicht⁴².

§ 3 des *Arbeitsschutzgesetzes* verpflichtet den Arbeitgeber sicherzustellen, dass alle notwendigen Maßnahmen im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit seiner Angestellten ergriffen werden. Zu diesem Zweck sind in § 4 Nr. 4 je nach der Organisation der Arbeit, den sozialen Beziehungen oder den „verschiedenen“ Arbeitsbedingungen exemplarische Maßnahmen dargelegt. Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nach, hat der Beschäftigte das Recht, sich zu beschweren und falls der Arbeitgeber nicht angemessen reagiert, sich an die zuständigen Behörden zu wenden (§ 17). Wiederum darf die Ausübung dieses Rechtes nicht mit Nachteilen für den Beschwerdeführer verbunden sein.

Das *Beschäftigungsschutzgesetz* gilt nur in Fällen von sexueller Belästigung.

Schließlich gibt es Vereinbarungen auf Unternehmensebene, die Mobbing ausdrücklich einbeziehen. Die Volkswagen AG und ihre Beschäftigten haben beispielsweise eine Vereinbarung über *Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz* getroffen⁴³. Dieser Vereinbarung zufolge ist jeder einzelne Beschäftigte verpflichtet, jegliche Form von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing zu unterlassen. Zudem sieht sie ein Beschwerderecht vor und verpflichtet das Unternehmen, mit geeigneten Maßnahmen zu reagieren. Dazu gehört beispielsweise – als letzter Schritt - auch die Entlassung der Person, von der die Mobbing-Aktivitäten ausgehen.

⁴² Kreuzer, C., „Mobbing, Bullying und Bossing aus juristischer Perspektive“, *Personalführung* 3/2000, S. 62.

⁴³ Siehe <http://staff-www.uni-marburg.de/~naesaer/vw-mobb.htm>.

1.4. Griechenland

Zunächst ist festzuhalten, dass es im griechischen Recht keine Bestimmungen gibt, die speziell auf Fälle von Mobbing anwendbar sind. Nach den allgemeinen Vorschriften des griechischen Rechts muss im Prinzip zwischen Aggressionen, die vom Arbeitgeber und vorgesetzten Personen und solchen, die von Arbeitnehmern desselben Status' ausgehen, unterschieden werden.

Im ersten Fall, unter Beachtung dessen, dass keine speziellen Vorschriften existieren, fällt die Ausübung eines allgemeinen „Weisungsrechts“ des Arbeitgebers bzw. der Vorgesetzten unter die Generalklausel von Artikel 281 des griechischen Zivilgesetzbuches, falls dieses Recht missbraucht wird. Diese Vorschrift besagt, dass „die Ausübung eines Rechts verboten wird, wenn eine solche Ausübung offensichtlich den Rahmen dessen übersteigt, der durch den guten Glauben, die guten Sitten oder durch den sozialen oder ökonomischen Zweck des Rechts vorgegeben wird“. Die Ausübung eines Rechts in einer diesbezüglichen Weise kann als Grundlage dafür dienen, eine Handlung als ungültig erklären zu lassen oder Restitution bzw. Schadensersatz zu verlangen.

Jedoch kann Mobbing auch ungeachtet der Herkunft (Arbeitgeber oder Arbeitskollege) einen Angriff auf die „Persönlichkeit“ darstellen. Gemäß Artikel 57 des Zivilgesetzbuches, der den Schutz der Persönlichkeit des Einzelnen zum Gegenstand hat, „hat eine Person, die eine widerrechtliche Behandlung bezüglich ihrer Persönlichkeit erfahren hat, das Recht, die Beendigung und Unterlassung dieser Handlung in Zukunft zu verlangen“. ... „Dies schließt einen weitergehenden Anspruch auf Schadensersatz auf der Grundlage der Bestimmung in Bezug auf unrechtmäßige Handlungen nicht aus“.

Artikel 59 des griechischen Zivilgesetzbuches enthält auch Mittel für die Wiedergutmachung einer moralischen Vorverurteilung. „In den Fällen, auf die in den beiden vorhergehenden Abschnitten Bezug genommen wurde, kann das Gericht auf Wunsch des Betroffenen und angesichts der Art der strafbaren Handlung die verantwortliche Person anweisen, die moralische Vorverurteilung des Betroffenen wiedergutzumachen. Diese Wiedergutmachung kann in der Zahlung eines Geldbetrags, der Veröffentlichung eines Widerrufs oder einer anderen, den Umständen angemessenen Maßnahme bestehen“.

Schließlich sind auch allgemeine Prinzipien für die Wiedergutmachung von Vorverurteilungen anwendbar. Im Folgenden sind die rechtlichen Gründe für das Verlangen von Schadensersatz in Artikel 914 dargelegt: „Eine Person, die schuldhaft in einer gesetzeswidrigen Weise die Vorverurteilung einer Person verursacht hat, ist schadensersatzpflichtig.“ Ebenso besagt Artikel 932 des Zivilgesetzbuches in Bezug auf die Wiedergutmachung einer moralischen Vorverurteilung: „Unabhängig von der Entschädigung für einen finanziellen Schaden kann das Gericht bei Vorliegen einer unrechtmäßigen Handlung nach seinem Ermessen die Zahlung einer angemessenen Summe als Wiedergutmachung für die moralische Vorverurteilung anordnen. Diese Bestimmung gilt insbesondere im Hinblick auf eine Person, die gesundheitlichen Schaden erlitten hat, deren Ehre verletzt bzw. deren guter Ruf geschädigt wurde oder die ihrer Freiheit beraubt wurde“.

Griechische Gerichte haben nicht gezögert, diese Regelungen in einer Reihe von Fällen anzuwenden, wie beispielsweise bei der Nichtbeförderung von qualifizierten Beschäftigten, ungerechtfertigten Entlassungen oder sogar bei Belästigungen. In der Rechtsprechung ist bislang jedoch noch kein konkreter Fall von Mobbing bekannt geworden, außer einem ersten Fall von sexueller Belästigung im Jahr 1997 (Athener Gericht erster Instanz, 3623/1997).

Zudem sind aufgrund des bereits Erwähnten *interne* administrative Sanktionen (vor allem im öffentlichen Sektor, obwohl im privaten Sektor die Betriebsgesetzgebung ebenfalls solche Sanktionen vorsehen kann) oder strafrechtliche Sanktionen gegen Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen für Handlungen, die in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, nicht ausgeschlossen.

