

DEUTSCHER  BUNDESTAG

Petitionsausschuss  
Die Vorsitzende

---

Herrn  
Klaus-Dieter May  
(Gothaer Str. 50)  
13407 Berlin

11011 Berlin, 19.04.2011  
Platz der Republik 1

Fernruf (030) 227-35257  
Telefax (030) 227-36027

Pet 4-17-11-803-001899

Sehr geehrter Herr May,

der Deutsche Bundestag hat Ihre Petition beraten und am 14.04.2011 beschlossen:

*Das Petitionsverfahren abzuschließen.*

Er folgt damit der Beschlussempfehlung des Petitionsausschusses (BT-Drucksache 17/5501), dessen Begründung beigefügt ist.

Mit dem Beschluss des Deutschen Bundestages ist das Petitionsverfahren beendet.

Mit freundlichen Grüßen



Kersten Steinke

Anlage: - 1 -

Pet 4-16-11-803

## Arbeitsschutz

### Beschlussempfehlung

Das Petitionsverfahren abzuschließen.

### Begründung

Mit der Petition wird gefordert, Mobbing am Arbeitsplatz als Straftat anzuerkennen und die Beweislast für solche Taten nicht mehr den Geschädigten aufzuerlegen.

Zu diesem Thema liegen dem Petitionsausschuss mehrere Eingaben mit verwandter Zielsetzung vor, die wegen des Sachzusammenhangs einer gemeinsamen parlamentarischen Prüfung unterzogen werden. Es wird um Verständnis gebeten, dass nicht auf alle der vorgetragenen Aspekte im Einzelnen eingegangen werden kann.

Zur Begründung wird im Wesentlichen angeführt, Mobbing sei als grundsätzliches Problem der Gesellschaft anzuerkennen. Der Arbeitsschutz werde hinsichtlich des Mobbings vernachlässigt, insbesondere reiche eine Beratung der Betroffenen nicht aus. Wirksame Maßnahmen zur Mobbing-Bekämpfung müssten dringend geschaffen werden.

Der Petitionsausschuss hat zu der Eingabe mehrere Stellungnahmen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) eingeholt. Darin führt das BMAS im Wesentlichen aus, dass die Bundesregierung diverse Aktivitäten gestartet habe, um Mobbing in den Betrieben zu verhindern. Diese hätten zum Ziel, dass die Verantwortlichen bei Mobbing-Verhalten möglichst frühzeitig und präventiv eingreifen. Vor allem würden die Personal- und Organisationsverantwortlichen in den Betrieben aufgefordert, geeignete Präventivmaßnahmen zu ergreifen, sodass durch alltägliche Konflikte am Arbeitsplatz keine Mobbing-Fälle entstehen. Das BMAS verweist auf umfassende Informationen für Leitungspersonen, Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Ursachen und Auswirkungen von Mobbing, die Schaffung von Organisationsstrukturen, die eine erfolgreiche Konfliktbewältigung begünstigen und ihr nicht im

noch Pet 4-16-11-803

Wege stehen oder gar erst zu Konflikten führen (z. B. Entwicklung einer mitarbeitergerechten, angstfreien Führungskultur, regelmäßige Mitarbeitergespräche, Selbstorganisation, Personalentwicklung, partizipativer Führungsstil des Vorgesetzten, hierarchieübergreifende Kommunikation) und der Abschluss von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, aufgrund derer innerbetrieblich ein Klima erzeugt wird, das deutlich macht, dass derjenige, der „mobbt“, mit Sanktionen zu rechnen hat. Das BMAS unterstützt darüber hinaus nicht nur diesen präventiven Ansatz, sondern habe auch selbst präventive Bemühungen initiiert, um Mobbing im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu vermeiden. Im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) werde die Bewältigung des Mobbing Problems thematisiert. Die Initiative habe zum Ziel, eine moderne Arbeits- und Gesundheitspolitik zu fördern, indem sie Fähigkeiten der Beschäftigten, ihre Gesundheit, ihre Qualifikation und Motivation stärkt. INQA biete damit geeignete Voraussetzungen, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie den Betrieben Hilfestellungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu liefern und vorhandenes Gestaltungswissen konkret in den Betrieben umzusetzen, um so Mobbing präventiv zu bekämpfen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin habe einen Qualifizierungsbaustein entwickelt, der umfangreiche Fakten und Hintergrundinformationen über Mobbing am Arbeitsplatz, aber auch Handlungsstrategien, Seminaranleitungen und Schulungsmaterialien zur Mobbing-Prävention enthält.

