

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, Gökay Akbulut, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Dr. Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Brigitte Freihold, Nicole Gohlke, Dr. André Hahn, Ulla Jelpke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Niema Movassat, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Martina Renner, Dr. Petra Sitte, Kersten Steinke, Friedrich Straetmanns, Jessica Tatti, Andreas Wagner, Harald Weinberg, Katrin Werner, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Betroffene von Mobbing im Arbeitsleben besser schützen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Laut Mobbing-Report der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sind derzeit über eine Million Erwerbstätige in Deutschland Mobbing ausgesetzt. Beschäftigte werden wiederholt über einen längeren Zeitraum am Arbeitsplatz schikaniert, benachteiligt, ausgegrenzt und angefeindet. Mit weitreichenden Auswirkungen auf die Gesundheit der Betroffenen. Die Gesundheit am Arbeitsplatz zu schützen, ist die Pflicht des Arbeitgebers. Das sogenannte Bossing, also das systematische Mobben durch Vorgesetzte, ist die wohl schlimmste Variante von Mobbing. Hier ist die Angst vor Repressalien durch den Arbeitgeber für gewöhnlich so hoch, dass die Betroffenen davon absehen, rechtlich dagegen vorzugehen. Oft sind auch Betriebsräte oder auch einzelne Betriebsratsmitglieder im Visier von Arbeitgebern, um betriebliche Mitbestimmung zu unterbinden.

Überwinden Betroffene ihre Angst und gehen gegen ihre Mobber rechtlich vor, scheitern sie spätestens vor den Arbeitsgerichten. Während die Zahl der Prozesse steigt, in denen Mobbing eine Rolle spielt, wird Betroffenen selten Schadensersatz oder Schmerzensgeld zugesprochen (vgl. Böhme 2019). Mobbing ist in der Bundesrepublik Deutschland weder ein Rechtsbegriff noch eine Anspruchsgrundlage für Schadensersatz. Neben Sanktionen und einem Rechtsanspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld bedarf es auch präventiver Maßnahmen. Steigender Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung, prekäre Beschäftigung, neue Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsaufgaben wirken sich auf das Verhalten zwischen Beschäftigten aus. Durch die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie Befristungen oder Leiharbeit entstehen Konkurrenz oder das Gefühl unzureichender Leistung. Eine Anti-Stress-Verordnung kann bspw. präventiven Schutz vor Mobbing bieten.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um das Arbeitsschutzgesetz im Hinblick auf Prävention zur Vermeidung von Mobbing und Bossing zu ergänzen, insbesondere
 - a) den Begriff der Gesundheit der WHO ausdrücklich zu übernehmen bzw. festzuschreiben. Danach ist Gesundheit ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen;
 - b) § 3 Abs. 1, wonach der Arbeitgeber alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen muss, durch die Formulierung zu ergänzen, dass diese Schutzmaßnahmen sich auf alle Aspekte beziehen, die die Arbeit betreffen, insbesondere den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten;
 - c) in § 4 ArbSchG die in Art. 6 der Rahmenrichtlinie für Arbeitsschutz bisher nur unvollständig umgesetzte Verpflichtung, dass die Arbeit an den individuellen Menschen anzupassen ist, aufzunehmen;
 - d) in § 4 ArbSchG die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Verringerung und Vermeidung von psychosozialen Stress aufzunehmen;
 - e) § 5 ArbSchG dahingehend zu ergänzen, dass eine Gefährdung sich auch ergeben kann aus psychosozialen Stress;
 - f) die Privilegierung von Arbeitgebern in Hinblick auf die Begrenzung des Bußgeldrahmens gemäß § 25 Absatz 2 ArbSchG aufzuheben. Bußgelder müssen angemessen, wirksam und abschreckend sein;
 - g) in § 26 Abs. 1 ArbSchG das Wort „beharrlich“ zu streichen;
 2. einen Gesetzentwurf zum Schutz vor Mobbing und Bossing vorzulegen, der Mobbing als Rechtsbegriff definiert und analog zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Betroffenen von Mobbing und Bossing am Arbeitsplatz einen Rechtsanspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld bietet. Dieser Gesetzentwurf soll folgende weitere Punkte enthalten:
 - a) Mobbing und Bossing am Arbeitsplatz zu definieren als Verhalten, das über einen längeren Zeitraum, wiederholt oder systematisch in Verhaltensweisen, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen, Handlungen oder Gesten zum Ausdruck kommt, die vorsätzlich begangen werden und die Persönlichkeit, die Würde oder die physische oder psychische Integrität einer Person angreifen;
 - b) die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen in Fällen von Mobbing und Bossing ist realistisch auszugestalten, dafür sind mindestens drei Jahre vorzusehen;
 - c) der Geltungsbereich umfasst auch kirchliche und andere konfessionelle Einrichtungen und Unternehmen;
 - d) ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Vertretung von Beschäftigten auf Feststellung, dass gegen ein Mobbingverbot des AGG verstoßen wurde. Es bedarf der Zustimmung des Betroffenen für die Wahrnehmung seiner Rechte;
 - e) Personalräte erhalten eine rechtliche Gleichstellung mit Betriebsräten;
 - f) Sanktionen von Mobbing und Bossing müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein;
 3. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um das Betriebsverfassungsgesetz mit dem Ziel zu erweitern,