1.5. Spanien

Gemäß Artikel 4 des spanischen *Estatuto de los Trabajadores* (Arbeitnehmerstatut) haben die Beschäftigten unter anderem das Recht auf Respektierung ihrer Privatsphäre und Würde. Hält der Arbeitgeber diese Bestimmung nicht ein, kann er mit einer Geldstrafe zwischen 3 000 und 90 000 € belegt werden⁴⁴.

1.6. Frankreich

Das französische *Code du Travail* (Arbeitsgesetz) besagt in Artikel L. 230-2, dass der Arbeitgeber alle Maßnahmen ergreifen muss, die erforderlich sind, um die Sicherheit zu gewährleisten und die Gesundheit seiner Beschäftigten zu schützen. Gestützt auf diesen Artikel und den noch allgemeiner gehaltenen Artikel L. 120-2 sind in den letzten Jahren diverse Gerichtsentscheidungen im Bereich Mobbing ergangen.

Inzwischen wurden gesetzgebende Maßnahmen eingeleitet, um den Schutz gegen Mobbing durch ein System von Präventivmaßnahmen und Sanktionen zu verbessern⁴⁵. Dies soll durch eine Anzahl spezieller Regelungen sowohl im *Code Pénal* (Strafgesetzbuch) als auch im *Code du Travail* (Arbeitsgesetz) erreicht werden⁴⁶. Es ist vorgesehen, die „absichtliche Verschlechterung“ [*dégradation délibérée*] der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber zu bestrafen. Zudem könnte der Arbeitgeber selbst direkt für jeden Fall von Mobbing in seinem Unternehmen verantwortlich gemacht werden. Arbeitnehmervertreter erhalten das Recht, den Arbeitgeber auf Mobbing-Aktivitäten in dem Unternehmen aufmerksam zu machen [*droit d'alerte*]. Jede Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund von Mobbing könnte rückgängig gemacht werden. Wenn von dem Beschäftigten nicht erwartet werden kann, dass er an den Arbeitsplatz zurückkehrt, besteht die Möglichkeit einer finanziellen Entschädigung.

Zudem darf gemäß dem geplanten neuen Gesetz ein Beschäftigter, der einen Fall von Mobbing bezeugt oder anzeigt, deswegen nicht entlassen oder in irgendeiner Weise benachteiligt werden.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass derjenige, von dem die Mobbing-Aktivitäten ausgehen, mit einer Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren und/oder einer Geldstrafe von bis zu 500 000 FFR (etwa 76 000 Euro) bestraft wird. Bereits jetzt ist eine Bestrafung aufgrund der bestehenden Regelungen des *Code Pénal* (Strafgesetzbuch) möglich.

⁴⁴ Siehe Artikel 37 des anwendbaren Ley 8/1988 sobre infracciones y sanciones en el Orden Social.

⁴⁵ Proposition de loi relative au harcèlement morale au travail, Nr. 2053 Assemblée Nationale vom 22. Dezember 1999.

⁴⁶ Assemblée nationale (11ème législ.): Première lecture: 2415 rect, 2809 et T.A. 608; Deuxième lecture: 3052, 3073 et T.A. 686; Sénat: 185, 258, 275 et T.A. 89 (2000-2001).

1.7. Irland

Im irischen Recht existieren keine Bestimmungen, die speziell auf Fälle von Mobbing anwendbar sind. Aber Mobbing [*workplace bullying*] ist in der Republik Irland durchaus ein Begriff. Um auf dieses Problem zu reagieren, hat der irische Minister für Wirtschaft, Handel und Beschäftigung, Herr Tom Kitt, am 21. September 1999 offiziell eine „Task Force“ zur Bekämpfung von Mobbing eingesetzt. Von ihr erwartet er brauchbare und realistische Strategien, um gegen Mobbing vorzugehen und einen durchsetzbaren Vorschlag, um diese umzusetzen. Die „Task Force“ untersucht Mobbing in seinen Einzelheiten und legt ihren Schwerpunkt darauf, die Größe des Problems und die am meisten betroffenen Arbeitssektoren herauszufinden und Vorschläge für praktische Programme und Strategien zu entwickeln, um Mobbing vorzubeugen und eine entsprechend koordinierte Vorgehensweise der betreffenden staatlichen Dienststellen bereitzustellen⁴⁷.

In der „Task Force“ sind die folgenden irischen Körperschaften und Organisationen vertreten: *Department of Justice, Equality and Law Reform*; *Employment Appeals Tribunal*; *Labour Court* (Arbeitsgericht); *Labour Relations Commission* (Kommission für Arbeitsbeziehungen); *Rights Commissioner Service*; *Employment Equality Agency*; *Irish congress of Trade Unions* (irischer Gewerkschaftskongress); *Irish Business and Employers' Confederation* (irischer Unternehmer- und Arbeitgeberverband)⁴⁸.

Die „Task Force“ wird von Dr. Eileen Doyle geleitet und arbeitet unter der Schirmherrschaft der *Health and Safety Authority*. Während anfangs in Aussicht gestellt wurde, dass die „Task Force“ im März 2000 Bericht erstatten würde, wurde der Staatsminister zwischenzeitlich von der Vorsitzenden der „Task Force“ darauf hingewiesen, dass die Beratungen erst im Juni 2000 abgeschlossen sein würden. Leider wurde der Bericht auch bis zum Redaktionsschluss dieses Arbeitspapiers noch nicht veröffentlicht.

Darüber hinaus gibt es im wirtschaftlichen Sektor bereits Maßnahmen, um Mobbing vorzubeugen. So zum Beispiel die von der Organisation *Small Firms Association and Bank of Ireland Business Banking* herausgegebenen „Beschäftigungsrichtlinien für kleine Betriebe“, die sich mit Belästigung, Mobbing und Ärger am Arbeitsplatz befassen⁴⁹.

1.8. Italien

Gegenwärtig sind zwei Gesetzgebungsvorschläge anhängig, die den Schutz gegen Mobbing verbessern würden:

Der *disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e della persecuzione psicologica*⁵⁰ (Gesetzesentwurf in Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gewalt und psychische Belästigung) legt in Artikel 1 die Zielsetzung des Gesetzes dar, nämlich die Arbeitnehmer gegen Gewalt und psychische Belästigung durch den Arbeitgeber selbst oder durch Arbeitskollegen in einer höheren oder in derselben Position zu schützen. Gemäß Artikel 2 hat der Betroffene das Recht, die Unterlassung aller Handlungen zu verlangen, die Gewalt oder eine psychische Belästigung darstellen.

