



## Wortprotokoll der 70. Sitzung

### Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 27. Januar 2020, 13:30 Uhr  
Paul-Löbe-Haus, E.400

Vorsitz: Matthias W. Birkwald, MdB

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 3

- a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

#### **Betroffene von Mobbing im Arbeitsleben besser schützen**

**BT-Drucksache 19/16480**

- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katja Keul, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

#### **Beschäftigte vor Mobbing am Arbeitsplatz schützen**

**BT-Drucksache 19/6128**

**Mitglieder des Ausschusses**

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>
CDU/CSU	Oellers, Wilfried Schummer, Uwe Weiß (Emmendingen), Peter Zimmer, Dr. Matthias	
SPD	Gerdes, Michael Hiller-Ohm, Gabriele Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar Tack, Kerstin	
AfD	Pohl, Jürgen Springer, René	
FDP	Mansmann, Till	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Krellmann, Jutta Tatti, Jessica	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	

Ministerien	Griese, PStSin Kerstin (BMAS) May-Schmidt, Refin Jana (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Brinkmeier, Michael (AfD) Klinger, Stefan (CDU/CSU) Kovács, Thomas (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Mackes, Michael (FDP)
Bundesrat	Richter, RAnge Annett (ST)
Sachverständige	Berger, Thomas Bissels, Dr. Alexander Burr, Dr. Hermann (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) Clauß, Dr. Elisa (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Klapp, Micha (Deutscher Gewerkschaftsbund) Thüsing, Prof. Dr. Gregor Wickler, Dr. Peter Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Wörsdörfer, Annika (Deutscher Gewerkschaftsbund) Zapf, Prof. Dr. Dieter



### **Einziger Punkt der Tagesordnung**

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

#### **Betroffene von Mobbing im Arbeitsleben besser schützen**

##### **BT-Drucksache 19/16480**

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katja Keul, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

#### **Beschäftigte vor Mobbing am Arbeitsplatz schützen**

##### **BT-Drucksache 19/6128**

**Vorsitzender Birkwald:** Schönen guten Tag, meine Damen und Herren. Die Uhr zeigt schon nach 13.30 Uhr an, deswegen begrüße ich Sie alle zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales ganz herzlich. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind folgende Vorlagen: Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. **Betroffene von Mobbing im Arbeitsleben besser schützen** auf Drucksache 19/16480 sowie b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katja Keul, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN **Beschäftigte vor Mobbing am Arbeitsplatz schützen** auf Drucksache 19/6128.

Die von den Verbänden, Institutionen und den Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf der Ausschussdrucksache **19(11)547** vor.

Von Ihnen, den hier anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen möchten wir hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen.

Die heutige Anhörung wird wie folgt ablaufen: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage – das heißt also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten Sie, verehrte Kolleginnen und Kollegen Abgeordnete, bitte möglichst präzise Fragen stellen, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze

der uns zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen.

Dazu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich weise ich noch darauf hin, dass es heute am Ende der Befragung eine so genannte „freie Runde“ von zehn Minuten geben wird. In dieser freien Runde können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun im Einzelnen die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: Vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Annika Wörsdörfer und Frau Micha Klapp, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Dr. Elisa Clauß und Herrn Roland Wolf, von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Herrn Dr. Hermann Burr. Als Einzelsachverständige heiße ich Herrn Prof. Dr. Gregor Thüsing, Herrn Prof. Dr. Dieter Zapf, Herrn Dr. Alexander Bissels, Herrn Dr. Peter Wickler sowie Herrn Thomas Berger herzlich willkommen.

Bevor wir mit der Befragung beginnen, darf ich jetzt auch die Bundesregierung in Gestalt der Parlamentarischen Staatssekretärin Frau Kerstin Griese herzlich begrüßen und Sie willkommen heißen. Nun bitte ich höflich darum, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an die oder an den die Frage gerichtet ist. Ich bitte nun die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Der erste Fragesteller ist der Kollege Peter Weiß.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Herr Professor Thüsing, 2001 soll das Landesarbeitsgericht Thüringen zum ersten Mal den Begriff Mobbing im arbeitsrechtlichen Sinn definiert haben. Ist die damalige Definition heute herrschende Meinung in der Rechtswissenschaft und findet sich das in anderen Urteilen entsprechend wieder?

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** In der Tat, die Entscheidung damals 2001 aus Thüringen war eine letztlich sehr umfangreiche Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing, wo noch einmal die Definition, die Beschreibung dieses Phänomens vertieft wurde. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat vorher schon Vorlagen gegeben. Wenn Sie sich die Entscheidung in der genauen Fassung anschauen, dann werden Sie feststellen, die Definition, die dort gegeben ist, ist so lang, dass man das Ende schon nicht mehr versteht, weil man den Anfang bereits vergessen hat. Es ist eine sehr umfangreiche Typologisierung dieses Phänomens und die Frage ist: Geht es konkreter? Der Gesetzgebungsvorschlag, der hier angefordert wird, geht ja davon aus, man solle end-



lich daraus einen Rechtsbegriff machen. So verdienstvoll es ist, dieses Thema noch einmal wieder auf die Tagesordnung zu bringen, für so problematisch halte ich es, wenn man versuchen würde, gesetzgeberisch den Begriff des Mobbing zu konkretisieren; denn jede Konkretisierung wäre gleichzeitig auch eine Begrenzung. Das liegt daran, dass Mobbing eben in der Vielartigkeit, wie es vorkommt, kaum in eine Definition hineingepresst werden kann. Es handelt sich dabei um einen Typus, den man eben nicht bestimmen kann, nur wertend betrachten. Es gibt kein notwendiges, kein hinreichendes Kriterium. Es ist die wertende Gesamtschau eines Verhaltens erforderlich und nur dann kann man sagen, ist es tatsächlich ein Mobbing, was unterbunden werden muss, was mit Schadensersatzforderungen, das mit arbeitsrechtlichen Sanktionen verbunden sein muss, oder sind es tolerierbare Zwistigkeiten zwischen Arbeitnehmern und ihren Vorgesetzten. Diese Unterscheidung, die man im Einzelfall immer ziehen muss, wird nicht dadurch erleichtert, dass man eine abstrakte gesetzgeberische Definition versucht vorzugeben, die am Ende dann eben doch ohne Ansehung leer ist und so schwammig und unkonkret sein muss, wie sie besser der Rechtsprechung überantwortet wird, die ihrerseits in Ansehung des konkreten Falls sehr viel eher sagen kann, was die gesetzgeberischen Folgen eines Verhaltens seines Vorgesetzten gegenüber dem Arbeitnehmer oder eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Kollegen sein muss. Insofern ist, was das Landesarbeitsgericht Thüringen damals gesagt hat, um Ihre Frage abschließend zu beantworten, das, was die Rechtsprechung damals schon als Maßstab hatte und heute auch noch als Maßstab hat, was aber nicht weitergehend präzisiert wurde, weil es schlichtweg nicht möglich ist.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Herr Professor Zapf, zur arbeitswissenschaftlichen Sicht. Ist denn Mobbing arbeitswissenschaftlich präzise definiert und gibt es eindeutige Abgrenzungskriterien zu möglichen anderen Formen von Benachteiligungen oder Belästigungen am Arbeitsplatz?

**Sachverständiger Prof. Dr. Zapf:** Aus der arbeitswissenschaftlichen oder arbeitspsychologischen Sicht stellt sich die Problematik etwas anders dar, weil wir auf einzelne, spezifische Handlungen nicht so abheben müssen. Die meisten Definitionen zum Mobbing beinhalten negatives, belästigendes, schikanöses Verhalten und, soweit Sie meine Stellungnahme gelesen haben, wird in der wissenschaftlichen Forschung normalerweise zwischen „Bullying“ - was die englische Übersetzung von Mobbing wäre - und „Harassment“ unterschieden. „Harassment“ - es gibt den Begriff des „Sexual Harassment“ - was dann die Sexuelle Belästigung wäre - man würde das auf Deutsch ebenfalls als Belästigung übersetzen. Das wäre der allgemeinere Begriff, der ein Sammelsurium für alle

möglichen negativen, sozial unangemessenen Verhaltensweisen wäre. Zum Mobbing kommt hinzu, dass Menschen dem in einer bestimmten Häufigkeit ausgesetzt sein müssen und das die Person sich letztendlich gegen diese negativen Handlungen nicht wehren kann. Den Grund hatte ich in meiner Stellungnahme auch angegeben. Was der Schöpfer dieses Konzeptes, Heinz Leymann, damit letztendlich erreichen wollte, war zu erklären, warum es manchmal zu massiven, psychischen Folgeerscheinungen kommt, also zum Teil zu Persönlichkeitsstörungen, zu Angststörungen. Das wäre durch die reine Häufigkeit von negativen Handlungen nicht zu erklären. Sondern das ist nur durch eine Situation der Wehrlosigkeit zu erklären, also eine Situation, die die Mobbing betroffene Person selber normalerweise eben nicht beenden kann, es sei denn, sie verlässt die Organisation. Und durch diese Wehrlosigkeit, dafür gibt es auch die einschlägigen psychologischen Konzepte in der Stress- und Belastungsforschung. Da ist es eben nicht nur entscheidend, dass man starken Stress oder eine starke Belastung hat, sondern dass man gegen diese Belastung keine Handlungsmöglichkeiten hat, was typischerweise als Ressourcen bezeichnet wird. Und Mobbing im Gegensatz jetzt zu Harassment wäre eine Situation, wo man also einer starken Belastung ausgesetzt wird, bei der man gleichzeitig keine Handlungsmöglichkeiten hat, irgendetwas Vernünftiges dagegen zu tun. Und deswegen kommt es zu diesen massiven psychischen und körperlichen Auswirkungen. Wenn ich sozusagen dieses Zusatzkriterium weglasse, wenn ich also nur von negativen sozialen Handlungen spreche und die in einer bestimmten Häufigkeit stattfinden, dann wird man ebenfalls typische negative Folgeerscheinungen auf der Gesundheitsebene finden. Die Leute bekommen psychosomatische Beschwerden zum Beispiel, aber es wäre noch einmal ein gradueller Unterschied zum Mobbing. Von daher diese ganze Debatte zum Beispiel um die Abgrenzungskriterien, dass es mindestens sechs Monate sein müssen, dass es mindestens einmal pro Woche sein muss, das macht eigentlich nur Sinn, wenn man diese gesundheitlichen Phänomene erklären möchte. In anderen Kontexten macht es nach meinem Dafürhalten nicht so viel Sinn.

**Abgeordneter Prof. Dr. Zimmer** (CDU/CSU): Meine Frage geht an Professor Thüsing. Sie haben eben von der wertenden Gesamtschau gesprochen, was für mich bedeutet, dass man nicht einfach enumerativ sagen kann: Wir führen einfach eine Reihe von Kriterien auf und wenn vier von fünf erfüllt sind, dann ist das soweit in Ordnung. Aber trotzdem würde mich einmal interessieren, ob und inwieweit die Rechtsprechung auf nationaler europäischer Ebene solche Kriterien zur Identifizierung von Mobbing entwickelt hat, also mit anderen Worten: Welche Kriterien kämen denn dann in die wertende Gesamtschau?



**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Wenn Mobbing landläufig beschrieben wird als das Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren, dann muss man diese Begriffe selbst mit Wertungen füllen. Was ist Anfeinden? Das ist sicherlich ein aggressives Verhalten gegenüber einem Gegenüber, was die sozialakzeptierte Aggressivität überschreitet. Das ist aber etwas, was Sie nur aus dem konkreten Kontext heraus beantworten können. Der zweite Schritt wäre dann zu fragen: Ist das ein einmaliges Vorkommnis oder zeigt sich dahinter ein Verhaltensmuster? Passiert das mehrmalig, ist es ein dauerhaftes spezifisches Umgehen mit einem Kollegen, was auch nicht durch legitime Gründe gerechtfertigt oder erklärbar ist? Wenn Sie sich die einzelnen Entscheidungen – und ich habe mir die Mühe in Vorbereitung für diese Ausschussanhörung gemacht - einmal anschauen, dann werden Sie feststellen, Sie haben ein ganz buntes und gemischtes Setting und immer wieder ganz unterschiedliche Lebenssachverhalte zu beurteilen, wo Arbeitnehmer nach vorne gehen und sagen: Hier fühle ich mich soweit gedrängt, so unangemessen behandelt, dass ich den Arbeitgeber verpflichten will, tatsächlich tätig zu werden, dass ich Schadensersatz fordere, dass ich bestimmte Konsequenzen einfordere. Das ist aber, wenn Sie diese Verfahren einmal nebeneinander legen, kaum nach Gemeinsamkeiten durchsuchbar, außer – und da kann man vielleicht als wissenschaftlich Außenstehender an das, was Herr Kollege Professor Zapf auch in seiner Stellungnahme geschrieben hat anknüpfen - es handelt sich letztlich um eine Wirkungsbetrachtung. Was bewirkt das bei dieser Person und ist das Verhalten, dass diese Wirkung verursacht hat, legitimiert oder tolerierbar? Das hängt eben dann von den Umständen des Einzelfalls ab. Es ist bislang immer nur im Einzelfall konkretisiert. Generalisierende Betrachtungsweisen verbieten sich, will man nicht Verhandlungen, die man dann im Ergebnis vielleicht doch als nicht akzeptabel wertet, definitorisch festsetzt und von vornherein ausgrenzt – ich glaube, das wäre der falsche Weg.