In seiner parlamentarischen Prüfung kommt der Petitionsausschuss zu folgendem Ergebnis:

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein ernstes gesellschaftliches Problem mit weitreichenden Folgen. Mobbing am Arbeitsplatz führt nicht nur zu negativen Auswirkungen auf die Gesundheit betroffener Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sondern hat auch – wegen der krankheitsbedingten Fehlzeiten – für Wirtschaftsunternehmen kostenintensive Ausfallzeiten zur Folge. Überdies werden so auch die Sozialversicherungen und damit die Allgemeinheit stark belastet.

Der Ausschuss weist ausdrücklich darauf hin, dass Mobbing bereits heute arbeitsrechtlich verboten ist. Das Grundgesetz (GG) gewährleistet die Persönlichkeitsrechte



noch Pet 4-16-11-803

(Art. 1 und 2 GG) der Betroffenen und schützt sie vor Benachteiligung (Artikel 3 GG). Die Grundrechte finden in verschiedenen gesetzlichen Regelungen ihren Niederschlag. So haben Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 75 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) darüber zu wachen, dass Arbeitnehmer nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt und ihre Persönlichkeitsrechte geschützt werden. Liegt in dem Mobbingverhalten eine Benachteiligung wegen eines der vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erfassten Merkmale (z. B. Geschlecht, Alter, Behinderung), können die Betroffenen Ansprüche nach dem AGG geltend machen, z. B. Schadensersatz und Entschädigung (§ 15 i.V. mit §§ 1,3 und 7 AGG). Zudem werden Arbeitgeber nach § 2 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zum vorbeugenden Arbeitsschutz einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit verpflichtet.

Der Petitionsausschuss spricht sich gegen die Einführung eines Straftatbestandes für Mobbing aus. Die Anlässe von Beschwerden über Mobbing sind unterschiedlichster Art. Diesen vielfältigen Erscheinungsformen des Mobblings kann durch eine neue Strafrechtsnorm nicht zielführend begegnet werden. Die Lebenssachverhalte sind zu komplex und facettenreich, um sie alle unter einen Straftatbestand gegen "Mobbing" zu subsumieren. Der Petitionsausschuss sieht Präventivmaßnahmen im Vorfeld als das zielführendere Mittel an, um Mobbing wirkungsvoll zu bekämpfen. Mobbing als gesellschaftliches Problem muss hierzu intensiv und ausführlich in der Öffentlichkeit thematisiert werden. Eine aufgeklärte Öffentlichkeit ist sicherlich die wirksamste Möglichkeit, die Anzahl der Mobbingfälle am Arbeitsplatz kontinuierlich zu reduzieren. Der Petitionsausschuss schließt sich insoweit der Auffassung einer aktuellen Mobbing-Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an. Anstelle der Schaffung neuer Rechtsnormen werden dort vor allem die Personal- und Organisationsverantwortlichen in den Betrieben aufgefordert, geeignete Präventivmaßnahmen zu ergreifen, so dass sich alltägliche Konflikte am Arbeitsplatz nicht zu Mobbing-Fällen entwickeln können.

Von Mobbing Betroffene sind nicht ohne Rechtsschutz. Als Mobbing bezeichnete Verhaltensweisen können nach geltendem Recht strafbar sein. Mobbing ist als Ein-

noch Pet 4-16-11-803

griff in das durch Artikel 1 und 2 Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre und die Gesundheit anzusehen. Welche rechtlichen Folgerungen sich hieraus ergeben, hängt von der Art und dem Inhalt des geltend gemachten Rechts oder der Verpflichtung ab. Es können sich hieraus Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmersvertretung sowie Ansprüche der Arbeitnehmer ergeben. Je nach den Umständen des Einzelfalles kann es sich um Körperverletzung (§§ 223 ff. Strafgesetzbuch - StGB), Beleidigung (§§ 185 ff. StGB) oder auch Nötigung (§ 240 StGB) handeln.