⁴⁷ Dail Debates Official Report, Parliament of Ireland 29.06.2000, <http://www.irlgov.ie/debates-00/12oct/sect5.htm>.

⁴⁸ Irish Safety Report, Herbst 1999, <http://www.siptu.ie/report/autumn99/safety2.html>.

⁴⁹ Department of Enterprise, Trade & Employment, <http://www.entemp.ie/press99/011199a.htm>.

⁵⁰ Camera dei Deputati, N. 6410, 30. September 1999.

Gemäß Artikel 3 des geplanten Gesetzes wird sowohl dem Arbeitgeber als auch den Gewerkschaftsvertretern eine allgemeine Verpflichtung auferlegt, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um Gewalt und psychischer Belästigung vorzubeugen. Zudem müssen sie Verhaltensrichtlinien für den Umgang der Beschäftigten untereinander aufstellen, und sie müssen sicherstellen, dass alle Beschäftigten Zugang zu diesen Richtlinien haben. Wird ein Fall von Gewalt oder Mobbing angezeigt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Vorfall nachzugehen und, falls er sich bestätigt, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Geschnehnissen Einhalt zu gebieten.

In Artikel 4 ist verankert, dass die Person, von der das Mobbing bzw. die Gewalt ausgeht, zur Verantwortung gezogen wird. Infolgedessen ist der Arbeitgeber berechtigt, Disziplinarmaßnahmen gegen diese Person zu ergreifen.

Artikel 5 sieht vor, dass nicht nur der Betroffene selbst sondern auch Gewerkschaftsvertreter das Recht haben, rechtliche Schritte einzuleiten. Zudem ermächtigt dieser Artikel die Gerichte, den Täter dazu zu verurteilen, den Betroffenen für alle psychischen Folgen, die verursacht wurden, zu entschädigen.

Artikel 6 schließlich überlässt den Gerichten die Entscheidung, ob ihre Urteile im Falle von Mobbing an dem betreffenden Arbeitsplatz in einer solchen Weise ausgehängt werden sollten, dass alle Beschäftigten sie sehen können. Der Name des Betroffenen muss bei einer solchen Veröffentlichung unkenntlich gemacht werden.

Der *disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche* (Gesetzesentwurf in Bezug auf den Schutz von Personen gegen moralische Gewalt und psychische Belästigung) gilt nicht nur für Arbeitnehmer sondern für alle Personen. Je nachdem, wie schwerwiegend die persönlichen und wirtschaftlichen Folgen der psychischen Gewalt für den Betroffenen sind, kann die Person, die diese Gewalt zu verantworten hat, mit einer Freiheitsstrafe zwischen einem und fünf Jahren oder mit einer Geldstrafe von 5 bis 200 Millionen Lire (2 500 bis 100 000 Euro) bestraft werden. Zudem kann ein Einstellungsverbot für den öffentlichen Dienst zwischen drei Jahren und lebenslänglich verhängt werden.

1.9. Luxemburg

In Luxemburg existiert keine einschlägige Gesetzgebung im Bereich Mobbing. Aber das Phänomen ist auch im Großherzogtum durchaus bekannt. In einer Sitzung der Abgeordnetenkammer im Dezember 2000, in der die Einbeziehung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung in das Strafgesetzbuch beraten wurde, bemerkte der Berichterstatter des vorbereitenden Ausschusses, dass es wichtiger sei, einen gesetzlichen Schutz gegen Mobbing vorzusehen, als einen zusätzlichen Schutz gegen sexuelle Belästigung zu diskutieren. Die zuständige Ministerin (Ministerin für Frauenförderung) antwortete daraufhin, dass auch sie Mobbing als ein ernstzunehmendes Problem ansehe, dass es jedoch notwendiger sei, eine Gesetzgebung im Bereich der sexuellen Belästigung zu erlassen als über andere Formen des Missbrauchs, wie Mobbing, nachzudenken, die überdies schwer einzugrenzen seien⁵¹.

⁵¹ Dossier thématique Harcèlement sexuel, Chambre des Députés du Grand-Duché de Luxembourg, 22. März 2000, S. 26, <http://195.10.65.19/docs/pdf/Harcfull.pdf>.

1.10. Niederlande

Dem so genannten *Arbowet* (Gesetz in Bezug auf die Arbeitsbedingungen) zufolge muss der Beschäftigte so weit wie möglich gegen Aggressionen und Gewalt geschützt werden.

Da dieser Schutz jedoch als nicht ausreichend angesehen wurde, wurde die Änderung von Artikel 657 des *Burgerlijk Wetboek* (Bürgerliches Gesetzbuch) geplant⁵². Danach hätte der Beschäftigte das Recht, sich schriftlich bei seinem Arbeitgeber zu beschweren, soweit die Beschwerde seine persönliche berufliche Situation betrifft.

1.11. Österreich

Spezielle rechtliche Bestimmungen in Bezug auf Mobbing sind in Österreich lediglich in den so genannten *Frauenförderungsplänen* der österreichischen Ministerien zu finden. Diese Pläne basieren auf dem *Bundesgleichbehandlungsgesetz*, das nur für den öffentlichen Dienst gilt. Den Bestimmungen dieses Gesetzes zufolge sind alle Handlungen und Bekundungen, die die Würde von Frauen und Männern verletzen, insbesondere beleidigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung verboten⁵³. Einer dieser Pläne⁵⁴ besagt, dass die Beschäftigten darüber informiert werden müssen, welche rechtlichen Mittel und sonstigen Maßnahmen ihnen zur Verfügung stehen, wenn ihre „Würde“ missachtet wird.

Für die Mehrheit der Beschäftigten gibt es keinen speziellen Schutz gegen Mobbing. Man kann sich lediglich auf die *Allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers*, § 1157 ABGB berufen⁵⁵.

1.12. Portugal

In Portugal existiert momentan noch keine spezielle Gesetzgebung im Bereich Mobbing. Jedoch hat eine Gruppe von sechs Mitgliedern des portugiesischen Parlaments, allesamt Mitglieder der Sozialistischen Partei, einen Rahmen-Geszentwurf zum Thema Mobbing erstellt und diesen dem Parlament in der Sitzung vom 27. Juni 2000 präsentiert⁵⁶.