**Abgeordneter Oellers (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich auch an Herrn Professor Thüsing. Und zwar möchte ich gerne wissen, inwieweit es arbeitsrechtliche Schutzregelungen oder auch strafrechtliche Schutzregelungen bereits jetzt in unserem Rechtssystem gibt, die Mobbing sanktionieren beziehungsweise mit denen man sich als Arbeitnehmer dann zur Wehr setzen kann? Vielleicht könnten Sie diese kurz erläutern?

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Ich möchte, da ich Arbeitsrechtler bin, mit den arbeitsrechtlichen Instrumentarien anfangen: Es ist gut und verdienstvoll, dass diese Anträge auf Mobbing noch einmal als unerwünschtes und nicht tolerierbares Phänomen hinweisen und insofern noch einmal prominent deutlich machen, dass uns das auch immer bewusst sein muss bei jedem, der sich mit

diesen Fragen beschäftigt. Wenn wir aber schauen, ob es bereits Instrumentarien gibt, die jetzt eingefordert werden, dann wird man feststellen, dass das allermeiste, was hier auf dem Programm steht, schon durch die Rechtsprechung realisiert ist. Es gibt bereits die Verpflichtung des Arbeitgebers, gegenüber Mobbing vorzugehen. Der Arbeitgeber hat eine Schutzpflicht, die allgemein aus § 242 BGB im weitesten Sinne hergeleitet wird. Der Arbeitnehmer hat einen Schadenersatzanspruch, hat Unterlassungsansprüche, hat die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat zu wenden; das sind alles Möglichkeiten, die er bereits jetzt schon hat, ohne dass dieses Phänomen ausdrücklich in einem Gesetz benannt würde – einfach, weil es ein Angriff auf die Würde und die Person des Arbeitnehmers ist, die eben dem Arbeitnehmer nicht egal sein kann, sondern die rechtlich auch von ihm eingefordert zu schützen ist. Deswegen ist das, was hier die vorliegenden zwei Anträge einfordern, gut und richtig, aber wir haben es schon. Wir haben es selbst schon im Strafrecht, denn natürlich kann Mobbing in seiner Verschiedenartigkeit, in seinen extremsten Fällen auch strafrechtlich gefasst werden. Der § 185 StGB verbietet die Beleidigung. Wir haben das Verbot der Körperverletzung. Wenn es zu physischen Gesundheitsbeeinträchtigungen kommt, dann kann dieser Körperverletzungstatbestand erfüllt sein. Er kann nicht nur durch aktives Tun erfüllt werden, sondern er kann auch durch Unterlassen erfüllt werden. Denn den Arbeitgeber trifft insofern eine Schutzpflicht als Garant, und er muss insofern nicht aktiv Handelnder sein, um sich schuldhaft vielleicht in extremen Fällen auch strafrechtlich verantworten zu müssen, sondern das kann auch die Gleichgültigkeit sein gegenüber einem Mobbing, was er unangemessen und wissend toleriert. Deswegen: Wir haben schon Schutzinstrumentarien. Ich glaube, das Problem, das wir aktuell mit Mobbing haben, ist oftmals nicht so sehr, dass da kein gesetzlicher „Handschuh“ wäre, die Dinge zu greifen, sondern dass es eben diese schwere Abgrenzbarkeit im Einzelfall ist: Ist das noch tolerierbares Verhalten, ist das bloß subjektive Betroffenheit oder ist da in der Tat etwas passiert, was wir nicht akzeptieren wollen. Es ist die Frage der Zurechnung: Was wusste wer? Vielleicht ist es auch so, dass im Betrieb keine Kultur etabliert ist, dass man diese Dinge offen beim Namen nennt und vielleicht zu einem früheren Zeitpunkt bei den relevanten Akteuren adressiert, als das gegebenenfalls der Fall ist. Das heißt also, die Probleme, die wir haben, sind nicht so sehr die Definition. Die Probleme, die wir haben, sind nicht so sehr die Frage nach den rechtlichen Konsequenzen. Das Problem, das wir haben, ist eben das Abwägen im Einzelfall - zu erkennen: liegt tatsächlich ein Mobbing vor, das wir verhindern wollen?

**Abgeordneter Schummer (CDU/CSU):** Ich habe eine Frage an Prof. Dieter Zapf und an Herrn Dr.



Burr. Das Problem, das ich habe, ist, dass wir mit einer repräsentativen Studie als Grundlage diskutieren, die aus dem Jahr 2002 ist. Daher meine Frage: Gibt es denn aktuelle repräsentative Studien zum Thema Mobbing? Wir wissen ja, dass in den letzten Jahren die psychischen Erkrankungen massiv angestiegen sind in der Arbeitswelt, auch eine Studie, die das Zusammenwirken von Mobbing auf der einen Seite auch vielen anderen Ursachen hin zu diesen psychischen Erkrankungen dann auch darstellt. Gibt es da neuere Zahlen, und wie haben sich diese Zahlen entwickelt?

**Sachverständiger Prof. Dr. Zapf:** Ich würde Herrn Burr bitten, zunächst etwas zu den deutschsprachigen Untersuchungen zu sagen. Ich würde dann gerne etwas zur internationalen Forschung sagen, wenn es recht ist.

**Sachverständiger Dr. Burr** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Wir haben in 2011/2012 einen repräsentativen Ausschnitt von Arbeitnehmern befragt über Mobbing. Wenn man Mobbing so definiert, dass man mindestens wöchentlich negativen oder aggressiven Verhaltensweisen ausgesetzt ist in mindestens einem halben Jahr, dann bejahen 7 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland, dass sie gemobbt sind. Wir haben Mobbing etwas konservativer definiert als die alte Studie von 2002. Darum landen wir bei 7 Prozent. Wir planen übrigens, diese Studie in zwei Jahren zu wiederholen, so dass wir die Zeitentwicklung für Deutschland feststellen können.

**Sachverständiger Prof. Dr. Zapf:** Ich kann das ergänzen. Wir haben im Moment eine Metaanalyse zu diesem Thema durchgeführt. In einer Metaanalyse sammelt man die statistischen Daten von Einzelstudien. Da liegen als Größenordnung etwa 100.000 Arbeitnehmer zugrunde, und dort findet man im Prinzip genau die gleichen Ergebnisse. Man findet ungefähr zehn Prozent leichtere Formen von Mobbing, die ich eher unter dem Begriff Schikane oder Belästigung einordnen würde. Drei Prozent Mobbing, was man als schwerwiegendes Mobbing bezeichnen würde, wo die Leute typischerweise richtig krank werden und schwere Befunde zeigen. Es gibt verschiedene Metaanalysen zu den gesundheitlichen Auswirkungen. Also Metaanalysen bedeutet immer, es gibt etliche Einzelstudien. Es gibt sogar eine Metaanalyse über vorliegende Längsschnittstudien, die zeigt einhellig, dass es zu schweren körperlichen und psychischen Auswirkungen von Mobbing kommt. Das ist wissenschaftlich keine Frage, die man sich stellen muss. In Deutschland - das wäre vielleicht noch zur Kenntnis zu nehmen - gibt es eine Klinik - das ist die Berus Klinik im Saarland -, wo unter der Leitung von Josef Schwickerath über 20 Jahre lang Mobbingpatienten behandelt worden sind. Dort kann man auch sehen, was die dort für ärztliche Diagnosen haben. Das sind überwiegend Anpassungsstörungen oder depressive Störungen. Dazu

gibt es auch diese eine neue Längsschnittstudie aus Deutschland, die auch von der BAuA durchgeführt worden ist. Es gibt auch ärztliche Befunde, die diese ganze Tragödie zeigen. Da sind über 2.000 Personen behandelt worden mit einer Erfolgsquote von ungefähr 80 Prozent, bei 20 Prozent waren die Leute nicht mehr in das Arbeitsleben zu integrieren. Das wäre meine Antwort dazu.

**Abgeordneter Prof. Dr. Zimmer** (CDU/CSU): Meine Frage geht an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an Herrn Professor Dr. Zapf. Typischerweise kennt man Mobbing an seinem eigenen Arbeitsplatz in aller Regel nicht. Gibt es denn, wenn man in die Statistik schaut, bei bestimmten Branchen oder Branchengruppen eine überdurchschnittliche Häufigkeit? Wenn ja, in welchen Branchen oder Berufsgruppen ist das der Fall?

**Sachverständige Dr. Clauß** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Studien, die mir dazu vorliegen, sind aus dem Mobbingreport 2002. Hier waren insbesondere die sozialen Berufe und Verkaufspersonal betroffen. Die Liste wäre noch länger, aber das sind die beiden Berufsgruppen, die überdurchschnittlich vom Mobbing betroffen waren.

**Sachverständiger Prof. Dr. Zapf:** Ja, das kann man im Prinzip bestätigen. So erstaunlich es auch ist, aber Krankenhäuser sind vermutlich international die Spitzenreiter, was Mobbing angeht. Man könnte jetzt lange darüber diskutieren, warum das so ist. Gesundheit und die sozialen Berufe, auch in der Regel der öffentliche Dienst - so makaber das auch klingt -, aber die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist verbunden mit Mobbing. Stellen Sie sich einfach vor, Sie wären heutzutage ein Computerexperte, sie werden von ihrem Chef schikaniert, dann gehen Sie einfach und suchen sich den nächsten Job. Im öffentlichen Dienst ist das etwas anders, da ist die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes Gold wert, und Sie bleiben in der Regel sehr lange, bis Sie sich entscheiden, diesen Arbeitsplatz aufzugeben. Deswegen ist in den meisten Ländern und auch in Deutschland die Quote des Mobbings im öffentlichen Dienst meistens höher als in der privaten Wirtschaft. Dort, wo die Arbeitsverhältnisse sowieso sehr kurzfristig sind, kann es gar nicht zu diesem monatelangen Mobbing kommen. Deswegen findet man dort auch weniger Mobbing, obwohl - glaube ich - eine neuere Studie dem nicht unbedingt entspricht. Aber im Großen und Ganzen kann man sagen, dass Mobbing eher ein Problem von Angestellten und Führungskräften ist und weniger der Blue Collar-Workers.

**Abgeordneter Oellers** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Inwieweit sind Unter-



nehmer hingegangen und haben Stellen eingerichtet, bei denen sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dann auch sanktionsfrei beschweren können im Fall des Mobbing? Wie weit können dort die Arbeitnehmer quasi betrieblich entsprechend auf Vorkehrungen und Institutionen zurückgreifen?

**Sachverständiger Wolf** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir führen über die Frage, inwieweit in Unternehmen Stellen zum Thema Mobbing oder anderen Themen und Dingen, die dem Grunde nach von dem Unternehmen abgelehnt werden, keine Statistiken. Es gibt keine belastbaren Zahlen darüber, inwieweit solche Einrichtungen existieren. Allerdings gibt es ganz unterschiedliche Vereinbarungen, insbesondere mit der Betriebsvertretung, also im Regelfall dem Betriebsrat, manchmal dem Personalrat, um Übergriffe welcher Art auch immer, auch wenn sie, wie das Bundesarbeitsgericht ja richtig erst 2007 festgestellt hat, juristisch nicht zu greifen sind, abzuwenden. Der Arbeitnehmer hat in solchen Fällen häufig die Möglichkeit, sich entweder an eine äußere Stelle zu wenden oder aber, ganz häufig, beim Betriebsrat oder der Personalabteilung vorstellig zu werden.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Mich interessiert, an die BDA und DGB gerichtet, die Frage, gibt es in den sozialen Bereichen, die nach den Studien anscheinend sehr stark von Mobbing betroffen sind und daraus resultierenden psychischen Erkrankungen, gibt es da Betriebsvereinbarungen, tarifliche Regelungen, die in besonderer Weise auch vorbildlich sind?

