

# EUROPÄISCHES PARLAMENT

1999



2004

---

*Sitzungsdokument*

ENDGÜLTIG  
**A5-0283/2001**

16. Juli 2001

## **BERICHT**

über Mobbing am Arbeitsplatz  
(2001/2339(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Jan Andersson



## INHALT

	<b>Seite</b>
GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE .....	4
ENTSCHLIESSUNGSANTRAG .....	5
BEGRÜNDUNG .....	10
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT .....	21

## **GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE**

In der Sitzung vom 28. Februar 2001 gab die Präsidentin des Europäischen Parlaments bekannt, dass der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten die Genehmigung zur Ausarbeitung eines Initiativberichts gemäß Artikel 163 der Geschäftsordnung über Mobbing am Arbeitsplatz erhalten hat.

In der Sitzung vom 28. Februar 2001 gab die Präsidentin des Europäischen Parlaments bekannt, dass sie zusätzlich den Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit als mitberatenden Ausschuss befasst hat.

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten hatte in seiner Sitzung vom 15. Februar 2001 Jan Andersson als Berichterstatter benannt.

Der Ausschuss prüfte den Berichtsentwurf in seinen Sitzungen vom 20. Juni, 9. und 10. Juli 2001.

In der letztgenannten Sitzung nahm der Ausschuss den Entschließungsantrag einstimmig an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: die Abgeordneten Michel Rocard, Vorsitzender; Winfried Menrad und Marie-Thérèse Hermange, stellvertretende Vorsitzende; Jan Andersson, Berichterstatter; María Antonia Avilés Perea, Regina Bastos, Alejandro Cercas, Elisa Maria Damião, Harald Ettl, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Fiorella Ghilardotti, Anne-Karin Glase, Stephen Hughes, Karin Jöns, Piia-Noora Kauppi (in Vertretung von Ilkka Suominen), Ioannis Koukiadis, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Jean Lambert, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Claude Moraes, Camilo Nogueira Román (in Vertretung von Jillian Evans gemäß Artikel 153 Absatz 2 der Geschäftsordnung), Ria G.H.C. Oomen-Ruijten (in Vertretung von Guido Podestà), Paolo Pastorelli (in Vertretung von Raffaele Lombardo), Manuel Pérez Álvarez, Bartho Pronk, Tokia Saïfi, Herman Schmid, Inger Schörling (in Vertretung von Ian Stewart Hudghton gemäß Artikel 153 Absatz 2 der Geschäftsordnung), Miet Smet, Helle Thorning-Schmidt, Bruno Trentin (in Vertretung von Barbara Weiler), Ieke van den Burg und Anne E.M. Van Lancker.

Die Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit ist diesem Bericht beigelegt.

Der Bericht wurde am 16. Juli 2001 eingereicht.

Die Frist für die Einreichung von Änderungsanträgen wird im Entwurf der Tagesordnung für die Tagung angegeben, auf der der Bericht geprüft wird.

## ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

### Entschließung des Europäischen Parlaments zum Mobbing am Arbeitsplatz (2001/2339(INI))

*Das Europäische Parlament,*

- gestützt auf die Artikel 2, 3, 13, 125-129, 136-140 und 143 des EG-Vertrags,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 13. April 1999 zur Modernisierung der Arbeitsorganisation – den Wandel als Chance begreifen<sup>1</sup>, vom 24. Oktober 2000 zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001 und zum Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2000<sup>2</sup> sowie vom 25. Oktober 2000 zu einer neuen sozialpolitischen Agenda<sup>3</sup>,
  - in Kenntnis der relevanten Teile in den Schlussfolgerungen der Europäischen Räte von Nizza und Stockholm,
  - in Kenntnis von Artikel 163 seiner Geschäftsordnung,
  - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und der Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit (A5-0283/2001),
- A. in der Erwägung, dass laut einer Umfrage bei 21.500 Arbeitnehmern durch die Dublin-Stiftung 8 % der Arbeitnehmer in der EU, das entspricht 12 Millionen Personen, erklären, in den letzten zwölf Monaten an ihrem Arbeitsplatz Mobbing ausgesetzt gewesen zu sein, wobei von einer wesentlich höheren Dunkelziffer auszugehen ist,
- B. unter Hinweis darauf, dass das Auftreten von Gewalt und Schikanen am Arbeitsplatz, zu denen die Stiftung auch das Mobbing rechnet, von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich ist, was nach Auffassung der Stiftung auf mangelnder Berichterstattung in einigen Ländern beruht, in anderen Ländern auf abweichenden Rechtssystemen und kulturellen Unterschieden; unsichere Arbeitsverhältnisse sind eine der Hauptursachen des verstärkten Auftretens; Personen, die Mobbing ausgesetzt sind, haben erheblich mehr unter Stress zu leiden als die Arbeitnehmer allgemein,
- C. in der Erwägung, dass die Dublin-Stiftung feststellt, dass Personen, die Mobbing ausgesetzt sind, erheblich mehr unter Stress zu leiden haben als die Arbeitnehmer allgemein; ferner in der Erwägung, dass die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz feststellt, dass Mobbing ein gesundheitliches Risiko darstellt, das oft zu stressbedingten Erkrankungen führt, wobei nach Geschlecht unterscheidende einzelstaatliche Angaben zum Mobbing am Arbeitsplatz nach Auffassung der Agentur jedoch kein einheitliches Bild zeigen,
- D. in der Erwägung, dass die Angaben eines bestimmten Mitgliedstaats darauf hinweisen,