- a) die Rolle von Betriebsräten im Arbeitsschutz zu stärken, insbesondere bei der Überwachung der Durchführung des Arbeitsschutzes und der Gestaltung von Regelungen zur Vermeidung von Bossing und Mobbing,
 - b) Maßnahmen gegen spezifische Formen des Bossings, die darauf gerichtet sind, die Gründung von Betriebsräten oder die Ausübung betrieblicher Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten, zu verhindern;
4. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um das Bundespersonalvertretungsgesetz dahingehend zu erweitern, dass die Funktion von Personalräten im Arbeitsschutz gestärkt wird, insbesondere bei der Überwachung der Durchführung des Arbeitsschutzes und der Gestaltung von Regelungen zur Vermeidung von Bossing und Mobbing;
 5. eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen, die auch das Problem von Bossing und Mobbing adressiert, bereichsspezifische Prävention vorschreibt sowie wirksame, angemessene und abschreckende Bußgelder und Strafsanktionen für Zuwiderhandlungen zu regeln;
 6. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die Aufgabe zu übertragen, zu prüfen, wie psychische Erkrankungen, die durch Mobbing entstehen, als Berufskrankheiten anerkannt werden können;
 7. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die Aufgabe zu übertragen, umfassend Daten zu Mobbing zu generieren und einen jährlichen öffentlichen Report zu allen Formen von Mobbing und Bossing zu erstellen, der durch die Bundesregierung zu veröffentlichen ist;
 8. auf die Bundesländer hinzuwirken, dass die Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet werden, insbesondere mit genügend gut qualifiziertem Personal.

Berlin, den 14. Januar 2020

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit als einen Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen, und sozialen Wohlbefindens und nicht allein als das Fehlen von Krankheit und Gebrechen. Diese Gesundheit am Arbeitsplatz zu schützen, unterliegt den Pflichten des Arbeitgebers. Doch viele erwerbstätige Menschen leiden unter Mobbing am Arbeitsplatz.

Nimmt man die Zahlen der ersten und bisher einzigen repräsentativen Studie (sog. Mobbing-Report) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2002 als Grundlage, sind aktuell über eine Million Erwerbstätige in Deutschland Mobbing ausgesetzt. Knapp fünf Millionen Menschen sind in ihrem Arbeitsleben zumindest einmal von Mobbing betroffen. Frauen haben ein höheres Risiko Mobbing ausgesetzt zu sein. Betroffen sind vor allem die Altersgruppen unter 25 und über 55 Jahre. Insbesondere Berufsgruppen im sozialen Bereich (u. a. Altenpflegerinnen und -pfleger, Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter) sind einem höheren Mobbing-Risiko ausgesetzt (vgl. Weber, Hörmann, Köllner 2007).

Mobbing hat weitreichende Auswirkungen auf die Gesundheit. Mobbingbetroffene sind häufig Stress und psychischem Druck ausgesetzt, die zu einer posttraumatischen Belastungsstörung führen können. Betroffene sind in diesen Fällen mit der Bewältigung der erlebten Ereignisse überfordert. Mobbing kann aber auch Herz- und Kreis-

laufstörungen, Hautkrankheiten, Missbrauch von Medikamenten und Alkohol, Depressionen und Persönlichkeitsstörungen auslösen. In einigen Fällen endet Mobbing mit dem Suizid des Betroffenen (vgl. Wolmerath 2019). Schätzungen zufolge ist jeder fünfte Suizid die Folge von Mobbing.

Die Folgen von Mobbing richten auch gesamtgesellschaftlich Schaden an, ökonomisch, betrieblich und gesellschaftlich. So schätzt der Deutsche Gewerkschaftsbund einen volkswirtschaftlichen Schaden von bis zu 25 Milliarden Euro pro Jahr.

Einige Unternehmen versuchen mit Hilfe von Mobbing oder dessen Duldung, sich von schwer kündbaren Beschäftigten (z. B. Schwerbehinderte oder Schwangere) zu trennen – das sogenannte Bossing. Arbeitgeber haben dabei rechtlich kaum spürbare Sanktionen zu befürchten. So kam es in den Jahren 2007 bis 2017 in nur 14 Fällen zu einer Geldstrafe nach einer Strafverfolgung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (vgl. Drucksache 19/11476).

Bei einer Definition von Mobbing lehnte sich das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung vom 25.10.2007 an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an: „Mit dieser Definition des Begriffes „Belästigung“ hat der Gesetzgeber letztlich den Begriff „Mobbing“ umschrieben ...“ Folglich liegt nach § 3 Abs. 3 AGG Mobbing vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Allerdings muss das Mobbing bislang mit einem in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang stehen, damit der AGG-Schadensersatzanspruch greift. Der gesetzliche Schutz greift also nur für Betroffene, die eines der gelisteten Diskriminierungsmerkmale nach § 1 AGG aufweisen. Den restlichen Betroffenen bleibt nur der allgemeine Rechtsanspruch gemäß dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Dieser Anspruch wird von Gerichten aber sehr uneinheitlich und zu restriktiv behandelt. Deshalb ist ein klarer und umfassender Anspruch notwendig.

Neben Sanktionen und einem Rechtsanspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld bedarf es vor allem präventiver Maßnahmen. Steigender Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung, prekäre Beschäftigung, neue Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsaufgaben wirken sich auf das Verhalten zwischen Beschäftigten aus. Normalarbeitsverhältnisse nehmen kontinuierlich ab. Es entstehen Konkurrenz, Neid, das Gefühl unzureichender Leistung. Eine Anti-Stress-Verordnung zum Schutz vor Mobbing kann präventiven Charakter haben. Darüber hinaus müssen aber auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verhindern, dass Beschäftigte am Arbeitsplatz gemobbt werden. Wer Angst vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes und vor Hartz IV hat, wird sich nicht wehren. Wer keine Hilfe durch einen Betriebsrat oder Gewerkschaft hat, ist auf sich allein gestellt. Wer befristet beschäftigt ist, traut sich kaum, den Mund aufzumachen.