**Sachverständiger Wolf** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Nach meinem Kenntnisstand gibt es keine Sozialpartner-Vereinbarungen, oder mir sind zumindest keine bekannt, auf tariflicher Ebene. Ich glaube auch, dass das Thema für die tarifliche Ebene, soweit ich das abschätzen kann, für die Privatwirtschaft eher ungeeignet ist. Das ist ähnlich wie mit dem Datenschutz. Zumindest soweit Branchen- oder Flächentarifverträge in Rede stehen. Es mag einzelne Branchen geben, wo das der Fall ist. Die kenne ich nicht. Es gibt aber durchaus auf betrieblicher Ebene zum Umgang mit den Arbeitnehmern, zu einem Arbeitsverhältnis, zu einem Arbeitsleben im Betrieb verschiedene Regelungen. Die ergreifen dann auch das sogenannte Mobbing und andere Fragen. Hier gibt es Regelungsbeispiele ganz unterschiedlicher Art. In Tarifverträgen existiert so etwas auch auf Grund des Umstandes, dass Tarifverträge regelmäßig in der Fläche gelten sollen, weniger dafür eben auf betrieblicher Ebene.

**Sachverständige Wörsdörfer** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann mich da Herrn Wolf durchaus anschließen, weil es eben sehr schwierig ist. Wenn man in betrieblichen Vereinbarungen oder

Tarifverträgen etwas regelt, würde man eher generell auf soziale Beziehung, auf Führung abzielen. Zum Beispiel hat ver.di bei Primark einen sehr bekannten Tarifvertrag zum Verhalten von Führungskräften im Unternehmen abgeschlossen, der wird gerade umgesetzt, wo eben die Beschäftigten gesagt haben, wir wollen eine Definition haben, wie müssen sich Führungskräfte uns gegenüber verhalten, welche Ausbildung und Qualifikation brauchen sie. Weil eben, wie schon Professor Zapf sagte, gerade bestimmte Arbeitsbedingungen auch dazu kommen, die Mobbing begünstigen. Das ist halt hohe Arbeitsmenge, das sind hoher Zeitdruck, geringe Kontroll- und Gestaltungsmöglichkeiten, die die Menschen haben. Dazu zählt auch Arbeitsplatzunsicherheit in Zeiten des Umbruchs, wie jetzt in der Digitalisierung die Menschen eher die Befürchtung haben, dass sich ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern. Dann prägen sich eher Mobbingstrukturen aus. Aus unserer Sicht ist es daher wichtig, dass man insgesamt Rahmenbedingungen schafft, Arbeitsbedingungen auch den Arbeitgebern an die Hand gibt, worauf müsstet ihr denn achten, um hier ein mobbingfreies Umfeld zu schaffen. So schafft man eher in Betrieben als Anlaufstelle soziale Dienste, macht eben mit einem medizinischen Dienst eine Vereinbarung oder mit einer Coaching-Stelle und sagt, wenn Probleme da sind, können die Mitarbeiter sich hier völlig anonym hinwenden, und beschränkt das eben nicht allein auf Mobbing, sondern fasst andere destruktive Führungsstile gleich mit.

**Abgeordneter Prof. Dr. Zimmer** (CDU/CSU): Die Frage geht nochmals an Professor Zapf. Wir hatten ja eben über Berufe und Berufsgruppen gesprochen. Mich interessieren auch Täter und Opfer. Kann man allgemein etwas darüber sagen hinsichtlich der Verteilung nach Geschlecht, nach sozialer Schichtung bzw. nach Aggressor? Sind das eher Vorgesetzte oder eher Kollegen?

**Sachverständiger Prof. Dr. Zapf**: Also, was das Geschlecht angeht, zeigt unsere Metaanalyse bei den Betroffenen auch wieder auf der Stichprobengröße von etwa 100.000 Befragten, dass etwa zwei Drittel der Betroffenen Frauen sind, ein Drittel sind Männer. Daraus darf man allerdings keine falschen Schlüsse ziehen. Das kommt daher, weil die meisten Studien, die dazu durchgeführt werden, offensichtlich in Branchen durchgeführt werden, wo auch mehr Frauen arbeiten. Man zieht sozusagen aus einer Kugel, wo es doppelt so viele blaue Kugeln gibt, eben doppelt so viele blaue Kugeln raus – um das einmal deutlich zu machen. Im Endeffekt kann man eigentlich nicht sagen, dass es einen starken Geschlechtseffekt gibt bei den Tätern. Irgendwann stand in der Zeitung einmal, dass sind typischerweise mittelalte männliche Führungskräfte, die besonders häufig unter den Mobbern sind. Da wäre sicherlich viel Wahres dran, denn unter den Tätern sind mehr Männer als Frauen. Dadurch, dass wir einen segregierten



Arbeitsmarkt haben, kommt es logischerweise häufiger vor, dass Männer von Männern und Frauen auch natürlich von Frauen gemobbt werden. Unsere neueste Metaanalyse kommt eigentlich zu dem gleichen Ergebnis - glaube ich - oder einem ähnlichen Ergebnis, wie die neue Studie von der BAuA, dass in 50 Prozent aller Fälle Vorgesetzte beteiligt sind, in 45 Prozent aller Fälle Kollegen und in 7,5 Prozent gibt es Mobbing von unten nach oben, wobei Sie da in der Regel davon ausgehen müssen, dass Sie nur einen Vorgesetzten wirklich mobben können, wenn der die Unterstützung vom übergeordneten Management verloren hat. Sonst können sich die Mitarbeiter des Vorgesetzten nicht gegen eine vorgesetzte Person durchsetzen. Das wären in etwa die Daten.

**Abgeordneter Oellers (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich an den BDA und Herrn Professor Thüsing. Es wurden eben schon die gesetzlichen Rahmen geschildert, die derzeit schon bestehen. Bedarf es daher noch eines separaten Mobbing-Gesetzes? Wie sehen Sie das mit der Frage des Verbandsklagerechtes?

**Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Ich mache es kurz wegen der ablaufenden Zeit. Nein, wir benötigen kein eigenständiges Mobbing-Gesetz. Ich glaube auch, nach dem, was wir bisher gehört haben, dass ein solches Mobbing-Gesetz eher Negatives als Positives mit sich bringen würde. Es ist dem Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung aus 2007 nichts hinzuzufügen. Mobbing ist kein Rechtsbegriff und keine Anspruchsgrundlage und das zusammengefasst lässt sich dann eben auch de jure nicht zum Rechtsbegriff und zur Anspruchsgrundlage machen, was ich hinter den beiden Anträgen, die wir hier heute diskutieren sehe. Und ein Verbandsklagerecht insbesondere für Gewerkschaften ist als außerbetrieblichen Beteiligten ohnehin gefährlich. Wir haben bisher aus wohlwolligen Gründen von Klagerechten Dritter für einzelne Arbeitnehmer Abstand genommen. Dabei sollte es bleiben. Wenn es zu irgendwelchen Zwischenfällen in den Betrieben kommt, die man landläufig als sogenanntes Mobbing bezeichnet, meine ich, dass der einzelne Arbeitnehmer der richtige Ansprechpartner ist. Das hat auch das Bundesarbeitsgericht in der eben von mir genannten Entscheidung aus dem Mai 2007 so klar herausgearbeitet.

**Vorsitzender Birkwald:** Vielen Dank Herr Wolf, damit entfällt leider die Antwort von Herrn Professor Thüsing, weil die Fragezeit der CDU/CSU-Fraktion beendet ist. Jetzt kommen wir zur Frage der Fraktion der SPD, und die erste Frage wird gestellt von der Abgeordneten Hiller-Ohm. Bitteschön.

**Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD):** Ich möchte noch einmal die Definition beziehungsweise Abgrenzung von Mobbing zu anderen An- und Übergriffen am Arbeitsplatz aufgreifen und meine Frage an Herrn Dr. Burr richten. Ist dies aus Ihrer Sicht hinreichend präzise definiert und lässt sich Mobbing von ähnlichen Begriffen, wie Aggression am Arbeitsplatz oder Belästigung abgrenzen? Kann Mobbing am Arbeitsplatz im Rahmen von Studien ohne Berücksichtigung anderer Arbeitsbedingungen valide beurteilt werden?

**Sachverständiger Dr. Burr (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin):** Danke für die Frage. In der Forschung kann man sagen, es gibt keinen hundertprozentigen Konsens darüber, wie man Mobbing definiert. Aber eine sehr verbreitete Definition lautet, dass Mobbing häufige und wiederholte negative oder destruktive Handlungsweisen gegen eine Person durch eine oder mehrere andere Personen bezeichnet. Aber auch, dass die betroffene Person sich in einer Position findet, wo sie sich nicht wehren kann. Und üblicherweise in der Praxi definiert man dann nach Leymanns Vorschlag Mobbing, wenn sie wöchentlich mindestens in einer sechsmonatigen Periode auftritt. Das ist so eine praktische Definition. Begriffe wie Aggression am Arbeitsplatz oder Belästigung, die könnten Ereignisse decken, die man als Mobbing bezeichnen kann. Aber wenn die seltener vorkommen oder wenn die betroffene Person sich wehren kann, dann ja, kann Aggression und Belästigung auch nicht als Mobbing angesehen werden. Das ist von Fall zu Fall verschieden. Meines Wissens gibt es keine Begriffe für weniger schweres Mobbing im Deutschen.

**Abgeordneter Gerdes (SPD):** Ich möchte noch ein bisschen intensiver in den Sachverhalt reingehen. Wir haben gerade gehört, es liegen ärztliche Studien und Einzelbetrachtungen einiger Branchen vor. Liegen Programme für Betriebe oder Organisationen vor, die den Umgang mit Mobbing und dessen Vermeidung mittels interner oder externer Akteure steuern beziehungsweise – auch aus dem internationalen Kontext heraus – liegen zum regelgeleiteten Umgang mit Mobbing in der betrieblichen Praxis Erfahrungen vor? Zum Beispiel zum Umgang und dem Erkennen von Mobbing? Meine Frage geht an den DGB.

**Sachverständige Wörsdörfer (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ja, als Arbeitsschützerin setzen wir bei einem präventiven Ansatz an. Wenn ich mir das Arbeitsschutzgesetz anschau, haben wir seit 1996 die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Das machen wir sehr differenziert bei stofflichen Belastungen, also wenn Sie biologische Arbeitsstoffe oder Gefahrstoffe angucken, das machen wir auch bei physischen Belastungen, also wenn Sie auf Einwirkungen von Maschinen oder von diesen schönen Bürostühlen sehen. Wir ma-





chen das leider nicht bei psychischen Belastungen. Das heißt, wir haben eine Regelung rein auf Gesetzgeberebene, die es den Betrieben und den Unternehmen, also den Arbeitgebern, die hier in der Verantwortung sind, nicht ermöglicht, so weit runter zu abstrahieren, dass sie im Betrieb genau wissen, welche Regelung muss ich gestalten, damit Mobbing oder andere destruktive Führungsstile nicht auftreten. Diese Regelungslücke, die wir da haben, versuchen die Gewerkschaften seit 2012 mit einer Anti-Stress-Verordnung zu schließen. Die Franzosen haben hier im Arbeitsgesetz eine sehr schöne Formulierung in ihrer Anti-Mobbing-Gesetzgebung eingeführt. Die sagen: „Die Person, die eine andere Person durch wiederholte Handlung belästigt, welche als Ziel oder Auswirkung eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit sich bringt, welche die Rechte und die Würde der anderen Person gefährden, ihre physische und psychische Gesundheit schwächen oder ihrer beruflichen Zukunft schaden, ist mit einer einjährigen Gefängnisstrafe“ und so weiter „zu bestrafen“. Das sind Zusammenfassungen von Sanktionsparagrafen, die natürlich auch in einem Verordnungsentwurf, so wie IG-Metall oder auch der Bundestag sie ja vorgelegt bekommen haben, durchaus denkbar und überlegbar sind. Was mir aber primär als Arbeitsschützerin wichtig ist, dass diese Gefährdungsbeurteilung ordentlich gemacht wird. Viele Betriebe tun das, das ist vor allem dort, wo betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften stark sind, dass gemeinschaftlich hingegangen und geguckt wird, welche Gesamtheit an Belastungen auf die Beschäftigten einwirkt. Meiner Meinung nach auch ein Grund, warum es vielleicht in der Industrie nicht so gehäuft auftritt, ist eben die starke Reglementierung, wie Betriebsabläufe zu sein haben. Bei sozialen Beziehungen in Krankenhäusern oder auch Interaktionsarbeit im Einzelhandel ist das eben nicht sehr differenziert. Das lässt dann natürlich leider auch für negativen Handlungsspielraum, der gegen die Beschäftigten gerichtet ist, viel Raum, den es zu füllen gilt. Hier lassen wir im Moment die Unternehmen und die Betriebe alleine zu sagen, wie jeweils Beziehungen stabilisiert und Regelungen etabliert werden sollten. Entsprechend haben wir auch keine technischen Regeln, die eine Vermutungswirkung entfalten. Das heißt: ohne eine Verordnung, die ermöglicht, dass ein Ausschuss, so wie wir den bei Gefahrstoffen zum Beispiel haben, definiert, wie ein Betrieb vorgehen sollte, kann ein Betrieb im Moment nicht sicher sein zu sagen: ich habe alles getan, was der Gesetzgeber mir auferlegt. Das ist auch eine Rechtsunsicherheit, die ich als sehr schwierig empfinde. Vor allem in Anbetracht der neuen ESENER-3-Studie auf Europalebene, die eben immer wieder in den letzten Jahren hervorgebracht hat, dass die befragten Unternehmen sagen, sie setzen Dinge nur um, wenn gesetzliche Vorgaben ihnen das aufdoktrinieren. Das heißt, wenn es keine Pflicht ist, tun sie das nicht,

und bei psychischen Belastungen haben wir genau diese Probleme und müssten dort dringend etwas tun. Dann glaube ich, kann man auch nicht nur diese schlimmsten Formen des destruktiven Führens von Mobbing begegnen, die eine Katastrophe für Betroffene ist, sondern auch die schlechten Arbeitsbedingungen, die durch unzureichende Führungsstile insgesamt hervorgerufen werden. Ich glaube, es ist auch für uns alle unstrittig, dass ein schlechtes Arbeitsumfeld nicht erst beim Mobbing beginnt, sondern durchaus auch schon vorher nicht zuträglich sein kann – nämlich dem Arbeitsklima.

**Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD):** Ich möchte das Thema auch noch einmal aufgreifen und meine Frage richtet sich an die Vertreterinnen des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Vielleicht können Sie noch einmal die arbeitsrechtlichen Mechanismen und Schutzregelungen darstellen, die es gibt, um sich gegen Mobbing zur Wehr zu setzen. Sie hatten gerade schon ausgeführt die präventiven Maßnahmen: Wie könnten die aussehen? Was halten Sie zum Beispiel von einer anonymen Anlaufstelle, in der sich dann Betroffene beraten lassen können als ersten Schritt?

**Sachverständige Klapp (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Es ist natürlich sehr spannend für mich als Juristin, jetzt nochmal etwas konkreter zu werden. Wir haben hier schon sehr viele Ausführungen zu den rechtlichen Grundlagen gehört und vor allem auch mit der Analyse, dass dieses Recht, was wir haben also das geltende Recht und die Ausgestaltung durch die Arbeitsgerichte ausreichend ist. Um das Ganze noch einmal breiter aufzuziehen: Die Fürsorgepflicht ist genannt worden. Es sind die Schadensersatzansprüche genannt worden, einmal aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, aber auch aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – dem AGG. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz kommt beispielsweise dann zum Tragen, wenn neben dem Mobbing auch noch eine rassistische Diskriminierung zu einem Mobbingverhalten zusammengetan wird. Man schaut dann, welche Rechtsansprüche aus den beiden Gesetzen zur Anwendung kommen können. Ich differenziere es deshalb, weil die kollektive Ebene hier auch nochmal eine Rolle spielt. Und vor allem, wenn man auch konkret schaut: Welche rechtspolitischen Forderungen könnten denn damit verbunden sein? Wie kann man denn wirklich wirkungsvoll die Menschen schützen, die von Mobbing betroffen sind? Spielen diese Regelungen eine große Rolle? Es gibt eine Unterlassungserklärung, die man auch nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch beanspruchen kann – das sogenannte Leistungsverweigerungsrecht. Das heißt, ich befinde mich in einer Mobbingsituation und entscheide dann am nächsten Tag - ich sage das hier so einfach - nicht zur Arbeit zu gehen, weil diese Mobbinghandlungen angsteinflößend und so belastend ist, dass es für mich keinen anderen



Ausweg gibt, als erst einmal zuhause zu bleiben. Das Maßregelungsverbot, was mich davor schützt, dass ich Sanktionen erfahre, wenn ich meine Rechte geltend mache nach den arbeitsrechtlichen Möglichkeiten – eben dem Bürgerlichen Gesetzbuch oder dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Kollektiv, das haben wir schon gehört. Es gibt kollektivrechtlich die Möglichkeit, dass ich mich - wenn es einen gibt - an den Betriebsrat wenden kann über die §§ 84 und 85 Betriebsverfassungsgesetz. Darüber hinaus gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, was dann auch zum Tragen kommt, wenn es eine Beschwerdestelle in den Betrieben gibt. Das ist leider nicht sehr häufig der Fall. Das hat uns die Praxis gezeigt, vor allem auch die Ergebnisse der Evaluierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, dass davon immer noch sehr wenig Gebrauch gemacht wird. Dies wäre auch eine Anlaufstelle, wenn es Beschwerdestellen gibt. Die Praxis zeigt auch hier, dass diese soweit vorhanden bei der Personalabteilung verortet werden. Da ist dann die Frage, ob ich mich als von Mobbing betroffene Person in der Lage fühle, tatsächlich auch diese Stellen anzusprechen. Diese Vielzahl an Regelungen hören sich erst einmal viel an und auch nach einer Fülle von Möglichkeiten. Aber wir haben mit Problemen in der Praxis, was die Rechtspraxis und auch die Rechtsdurchsetzung angeht, zu kämpfen. Es gibt hohe prozedurale Hürden, und es gibt auch die Hürden, was die Erfüllung der einzelnen Tatbestände angeht. Deswegen sind wir als Deutscher Gewerkschaftsbund der Auffassung, dass ein Gesetz zum Schutz vor Mobbing grundsätzlich wichtig ist, um genau diese Missstände aufzugreifen und deutlich zu zeigen, dass in der Arbeitswelt eine Kultur der Wertschätzung an den Tag zu legen ist. Wir sagen aber auch gleichzeitig, dass der Erfolg von dieser konkreten Ausgestaltung davon abhängt und – jetzt komme ich zu dem, was an Schwierigkeiten mit der Rechtspraxis um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und auch die Leistungsverweigerungsrechte verbunden ist -, dass die Ausübung der Rechte ein großes Problem ist. Aus diesen Gründen, der Schwierigkeiten in der Inanspruchnahme des Maßregelungsverbot, also dann doch Sanktionen drohen können oder auch Beweiserleichterungsfragen, die wir in § 22 AGG haben, die Schwierigkeiten in der Praxis bringen, so dass man sich schon die Frage stellen muss, wenn jemand darlegungs- und beweislastbelastet ist in einem gerichtlichen Verfahren, da nochmal Erleichterungen mit zu bedenken, die dort eine Rolle spielen könnten. Zu den eingeschränkten Klagerechten der Betriebsräte bzw. noch zu schaffenden Klagemöglichkeiten von Personalräten fordern die Gewerkschaften schon sehr lange, dass diese im Hinblick auf die Personalräte eingeführt werden über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Es wird Sie nicht überraschen, dass die Verbandsklage natürlich

auch in diesem Bereich eine gute Möglichkeit bietet, um sich entsprechend auf die Seite der Beschäftigten zu stellen und da gerichtlich erst einmal Vorhilfe zu leisten.

**Abgeordneter Gerd** (SPD): Meine Frage geht wieder an den DGB. Und zwar würde ich gern wissen, welche aktuellen Kenntnisse zur Häufung von Mobbing am Arbeitsplatz, vor allen Dingen dessen Auswirkung auf Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Erwerbsteilhabe liegen vor, die beispielsweise in repräsentativen Studien mit Beschäftigten in Deutschland ermittelt wurden?

**Sachverständige Wörsdörfer** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Einen Teil der Frage, glaube ich, kann Herr Burr besser beantworten. Was wir aber schon an Erkenntnissen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz haben, ist, dass die Lage in den letzten Jahren zunehmend härter geworden ist. Also je mehr Probleme auf dem Arbeitsmarkt mit prekären Arbeitsbedingungen da sind, mit Arbeitsintensität, Arbeitsmenge, gerade auch bei Fachkräftemangel. Sie können sich das im Krankenhaus oder im Pflegebereich vorstellen. Dann kriegt man natürlich eine höhere Problemlage mit Mobbing auch an Hand der Kriterien, die ich eben schon genannt habe, wenn die zusammen kommen auch mit wenigen Handlungsspielräumen. Wir wissen, dass wir in den letzten Jahren eine viel höhere Krankenzahl bei psychischen Erkrankungen haben und dass wir eine zunehmend höhere Zahl von Erwerbsminderungsrenten auf Grund von psychischen Erkrankungen in Deutschland ebenso bekommen haben. Insofern liegt der Handlungsbedarf zumindest bei psychischen Belastungen oder Fehlbelastungen, die arbeitsbedingt vorliegen, in Deutschland extrem hoch. Der Anteil von Mobbing - da kann ich mich nur auf Herrn Burr und Herrn Zapf beziehen - würde ich sagen, ist mit 7 Prozent insgesamt da auch realistisch eingeschätzt, auch von unserer Seite. Wir würden hier in der Prävention eher auch nochmal sehen, dass wir das Instrument der Gefährdungsbeurteilung gestärkt bekommen, um dann eben auch diesen massiven Auswirkungen, die wir hier mittlerweile in Deutschland haben, entgegenwirken zu können.

**Sachverständiger Dr. Burr** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Wenn man das Vorkommen von Mobbing näher anguckt, dann sehen wir, dass 7 Prozent berichten von Mobbing, 5 Prozent berichten von Mobbing durch den Vorgesetzten, 3 Prozent von Mobbing durch Kollegen und 1 Prozent, die berichten sowohl über Mobbing durch den Vorgesetzten als auch durch Kollegen. Jüngere berichten mehr über Mobbing als Ältere. Der Unterschied liegt nur zwischen 8 versus 6 Prozent. Aber wenn wir den sozioökonomischen Status angucken, haben wir andere Ergebnisse als die Reviews, die Zapf nennt. Bei un- und angelernten Arbeitern berichten 11 Prozent von



Mobbing, aber nur 4 Prozent der Akademiker und Führungskräfte. Nach dieser Anhörung werde ich weiter mit Zapf sprechen. Bezüglich der Effekte von Mobbing sehen wir ein 70 Prozent erhöhtes Risiko von depressiver Symptomatik bei deutschen Arbeitnehmern im Längsschnitt. Wir können also nicht sehen, dass Effekte von Mobbing durch den Vorgesetzten schlimmer sind als Effekte von Mobbing durch Kollegen. Die Tendenz ist in der Tat umgekehrt, aber nicht signifikant. Wir können nicht sagen, dass es schlimmer für eine Tätergruppe ist als für die andere Tätergruppe. Es gibt auch Hinweise, dass es Leistungseinbußen bei Leuten gibt, die gemobbt werden und auch ein höheres Risiko für Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung.

**Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD):** Vielleicht noch ganz kurz an Herrn Dr. Burr auch. In welchem Abstand sollten Studien, in denen Mobbing als Einflussgröße betrachtet wird, aus Ihrer Sicht wiederholt werden? Kann Mobbing als Einflussgröße in bereits bestehende, regelmäßig stattfindende arbeitswissenschaftliche Erhebungen integriert werden? Das wäre eigentlich aus meiner Sicht die beste Lösung.

**Sachverständiger Dr. Burr (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin):** Daten aus unseren Nachbarländern deuten darauf hin, dass solche Änderungen nur langsam vorankommen. Vielleicht wäre ein Abstand von fünf Jahren oder drei bis sechs Jahren gut, wenn man Mobbing untersuchen möchte. Mobbing kommt immer in einem Kontext von anderen psychisch sozialen Bedingungen vor. Darum schlage ich vor, dass man es zusammen mit anderen psychosozialen Bedingungen erhebt. Wir haben schon eine Erhebung in der BAuA, wo wir in der Tat diese Frage stellen. Wir planen in 2022 diese Frage zu wiederholen.

**Vorsitzender Birkwald:** Vielen herzlichen Dank, damit ist die Fragerunde der Fraktion der SPD beendet. Wir kommen zur Fragerunde der Fraktion der AfD. Da hat sich als Erster Abgeordneter Pohl gemeldet.

**Abgeordneter Pohl (AfD):** Meine erste Frage richtet sich an Herrn Dr. Wickler als Praktiker, nicht nur als Lokalpatriot. Ich nehme Bezug auf die Feststellung des Herrn Professor Dr. Jahn, der eine drohende Überschwemmung der deutschen Arbeitsgerichte sieht und darauf hinweist, falls sich der Mobbingbegriff, wie er jetzt gehandhabt wird, in den Vorschlägen durchsetzen sollte. Es kommt noch dazu - meines Erachtens -, dass eine Beweiserleichterung hier gesprochen wird, dass wir eine abfindungsähnliche Zahlung in Aussicht stellen und das Leistungsverweigerungsrecht ebenfalls in Aussicht gestellt wird. Wie schätzen Sie erstens ein, wird sich das in den erstinstanzlichen und zweitinstanzlichen Gerichten darstellen? Ist

das überhaupt beherrschbar, so ein Leistungsverweigerungsrecht, was ausgeübt wird, aber dann vielleicht zu Unrecht? Und dann komme ich gleich zum zweiten Teil der Frage: Wie schätzen Sie die missbräuchliche Inanspruchnahme dieser rechtlichen Regelung ein?