---

<sup>1</sup> ABl. C 219 vom 30.7.1999, S. 37-40

<sup>2</sup> ABl. C 197 vom 12.7.2001, S. 68-73

<sup>3</sup> ABl. C 197 vom 12.7.2001, S. 180-183

dass Mobbing insbesondere an Arbeitsplätzen mit hoher Anspannung auftritt, d.h. bei Arbeiten, von denen Frauen mehr als Männer betroffen sind und die in den 90er Jahren erheblich zugenommen haben,

- E. in der Erwägung, dass Untersuchungen und Studien allgemein auf einen deutlichen Zusammenhang zwischen einerseits Mobbing am Arbeitsplatz und andererseits Stress oder Arbeit mit hoher Anspannung, verschärftem Wettbewerb und geringerer Sicherheit im Arbeitsmarkt sowie einer prekären Beschäftigungssituation hinweisen,
- F. in der Erwägung, dass zu den Ursachen des Mobbing beispielsweise Mängel im Hinblick auf Arbeitsorganisation, interne Information und Betriebsführung gehören; unter Hinweis darauf, dass ungelöste und langfristige organisatorische Probleme zu starker Belastung in Arbeitsgruppen beitragen und zu „Sündenbock-Denken“ und Mobbing führen können; in der Erwägung, dass die Folgen für den Einzelnen und die Arbeitsgruppe ebenso wie die Kosten für den Einzelnen, die Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt beträchtlich sein können,
  - 1. ist der Auffassung, dass das Mobbing, dessen wahres Ausmaß derzeit nicht bekannt ist, ein ernstes Problem im Arbeitsleben darstellt, das größere Aufmerksamkeit und verstärkte Bemühungen um seine Beseitigung verdient, wobei auch neue Formen der Bekämpfung erarbeitet werden müssen;
  - 2. macht darauf aufmerksam, dass die zunehmende Zahl von befristeten Verträgen und die zunehmend unsicheren Arbeitsverhältnisse – vor allem für Frauen – günstige Voraussetzungen für unterschiedliche Formen von Mobbing schaffen;
  - 3. weist auf die verheerenden Auswirkungen des Mobbing auf die körperliche und psychische Gesundheit der Betroffenen und damit auch ihrer Familie hin, die häufig eine ärztliche und psychotherapeutische Behandlung dieser Personen erforderlich machen und im Allgemeinen dazu führen, dass diese ihrem Arbeitsplatz aus Krankheitsgründen fern bleiben, oder sie veranlasst, ihre Kündigung einzureichen;
  - 4. weist darauf hin, dass zahlreichen Untersuchungen zufolge Frauen häufiger als Männer Opfer von Mobbing-Handlungen sind, ob es sich nun um vertikales Mobbing von oben nach unten (von einem Vorgesetzten gegenüber einem Untergebenen) oder von unten nach oben (von einem Untergebenen gegenüber einem Vorgesetzten), horizontales Mobbing (unter Kollegen auf der gleichen Ebene) oder gemischtes Mobbing handelt;
  - 5. weist darauf hin, dass falsche Mobbing-Anschuldigungen zu einem äußerst gefährlichen Mobbing-Instrument werden können;
  - 6. betont, dass Maßnahmen gegen das Mobbing am Arbeitsplatz als wichtiger Aspekt in den Bemühungen um höhere Qualität und bessere soziale Beziehungen im Arbeitsleben zu betrachten sind, die auch dazu beitragen, sozialer Ausgrenzung zu begegnen; ist der Auffassung, dass dies als Beweggrund für gemeinschaftliche Bemühungen zu betrachten ist und der Europäischen Sozialagenda und den Beschäftigungsleitlinien entspricht;
  - 7. betont, dass das Problem des Mobbing am Arbeitsplatz in der Union vielfach wahrscheinlich noch immer unterschätzt wird und eine Reihe von Argumenten für

gemeinschaftliche Bemühungen auf Unionsebene sprechen, beispielsweise dass es schwierig ist, wirksame Instrumente zu entwickeln, um dem Mobbing vorzubeugen oder es zu verhindern, dass Leitlinien für Maßnahmen gegen das Mobbing am Arbeitsplatz normbildend und verhaltensbestimmend wirken können und dass auch Gerechtigkeitserwägungen für solche gemeinsamen Leitlinien sprechen;

