

Pressestelle

Berlin, den 30.07.2002

Neue Rechte bei Mobbing und sexueller Belästigung

Die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegen Mobbing werden gestärkt. Sie können jetzt auch dann Schmerzensgeld von ihrem Arbeitgeber verlangen, wenn er nicht alles tut, um Gesundheitsverletzungen durch Mobbing oder Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung in seinem Unternehmen zu verhindern oder dagegen vorzugehen. Das geht aus den Änderungen des Schadensersatzrechts zur Stärkung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervor, die am 1. August 2002 in Kraft treten.

"Damit wird die Rechtsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter gestärkt und der Druck auf Arbeitgeber erhöht, geeignete präventive Maßnahmen zu ergreifen, um Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern", erläutert die Parlamentarische Staatssekretärin im Arbeitsministerium, Ulrike Mascher. Auch in diesen Neuregelungen zeige sich die konsequente Haltung der Bundesregierung gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben für die Opfer oft weit reichende Konsequenzen. Sie können sich auf die Gesundheit, die berufliche oder private Situation der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken. Kernpunkt des Zweiten Gesetzes zur Änderung schadensersatzrechtlicher Vorschriften ist die Ausweitung der Ansprüche auf Schmerzensgeld. Bei Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung besteht nicht nur ein Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens sondern auch ein Anspruch auf ein angemessenes Schmerzensgeld. Auch Vertragsverletzungen wie zum Beispiel Verletzung der Schutzpflichten gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können jetzt erstmals Schmerzensgeldansprüche begründen.

Zuvor konnten Arbeitnehmer Schmerzensgeld verlangen, wenn ein solches schwerwiegendes Fehlverhalten vom Arbeitgeber selbst begangen wurde.

Berlin, den 11.06.2002

Pressestelle

Jeder neunte Mitarbeiter in seiner Berufslaufbahn einmal gemobbt - Ulrike Mascher fordert mehr Sensibilität im Umgang mit Mobbing

Mobbing ist kein Randphänomen der Arbeitswelt. Aktuell sind in Deutschland 2,7 Prozent also über 800.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Mobbing betroffen. Das geht aus der ersten repräsentativen Studie "Der Mobbing-Report - Eine Repräsentativstudie für die

Bundesrepublik Deutschland" hervor. Die Ergebnisse stammen aus einem für die Bundesregierung wichtigen wissenschaftlichen Forschungsprojekt zu Ausmaß, Arten sowie Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz. Sie wurde von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Auftrag gegeben. "Die Studie liefert uns erstmals wissenschaftlich fundierte Daten für eine sachliche Diskussion des Themas Mobbing", so die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesarbeitsministeriums, Ulrike Mascher bei der Vorstellung des Mobbing-Reports in Berlin.

Mit der Mobbingquote von 2,7 Prozent liegt Deutschland im Mittelfeld der europäischen Staaten. Die Quote zeigt das Verhältnis der Gemobbten zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen an. Hochgerechnet auf die Dauer eines Erwerbslebens wird etwa jede neunte Person im erwerbsfähigen Alter mindestens einmal im Verlauf des Arbeitslebens gemobbt.

Ein besonders hohes Mobbingrisiko tragen Beschäftigte in sozialen Berufen, wie Sozialarbeiter, Erzieher und Altenpfleger gefolgt von Verkaufspersonal. In etwas mehr als der Hälfte der Fälle mobben ausschließlich Vorgesetzte oder sind daran beteiligt. Frauen haben im Vergleich zu Männern ein um fünfundsiebzig Prozent höheres Mobbingrisiko. Die am stärksten betroffene Altersgruppe sind die unter 25-Jährigen mit 3,7 Prozent, gefolgt von den 55-Jährigen und älteren Mitarbeitern mit 2,9 Prozent.