**Sachverständiger Dr. Wickler:** Das Leistungsverweigerungsrecht – es wurde schon mehrfach betont - ist derzeit auch schon möglich. Es gibt dazu eine Rechtsprechung, es gibt allgemeine Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch. Jeder Arbeitnehmer kann das in Anspruch nehmen, natürlich auch Mobbing-Betroffene. Mir ist nicht bekannt, dass es inzwischen zu einer Überlastung der Gerichte geführt hat. Was war noch einmal Ihre erste Frage?

**Abgeordneter Pohl (AfD):** Die erste Frage ist: Wie schätzen Sie ein, wenn diese angedachten rechtlichen Regelungen wahr werden, die da lauten, dass ich bei Mobbing-Verdacht das Leistungsverweigerungsrecht ausüben kann, dass ich eine Abfindung in Aussicht stelle, die sich an den Betriebsjahren orientieren soll und am Nettolohn und dass ich eine Beweiserleichterung habe im Gericht. Wie schätzen Sie als Praktiker ein, wird sich das auf das Klageverhalten der Arbeitnehmer auswirken?

**Sachverständiger Dr. Wickler:** Ich habe jetzt die beiden Anträge der Bundestagsfraktionen nicht so verstanden, dass auf den bloßen Verdacht eines Mobbing irgendwelche Rechte geltend gemacht werden können/sollen. Das ist derzeit nicht der Fall, und das ist auch für die Zukunft nicht empfehlenswert. Beweiserleichterung ist eine andere Frage, da kann man meines Erachtens drüber reden – muss man auch drüber reden, weil in der derzeitigen Praxis oftmals Mobbingbetroffene und nicht nur Menschen, die sich nur als Mobbingopfer fühlen - das ist nämlich ein himmelweiter Unterschied -, diese wirklichen Mobbingbetroffenen scheitern oft vor Gericht. Insofern wäre es hilfreich, wenn man hier auch die Möglichkeit, angemessenen Rechtsschutz zu erreichen, erleichtert. Wir haben auch so eine Regelung in Frankreich. Das französische Modell ist schon vorgestellt worden. Wir haben den Tatbestand vorgestellt. Es gibt auch eine entsprechende Regelung für die Erleichterung der Beweislast. Das bedeutet nicht, dass die Beweislast umgekehrt wird, sondern das bedeutet lediglich, dass auf Grund einer Vermutung, die natürlich der Betroffene als Grundlage nachweisen muss, dann der Beweisgegner darlegen und beweisen muss, dass seine Motive nicht vom Mobbingvorsatz bestimmt worden sind. Das würde auch die Gerichtsbarkeit nicht überfordern. Das ist auch nichts Neues in der bundesdeutschen Rechtsprechung, es gibt schon an verschiedenen Stellen so etwas. Und ich sehe auch nicht, dass jetzt im Vergleich zu der heutigen Situation eine immens zunehmende Prozesslawine eintreten



würde. Wenn Sie sich mal in der juris-Rechtsdatenbank umschauen: Sie weist mit Stand letzte Woche 2.100 Treffer aus, wenn Sie das Stichwort „Rechtsprechung“ und „Mobbing“ eingeben. Das heißt, wir haben bereits jetzt bundesweit 2.100 gelistete Verfahren mit Mobbingbezug. Sie müssen auch berücksichtigen, dass in dieser Rechtsdatenbank nicht 08/15-Fälle aufgenommen werden, sondern das sind die Fälle, die von juris entsprechend für geeignet gehalten werden. Wir haben also eine relativ hohe Dunkelziffer. Mit all diesen werden die Gerichte bis heute schlecht und recht fertig. Das ist ein wesentlicher Punkt. Das muss ich auch sagen aus meiner eigenen beruflichen Erfahrung und aus Gesprächen mit Kollegen: Mobbingfälle sind sehr ungeliebte Fälle. Kein Richter, kein Arbeitsrichter, kein Verwaltungsrichter befasst sich gerne mit diesen Fällen. Manche Richter reagieren sogar schon aggressiv, wenn im Tatbestand das Wort „Mobbing“ auftaucht.

**Abgeordneter Pohl (AfD):** Ich habe noch eine Frage an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Sie sprechen davon, dass mit einer depressiven Symptomatik Mobbing assoziiert wird. Wie können Sie sicherstellen, dass diese Symptomatik nicht aus anderen Ursachen herührt?

**Sachverständiger Dr. Burr** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Wir haben Leute, die von Mobbing berichtet haben, mit Leuten verglichen, die nicht von Mobbing berichtet haben. Dann haben wir für den Alters-, Geschlechts- und sozioökonomischen Status adjustiert. Wir haben auch für die Ausgangslage der mentalen Gesundheit dieser Personen adjustiert. Man kann immer diskutieren, ob es nicht erhöhte Dinge gibt, die man eigentlich auch mitadjustieren sollte. Das ist richtig, aber so haben wir diese zwei Populationen verglichen. Es gibt einige Hinweise zu zum Beispiel emotionaler Anforderung in der Arbeit und Effekte auf depressive Symptomatik. Die deuten darauf hin, dass Leute mit depressiver Symptomatik solche Berufe wählen, wo es emotionale Anforderungen gibt. Es kann sein, dass unsere Ergebnisse anders aussehen würden, hätten wir mehr Informationen zu der Vergangenheit dieser Personen.

**Abgeordneter Pohl (AfD):** Die nächste Frage geht an Herrn Prof. Dr. Thüsing. Herr Professor, Sie weisen in Ziffer 4 Ihrer Stellungnahme aus, dass es nicht zwingend die neue rechtliche Regelung ist, die angestrebt werden soll, sondern innerbetriebliche Bereiche, die neu geregelt werden sollen, um Mobbing zu vermeiden bzw. um Mobbing zu regeln. Könnten Sie dazu etwas ausführen?

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Die Frage gibt mir Gelegenheit, deutlich zu machen – und ich glaube, Herr Schummer, Sie hatten auch schon in die Richtung gefragt –, dass es durchaus

Belegschaften gibt, die sich dieser Frage ernsthaft stellen, und dass auch Betriebsräte und Unternehmensleitungen diese Dinge in Regelwerke gegossen haben. Ich verweise insofern mustergültig auf eine Vereinbarung, die die IG Metall Ende 2006/Anfang 2007 mit Volkswagen abgeschlossen hat. Dort gibt es eine Vereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, die explizit das Mobbing auch adressiert – zusammen mit anderen unerwünschten Verhaltensweisen. Was dort etabliert wird, ist genau das, was im Gesetz jetzt zuweilen gefordert wird: Es wird verpflichtet, dass unabhängige Berater benannt werden, an die sich ein Mobbingopfer wenden kann. Denn oftmals ist es nicht allein die Beschwerde, das war ja so eine Vokabel, die hier öfter genutzt wurde, sondern einfach mal die Suche nach Rat: „Ist das schon Mobbing? Stelle ich mich da vielleicht ein bisschen zu schwierig an? Ist das noch akzeptabel?“ Das wird da genannt. Es wird gleichzeitig genannt, dass eine Information seitens des Unternehmens und des Betriebsrates in periodischen Abständen erfolgt über die Möglichkeiten, die es bei dem Verdacht auf Mobbing gibt. Das sind Vereinbarungen, die im Betrieb das nochmal in das Bewusstsein bringen. Deswegen sollten sie sich im durchaus bestehenden Rechtsrahmen wirkungsvoll gegen dieses Phänomen wenden. Insofern braucht es keines gesetzgeberischen Impulses, dort Neues zu schaffen und insbesondere auch kein Verbandsklagerecht. Das ist das Recht, was ein Dritter wahrnehmen kann, für denjenigen, der sich jetzt nicht wehren will, der das nicht vor Gericht bringen will. Über das Verbandsklagerecht mag man bei vielen gleichartig gelagerten Sachverhalten diskutieren, wo vielleicht eine Gewerkschaft oder ein anderer Akteur, diese Verfahren gebündelt vor das Gericht trägt und dort die Frage klären kann. Hier sind das so individuelle Sachverhalte, die auch persönlich mit der Person verbunden sind, so dass es sicherlich falsch wäre, wenn man dort einen Dritten an die Stelle des Betroffenen stellen würde, vor Gericht darüber zu agieren.

**Vorsitzender Birkwald:** Das war auch das Ende der Befragungszeit der AfD-Fraktion. Wir kommen jetzt zur Befragungsrunde der FDP-Fraktion und der Kollege Abgeordneter Mansmann stellt die erste Frage.

**Abgeordneter Mansmann (FDP):** Meine erste Frage geht an Herrn Dr. Bissels. Zum Schutz von Arbeitnehmern vor Mobbing am Arbeitsplatz gibt es verschiedene gesetzliche Regelungen. Könnten Sie uns einen kurzen Überblick geben, wo das im Wesentlichen geregelt ist und wie übersichtlich das dann dort rechtlich ist? Dann nochmal eine Einschätzung, wie anspruchsvoll das in der rechtsanwaltlichen Praxis umzusetzen ist. Wenn Sie jetzt vergleichen, wenn das Gesetz würde, was in den beiden Anträgen gefordert wird, können Sie da eine Lücke sehen, die dann mit den neuen



Gesetzen geregelt wird, die mit dem bisherigen Instrumentarium nicht geregelt wird?

**Sachverständiger Dr. Bissels:** Es ist schon viel ausgeführt worden, was gegenwärtig bereits nach aktuellem Recht gilt. Auch ich meine, dass in den Anträgen nichts gefordert wird, was man gegenwärtig als Arbeitnehmer schon durchzusetzen vermag. Sie haben gefragt, was es gibt und wo die Anspruchsgrundlagen zu verorten sind. Das ist auch schon gesagt worden. Es gibt die Ansprüche auf Entschädigung. Es gibt die Ansprüche auf Schadensersatz. Es gibt einen Anspruch auf Leistungsverweigerung etc. Die sind meines Erachtens alle sehr übersichtlich und lassen sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch aus zivilrechtlichen Anspruchsgrundlagen ableiten. Man muss in der Tat sagen, wenn man es aus der beraterischen Praxis nachvollzieht, dass es für jeden Anwalt möglich ist, durch einen kurzen Blick in einen Praktikerkommentar oder in ein Praxishandbuch zu identifizieren, aus welchen Rechtsgrundlagen sich die Rechte dann ableiten lassen. Es ist also nicht verstreut wie in anderen Rechtsgebieten, sei es das Ausländerrecht etc. Man kann mit einem relativ geringen Beratungsaufwand zumindest herauskristallisieren, um was es geht. Die Schwierigkeit bei Mobbingfällen - und auch das ist an vielerlei Stellen schon hier platziert worden - ist weniger die rechtliche Ermittlung, woraus sich der Anspruch ableitet, sondern tatsächlich die Frage, wie ich den Anspruch entsprechend darlegen kann. Hier - das muss man auch sagen - ist es aus der Praxis heraus weniger eine Frage der Beweisbarkeit, sondern viele Klagen scheitern schon daran, dass der Mitarbeiter nicht in der Lage ist, den Sachverhalt hinreichend darzulegen. Wobei ich auch damit sagen möchte, das liegt nicht daran, dass wir hier nicht schon hinreichend definiert haben, was ein Mobbing ist. Das ist bereits durch die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes geschehen, in der die tatbestandlichen Anforderungen an ein Mobbing definiert werden. Das würde auch nicht geändert werden, wenn man - wie das in den beiden Anträgen vorgeschlagen ist - das jetzt gesetzgeberisch definiert, wozu auch schon Herr Professor Thüsing vollkommen zu Recht gesagt hat, dass der Rechtsbegriff des Mobblings abschließend nicht zu definieren ist. Sondern es sind Einzelfälle, über die es zu entscheiden gilt. Natürlich bedarf es dazu eines unbestimmten Rechtsbegriffes, den die Arbeitsgerichtsbarkeit bereits schon hinreichend definiert hat. Es ist also so - und auch das hatte schon Herr Dr. Wickler gesagt -, dass es Fleißarbeit ist. Viele Gerichte und Kollegen schrecken davor zurück, Selbiges anzustoßen, weil es viel Arbeit bereitet. Da hilft auch eine gesetzliche Definition des Begriffs Mobbing nicht weiter, was hier auch schon in den Anträgen zu Tage gefördert wurde. Wovon auch hier schon gesprochen wurde, dass man mit Beweiserleichterung arbeiten kann. Aber