8. fordert die Kommission auf, in der Mitteilung über eine Gemeinschaftsstrategie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Stärkung der qualitativen Dimension in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik sowie im Grünbuch zur sozialen Verantwortung der Unternehmen auch psychische, psychosoziale oder soziale Arbeitsumweltfaktoren einschließlich der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen und dabei langfristig systematisch und vorbeugend die Arbeitsumweltanstrengungen zu betonen – u.a. im Hinblick auf die Bekämpfung des Mobbing am Arbeitsplatz – sowie sich auch mit der Notwendigkeit von Gesetzgebungsinitiativen in dieser Richtung zu befassen;
9. fordert den Rat und die Kommission auf, quantitative Indikatoren im Hinblick auf das Mobbing am Arbeitsplatz in die Indikatoren für die Qualität des Arbeitsplatzes einzubeziehen, die auf der Tagung des Europäischen Rates in Laeken erörtert werden sollen;
10. fordert die Mitgliedstaaten auf, im Hinblick auf die Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ihre bestehende Gesetzgebung zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen sowie die Definition des Mobbing zu überprüfen und einheitlich zu charakterisieren;
11. betont ausdrücklich die Verantwortung der Mitgliedstaaten und der gesamten Gesellschaft für Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz und sieht hier den Hauptschwerpunkt der Bekämpfungsstrategie;
12. empfiehlt den Mitgliedstaaten, die Unternehmen, öffentlichen Hände und Sozialpartner zu verpflichten, wirksame Präventionspolitiken durchzuführen, ein System des Erfahrungsaustauschs vorzusehen und geeignete Verfahren zur Lösung des Problems für die von Mobbing-Handlungen Betroffenen zu ermitteln und zu verhindern, dass sich diese wiederholen; empfiehlt in diesem Rahmen die Verstärkung der Information und der Weiterbildung der Arbeitnehmer, des Führungspersonals, der Sozialpartner und der Arbeitsmediziner sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor; und weist im Zusammenhang mit einer Regelung auch auf die Möglichkeit hin, eine Vertrauensperson am Arbeitsplatz einzustellen, an die sich die Arbeitnehmer auf Wunsch wenden können;
6. fordert die Kommission auf, eine Präzisierung bzw. eine Erweiterung des Anwendungsbereichs der Rahmenrichtlinie über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Ausarbeitung einer neuen Rahmenrichtlinie als rechtliches Instrument zur Bekämpfung des Mobbing und auch als Mechanismus zur Verteidigung der Achtung der persönlichen Würde des Arbeitnehmers, seiner Intimsphäre und seiner Ehre zu erwägen; betont dabei die Bedeutung systematischer Arbeitsumweltbemühungen und vorbeugender Anstrengungen;
14. betont, dass Wissen und Forschung in diesem Bereich durch bessere statistische Daten vertieft und erweitert werden können, und weist auf die Rolle von Eurostat und Dublin-

Stiftung in diesem Zusammenhang hin; fordert die Kommission, die Dublin-Stiftung und die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf, Initiativen für intensiviertere Untersuchungen über das Mobbing zu ergreifen;

15. betont die Bedeutung intensivierter Untersuchungen des Auftretens von Mobbing am Arbeitsplatz in Bezug sowohl auf arbeitsorganisatorische Aspekte wie auf u.a. Geschlecht, Alter, Wirtschaftszweig und Beruf; fordert, dass die betreffende Studie eine Analyse der besonderen Situation der von Mobbing betroffenen Frauen umfasst;
16. stellt fest, dass bereits ein Mitgliedstaat eine Regelung zur Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz eingeführt hat und dass weitere Mitgliedstaaten die Aufstellung von Rechtsvorschriften zur Ahndung von Mobbing, oftmals nach dem Muster der Gesetzgebung zur Ahndung der sexuellen Belästigung, in Angriff genommen haben; fordert die Mitgliedstaaten auf, dem Problem des Mobbing am Arbeitsplatz Aufmerksamkeit zu widmen und in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften als auch bei den sonstigen Bemühungen diesem Problem Beachtung zu schenken;
17. fordert die europäischen Organe auf, im Hinblick auf die Bemühungen um Vorbeugung und Bekämpfung des Mobbing in den eigenen Strukturen und wenn es darum geht, Einzelnen und Arbeitsgruppen Hilfe und Unterstützung zu geben, vorbildlich zu wirken und gegebenenfalls eine Anpassung des Beamtenstatuts einschließlich einer angemessenen Sanktionspolitik ins Auge fassen;
18. stellt fest, dass Personen, die Mobbing-Handlungen auf Ebene der europäischen Institutionen ausgesetzt sind, derzeit zu wenig Hilfe erfahren und beglückwünscht in diesem Zusammenhang die Verwaltung, dass sie seit langem einen speziell für weibliche Verwaltungsräte bestimmten Kurs "Le management au féminin" (Frauen im Management) eingerichtet und in jüngerer Zeit einen Beratenden Ausschuss "Mobbing" eingesetzt hat;
19. fordert dazu auf zu erkunden, in welchem Maße Konsultationen auf Gemeinschaftsebene zwischen den Sozialpartnern dazu beitragen können, das Mobbing am Arbeitsplatz zu bekämpfen, und dabei die Arbeitnehmerorganisationen einzubeziehen;
20. fordert die Sozialpartner in den Mitgliedstaaten untereinander sowie auf Gemeinschaftsebene auf, eigene Konzepte zur Bekämpfung von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln und nach dem Prinzip des "best practice" einen Erfahrungsaustausch darüber zu führen;
21. weist darauf hin, dass Mobbing auch nachteilige Folgen für die Arbeitgeber hat, und zwar hinsichtlich der Rentabilität und wirtschaftlichen Effizienz des Unternehmens auf Grund des dadurch bedingten Absentismus, der Verringerung der Produktivität der Arbeitnehmer wegen psychischer Störungen und fehlender Konzentration sowie auf Grund der an entlassene Arbeitnehmer zu zahlenden Entschädigungen;
22. betont die Bedeutung einer Erweiterung und Verdeutlichung der Verantwortung der Arbeitgeber für systematische Arbeitsumweltbemühungen, die auf die Schaffung einer befriedigenden Arbeitsumwelt gerichtet sind;
23. fordert eine Diskussion über die Möglichkeiten der Unterstützung freiwilliger Netze und