Ulrike Mascher: "Diese Zahlen können uns nicht kalt lassen, denn Mobbing hat für die Opfer oft weitreichende Konsequenzen, die sich auf die Gesundheit, die berufliche oder private Situation auswirken können". Nach Hochrechnungen für das Jahr 2000 dürften rund drei Prozent des Arbeitszeitvolumens aller Beschäftigten durch Mobbing gekennzeichnet sein. 98,7 Prozent der Befragten gaben negative Auswirkungen auf ihr Arbeits- und Leistungsverhalten zu, was sich in Demotivation, Misstrauen, Nervosität, Verunsicherung und sozialem Rückzug äußerte. Krankheitsausfälle, Arbeitsplatzwechsel im Betrieb, Kündigung sowie Erwerbsunfähigkeit können die Folgen sein.

Die Studie zeigt, welche organisatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen sich als mobbingförderlich erweisen und welche Rolle die sozialen Beziehungen im Betrieb dabei spielen. Die Forscherinnen ziehen daraus das Fazit, dass ein offensiver Umgang mit dem Phänomen betrieblich, aber auch gesellschaftlich angezeigt sei. Die betrieblichen Rahmenbedingungen sollten so gestaltet sein, dass mobbingbegünstigende Faktoren minimiert werden. Dazu gehören klare arbeitsorganisatorische Strukturen, festgelegte Aufgaben und Verantwortlichkeiten, offensive Information sowie beteiligungsorientierte Planungs- und Entscheidungsprozesse.

Defizite im Führungsverhalten von Vorgesetzten können durch Schulungen zur Mitarbeiterführung, Motivation, Kommunikation und Kooperation sowie Konfliktmanagement abgebaut werden.

"Die betrieblichen Akteure müssen für das Thema sensibilisiert und im Umgang mit Mobbing geschult werden", fordert deshalb die Parlamentarische Staatssekretärin.

Mobbing sei in Deutschland bereits heute arbeitsrechtlich verboten und grundsätzlich auch strafbar. "Daher sehe ich keinen Handlungsbedarf für ein spezielles Mobbing-Schutzgesetz."

Arbeitgeber sind verpflichtet, Mobbing zu unterlassen, alles zu tun, um Mobbing in den Unternehmen zu verhindern und gegen Mobbing vorzugehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben vielfältige Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zu wehren: Ihnen steht insbesondere ein Beschwerderecht zu; sie haben gegen den mobbenden Kollegen bzw. Vorgesetzten bzw. Arbeitgeber einen Anspruch auf Unterlassung und können Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche geltend machen. Arbeitnehmervertretungen wie Betriebs- oder Personalräte haben auch ohne ausdrückliche Beschwerde darüber zu wachen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gemobbt werden und gegebenenfalls vom Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu verlangen.

Interview

Wenn der Chef zum Gegner wird

Der erste repräsentative "Mobbing Report" in Deutschland zeigt alarmierende Ergebnisse: In mehr als der Hälfte der Fälle sind Vorgesetzte beteiligt, wenn Beschäftigte schikaniert, drangsaliert oder ausgegrenzt werden. Bärbel Meschkutat, eine der Autorinnen des von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Auftrag gegebenen Reports, nennt die Motive der Täterinnen und Täter aber auch Abwehrstrategien für die Betroffenen.

Wie läuft ein typischer Mobbingfall ab?

Bärbel Meschkutat: Am Anfang steht meist ein schlecht gelöster Konflikt. Es kommt zu ersten kleinen Schikanen. Wenn das Opfer fragt, ob etwas nicht stimmt, wird es meist abgewimmelt. "Das bilden Sie sich ein", heißt es dann. Selbstzweifel und Unsicherheit sind die Folge. Die Betroffenen arbeiten unkonzentriert, Fehler schleichen sich ein. Und das ist dann der Grund für weitere Angriffe. Denn jetzt haben die Mobber ja anscheinend einen Grund dafür und können auch andere Kolleginnen und Kollegen auf ihre Seite ziehen. Es entwickelt sich ein unkontrollierbarer Prozess. Das systematische Herausdrängen beginnt.

Gibt es ein typisches Mobbingopfer?