Der erste Artikel dieses Entwurfs beinhaltet eine Definition von Mobbing⁵⁷. Mobbing wird definiert als eine vorsätzliche Schädigung des körperlichen und/oder seelischen Befindens von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz und im Arbeitsbereich allgemein. Mobbing wird verstanden als das Verhalten von Arbeitgebern, das von Arbeitnehmervertretern und Kollegen mit „de-facto-Machtbefugnissen“ am Arbeitsplatz toleriert wird. Dieses Verhalten wird charakterisiert als Handlungen:

- mit belästigendem Hintergrund,
- in verfolgerischer Absicht,

⁵² Tweede Kamer der Staten-Generaal, Voorstel van wet van de leden Bussemaker, Schimmel en Van Gent tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met de invoering van een klachtrecht voor de individuele werknemer, 1999-2000, 27 274.

⁵³ Siehe § 7 Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt oder § 3 Frauenförderungsplan des BMAGS oder § 3 Frauenförderungsplan des BMUJF für 2000 und 2001; <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/> („Mobbing“).

⁵⁴ § 7 Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt, op.cit.

⁵⁵ Binder, M., *Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Wien 1999, S. 72 ff.

⁵⁶ Assembleia da República, Projecto de Lei No 252/VIII.

⁵⁷ http://www.parlamento.pt/legis/inic_legis/20000627.08.1.0252.1.08.

- mit isolierender Wirkung,
- in Form von Bemerkungen, Anspielungen, mündlichen Warnungen usw.,

die vollzogen werden, um die betroffene Person zu verunsichern und deren Ziel es ist, den Arbeitnehmer hinauszuerwerfen oder ihn dazu zu drängen, selbst zu kündigen. Anschließend werden die verschiedenen Arten von Mobbing näher spezifiziert.

Im zweiten Artikel erhält der gemobbte Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine Gegendarstellung der Diffamierung durch den Arbeitgeber oder den betreffenden Arbeitskollegen zu verlangen.

Artikel drei des Gesetzesentwurfs definiert ein System von Sanktionen. Diejenigen, die für Mobbing-Handlungen verantwortlich sind, können zu einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe von fünf Millionen Escudos (ungefähr 2 500 Euro) verurteilt werden. In den Fällen einer Verletzung der Würde des Arbeitnehmers beträgt die Sanktion mindestens zwei Jahre Freiheitsstrafe oder eine Geldstrafe von zwanzig Millionen Escudos (ungefähr 10 000 Euro).

Der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte kann ebenfalls bestraft werden, wenn er das Verhalten einer anderen Person stillschweigend duldet oder aktiv fördert.

1.13. Finnland

Im finnischen Recht existieren keine speziell auf Fälle von Mobbing anwendbaren Bestimmungen. In der letzten Zeit gab es jedoch eine Diskussion, die durch einige aufsehenerregende Fälle von Mobbing, insbesondere an Schulen, ausgelöst wurde. Einige Mitglieder des finnischen Parlaments haben daraufhin vorgeschlagen, ein Gesetz auf den Weg zu bringen. Einen offiziellen Gesetzesentwurf der Regierung gibt es allerdings nicht.

Dennoch finden in Fällen, in denen Mobbing-Handlungen eine gewisse Intensität erreichen (nachweisbare seelische oder körperliche Verletzungen), die allgemeinen Vorschriften Anwendung. So zum Beispiel die Kapitel 24, 27 und 35 des Strafgesetzbuches für Hausfriedensbruch, Verleumdung und Verletzung der Privatsphäre oder Sachbeschädigung, das „Gesetz über die Sicherheit am Arbeitsplatz“, das „Gleichstellungsgesetz“ oder andere allgemeine Rechtsvorschriften.

Abgesehen davon verpflichtet das Sicherheitsgesetz die Arbeitgeber und Verantwortlichen, das seelische Wohlergehen der Beschäftigten zu fördern. Der Plan zum Schutz der Arbeitnehmer muss Maßnahmen umfassen, um die Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten aufrechtzuerhalten. Eine zusammenfassende Darstellung der finnischen Gesetzgebung zum Thema Belästigung am Arbeitsplatz zeigt, dass in der Praxis der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit in arbeitsplatzspezifische Aktionspläne einzubeziehen, um somit im Falle einer Belästigung am Arbeitsplatz intervenieren zu können⁵⁸. Zudem wird festgestellt, dass gemäß dem finnischen Strafrecht schwere Belästigungen ein Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind, und es werden strafrechtliche Sanktionen für Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgelistet. Was dies betrifft, so stellen berufsbezogene Aktivitäten einen separaten Bereich der Diskriminierung dar.

⁵⁸ Akanyildiz, K., „Harassment at work – a serious health problem“, *Nordic Labour Journal* 1/1999, S. 6 f.

Außerhalb des rechtlichen Rahmens hat der *finnische Verband der Gehaltsempfänger (STTK)* eine Kampagne gestartet, deren Ziel unter anderem darin besteht, seelische Belästigungen am Arbeitsplatz zu vermeiden und zu verringern⁵⁹. Sie konzentriert sich auf;

- die Unterstützung von Arbeitsgemeinschaften, um ein harmonisches Arbeitsklima zu fördern, damit Belästigungen möglichst effektiv vermieden und frühzeitig entdeckt werden,
- die Erkennung von Belästigung und Diskriminierung und ihren Folgen (insbesondere Burnout) in Arbeitsgemeinschaften,
- das Ausfindigmachen der entsprechenden Ansprechpartner (der Sicherheitsbeauftragte, Vertrauensmann, Betriebsärzte/-psychologen usw.) und andere Helfer,
- die Sensibilisierung dafür, welche Maßnahmen erforderlich sind, um das Problem anzugehen und
- die Bereitstellung von Informationen über bestehende Systeme und Hilfsorganisationen.