Organisationen gegen das Mobbing;

24. fordert die Kommission auf, bis zum März 2002 in einem Grünbuch eine detaillierte Analyse der Lage im Hinblick auf das Mobbing am Arbeitsplatz in den einzelnen Mitgliedstaaten vorzulegen und danach bis spätestens Oktober 2002 auf der Grundlage dieser Analyse ein Aktionsprogramm über Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene gegen das Mobbing am Arbeitsplatz zu unterbreiten; das Aktionsprogramm sollte einen Zeitplan enthalten;
25. beauftragt seine Präsidentin, diese EntschlieÙung der Kommission und dem Rat zu übermitteln.

# BEGRÜNDUNG

## 1. Hintergrund

In diesem Bericht wird die Notwendigkeit von Bemühungen behandelt, Mobbing am Arbeitsplatz zu verhindern bzw. ihm vorzubeugen. Die Aufmerksamkeit, die dieser Frage gewidmet wird, ist in den letzten Jahren in der Union gewachsen. Dafür gibt es mehrere Ursachen:

- Das Entstehen neuer Arbeitsumweltrisiken und/oder bessere Möglichkeiten, bestimmte Formen solcher Risiken wahrzunehmen und festzustellen, haben zu einer stärkeren Forderung nach Schutzmaßnahmen nicht nur gegen physikalische und chemische Arbeitsumweltrisiken, sondern auch gegen sonstige Arten der Gefahren am Arbeitsplatz, u.a. das Mobbing, geführt.
- Die Bemühungen um mehr und bessere Arbeitsplätze, um die Qualität der Arbeitsplätze und bessere soziale Beziehungen am Arbeitsplatz werden ebenso wie Maßnahmen zur Bekämpfung des Ausschusses aus dem Arbeitsmarkt und zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in der gegenwärtigen Zusammenarbeit in der Union stark betont. Die Verhütung und Bekämpfung des Mobbing am Arbeitsplatz wird als ein Aspekt dieser Bemühungen betrachtet.
- Das Mobbing am Arbeitsplatz hat deutliche Berührungspunkte mit der Diskriminierung bzw. der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, zwei Bereichen, in denen bereits gemeinschaftliche Initiativen ergriffen wurden.

Ihr Berichterstatter hofft, dass dieser Bericht zu raschen und energischen Maßnahmen gegen das Mobbing am Arbeitsplatz beitragen wird, was positive Auswirkungen für den Einzelnen, die Organisationen und für die gesamte Gesellschaft haben dürfte.

Unter den Arbeitnehmern in der EU geben 8%, d.h. 12 Millionen Personen, an, in den letzten zwölf Monaten unter Mobbing am Arbeitsplatz gelitten zu haben. Zum Vergleich, 4% fühlten sich physischer Gewalt, 2% sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt. Dies geht aus der dritten Untersuchung über die Arbeitsverhältnisse in Europa hervor, die von der Europäischen Stiftung zu Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin-Stiftung) durchgeführt und im Dezember 2000 veröffentlicht wurde. Die Untersuchungsergebnisse fußen auf Direktbefragungen von 21.500 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten.

Einzelstaatliche Angaben aus mehreren Mitgliedstaaten bestätigen, dass Mobbing im Arbeitsleben stark verbreitet ist. Angaben, auf die weiter unten näher eingegangen wird, deuten auf einen offenkundigen Zusammenhang zwischen Mobbing und Stress und Anspannung am Arbeitsplatz.

## 2. Definitionen

Es gibt keine international einheitliche Definition des Mobbing am Arbeitsplatz. Andererseits gibt es eine Reihe von Definitionen, die von einzelnen Forschern, Organisationen, nationalen Stellen u.a., teilweise mit unterschiedlicher Gewichtung oder Ausrichtung, ausgearbeitet wurden.