auch hier - wenn man sagt, es muss eine gewisse Vergleichbarkeit zum AGG hergestellt werden - übersieht man leicht, dass wir über komplett verschiedene Sachverhalte sprechen. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz soll die Diskriminierung wegen bestimmten verpönten Merkmalen, die sich im Gesetz wiederfinden, ausschließen. Wir haben beim Mobbing hingegen einen breiteren Sachverhalt, der nicht an diesen verpönten Merkmalen hängt. Das Ganze ist dann eben mit gewissen Schwierigkeiten verbunden und dies ist dann auch entsprechend darzustellen. Kurzum sehe ich hier keine Lücke, sondern all das, was hier gefordert wurde, haben wir schon im Gesetz. Es ist durchsetzbar, und es ist justiziabel. Wir haben eine gesicherte höchstrichterliche Rechtsprechung, die es tatsächlich den Mitarbeitern ermöglicht, ihre Ansprüche geltend zu machen, ohne dass es dann insbesondere einer Nachschärfung bedarf. Insbesondere bedarf es nicht einer Beweislasterleichterung, die - um es ganz deutlich zu sagen - dem deutschen Recht zunächst einmal fremd ist. Jeder, der einen Anspruch geltend machen möchte, ihn durchzusetzen versucht, muss die entsprechenden, anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und im Ergebnis auch beweisen. Anders als beim AGG haben wir bei Mobbing sogar das Thema, dass der Mitarbeiter die Tatsachen aus eigener Wahrnehmung darstellen und im Zweifel auch durch gewisse Wege, für die die Arbeitsgerichte durchaus sensibilisiert sind, beweisen kann. Das ist anders als beim AGG. Wenn man fordert, dass die dort vorgesehene Beweislasterleichterung übertragen wird, wird übersehen, dass die entsprechend anspruchsbegründenden Tatsachen, die Indizien und auch die Rechtfertigung solcher Benachteiligungen aus der Sphäre des Arbeitgebers stammen. Der Mitarbeiter weiß in der Regel nicht, warum beispielsweise eine diskriminatorische Ausschreibung, die auf das Geschlecht abzielt, so formuliert wurde. Er weiß es schlicht nicht. Eine Übertragbarkeit ist meines Erachtens nicht erforderlich, weil die Sachverhalte komplett unterschiedlich sind und damit an sich nichts gewonnen wäre. Im Gegenteil. Es würde dann eine erhebliche Erschwernis begründet, sich aus Arbeitgebersicht gegen solche Ansprüche zu wehren, insbesondere weil, da will ich gar nicht verharmlosend klingen, eben auch Mobbing-Sachverhalte durchaus sozial adäquat daher kommen können, nicht müssen, aber auf den ersten Blick durchaus sozial adäquat erscheinen können. Wenn das ausreichen soll, um dann eine gewisse Beweislastumkehr oder eine Beweislasterleichterung zu begründen, meine ich, dass es dann durchaus kritisch ist, auch mit Blick auf Missbrauchsfälle, ohne damit zu sagen, dass wir in diesem Fall in eine Klagewelle anders gleichen hineinlaufen würden. Aber es würde eben nicht der hiesigen Rechtsordnung, den hiesigen Grundsätzen, die wir im Zivilrecht haben, entsprechen.



**Abgeordneter Mansmann (FDP):** Vielleicht eine ganz knappe Nachfrage zu diesem Fragekomplex. Wir haben ja gehört, dank Dr. Wickler, 2.100 relevante Fälle aus der Datenbank. Wie ist denn der Umgang der Gerichte damit aus Ihrer Erfahrung? Also was macht die Rechtsprechung aus der Rechtslage im Umgang, ganz kurze Einschätzung.

**Sachverständiger Dr. Bissels:** Es ist natürlich sehr stark vom Einzelfall geprägt. Wie die Gerichte damit umgehen, kann ich jetzt nicht repräsentativ sagen. Aus der eigenen Erfahrung weiß ich, dass die Gerichte Mobbingfälle durchaus ernst nehmen und entsprechend an einer Aufklärung mitwirken unter Berücksichtigung von gewissen Beweislastentlastungen zu Gunsten der Arbeitnehmer durch entsprechende Parteivornahme, durch entsprechende Anhörung der Parteien. Ich kann jetzt nicht feststellen, dass Mobbingfälle nicht ernst genommen werden. Natürlich, wie Herr Dr. Wickler sagt, das sind keine beliebigen Fälle. Aber natürlich wird ein solcher Fall mit der entsprechenden Ernsthaftigkeit bearbeitet und auch aufgearbeitet.

**Abgeordneter Mansmann (FDP):** Meine nächste Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Arbeitgeberverbände. Sehen Sie einen systematischen Widerspruch zwischen den Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz? Hat man da grundsätzlich verschiedene Perspektiven auf das Thema?

**Sachverständige Wörsdörfer (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ich glaube Frau Clauß und ich, wir sind beide Arbeitsschützerinnen, haben in der Basis wenig Differenzen darüber, dass Mobbing im Betrieb unerwünscht und absolut zu verhindern ist. Ich glaube, wir haben aber eine unterschiedliche Auffassung, wie man das erreicht, oder wie man Instrumente wie die Gefährdungsbeurteilung so stärkt. Heute bei der Anhörung habe ich das Gefühl, Ihnen geht es viel um die Kompensierung von Mobbingopfern. Das ist eine Frage. Mich als Arbeitsschützerin treibt es eher um, wie verhindern wir überhaupt das Auftreten von solchen Fällen und verhindern, dass Menschen geschädigt werden und auch in ihrer Erwerbsfähigkeit geschädigt werden. Ich glaube, da gibt es dann die Differenzen in der betrieblichen Umsetzung. Aber dass ein Unternehmen und die dort vertretene Gewerkschaft sich prinzipiell darin einig sind, dass Mobbing ein destruktives Verhalten ist, was weder dem Betrieb noch dem Beschäftigten nutzt, ist, glaube ich, nicht ganz so strittig.

**Sachverständige Dr. Clauß (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Ich möchte an der Stelle sagen, dass auch aus Arbeitsschutzsicht hier die gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie ganz aktiv ist und auch unter den Sozialpartnern abgestimmt wird, wo auch bei-

spielsweise im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung, das Thema soziale Beziehungen beleuchtet wird und wo auch ganz eindeutig in der Handlungshilfe dieser GDA darauf hingewiesen wird, dass Mobbing zu beachten sei. Das heißt also, soziale Beziehungen unter Kollegen, Führungskräften et cetera ist zu prüfen. Wir können an dieser Stelle auch sehen, dass das funktional ist, also auch in irgendeiner Form funktioniert. Wenn ich mir den Bericht von 2002 anschaue, werden meines Erachtens über elf Prozent der Beschäftigten gemobbt, und aktuelle Studien sagen sieben Prozent. Vielleicht ist das schon ein Hinweis darauf, dass wir hier ganz pragmatisch mit dem Thema umgehen können.

**Vorsitzender Birkwald:** Vielen Dank und das war das Ende der Befragungszeit der Fraktion der FDP. Wir kommen nun zur Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. Die erste Frage stellt die Kollegin Krellmann.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Meine Frage richtet sich an Herrn Berger. Aber vorab etwas an Herrn Wolf. Wir wollen kein Mobbing-Gesetz, sondern wir wollen, dass bestehende Gesetze geschärft werden. Und deswegen nochmal an Herrn Berger: Das Arbeitsschutzgesetz soll Beschäftigte vor Mobbing schützen. Genügt dies als Gesetzesgrundlage oder brauchen wir mehr Präventionen gegen psychische Belastungen durch Mobbing? Und wenn ja, ist eine Anti-Stressverordnung, wie sie auch schon mehrmals benannt wurde, ein wirksames Instrument dafür, dass es eben auch dann in der Praxis so umzusetzen geht, dass es am Ende wirklich etwas bringt?

**Sachverständiger Berger:** Das Arbeitsschutzgesetz genügt eigentlich, denn es sagt in § 3, dass die Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu treffen haben. In § 2 heißt es: Dies gilt auch für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Wenn man es auf dieser abstrakten Ebene sieht, dann ist die Antwort, die hier auch gegeben worden ist, nicht falsch. Es gibt schon eine gesetzliche Grundlage, und es gibt auch viele Unternehmen, die das ernst nehmen und die man auch hier als best practice sehen kann. Es kommt eine Diskussion über compliance, dass ein wertschätzender, anerkennender Umgang, ein Führungsverhalten und ähnliches von vielen Unternehmen selbst eingefordert wird. Das Problem ist aber, dass es eben auch Unternehmen gibt, die sich daran systematisch nicht halten oder nicht halten wollen. Das Gesetz muss meines Erachtens so gestaltet sein, dass man auch diese Fälle erfasst. Deswegen bedarf es einer Konkretisierung, denn diese Abstraktheit, diese Unbestimmtheit, von der ich gerade sprach, da kann man sich eben lange drüber streiten. Was sind die erforderlichen Maßnahmen, die zu treffen sind? Und es ist auch schon hier darauf hingewiesen



worden, dass es für andere Bereiche auch konkretisierende Verordnungen gibt. Deswegen ist auch dieser Bereich der psychischen Belastung, der psychosozialen Risiken durch Verordnungen eben zu erfassen, so wie das für andere Bereiche, für die Lastenhandhabungsverordnung, für die Arbeitsstättenverordnung, wie wir das alle kennen und es für uns alle selbstverständlich ist. Und es stellt sich die Frage, warum für diesen Bereich nicht. Hinzukommt, dass klare Anforderungen an das Arbeitsschutzgesetz gemacht hat in der Rechtsprechung, das ist ständige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof, sodass sich nicht nur die Frage stellt: Brauchen wir eine solche Konkretisierung? Sondern sie ist europarechtlich geboten. Der EuGH spricht davon, dass die Umsetzung von Arbeitsschutzrecht praktisch wirksam sein muss, dass sie bestimmt sein muss, dass die Regelungen konkret sein müssen und zwar so konkret sein müssen, dass jeder Arbeitnehmer seine Rechte aus dem Gesetz erkennen kann und dass jeder Verpflichtete, also die Arbeitgeber in dem Fall, auch erkennen können, was sie zu tun haben. Aus so einer Norm oder aus § 241 Absatz 2 BGB, die ist noch schwammiger, noch allgemeiner, kann niemand erkennen, was er tun soll und deswegen ist eine solche Verordnung nicht nur sinnvoll, sondern auch notwendig.

**Abgeordnete Tatti (DIE LINKE.):** Meine Frage geht an Herrn Berger. Was sagen Sie denn, wenn Arbeitgeber selber mobben, beziehungsweise wenn Arbeitgeber zulassen und nichts dagegen unternehmen, wenn Beschäftigte sich gegenseitig mobben? Dann gibt es Sanktionsmöglichkeiten. Finden Sie, dass die heutigen Sanktionsmöglichkeiten ausreichend sind oder würden Sie da Verschärfungen vorschlagen?

**Sachverständiger Berger:** Derzeit ist es so, dass es im AGG keine eigenen Ordnungswidrigkeiten- oder einen Straftatbestand selbst gibt, der speziell auf das Phänomen Mobbing zugeschnitten ist. Wir könnten es allenfalls über das Arbeitsschutzgesetz laufen lassen, über die §§ 25, 26 Arbeitsschutzgesetz. Da ist es so, dass es wiederum einer Verordnung bedarf, um es überhaupt mit einer Geldbuße belegen zu können. Das heißt, auch von daher, wenn man das möchte, brauchen wir eine Verordnung; denn mit Ausnahme einer vollziehbaren Anordnung gibt es das nur über eine Verordnung. Wenn man sich die Höhe der Geldbuße anschaut, ist das bei Vorsatztaten im Bereich von § 25 Arbeitsschutzgesetz – ich bin jetzt beim Ordnungswidrigkeitenrecht – bis zu 5.000 Euro. Nur bei der vollziehbaren Anordnung ist das anders, da ist es höher. Bei einem Fahrlässigkeitsverstoß ist es 2.500 Euro. Wenn man das vergleicht mit dem modernen Ordnungswidrigkeitenrecht in anderen Bereichen - Datenschutz kennen hier, glaube ich, alle, dass wir da ganz andere Summen aufrufen -, ich wüsste nicht, warum Datenschutz, der natür-

lich wichtig ist, aber warum der Arbeitsschutz dahinter zurückbleibt. Oder denken Sie an die wettbewerbsrechtlichen, kartellrechtlichen Ordnungswidrigkeiten-Tatbestände. Die sind ganz anders – von der Höhe her ganz anders, aber auch von der Struktur her anders, weil die nämlich auf eine der Höhe des Umsatzes angedockte Prozentzahl ausweisen, was für ein modernes Ordnungswidrigkeitenrecht notwendig ist. Durch diese absoluten Höhen werden nämlich kleinere und mittlere Unternehmen diskriminiert und große Unternehmen mit großen Umsätzen enorm privilegiert. Das kann auch nicht richtig sein, und deswegen braucht es dort eine Veränderung des Bußgeldtatbestandes in § 25 Arbeitsschutzgesetz.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Meine Frage geht auch nochmal an Thomas Berger. Ich finde, starke Betriebsräte sind der beste Schutz im Arbeits- und Gesundheitsschutz insgesamt. Zum Arbeits- und Gesundheitsschutz haben Sie schon was gesagt. Reichen aus Ihrer Sicht die bestehenden Regelungen zur Mitbestimmung aus, um Beschäftigte wirksam vor Mobbing zu schützen oder brauchen wir hier eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte? Das ist kein neues Gesetz, Herr Wolf, sondern eine Erweiterung bestehender Rechte.