1.14. Schweden

Schweden war das erste Land in der EU, das spezifische gesetzgebende Maßnahmen gegen Mobbing ergriff (oder, dem offiziellen Wortlaut zufolge, gegen „Viktimisierung am Arbeitsplatz“⁶⁰). Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeit so zu planen und zu organisieren, dass einer „Viktimisierung“ so weit wie möglich vorgebeugt wird. Zudem muss er deutlich machen, dass ein solches Verhalten am Arbeitsplatz nicht akzeptiert werden kann. Abschnitt 4 der rechtsverbindlichen *Ordinance on measures against victimization at work* (Verordnung in Bezug auf Maßnahmen gegen Viktimisierung am Arbeitsplatz) besagt, dass „im Rahmen der Aktivitäten routinemäßig darauf geachtet werden sollte, Anzeichen für nicht zufriedenstellende Arbeitsbedingungen frühzeitig zu erkennen und diese zu beheben sowie festzustellen, ob es Probleme mit der Arbeitsorganisation oder Mängel bei der Zusammenarbeit gibt, die Ausgangspunkt für eine Viktimisierung sein können“. Abschnitt 5 besagt Folgendes: „Wenn Anzeichen von Viktimisierung offensichtlich werden, müssen unverzüglich Gegenmaßnahmen ergriffen und konsequent verfolgt werden. Zu diesem Zweck wird eine spezielle Untersuchung durchgeführt, um festzustellen, ob die Gründe für die mangelhafte Zusammenarbeit in der Art und Weise liegen, wie die Arbeit organisiert ist.“ Abschnitt 6 schließlich stellt sicher, dass „Beschäftigte, die einer Viktimisierung ausgesetzt sind, schnell Hilfe oder Unterstützung erhalten müssen. Der Arbeitgeber sollte dafür spezielle routinemäßige Vorkehrungen treffen“. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen kann eine Geldstrafe und/oder eine Freiheitsstrafe von maximal einem Jahr zur Folge haben⁶¹.

⁵⁹ STTK, *The Without Violence campaign*, <http://www.sttk.fi/kiusa/engl.html>.

⁶⁰ *Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against victimization at work*, Ordinance AFS 1993:17; siehe auch Fußnote Nr. 7.

⁶¹ Siehe Kapitel 8, Abschnitt 1 des anwendbaren Gesetzes zur Arbeitsumwelt.

1.15. Vereinigtes Königreich

Das *Health and Safety at Work etc Act* von 1974 verpflichtet alle Arbeitgeber, die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlergehen ihrer Beschäftigten sicherzustellen. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung stellt eine Verletzung des Arbeitsvertrags eines Beschäftigten dar.

Das *Employment Relations Act* enthält eine Bestimmung, wonach Arbeitnehmer das Recht haben, bei Disziplinar- oder Beschwerdeverfahren von einem Arbeitskollegen oder Gewerkschaftsvertreter ihrer Wahl begleitet zu werden. Arbeitnehmer, die von diesem Recht Gebrauch machen, sind ebenso wie diejenigen, die einen Arbeitnehmer begleiten oder begleiten möchten, gegen eine Viktimisierung durch ihren Arbeitgeber geschützt.

Gemäß dem *Common Law* kann ein Beschäftigter seit dem Fall *Walker gegen Northumberland County Council*⁶² Schadensersatz wegen seelischer Verletzungen infolge von arbeitsbedingtem Stress zugesprochen bekommen.

Abgesehen davon hat das Vereinigte Königreich einen nicht rechtsbasierten Ansatz zur Bekämpfung von Mobbing ergriffen. Der von der Regierung eingerichtete *Partnership Fund* belohnt Organisationen, die unter anderem Lösungen für Mobbing entwickeln⁶³. Jeder Gewinner kann bis zu 50 000 £ (etwa 78 000 €) erhalten.

2. Rechtslage in der EU

Bislang wird das Thema Mobbing in keiner europaweit anwendbaren Bestimmung ausdrücklich erwähnt. Es gibt jedoch Bestimmungen, die so ausgelegt werden könnten, dass sie dieses Phänomen einbeziehen:

Artikel 5 der *Richtlinie des Rates 89/391/EWG über die Einführung von Maßnahmen zur Unterstützung von Verbesserungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz* legt dem Arbeitgeber die Verpflichtung auf, „die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern in Bezug auf jeden Aspekt, der mit der Arbeit in Zusammenhang steht, sicherzustellen“. Zudem haben die eigenen Verpflichtungen des Arbeitnehmers im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz keine Auswirkungen auf das Prinzip der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers.

Darüber hinaus besagt die Richtlinie in Artikel 6, dass „der Arbeitgeber alle Maßnahmen ergreifen muss, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern erforderlich sind, einschließlich der Vermeidung von berufsbedingten Risiken und der Bereitstellung von Informationen und Schulungsmaßnahmen sowie der Bereitstellung der erforderlichen Organisation und Mittel. Der Arbeitgeber muss die Notwendigkeit im Auge haben, diese Maßnahmen anzupassen, um sich verändernde Umstände zu berücksichtigen und bestehende Situationen zu verbessern“.

Zusätzlich hierzu hat der Rat im Jahr 2000 zwei neue Richtlinien verabschiedet. Die *Richtlinie des Rates 2000/43/EG* verwirklicht den „Gleichbehandlungsgrundsatz ungeachtet der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ und die *Richtlinie des Rates 2000/78/EG* legt einen allgemeinen Rahmen für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fest“. Beide behandeln ein

⁶² *Walker gegen Northumberland County Council*, [1995] 1 All ER 737.

⁶³ Siehe Department of Trade and Industry, Pressemitteilung P/2000/736, 7. November 2000.

Thema, das in einigen Fällen Anlass für Mobbing-Handlungen sein kann (insbesondere die Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft oder die Diskriminierung von Frauen in Beschäftigung und Beruf). Man muss sich jedoch darüber im Klaren sein, dass diese beiden Richtlinien den Schutz einer Person gegen ungleiche Behandlung gerade wegen einer solchen Eigenschaft gewährleisten wollen. Im Gegensatz hierzu missbrauchen Mobbing-Aktivitäten zwar die „andersartigen“ Eigenschaften einer Person, um diese zu mobben, diese Eigenschaften sind jedoch in den meisten Fällen nicht das wahre Motiv hierfür.

Dennoch hat der Wirtschafts- und Sozialausschuss die Kommission gebeten, Maßnahmen im Bereich der Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich Mobbing, zu ergreifen⁶⁴. Daher untersucht der Beratende Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gegenwärtig das Phänomen Mobbing⁶⁵.

Die Europäischen Gemeinschaften selbst sichern in ihren Personalstatuten zu, „alle Beamten zu unterstützen, vor allem bei Prozessen gegen eine Person, die Drohungen ausspricht, beleidigende oder diffamierende Handlungen begeht oder beleidigende oder diffamierende Äußerungen tätigt sowie bei allen Angriffen auf eine Person oder Vermögenswerte, denen der Betroffene oder seine Familie aufgrund seiner Position oder Pflichten ausgesetzt sind“ (Artikel 24). Unter gewissen Umständen sieht diese Bestimmung weiterhin vor, dass die Europäischen Gemeinschaften den Beamten in den Fällen, in denen sie von der Person, die den Schaden verursacht hat, keine Entschädigung erlangen können, für den erlittenen Schaden entschädigt werden.