Auch wenn es keine allgemein akzeptierte Definition gibt, lässt sich feststellen, dass die verschiedenen Definitionen oder Beschreibungen insgesamt Aspekte beleuchten, die für viele Menschen das Arbeitsleben bestimmen, nämlich ein Bewusstsein eines Mangels an Humanität im Arbeitsleben, persönliche Erfahrungen, am Arbeitsplatz Mobbing ausgesetzt zu sein, ein Gefühl, von der Gemeinschaft dort ausgeschlossen zu sein, sowie am Arbeitsplatz unerfüllbaren Anforderungen gegenüberzustehen und nicht über die Voraussetzungen zu verfügen, diesen entsprechen zu können.

Um die Informationen systematisch ordnen zu können und Lösungen für das Problem des Mobbing am Arbeitsplatz finden zu können, sind zutreffende Definitionen jedoch wichtig, und diese Frage wird im folgenden in verschiedenen Zusammenhängen aufgegriffen.

Auch in der Europäischen Union gibt es noch keine verbindliche Definition des Mobbing am Arbeitsplatz. Die Ad-hoc-Arbeitsgruppe der Kommission Gewalt am Arbeitsplatz hat, wie Ihr Berichterstatter erfuhr, kürzlich Maßnahmen gegen das Mobbing mit Vertretern u.a. der für Fragen der Arbeitsumwelt zuständigen Stellen der Mitgliedstaaten erörtert und dabei die Frage der Definition angeschnitten.

In den Mitgliedstaaten gibt es eine Reihe verschiedener Definitionen des Mobbing am Arbeitsplatz<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Nachstehend einige Beispiele für Definitionen:

Im britischen ACAS-Code, praktische Verhaltensregeln im Hinblick auf Disziplinar- und Beschwerdeverfahren, wird Mobbing definiert als „offensives, einschüchterndes, böswilliges oder beleidigendes Verhalten, ein Machtmissbrauch durch Mittel, die darauf zielen, den Adressaten zu erschüttern, zu demütigen, zu verunglimpfen oder zu beleidigen“.

In *Frankreich* ist im Gesetz über die soziale Modernisierung ein Kapitel über das Mobbing am Arbeitsplatz enthalten, wo folgende Definition gegeben wird: „Kein Arbeitnehmer darf wiederholten Machenschaften seelischer Schikanie ausgesetzt sein, die darauf gerichtet sind oder bewirken, seine Würde zu beeinträchtigen und demütigende oder erniedrigende Arbeitsbedingungen zu schaffen“.

Eine *irische* Arbeitsgruppe zur Verhütung des Mobbing am Arbeitsplatz hat im April 2001 vorgeschlagen, Mobbing am Arbeitsplatz zu definieren als „wiederholtes ungebührliches Verhalten, unmittelbar oder mittelbar, sei es verbal, physisch oder auf sonstige Weise, das von einer oder mehreren Personen gegenüber einer anderen oder anderen am Arbeitsplatz und/oder im Rahmen der Beschäftigung an den Tag gelegt wird und das als das Recht des Einzelnen auf seine Würde am Arbeitsplatz unterminierend betrachtet werden kann. Ein einzelnes so definiertes Verhalten kann ein Verstoß gegen die Würde am Arbeitsplatz sein, wird aber als einmaliger Vorfall nicht als Mobbing betrachtet“.

In einer Rede über geplante Rechtsvorschriften gegen das Mobbing am Arbeitsplatz hat der *belgische* Arbeitsminister folgende Definition vorgeschlagen: „Seelische Belästigung am Arbeitsplatz: das missbräuchliche und wiederholte Verhalten jeglicher Art, außerhalb oder innerhalb eines Unternehmens oder einer Institution, das sich insbesondere zeigt im Verhalten, in Worten, in Einschüchterungen, Handlungen, Gesten, der Art der Arbeitsorganisation und einseitigen schriftlichen Äußerungen, die darauf gerichtet und geeignet sind, der Persönlichkeit, der Würde oder physischen bzw. psychischen Integrität eines Arbeitnehmers bei der Durchführung seiner Aufgaben Abbruch zu tun, seine Beschäftigung zu gefährden oder eine einschüchternde, feindliche, herabwürdigende, demütigende oder beleidigende Umwelt zu schaffen“.

Die Definition des Mobbing bzw. der Schikanie am Arbeitsplatz lautet nach einer *schwedischen* Verordnung folgendermaßen: „Wiederholte verwerfliche oder eindeutig negative Handlungen, die sich in beleidigender Weise gegen einzelne Arbeitnehmer richten und dazu führen können, dass diese außerhalb der Gemeinschaft am Arbeitsplatz gestellt werden“ (Schwedische Arbeitsumweltbehörde AFS, 1993, Nr. 17).

Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie sexuelle und sonstige Belästigungen am Arbeitsplatz haben deutliche Berührungspunkte mit dem Mobbing am Arbeitsplatz. Eine Definition der *sexuellen Belästigungen* findet sich in einem Vorschlag zur Änderung der Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung<sup>5</sup>. Die sogenannte Arbeitsplatzrichtlinie gibt an, was als *unmittelbare* oder *mittelbare Diskriminierung am Arbeitsplatz*<sup>6</sup> sowie als *Belästigung*<sup>7</sup> zu betrachten ist.

### 3. Auftreten, Ursachen und Auswirkungen – Vorbeugende Bemühungen

Die einleitend genannte Untersuchung der Dublin-Stiftung führt eine Vielzahl von Arbeitsumweltfaktoren an, darunter *Gewalt und Belästigungen*. In diesem Bereich (in den die Stiftung das Mobbing einbezieht) finden sich große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was nach Meinung der Stiftung in bestimmten Ländern auf Unterbewertung, in anderen auf einem stärkeren Bewusstsein beruht, sowie rechtliche und kulturelle Unterschiede, die zur unterschiedlichen Bewertung des Problems führen können.

Die vorliegende Untersuchung in den Mitgliedstaaten kommt zu dem Schluss, dass *Frauen* dem Mobbing in höherem Maße als *Männer* ausgesetzt sind (9% gegenüber 7%) und dass *Zeitarbeitnehmer* ihm mehr als *fest angestellte* ausgesetzt sind. Der Anteil der unter Mobbing Leidenden ist nach der Untersuchung in der öffentlichen Verwaltung am größten (13%), er ist aber auch hoch beispielsweise bei den im Dienstleistungsbereich und im Handel Tätigen (11%) und bei den Banken (10%). In den einzelstaatlichen Beurteilungen und Untersuchungen werden einige Reihen weitere Beschäftigungskategorien bzw. Erwerbszweige

---

<sup>5</sup> *Sexuelle Belästigung* "am Arbeitsplatz ist als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu betrachten, wenn ein unerwünschtes, geschlechtsbezogenes Verhalten die Beeinträchtigung der Würde einer Person und/oder die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Beleidigungen oder Störungen geprägten Umfelds bezweckt oder bewirkt wird, und zwar insbesondere dann, wenn die Zurückweisung oder Duldung eines solchen Verhaltens als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen wird, die diese Person berührt" (KOM(2000) 334 endg.).

<sup>6</sup> Laut Richtlinie des Rates (2000/78/EG) zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf liegt eine *unmittelbare Diskriminierung* vor, wenn eine Person wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

*Mittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Im Hinblick auf die hier besagte mittelbare Diskriminierung können einige Ausnahmen gelten.

<sup>7</sup> Unerwünschte Verhaltensweisen sind laut Richtlinie des Rates (2000/78/EC) zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Formen der Diskriminierung durch Verhaltensweisen, die mit der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung einer Person im Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff unerwünschte Verhaltensweisen im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

angeführt, in denen die Gefahr groß ist. *Unsichere Arbeitsverhältnisse* sind nach der Dublin-Stiftung eine Hauptursache für verstärktes Auftreten verschiedener Formen der Gewalt am Arbeitsplatz, zu denen die Stiftung Mobbing rechnet.

Personen, die unter Mobbing zu leiden haben, sind nach der Dublin-Stiftung *Stress* wesentlich mehr als die Arbeitnehmer insgesamt ausgesetzt. Unter den Mobbing ausgesetzten Personen geben 47% an, dass die Arbeit mit Stress verbunden ist, während dies nur 28% aller Befragten behaupteten. Auch ist gesundheitlich bedingtes Fehlen bei Personen, die Mobbing ausgesetzt sind, häufiger (34%) als bei den Befragten insgesamt (23%).

Aus einer speziellen Untersuchung einzelstaatlicher Daten in der schwedischen Arbeitsumweltuntersuchung von 1999<sup>8</sup> geht ebenfalls ein Zusammenhang zwischen Stress und Mobbing hervor. Ein Index, der die Kombination von Anforderungen und Eigenkontrolle am Arbeitsplatz misst, geht folgendes hervor:

<i>Kombination</i>	<i>Anteil der Mobbing ausgesetzten Personen (%)</i>	
	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Arbeit mit hoher Anspannung = hohe Anforderungen und geringe Eigenkontrolle	12,6	15,9
Aktive Arbeit = hohe Anforderungen und starke Eigenkontrolle	8,4	6,8
Passive Arbeit = geringe Anforderungen und starke Eigenkontrolle	6,9	9,3
Arbeit mit geringer Anspannung = geringe Anforderungen und geringe Eigenkontrolle	4,5	5,7

Aus der Tabelle geht hervor, dass jene, die hohen Anforderungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind und zugleich ein niedriges Maß an Eigenkontrolle haben, die also eine *Arbeit mit hoher Anspannung* verrichten, am meisten dem Mobbing ausgesetzt sind. Arbeit mit hoher Anspannung hat in den 90er Jahren erheblich zugenommen. Frauen arbeiten in höherem Maße als Männer auf solchen Arbeitsplätzen, und das Auftreten von Mobbing war bei den Frauen in den 90er Jahren somit auch stärker als bei den Männern.