**Sachverständiger Berger:** Wir haben in der Betriebsverfassung bereits – darauf ist auch hingewiesen worden – die §§ 84, 85, das heißt ein sogenanntes Beschwerderecht, wo man sich bei Arbeitgeber und / oder Betriebsrat beschweren kann. Das ist ein sehr wichtiges und gutes Institut, weil das für die Betroffenen in einem Betrieb einen konkreten Anlaufpunkt eines gewählten Gremiums im Betrieb liefert. Man muss nicht zu Gericht, man muss nicht irgendwo extern hin, sondern das ist vor Ort. Das Problem bei § 85 BVerfG ist, dass es ein reines Beschwerderecht ist. Das heißt, es wird alleine entschieden, allerdings auch in einer Einigungsstelle im Streitfall, über die Berechtigung der Beschwerde. Es ist kein Abhilfeinstrumentarium. Die Abhilfe macht der Arbeitgeber allein im eigenen Ermessen. Das ist das Problem bei den Mobbingfällen. Die Arbeitswissenschaftler hier am Tisch haben auf die besondere Situation hingewiesen, auf die Unterlegenheit, in der man sich befindet. Es ist auch darauf hingewiesen worden, dass es viele Sachverhalte gibt, wo die Arbeitgeber an den Sachverhalten beteiligt sind. Deswegen würde ich denken, dass es sinnvoll ist, diesen § 85 BVerfG auszudehnen auf ein echtes Abhilferecht, dass diese Mobbingfälle im Betrieb gelöst werden können und dass die dort Betroffenen nicht darauf angewiesen sind, die Gerichtsbarkeit überhaupt in Anspruch nehmen zu müssen. Zum anderen gibt es Fälle eben auch in der Personalvertretung – die Personalräte haben solche Möglichkeiten schon gar nicht. Das



ist auch angesichts der Zahlen, die für den öffentlichen Dienst genannt worden sind, sehr problematisch.

**Vorsitzender Birkwald:** Damit ist die Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. beendet und wir kommen zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Die Kollegin Beate Müller-Gemmeke stellt die erste Frage, bitte schön.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine erste Frage geht an Herrn Dr. Wickler. Wie ist der Stand der Rechtsprechung, wenn Mobbingopfer Rechtsschutz suchen, und wieso besteht ein Erfordernis, den Schutz vor Mobbing gesetzlich zu regeln?

**Sachverständiger Dr. Wickler:** Gestatten Sie mir, Ihr Augenmerk noch auf einige Aspekte zu legen, die meines Erachtens hier bis jetzt unter den Tisch gefallen sind. Im Prinzip geht es um die Frage: Wie kann Mobbing vor Gericht durchgesetzt werden? Ohne diese Frage nützt die ganze Prävention, die in den Betrieben stattfindet, nichts. Die Präventionsmöglichkeiten nützen auch dann nichts, wenn Mobbing von Arbeitgeberseite oder Vorgesetzenseite ausgeht, denn dann ist damit zu rechnen, dass betriebliche Mobbingpräventionsmechanismen unterlaufen oder nicht wahrgenommen werden. Das vergessen Sie bitte nicht bei Ihrer Bewertung. Bevor ich jetzt im Einzelnen Ausführungen mache zu dem tatsächlichen Ist-Stand in der Rechtsprechung und dem Erfordernis, lassen Sie mich bitte noch eine Anmerkung machen. Herr sachverständiger Kollege Thüsing: Man muss bei der rechtswissenschaftlichen Diskussion auch eine angemessene Ehrlichkeit einhalten. Nach meiner Kenntnis betraf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die Sie zitiert hatten, aus dem Jahre 1997 keinen Fall, wo es um die Beurteilung eines Mobbing Sachverhalts gegangen ist, sondern um eine Betriebsratsschulung. Und in diesem Fall hat das Bundesarbeitsgericht beiläufig - im Fachjargon „obiter dictum“ genannt - zu diesem Thema Stellung genommen. Die Rechtsprechung hat sich mit Mobbingfällen erstmals seit dem Jahre 2001 befasst, und bis dahin gab es weder ein Gesetz, noch eine auf diese Fallkonstellation passende Rechtsprechung. Die Besonderheit - und das ist wichtig zu verstehen - dieser Fälle besteht darin, dass eine isolierte Rechtsprüfung der einzelnen Mobbinghandlungen der Tragweite dieser Fälle nicht gerecht wird. Das Landesarbeitsgericht Thüringen, das damals den Anfang gemacht hat, hat deshalb das in der Summe der einzelnen Angriffshandlungen liegende Gesamtverhalten einer einheitlichen Beurteilung unterzogen und unter diesem Gesichtspunkt der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts geprüft. Es hat einen für die Feststellung einer solchen mobbingbedingten Persönlichkeitsrechtsverletzung zugeschnittenen Prüfungs-

maßstab aufgestellt. Das war offenbar keine Definition, bei der man am Ende nicht mehr weiß, was am Anfang stand. Sonst hätte ein Großteil der Rechtsprechung unter anderem auch das Bundesarbeitsgericht nicht bis zum Jahr 2007 diesen Ansatz verfolgt. Dieser Rechtsprechung sind eine Reihe von Landesarbeitsgerichten gefolgt, auch das Bundesverwaltungsgericht und auch einige Gerichte der Zivilgerichtsbarkeit. Erst im Oktober 2007 hat das Bundesarbeitsgericht einen anderen Rechtsprechungsansatz gewählt. Es hat unterstellt, dass der Gesetzgeber in § 3 Absatz 3 AGG den Begriff der Belästigung, eigentlich den Mobbingfall umschrieben habe. Bei einem Vorliegen einer solchen Belästigung sei das Persönlichkeitsrecht verletzt. Insofern wirft allerdings die Tatbestandsvoraussetzung der Unerwünschtheit und der Schaffung eines von Anfeindung gekennzeichneten Umfelds durchaus die Frage nach der Treffsicherheit für Mobbingfälle auf. Trotzdem ist der neue Ansatz des Bundesarbeitsgerichts seitdem in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung weitgehend übernommen worden. Zuweilen werden aber auch beide Ansätze vermischt. Diesen beiden Mobbingchutzherleitungen ist gemein, dass es sich um ein Richterrecht handelt und nicht um ein Gesetzgeberrecht, also eigentlich um ein Provisorium. Für die Zeit der diesbezüglichen Untätigkeit des Gesetzgebers ist die Nutzarmachung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dabei quasi eine Krücke, die den Zugriff auf vorhandene allgemeine Zivilarbeits- oder auch beamtenrechtliche Normen ermöglicht, soweit in diesen Schutzpflichten eine Abwehr, Beseitigungs- oder Schadenersatzansprüche geregelt sind. Allerdings ist bis heute - und ich betone das ausdrücklich - keine Gerichtsbarkeit übergreifende einheitliche Mobbingchutzdogmatik feststellbar. Wer sich die Mühe macht und in die Rechtsprechungsdatenbanken geht, um die Urteilsfindung zu verfolgen, wird dies zwanglos feststellen. Im Unterschied zu den Arbeitsrechtsmobbingfällen erfordern zudem im Beamtenverhältnis aus Mobbingangriffen folgende Schadensersatzansprüche wegen der Regelung des § 839 Absatz 3 BGB nach überwiegender Auffassung der Zivil- und Verwaltungsgerichte einen vorherigen gesonderten Rechtsmittelgebrauch gegen die einzelnen Mobbinghandlungen. Dies trägt dem zur sachgerechten Würdigung von Mobbingfällen auch vom BAG geteilten Erfordernis einer verhaltensumfassenden Beurteilung nicht Rechnung. In den Beamtenfällen verstärkt sich dadurch die Gefahr, dass Mobbing-Betroffene in eine Vielzahl zermürbender Rechtsstreitigkeiten gezwungen sind, ohne dass jemals die Mobbingfrage geklärt wird. Hinzu kommt, dass mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in dem Teilbereich des diskriminierenden Mobbing ein konsistenter, gesetzgeberischer Mobbingchutz besteht, jedenfalls nach der Sichtweise des Bundesarbeitsgerichts zu § 3 Absatz 3 AGG. So verstanden liefert das AGG an Ort und





Stelle exklusiv auch einen Katalog von Vorschriften zur Prävention, Mobbingabwehr und Kompensation von Mobbingfolgen. Über die Fläche der Gerichtsbarkeiten und unter Berücksichtigung des Sonderstatus der AGG-Fälle haben wir also 20 Jahre nach Beginn der Mobbingenschutzrechtssprechung als Rechtslage einen Flickenteppich. Allein die aktuelle Zersplitterung der Rechtslage erfordert ein Handeln des Gesetzgebers. Hinzu kommt, dass die nun fast 20 Jahre im Test befindlichen richterlichen Lösungsansätze offenbar zur Mobbing-Eindämmung nicht geeignet sind. Das zeigen schon die äußerst geringen Erfolgsquoten solcher Prozesse. Ein Hauptgrund dürfte auch die unbefriedigende Beweissituation sein. Hier bietet sich an, einen Vermutungstatbestand zu begründen, so wie das französische Gesetzgeber gemacht hat. Eine solche Vorgehensweise ist auch dem deutschen Recht nicht fremd, wie hier vertreten wurde. Es gibt eine Vielzahl von Rechtsprechungsnachweisen und auch in Gesetzen wird eine abgestufte Beweislast durchaus praktiziert. Wir müssen uns vergegenwärtigen, dass es hier um nichts weniger geht als um den Schutz der menschlichen Würde am Arbeitsplatz, in den Dienststellen. Viele Betroffene erleiden schwere psychische Schäden und einige haben sogar Hand an sich selbst gelegt und sich umgebracht, wie der Fall der Polizistin Silvia Braun und der Fliegerärztin Christine Bauer gezeigt haben.

**Vorsitzender Birkwald:** Vielen Dank für die Punktlandung. Damit sind wir auch am Ende der Befragungszeit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Wir kommen jetzt zur freien Runde und da hat sich als Erster Michael Gerdes gemeldet. Bitte schön.

**Abgeordneter Gerdes (SPD):** Dankeschön, Herr Vorsitzender. Herr Dr. Wickler hat mich gerade mit seinen Ausführungen bestärkt, meine Frage noch einmal an den DGB zu stellen. Das Landesarbeitsgericht Thüringen hat ja bereits 2007, also vor 13 Jahren, den Begriff „Mobbing“ arbeitsrechtlich definiert. Ist diese Definition aus Sicht des DGB ausreichend für die Rechtsprechung unabhängig von der gerichtlichen Durchsetzungskraft? Und würden Sie Sanktionen, wie beispielsweise in Frankreich, als zielführender erachten?