Neben der Antidiskriminierungsstelle bestehen bereits jetzt bundesweit zahlreiche Beratungsstellen, u. a. bei Krankenkassen, Gewerkschaften, kirchliche Einrichtungen, Rechtsanwälten, Selbsthilfegruppen, usw. die Hilfestellung leisten können. Das BMAS, die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) bieten einen umfassenden Überblick über Beratungsstellen. Die BAuA hat Instrumente zur Unterstützung der Bekämpfung von Mobbing in Betrieben entwickelt. Es werden betriebliche und überbetriebliche Schulungen zum Thema Mobbing angeboten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht in Betrieben die Möglichkeit offen, sich bei der im Betrieb zuständigen Stelle oder beim Betriebs- bzw. Personalrat oder der Gleichstellungsbeauftragten zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber oder von anderen Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen (§§ 84 Absatz 1, 85 Absatz 1 BetrVG). Dieses Recht zur Beschwerde bei einer zuständigen Stelle besteht unabhängig von der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung. Die Arbeitnehmer können sich auch unmittelbar an den Arbeitgeber wenden (§ 84 Abs. 1 BetrVG). Den Arbeitnehmern dürfen durch die Erhebung einer Beschwerde keine Nachteile entstehen (§ 84 Abs. 3 BetrVG). Wenn Arbeitgeber nicht auf eine Beschwerde reagieren, können Arbeitnehmer – mit Hinweise auf eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers – innerhalb einer angemessenen Frist die Arbeit einstellen, ohne dabei auf eine Lohnfortzahlung verzichten zu müssen (§ 273 Abs. 1 BGB, §§ 295, 298, 615 BGB). Eine entspre-



noch Pet 4-16-11-803

chende Regelung besteht, wenn das Mobbing-Verhalten eine Diskriminierung oder Belästigung im Sinne des AGG darstellen kann (§§ 13 Absatz 1, 14 AGG).

Soweit eine Verlagerung der Beweislast angesprochen wird, ist darauf hinzuweisen, dass nur das zuständige Arbeitsgericht beurteilen kann, ob eine Pflichtverletzung (Mobbing-Handlung) des Arbeitsgebers vorliegt. Die Beurteilung erfolgt aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung unter sorgsamer Würdigung aller Umstände des Einzelfalls. Die Betroffenen haben die Beweislast für das Vorliegen einer Mobbing-Handlung. Gerade deshalb ist es zwingend notwendig, alle Mobbing-Handlungen dezidiert auch datumsmäßig darzulegen (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts v. 24.04.2008, Az.: 8 AZR 347/07), um Ansprüche vor Gericht durchsetzen zu können. Soweit in der Mobbing-Handlung eine Benachteiligung im Sinne des AGG liegt, besteht allerdings zugunsten des Betroffenen eine Beweiserleichterung. Falls im Streitfall über die Rechte nach dem AGG, der Betroffene Indizien darlegt und beweist, die eine Benachteiligung nach dem AGG vermuten lassen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass keine Benachteiligung (Verstoß gegen die Regelungen des AGG) vorliegt (§ 22 AGG).

Der Petitionsausschuss begrüßt, dass die Bundesregierung positive Zeichen gesetzt und die Problematik intensiv in die öffentliche Diskussion eingebracht hat. Er ist der Auffassung, dass das Mobbing-Risiko in den Betrieben, besonders in Zeiten der Wirtschaftskrise, verringert wird, wenn sich die betrieblichen Akteure und Sozialpartner – Arbeitgeber, Kolleginnen und Kollegen, Betriebsrat, Tarifpartner etc. – der Gefahr, die von Mobbing ausgeht, bewusst sind und individuelle Lösungswege suchen und umsetzen.

Der Ausschuss hält die geltende Rechtslage für sachgerecht und vermag sich nicht für eine Gesetzesänderung im Sinne der Petition auszusprechen.

Der Petitionsausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen der Petition nicht entsprochen werden konnte.