Und schließlich hat der Generalsekretär des Europäischen Parlaments in der parlamentseigenen Verwaltung einen Beratende Ausschuss für Mobbing eingerichtet⁶⁶.

⁶⁴ Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses in Bezug auf den allgemeinen Handlungsrahmen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften in den Bereichen Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Amtsblatt C 195, 18/07/1994, S. 88 und Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses in Bezug auf: die Mitteilung der Kommission über ein Gemeinschaftsprogramm in Bezug auf Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1996-2000), sowie den Vorschlag für einen Beschluss des Rates zur Einleitung eines Programms von nicht legislativen Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, AB C 39 , 12.2.1996, S. 26.

⁶⁵ Siehe Schriftliche Antwort (2000/C 330 E/207), 27.4.2000.

⁶⁶ Beschluss vom 27.11.2000.

TEIL IV: MÖGLICHE MASSNAHMEN GEGEN MOBBING

Dieser Teil fasst die Vorschläge zusammen, die zur Bekämpfung von Mobbing gemacht wurden, und untersucht, inwieweit die EU diese Maßnahmen möglicherweise umsetzen könnte.

1. Vorschläge für einen verbesserten Schutz gegen Mobbing

Es wurden zahlreiche Vorschläge⁶⁷ für einen verbesserten Schutz der Beschäftigten gegen Mobbing gemacht. Die vorgeschlagenen Maßnahmen können im Wesentlichen in zwei Kategorien unterteilt werden: präventive Maßnahmen und Interventionsmaßnahmen.

1.1. Präventive Maßnahmen

Es können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, um zu verhindern, dass überhaupt Mobbing-Handlungen begangen werden.

1.1.1. Allgemeine Aufklärungskampagne

Eine allgemeine Aufklärungskampagne ist die bewährteste Präventionsmethode. Dies könnte erreicht werden durch

- das Verteilen von Broschüren und Postern zum Thema Mobbing, um die Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten sowie über die mit Mobbing verbundenen Gefahren, insbesondere über die finanziellen Nachteile für das Unternehmen, zu informieren,
- die Veröffentlichung von Artikeln in unternehmensinternen Zeitungen bzw. Zeitschriften oder dem Intranet,
 - Präsentation eines Videos über Mobbing,
 - Vorträge und Diskussionen über Mobbing,
 - Ansprechen des Themas Mobbing auf Versammlungen des gesamten Unternehmens.

1.1.2. Systematische Datenerfassung über Mobbing im Betrieb

Diese Art der Datenerfassung ist erforderlich, um Mobbing wirkungsvoll zu bekämpfen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen allgemeine Befragungen innerhalb des Unternehmens, beispielsweise über die Arbeitsatmosphäre durchgeführt werden. Es sollten spezielle Fragebögen verteilt und persönliche Gespräche über Mobbing geführt werden. Der regelmäßige Dialog mit den Beschäftigten sollte ebenso wie Beschwerden und die Gründe für das Fernbleiben vom Arbeitsplatz analysiert werden. Beschäftigte mit häufigen (krankheitsbedingten) Fehlzeiten sollten befragt werden.

⁶⁷ Siehe Binder, M., op. cit., S. 202 ff.; Neuberger, O., op. cit., S. 102 ff., Health and Safety Authority, op. cit., S. 6.

1.1.3. Schulung und Information der Führungskräfte

Durch dieses Verfahren sind die Führungskräfte in der Lage, Fälle von Mobbing frühzeitiger zu erkennen.

1.1.4. Aufbau einer Anti-Mobbing-Infrastruktur in den Unternehmen

Die Entschlossenheit des Unternehmens, jeglicher Art von Mobbingverhalten aktiv entgegenzuwirken, kann durch Folgendes zum Ausdruck gebracht werden:

- Ernennung eines „Beauftragten für Mobbing“,
- Vereinfachung der Verfahren zur Anzeige von Vorfällen,
- Entwicklung von Verfahren zur Untersuchung von Mobbing-Vorfällen sowie von disziplinarischen oder rehabilitierenden Maßnahmen für diejenigen, die Mobbing betreiben,
- betriebliche Vereinbarungen in Bezug auf Mobbing,
- obligatorische Diskussionen des gesamten Arbeitsteams über Mobbing.

1.1.5. Neugestaltung von Arbeitsmethoden und Verantwortlichkeiten

Eine ungeeignete Organisation der Arbeit innerhalb des Unternehmens kann zu Überschneidungen von Verantwortlichkeiten führen, die wiederum Streitigkeiten und Konkurrenzverhalten zur Folge haben. Dies kann leicht der Anfang von Mobbing sein⁶⁸.

1.2. Interventionsmaßnahmen

Zwei wichtige Ziele sollten im Falle von Mobbing verfolgt werden. Erstens muss dem Mobbing Einhalt geboten werden und zweitens muss der Betroffene unterstützt werden.

1.2.1. Unterbindung von Mobbing-Aktivitäten

Die Unterbindung von Mobbing-Aktivitäten durch den Übeltäter gilt als eine der Hauptaufgaben der Gesetzgebung. Die vorhandene Literatur konzentriert sich jedoch hauptsächlich auf die rechtlichen Möglichkeiten im Rahmen der bestehenden Gesetze, macht jedoch keine differenzierten Vorschläge für gesetzgebende Maßnahmen.

Mediationsgespräche sind eine weitere Methode, die empfohlen wird, um Mobbing-Aktivitäten zu beenden.

1.2.2. Unterstützung des Opfers

Es wird eine „psychosoziale Rehabilitation“⁶⁹ des Opfers durch professionelle Rehabilitation, Psychotherapien, Selbsthilfegruppen und medizinische Therapien vorgeschlagen. Die

⁶⁸ Zuschlag, B., op. cit., S. 147.

⁶⁹ Binder, M., op. cit., S. 208; Neuberger, O., op. cit., S. 103.

Verpflichtung des Arbeitgebers sollte nicht nur darin bestehen, adäquate Informationen und Ansprechpartner bereitzustellen, sondern auch darin, das Arbeitsteam in dem sich Mobbing ereignet hat, regelmäßig zu überprüfen, insbesondere, wenn der/die Täter und das/die Opfer nach wie vor zusammenarbeiten müssen.