Aus der speziellen Untersuchung der schwedischen Studie geht auch hervor, dass der Anteil der unter Mobbing leidenden vier- bis fünfmal bei jenen höher ist, die nicht von *ihren Vorgesetzten oder Arbeitskollegen* unterstützt werden. Die Frage ist, ob das Mobbing dort am meisten verbreitet ist, wo der Arbeitsdruck am größten ist, so dass man für einander keine Zeit hat, und wo jene, die weniger leisten, eine Belastung darstellen? Ist die Arbeit unter großer Anspannung in modernen, flexiblen Arbeitszeitregelungen stärker verbreitet?

Die Pilotuntersuchung zur Lage der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in der Europäischen Union der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist in diesem Zusammenhang ebenfalls von Interesse. Die Untersuchung, die im

<sup>8</sup> Schwedisches Statistisches Amt, März 2001.

September 2000 veröffentlicht wurde, wurde mit Hilfe einzelstaatlicher Berichte aus den Mitgliedstaaten und einzelstaatlicher und gemeinschaftlicher Statistiken über die Arbeitsumweltverhältnisse durchgeführt. Sowohl quantitative wie qualitative Daten wurden hinzugezogen. In die quantitative Grundlage wurde statistisches Material der zweiten gemeinschaftlichen Arbeitsumweltuntersuchung der Dublin-Stiftung von 1996 einbezogen.

Die Untersuchung gelangt zu der Schlussfolgerung, dass Mobbing, physische Gewalt und ergonomische Faktoren neue Risiken aus psychologischer Sicht darstellen, wobei noch immer viel zu tun bleibt, um die chemischen und physikalischen Gesundheitsrisiken zu beseitigen. Der Agentur zufolge führen Mobbing und Schikanen oft zu stressbedingten Erkrankungen und stellen gesundheitliche Risiken dar.

Dem qualitativen Teil der Untersuchung zufolge sind sechs der Kontaktstellen der Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten der Auffassung, dass Mobbing in den letzten drei bis fünf Jahren zugenommen hat (Österreich, Belgien, Niederlande, Irland, Spanien und Schweden), eine ist der Auffassung, dass es zurückgegangen ist (Griechenland), während die acht aus den übrigen Mitgliedstaaten keine Antwort geben oder keine Veränderung aufzeigen können. Nach Auffassung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz bieten die geschlechtsspezifischen einzelstaatlichen Angaben zum Mobbing am Arbeitsplatz kein einheitliches Bild; in einigen Ländern sind Frauen, in anderen Männer dem Mobbing mehr ausgesetzt.

Zusammengenommen weisen die Untersuchungen und Feststellungen darauf hin, dass es einen offenkundigen Zusammenhang zwischen Mobbing am Arbeitsplatz einerseits und Stress oder Arbeit unter großer Anspannung, verstärktem Wettbewerb und geringerem Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz gibt.

Nach Auffassung Ihres Berichterstatters gibt es eine Reihe von Ursachen für das Mobbing am Arbeitsplatz. Beispielsweise kann es sich um Mängel bei der *Arbeitsorganisation* handeln, beim internen Informationssystem und/oder bei der Betriebsleitung, um zu hohe oder zu niedrige Arbeitsbelastung oder Anforderungen, um Mängel in der Personalpolitik des Arbeitgebers oder im Hinblick auf die Haltung gegenüber den Mitarbeitern.

Ernste Konsequenzen aus verletzender Behandlung kann sich bei *einzelnen Arbeitnehmern* in verstärkten Kooperationsschwierigkeiten, geringer Belastungsfähigkeit, körperlicher Schwäche, Missbrauch oder psychischen Reaktionen wie Schlafschwierigkeiten oder Depression, manischem Verhalten, mitunter starken Aggressionen und starker Ermüdung und/oder Selbstmordgedanken äußern. Wenn Mobbing nicht umgehend eingestellt wird (und die grundlegenden Probleme am Arbeitsplatz nicht beseitigt und angegangen werden), besteht die Gefahr, dass die Probleme so schwerwiegend werden, dass langwierige medizinische und psychologische Hilfe durch Sachverständige erforderlich wird.

Auch die *Arbeitsgruppe* ist von ernstesten Konsequenzen aus dem Mobbing betroffen. Diese können sich beispielsweise in verringerter Effektivität und Produktivität, wachsender Kritik an und mangelndem Vertrauen in den Arbeitgeber, einem allgemeinen Gefühl der Unsicherheit, zunehmenden Kooperationsproblemen, hohem krankheitsbedingtem Ausfall, Missbrauch, Personalfluktuation, allgemeiner Unzufriedenheit, Hochspielen kleiner Probleme und ständiger Suche nach neuen Sündenböcken äußern.