**Sachverständige Klapp (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ja, danke auch noch einmal für diese wichtige Frage, was die Definition oder die Vorgaben, die uns die Arbeitsgerichte machen, erst einmal betrifft, und wie die Gewerkschaftsperspektive darauf ist. Also wir haben ja in den Stellungnahmen auch gelesen, wie diese Definitionen oder der Umgang mit Mobbing lautet und sich daran eben die Darlegungs- und Beweislastfragen stellen. Ich würde das gern noch einmal aufgreifen und sagen, dass die Rechtsdurchsetzungsschwierigkeiten natürlich hier an allererster Stelle zu nennen sind und auch noch einmal auf

die Behauptung eingehen, dass die Beweiserleichterung wegen des Grundsatzes, wonach derjenige, der das Recht beansprucht, auch beweispflichtig ist, dem deutschen Rechtssystem fremd sei. Wir sehen ja, dass dem nicht so ist, aufgrund der Regel- und der Ausnahmemöglichkeit, die der Gesetzgeber immer dann in Anspruch nimmt, wenn er besondere Sachverhalte als schützenswert für sich definiert hat und dann eben gesetzliche Regelungen trifft, die zur Erleichterung führen. Deswegen auch mit Blick auf die Definition immer wieder die Frage der Rechtsdurchsetzung. Schaut man da nochmals parallel in das AGG, den angesprochenen § 3 Absatz 3, da die Verpflichtung, wenn man sich die Definition zur Belästigung anschaut, Würdeverletzung und ein feindliches Umfeld geschaffen werden muss. Das heißt, wir haben eine kumulative Voraussetzungen, die vorliegen müssen und hier eben auch mit Blick auf Evaluierungsfragen die Möglichkeit, das unter Umständen anders zu gestalten. Am Ende möchte ich noch das ILO-Übereinkommen 190 ansprechen. Das heißt, wir haben seit dem letzten Jahr ein ILO-Übereinkommen, was verabschiedet worden ist, zur Beseitigung von Gewalt und Belästigungen in der Arbeitswelt und da entsprechend auch einen Artikel 1, der noch einmal Begriffe aufgreift. Das Ganze kann man sich dann auch noch einmal vor dem Hintergrund der Ratifizierung und Möglichkeiten anschauen, wenn es um die Begriffsnotwendigkeitsfragen geht.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Frage geht nochmal an Herrn Dr. Wickler. In der BDA-Stellungnahme ist zu lesen: Mobbing spielt in der betrieblichen Praxis keine zentrale Rolle und gesetzliche Regelung stört den Betriebsfrieden nachhaltig. Vorhin klang auch so ein bisschen an, dass dann die Gerichte überschwemmt werden. Was sagen Sie dazu?

**Sachverständiger Dr. Wickler:** Es gibt viele Unternehmen – große Unternehmen, kleine Unternehmen –, die sich Mobbingchutzrichtlinien geben durch Betriebsvereinbarungen. Das zeigt schon, dass das durchaus eine Rolle spielt und auch als notwendig gesehen wird, dagegen etwas zu tun. Es ist auch durchaus nicht so, dass jeder Arbeitgeber ein potenzieller Mobber ist und jeder Arbeitnehmer potenzielle Mobber schützt. Das zeigt auch der erste Fall des Landesarbeitsgerichts Thüringen aus dem Jahr 2001, da wurde der Mobber nämlich gekündigt von dem Arbeitgeber. Und ein rechtschaffender Arbeitgeber, der auf einen anständigen Umgang Wert legt, der wird natürlich alles tun, dass so etwas nicht passiert. Mobbing ist meines Erachtens im Prinzip ein Führungsproblem. Wenn die Führung das nicht verinnerlicht, dass es ein betriebsschädliches Verhalten ist, dann ist dem Betrieb nicht zu helfen. Es gibt viele Betriebe, die das so sehen und die das auch abstellen. Deshalb sehe ich die Gefahr, die von Arbeitgeberseite da skizziert worden ist, eigentlich gar nicht so



hoch an. Die weitaus größte Zahl der Arbeitgeber ist rechtstreu. Es gibt natürlich wie überall schwarze Schafe, unter anderem auch im öffentlichen Dienst und auch - so schlimm das ist - bei den kirchlichen Arbeitgebern.

**Abgeordneter Oellers (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Dr. Thüsing. Mit der Beantwortung der Frage, die eben noch ausgeblieben ist: Inwieweit wird die gesetzlichen Regelung, die wir haben, als ausreichend betrachtet? Sind zusätzliche Regelungen nötig, insbesondere mit dem Schlagwort Verbandsklagerecht und den Regelungen im französischen Recht?

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Das Verbandsklagerecht wäre dann sinnvoll, vielleicht sogar notwendig, wenn wir feststellen sollten, dass Mobbingklagen, Mobbingbeschwerden deswegen nicht die Aufmerksamkeit des Arbeitgebers bekommen oder vor die Gerichte gebracht werden, weil wir sagen: Der Arbeitnehmer traut sich nicht, der Arbeitnehmer alleine kann es nicht und die Gewerkschaft - oder wen auch immer wir mit diesem Verbandsklagerecht betrauen wollen - könnte es besser, gegebenenfalls auch ohne dass der betroffenen Arbeitnehmer das will. Diese Behauptungen hat vorliegend niemand gestellt. Insofern würden schon nach den allgemeinen Voraussetzungen einer Sinnhaftigkeit eines Verbandsklagerechts hier weitere Überlegungen gar nicht fruchtbar sein, weil das eben die Mindestvoraussetzung wäre. Bei Mobbing ist es insbesondere deswegen problematisch, weil wir eben nicht diesen generellen Tatbestand haben, der für eine Vielzahl von Arbeitnehmern dann in einem geregelt werden kann, sondern es sind individuelle Fälle mit individuellen Problemen und individuellen Befindlichkeiten. Diese gleichsam losgelöst vom Arbeitnehmer durch einen Dritten vor Gericht zu bringen, vielleicht auch gegen seinen Willen, das sind Dinge, von denen ich glauben würde, dass sie der Befriedung des Betriebes, welche letztlich am Ende einer solchen Auseinandersetzung stehen soll, und auch nur den Interessen des Arbeitnehmers selbst nicht helfen. Es gibt viele Bereiche, wo das Verbandsklagerecht gefordert wird. Ich halte den Mobbingbereich deswegen für einen besonders wenig geeigneten. Zur Frage: Wie machen es andere Länder? Wir haben uns schon vor zwanzig Jahren auf europäischer Ebene angeschaut, ob es Berichte der Kommission über den Umgang mit Mobbing am Arbeitsplatz gibt und was verschiedene Länder da machen. Da wird auch über Deutschland berichtet und da wird kein Fehlen einer allgemeinen Norm beklagt, sondern es wird aufgelistet, was es schon an Möglichkeiten gibt, sich gegen Mobbing zu wehren. Und dabei ist es geblieben. Dieses Fehlen gibt es nicht, ich kenne kein Verfahren, das daran gescheitert ist, dass man festgestellt hat, dass hier eben die Beweislast hätte eine andere sein müssen oder dass man hätte feststellen müssen, dass vorangegangene

Rechtsbehelfe nicht ausgeschöpft wurden und deswegen hier ein als richtig unterstellter Mobbing-Sachverhalt nicht berücksichtigt werden könnte. Insofern ist erforderlich, dass die Gesetze durchgesetzt werden, dass eine Sensibilisierung für dieses Thema auf betrieblicher Ebene erfolgt. Neue Gesetze helfen da nur bedingt - mit aller wissenschaftlichen Redlichkeit, die hier eingefordert wurde.

**Abgeordneter Pohl (AfD):** Meine Frage geht an den DGB und da wohl an die Juristin. Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sieht vor, das Arbeitsschutzgesetz mit einer Generalklausel zu Mobbing zu versehen. Was sagt der DGB, welche Maßnahmen und Möglichkeiten sollten zu unbegründeten Verdachtsfällen, zum Schutz vor unbegründeten Verdachtsfällen bzw. missbräuchlicher Inanspruchnahme noch eingeführt werden?

**Sachverständige Wörsdörfer (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ich weiß nicht so recht, wie ich da jetzt antworten soll, wenn ich ehrlich bin. Ich würde das gern an meine Kollegin geben, weil ich finde, das ist eher eine arbeitsrechtliche als eine Arbeitsschutzfrage, ich finde das schwierig.

**Sachverständige Klapp (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ja, wobei natürlich auch immer die politischen Grundsatzfragen betroffen sind, wenn man sich die Frage stellt: Welche Gesetze will man denn anfassen? Wir haben ja den Blick schon ganz klar auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geleitet und da gleichzeitig auch festgestellt, dass die Regelungen - und so haben wir es in der Stellungnahme eben auch entsprechend vorgetragen - aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch entsprechende Fürsorgepflichten vorsehen und darüber hinaus im Arbeitsschutzgesetz Einfügungen gemacht wurden, die erstmal eine psychische Belastung nochmal mehr stärkt, wie das schon von Herrn Berger vorgetragen wurde. Die Frage aber ist, wie das Ganze sanktionierbar ist. Da möchte ich nochmal auf die Regelung zu sprechen kommen, die hier international hervorgetragen wurde, nämlich auf die französische, die Sanktionsmechanismen nochmal mehr unterstützt. Bei der Frage, wie das Arbeitsschutzgesetz wirkt, welche Ordnungswidrigkeiten oder Sanktionen unter Umständen damit verbunden sein könnten und was ansonsten Konkretisierungen in Tatbeständen angeht, gibt es natürlich immer die Möglichkeit, nochmal eine Signalwirkung hervorzutun. Das eignet sich an der einen oder anderen Stelle immer, aber es ist dann trotzdem die Frage, wie etwas sanktioniert wird.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Meine Frage richtet sich auch an den DGB. Betriebliche Mitbestimmung ist gelebte Demokratie im Betrieb. Ich erlebe, dass immer mehr Mobbing- oder Bossingfälle gegen Vertreter von Mitarbeitervertretungen passieren, sowohl im Personal- als auch im



Betriebsrat. Was muss aus Ihrer Sicht passieren, um die betroffenen Betriebsrats- und Personalratsmitglieder zu schützen, was muss da wie geändert werden?

**Sachverständige Klapp** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich würde in der gebotenen Kürze gerne darauf hinweisen, dass wir natürlich als Deutscher Gewerkschaftsbund sehr viele Forderungen in dem Bereich „Stärkung von Betriebsräten“ haben oder überhaupt bei der Frage, wie Betriebsräte initiiert werden können. Das beginnt bei Schutzbestimmungen, die früher eintreten als das, was bisher im Betriebsverfassungsrecht möglich ist. Da wäre noch zu schauen, wie man das Ganze noch parallel gestaltet, wenn es dann über die Frage des Mobbingverhaltens in Bezug auf Betriebsräte gesetzgeberisch hinausgeht.

**Abgeordneter Mansmann** (FDP): Versuchen wir es mit etwas ganz Konkretem. Herr Dr. Bissels, in beiden Anträgen ist das Fehlen von Rechtsansprüchen auf Schadenersatz und Schmerzensgeld angedeutet. Sehen Sie das auch so, und welche Verbesserungen würden diese Gesetze möglicherweise für die Betroffenen bieten?

**Sachverständiger Dr. Bissels:** Eine kurze Antwort, die sich auch aus meinen bisherigen Ausführungen schon ableiten lässt: Ich sehe keinen Bedarf. Es sind die gesetzlichen Anspruchsgrundlagen da, wenn auch nicht ausdrücklich als Mobbingchutzgesetz deklariert. Vor dem Hintergrund bedarf es hier keines Gesetzes, das etwas verbessert, sondern die Rechtslage ist so, wie sie ist, und sie ist gut so, um dann entsprechende Ansprüche auch auf Grundlage der Rechtsprechung geltend zu machen.

**Vorsitzender Birkwald:** Damit ist unsere heutige Anhörung beendet. Ich bedanke mich ganz herzlich in allererster Linie bei den Sachverständigen, bei den fragenden Kolleginnen und Kollegen und beim Ausschusssekretariat. Herzlichen Dank an alle! Die Anhörung ist geschlossen. Ich wünsche Ihnen einen schönen Nachmittag!

*Ende der Sitzung: 15:09 Uhr*



### Personenregister

- Berger, Thomas 2, 3, 14, 15, 18  
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1, 2, 3, 8, 11, 12, 14, 16, 17, 19  
Bissels, Dr. Alexander 2, 3, 12, 13, 14, 19  
Burr, Dr. Hermann (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12  
Clauß, Dr. Elisa (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2, 3, 6, 14  
Gerdes, Michael (SPD) 2, 8, 10, 17  
Griese, PStSin Kerstin (BMAS) 2, 3  
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 2, 8, 9, 11  
Klapp, Micha (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2, 3, 9, 17, 18, 19  
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1, 2, 3, 14, 15, 18  
Mansmann, Till (FDP) 2, 12, 14, 19  
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1, 2, 3, 16, 17  
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 2, 5, 6, 8, 18  
Pohl, Jürgen (AfD) 2, 11, 12, 18  
Rützel, Bernd (SPD) 2  
Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 2  
Schummer, Uwe (CDU/CSU) 2, 5, 7, 12  
Springer, René (AfD) 2  
Tack, Kerstin (SPD) 2  
Tatti, Jessica (DIE LINKE.) 2, 15  
Thüsing, Prof. Dr. Gregor 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 16, 18  
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 2, 3, 4  
Wickler, Dr. Peter 2, 3, 11, 13, 14, 16, 17  
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2, 3, 7, 8, 14, 15  
Wörsdörfer, Annika (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2, 3, 7, 8, 10, 14, 18  
Zapf, Prof. Dr. Dieter 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10  
Zimmer, Prof. Dr. Matthias (CDU/CSU) 2, 4, 6, 7