Bärbel Meschkutat: Nein, Mobbing zieht sich durch alle Altersstufen und Berufsgruppen und Geschlechter. Es gibt keine Persönlichkeitsmerkmale, die einen für Mobbing besonders anfällig machen. Und es sind auch nicht immer die Schwachen, die angegriffen werden. Leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können etwa als Bedrohung empfunden werden und Angriffe auf sich ziehen.



Ihre Studie zeigt, dass bei mehr als der Hälfte der Angriffe Vorgesetzte beteiligt sind. Warum mobben Chefs?

Bärbel Meschkutat: Mobbing kann ein Ventil sein, wenn Menschen sich überfordert und überlastet fühlen. Da der Leistungsdruck in der letzten Zeit natürlich auch bei Vorgesetzten zugenommen hat, kann das ein Grund sein. Außerdem müssen Vorgesetzte bisher kaum befürchten, dafür zur Rechenschaft gezogen zu werden, wenn wegen Mobbing der Krankenstand oder die Fluktuation in ihrem Bereich steigt. Die meisten Unternehmen haben den Zusammenhang noch nicht erkannt. Die Schuld dafür wird meist bei den Beschäftigten gesucht. Mir ist aber auch bekannt, dass es gezieltes Mobbing gibt, um bestimmte Beschäftigte zur Kündigung zu drängen.

Quelle: BAUA Mobbing-Report

Was sind erfolgreiche Strategien, um sich gegen Mobbing zu wehren?

Bärbel Meschkutat: Hier gibt es natürlich kein Patentrezept. Menschen, die durch Mobbing ihren Job verloren haben, sagen, sie würden sich heute früher dagegen wehren, die Täterinnen und Täter zur Rede stellen und sich nicht abwimmeln lassen. Oft kann es auch helfen, vom Vorgesetzten eindeutige Anweisungen und Verantwortlichkeiten zu verlangen. Denn unklare Verhältnisse und fehlende Grenzen können Mobbing begünstigen. Aber manchmal, etwa in kleinen Betrieben, in denen eine Versetzung oder ein Auswechseln des Vorgesetzten nicht möglich ist, ist es oft besser, rechtzeitig zu gehen, bevor man sich zu Grunde richten lässt.

Mobbing

Fakten und Hilfe

Unter Mobbing versteht man, dass jemand am Arbeitsplatz häufig und über einen längeren Zeitraum schikaniert oder ausgegrenzt wird.

Empfindliche Stellen

Instinktiv finden Mobberinnen und Mobber die richtige Taktik. Männer werden oft mit Angriffen auf ihre Arbeit, Frauen eher auf der sozialen Ebene etwa durch Beleidigungen oder Isolation drangsaliert.

Frauen in der Zwickmühle

Männer treten häufiger als Mobber auf als Frauen. 59,3 % der Opfer werden hauptsächlich von einem Mann gemobbt, 40,7 % hauptsächlich von einer Frau. Bei den Opfern sieht die Relation so aus: 81,7 % Männer werden von Männern gemobbt, Frauen zu 57,3 % von Frauen. Männer müssen sich also vor allem vor Männern in Acht nehmen, Frauen werden von Frauen **und** Männern gemobbt.

Hilfreiche Adressen

Weitere Informationen unter <http://www.bma.bund.de/> und dort unter: Themen/Arbeitsrecht/Mobbing.

Fax-Abruf unter der Nummer:
0180-51 51 51 2 (0,12 €/Min.)

Recht

Urteile für Mobbing-Opfer

In zwei Entscheidungen hat das Landesarbeitsgericht Thüringen Mobbing als eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bewertet. Arbeitgeber müssen deshalb nicht nur selbst Mobbing unterlassen, sondern auch gegen Mobbing durch Mitarbeiter vorgehen. Die Urteile zeigen auch, wann Beweiserleichterungen zugunsten von Mobbing-Opfern gelten.

Az.: 5 Sa 102/00 und Az.: 5 Sa 403/00

www.thueringen.de/largef