2. Zulässigkeit von gesetzlichen Maßnahmen der EU

Dieses Arbeitspapier untersucht lediglich die allgemeine Zulässigkeit von künftigen gesetzlichen Maßnahmen. Weitere Punkte, wie beispielsweise Verfahrensfragen oder der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit können jedoch erst dann erörtert werden, wenn ein detaillierter Vorschlag gemacht wurde.

2.1. Kompetenz

Absatz 1 von Artikel 136 (ehemaliger Artikel 117) EG sieht *unter anderem* die Verbesserung von Arbeitsbedingungen vor. Zu diesem Zweck verpflichtet Absatz 2 sowohl die Mitgliedstaaten als auch die Gemeinschaft, Maßnahmen durchzuführen. Im Hinblick auf die Erreichung dieser Zielsetzungen verlangt Artikel 137 (ehemaliger Artikel 118) EG, dass die Gemeinschaft die Aktivitäten der Mitgliedstaaten in bestimmten Bereichen unterstützt und ergänzt, so beispielsweise insbesondere bei der „Verbesserung der Arbeitsbedingungen“ und bei der „Verbesserung des Arbeitsumfelds, um die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern zu schützen“. Und schließlich erläutert Artikel 140 (ehemaliger Artikel 118c) EG, dass Angelegenheiten in Bezug auf „die Vermeidung von berufsbedingten ... Krankheiten“ und die „Arbeitshygiene“ gemäß Kapitel 1 von Titel XI (ehemaliger Titel VIII) EG Bestandteil der Sozialpolitik sind.

2.2. Richtlinie 89/391/EWG

Artikel 16 der bereits erwähnten *Rahmenrichtlinie 89/391/EWG*⁷⁰ berechtigt die Gemeinschaft *unter anderem* in den im Anhang aufgelisteten Bereichen, individuelle Richtlinien zu beschließen. Hier taucht der Begriff „Arbeitsplätze“ auf. Auf diesem Begriff basiert die *Richtlinie des Rates 89/654/EWG in Bezug auf die Mindestanforderungen in punkto Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz*. Diese Richtlinie enthält jedoch ausschließlich Bestimmungen zum Schutz der physischen Gesundheit von Beschäftigten.

2.3. Richtlinie 2000/43/EG und Richtlinie 2000/78/EG

Zusätzlich hierzu könnten auch die *Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG* als Grundlage für eine gesetzliche Regelung dienen. Beide werden wie folgt eingeleitet:

„Nach Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen

⁷⁰ Siehe Teil III, Kapitel 2.

Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.“

In Übereinstimmung hiermit stellt der Schutz aller Menschen gegen Diskriminierung ein allgemeines Menschenrecht dar; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im UN-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der UN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der UN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Zudem untersagt das Übereinkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf⁷¹. Auf diese Weise können somit auch Maßnahmen gegen Mobbing durch die Modifikation dieser Richtlinien oder durch den Erlass einer neuen Richtlinie umgesetzt werden.

2.4. Subsidiaritätsprinzip

Im Wesentlichen besagt das Subsidiaritätsprinzip (Artikel 5 des EU-Vertrags), dass die Europäische Union nur dann aktiv werden sollte, wenn damit ein erheblicher Zusatznutzen verbunden ist⁷². Angesichts der unterschiedlichen Aktivitäten in den Mitgliedstaaten und der dargelegten Schwere des Problems Mobbing besteht Anlass zu der Vermutung, dass einheitlich anwendbare Bestimmungen in der gesamten EU den Schutz gegen Mobbing erheblich verbessern würden. Daher scheint das Subsidiaritätsprinzip kein Hindernis für gesetzgebende Maßnahmen darzustellen.

2.5. Schlussbetrachtung

Es gibt keine erkennbaren Gründe, warum das Problem *Mobbing* nicht im Anhang der zuvor erwähnten Rahmenrichtlinie 89/391/EWG erwähnt werden sollte.

Folglich könnte eine neue individuelle Richtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der *Richtlinie 89/391/EWG* verabschiedet werden, die besonderes Augenmerk auf den Schutz von Arbeitnehmern gegen Mobbing legt.

Andererseits könnte die *Richtlinie des Rates 89/654/EWG in Bezug auf Mindestanforderungen in punkto Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz* dahingehend geändert werden, dass sie nicht nur die physische sondern auch die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern schützt.

In allen Fällen muss man sich vor Augen führen, dass ein Gesetz zum Schutz vor Mobbing dort an seine Grenzen stößt, wo es neues „Unrecht“ verursacht oder verursachen kann. Dies kann insbesondere in Fällen einer Beweislastumkehr der Fall sein⁷³. Die Verlagerung der Beweislast für das Verschulden von der betroffenen Person auf den „Mobber“ könnte dazu führen, dass in manchen Fällen eine günstige Ausgangsposition dafür geschaffen wird, eine andere Person als erstes des Mobbing zu bezichtigen. Die Beschuldigung einer anderen Person als „Mobber“ könnte somit Bestandteil einer eigenen Mobbingstrategie sein.

⁷¹ Vergleiche Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 303/16.

⁷² Craig, P., und de Búrca, G., *EC LAW*, Oxford 1995, S. 112 ff.

⁷³ Wolmerath, M., op. cit., S. 296.

TEIL V: ZUSAMMENFASSUNG

Mobbing am Arbeitsplatz, Mobbing, Schikanie am Arbeitsplatz, Missbrauch von Beschäftigten, *harcèlement moral* – all dies sind unterschiedliche Bezeichnungen für dasselbe Phänomen: ein wiederholt auftretendes Verhalten am Arbeitsplatz, nicht nur eine einzelne Handlung, über einen längeren Zeitraum, ohne Anwendung von körperlicher Gewalt, jedoch mit demütigenden Auswirkungen auf die betroffene Person.

Diese Art von Verhalten kann gleichzeitig eine allgemeine widerrechtliche Behandlung und eine spezielle Art von Belästigung darstellen. Dies muss jedoch nicht unbedingt der Fall sein.

Das Phänomen Mobbing ist nicht selten sondern tritt in der gesamten Europäischen Union ziemlich häufig auf. Es hat ernsthafte Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der gemobbten Person und kann zu Problemen, wie Drogenmissbrauch oder sogar zu Selbstmord führen. Folglich ist es sowohl für das betroffene Unternehmen als auch für die Gesellschaft insgesamt sehr kostspielig.

Der rechtliche Schutz gegen Mobbing ist in den Mitgliedstaaten nicht einheitlich geregelt. Es gibt Staaten, in denen überhaupt kein spezifischer Schutz besteht, sowie Staaten, die ziemlich differenzierte Ansätze ergreifen. Die momentanen europaweiten Bestimmungen bieten keinen wirksamen Schutz. Neuere Pläne für Informationskampagnen oder sogar für eine Gesetzgebung im Bereich des Mobbing werden in einigen Mitgliedstaaten diskutiert.

Eine große Zahl möglicher Maßnahmen auf EU-Ebene könnte Schutz gegen Mobbing gewährleisten. Diese Maßnahmen könnten rechtlich gesehen auf der *Rahmenrichtlinie 89/391/EWG* basieren. Sie könnten auch durch eine Modifikation der *Richtlinie 2000/78/EG* umgesetzt werden. Im Falle von Schutzbestimmungen gegen Mobbing sollte man sich jedoch die Möglichkeit eines Missbrauchs solcher Rechtsvorschriften von vermeintlich gemobbten Personen bewusst machen. Das Problem eines solchen Missbrauches könnte insbesondere durch eine Umkehr der Beweislast entstehen! Daher erscheinen präventive Maßnahmen erfolgversprechender und nützlicher als nachträgliche Regelungen, die unter Umständen nur schwer durchzusetzen sind.

LITERATURVERZEICHNIS:

Akanyildiz, K., "Harassment at work – a serious health problem", in: *Nordic Labour Journal*, Vol. 1, 1999, S. 6.

American Heritage Publishing Co., Inc., *The Heritage illustrated Dictionary of the English language*, New York 1973.

Assemblée Nationale, Proposition de loi relative au harcèlement morale au travail, Nr. 2053, 22. Dezember 1999.

Binder, M., *Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Wien 1999.

Camera dei Deputati, N. 6410, 30. September 1999.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Kommissionsempfehlung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (91/131/EWG).

Craig, P. und de Búrca, G., *EC LAW*, Oxford 1995.

Department of Trade and Industry, *Pressemitteilung P/2000/736*, 7. November 2000.

Deutscher Gewerkschaftsbund, in: http://www.dgb.de/themen/mobbing_05.htm.

Duden, *Die deutsche Rechtschreibung*, Mannheim/Leipzig/Wien/Zürich 1996.

Wirtschafts- und Sozialausschuss, Stellungnahme in Bezug auf den allgemeinen Handlungsrahmen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften in den Bereichen Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, in: AB, C 195, 18.7.1994, S. 88.

Wirtschafts- und Sozialausschuss, Stellungnahme in Bezug auf die Mitteilung der Kommission über ein Gemeinschaftsprogramm in Bezug auf Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1996-2000) und den Vorschlag für einen Beschluss des Rates zur Einleitung eines Programms von nicht legislativen Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, AB C 39, 12.2.1996, S. 26.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, *Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Europäischen Union*, Bilbao, September 2000.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, *Second European Survey on Working Conditions*, Dublin 1996.

Hadikan, R./O'Driscoll, M., *The Bullying culture*, Oxford 2000.

Health and Safety Authority, "Bullying in the workplace: Is it a Problem?", in: *Health and Safety Authority Newsletter*, Januar/Februar 1998, (<http://www.has.ie/osh/news1106.htm>).

Hirigoyen, M.-F., *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris 1998.

Industriegewerkschaft Metall, *Mobbing – wo andere leiden, hört der Spaß auf*, Frankfurt a.M. 1997, (<http://www.igmetall.de/buecher/onlinebroschueren/mobbing/mobbing.html>).

Internationale Arbeitsorganisation (IAO), *When working becomes hazardous*, 1998 (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>).

Ishmael, A., with Alemoru, B., *Harassment, bullying and violence at work*, London 1999.

Kreuzer, C., "Mobbing, Bullying und Bossing aus juristischer Perspektive", in: *Personalführung*, Vol. 3, 2000, S.62.

Leymann, H., *The Mobbing Encyclopaedia*, (<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>).

Neuberger, O., *Mobbing, Übel mitspielen in Organisationen*, München 1999.

Sénat de Belgique, Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, 2-419/1 – 1999/2000.

Stern, in: <http://www.stern.de/magazin/titel/2000/04/mobbing-2.html>.

STTK, *The Without Violence campaign*, in: <http://www.sttk.fi/kiusa/engl.html>.

Schwedisches nationales Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene, *Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work*, AFS 1993:17.

Schwedisches nationales Zentralamt für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene, *General Recommendations of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health on the Implementation of the Provisions on measures against Victimization at Work*, AFS 1993:17.

Tweede Kamer der Staten-Generaal, Voorstel van wet van de leden Bussemaker, Schimmel en Van Gent tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met de invoering van een klachtrecht voor de individuele werknemer, 1999-2000, 27 274.

Wolmerath, M., *Mobbing im Betrieb - Rechtsansprüche und deren Durchsetzbarkeit -*, Juristische Dissertation Bremen, Baden-Baden 2001.

Zapf, D., "Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung", in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1999, S. 12.

Liste anderer Veröffentlichungen in der Reihe Soziale Angelegenheiten:

- SOCI 107 Outflagging and Second Ship Registers: Their impact on manning and employment
April 2000, EN (Original);
- SOCI 106 Atypical Work in the EU
March 2000, EN (Original);
- SOCI 105 Perspektiven der Antidiskriminierungspolitik - Artikel 13 EGV und die
Möglichkeiten für seine Umsetzung
April 2000, DE (Original), EN, FR
- SOCI 104 Soziale Grundrechte in Europa
März 2000, DE (Original), EN, FR;
- SOCI 103 Auswirkungen der Arbeit des Europäischen Parlaments auf die
Gemeinschaftsvorschriften im Sozialbereich
Juli 1999, EN (Zusammenfassung in allen Sprachen);
- SOCI 102 Die Schaffung von Arbeitsplätzen durch alternative Finanzierungen der sozialen
Sicherheit
Oktober 1998, Alle Sprachen;
- SOCI 101 Wachstum und Formen der Selbständigkeit in den Mitgliedstaaten der EU
November 1998, EN (Zusammenfassung in allen Sprachen);
- SOCI 100 Die soziale Dimension der Erweiterung - Sozialrecht und Sozialpolitik in der
Tschechischen Republik, Estland, Ungarn, Polen und Slowenien
April 1998, EN (Zusammenfassung in allen Sprachen).