Was die Kosten des Mobbing betrifft, so gehen die angestellten Berechnungen sehr auseinander. Allgemein kann Mobbing am Arbeitsplatz zu Kosten durch verringerte Effektivität und Produktivität, erhöhten Krankenstand und Personalfluktuaton führen. Hinzu kommen Kosten durch beispielsweise Qualitätsverringerng, Schädigung des Unternehmensimage und Kundenverlust. Auf gesellschaftlicher Ebene kann Mobbing u.a. zu Kosten durch medizinische und psychologische Hilfe, Krankschreibungen und vorzeitige Verrentung führen.

Die obigen Darlegungen sollen keine erschöpfende Auflistung der Ursachen und der Auswirkungen des Mobbing am Arbeitsplatz sein, sondern mehr die Aufmerksamkeit auf die Bedeutung der kollektiven und organisatorischen Aspekte des Mobbing am Arbeitsplatz und somit auf vorbeugende Bemühungen richten. Solche Bemühungen sind nach Auffassung Ihres Berichterstatters von größter Bedeutung, um Mobbing am Arbeitsplatz zu verhindern, aber auch um anderen Formen von Arbeitsumweltrisiken zu begegnen.

#### **4. Gemeinschaftliche Initiativen**

Die Bekämpfung und Verhütung von Mobbing am Arbeitsplatz ist als wichtiger Aspekt der Bemühungen um eine hohe Qualität der Arbeit und eine Verbesserung der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz zu sehen. Solche Maßnahmen tragen auch dazu bei, soziale Ausgrenzung und Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen, was auch als Motiv für gemeinschaftliche Bemühungen angesehen werden kann und im Einklang mit der gemeinschaftlichen Sozialagenda und den Beschäftigungsrichtlinien ist.

Es ist deutlich, dass es große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten im Hinblick auf das Problembewusstsein und die Maßnahmen gibt, wie das Problem des Mobbing mit gesetzlichen Regelungen und sonstigen Mitteln der Vorbeugung und Verhinderung anzugehen ist. Es gibt nach Auffassung Ihres Berichterstatters Gründe zu der Annahme, dass das Problem des Mobbing am Arbeitsplatz vielfach in der Union unterschätzt wird, was ein Grund mehr dafür ist, gemeinschaftliche Richtlinien auszuarbeiten. Ein weiteres Argument für gemeinsame Bemühungen auf Unionsebene ist, dass es schwierig ist, wirksame Instrumente zur Vorbeugung und Verhinderung des Mobbing zu finden, und daher der Erfahrungsaustausch zwischen Mitgliedstaaten wünschenswert ist. Richtlinien über Maßnahmen gegen das Mobbing am Arbeitsplatz haben vermutlich, zumindest langfristig, normenbildende und haltungsbestimmende Auswirkungen. Auch aus Gründen der Gerechtigkeit sind solche Richtlinien erstrebenswert.

Mängel im Bereich der Arbeitsumwelt dürfen nicht im Wettbewerb genutzt werden und dazu führen, Menschen vorzeitig aus dem Arbeitsleben zu drängen. Im Gegenteil kann, wie die Kommission in ihrer Mitteilung zur sozialpolitischen Agenda (KOM(2000) 379) feststellt, eine bessere Arbeitsqualität die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen verbessern.

Eine Reihe von Argumenten spricht dafür, dass Maßnahmen gegen das Mobbing am Arbeitsplatz in die Bemühungen um Arbeitsplätze von hoher Qualität und die Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Langzeitarbeitslosigkeit eingehen müssen. Solche Maßnahmen könnten die Arbeitsumwelt verbessern und Arbeitskonflikten vorbeugen sowie zur Konfliktlösung beitragen und somit die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz verbessern.

Im Rahmen der Bemühungen um mehr und bessere Arbeitsplätze in der Union gedenkt die Kommission in Kürze eine Mitteilung über eine gemeinschaftliche Strategie zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffend die Stärkung der qualitativen Dimension in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik und ein Grünbuch über die soziale Verantwortung der Unternehmen vorzulegen. Ihr Berichterstatter ist der Auffassung, dass die Kommission in diesem Zusammenhang auch solche Arbeitsumweltfaktoren beachten sollte, die als psychische, psychosoziale oder soziale bezeichnet werden und u.a. die Arbeitsorganisation umfassen. Dabei sollte großes Gewicht auf eine langfristige systematische und vorbeugende Arbeitsumweltarbeit gelegt werden, u.a. mit Blick auf die Bekämpfung des Mobbing am Arbeitsplatz. Bei diesen Bemühungen sollte auch die Notwendigkeit von diesbezüglichen Gesetzesinitiativen erörtert werden.

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Stockholm wird die Bedeutung einer höheren Qualität der Arbeit betont. Es wird betont, dass es bei den Bemühungen um Vollbeschäftigung nicht nur um ein Streben nach mehr, sondern auch nach besseren Arbeitsplätzen geht. Zu diesem Zweck müssen gemeinsame Strategien zur Bewahrung und Verbesserung der Qualität der Arbeit in die allgemeinen Ziele der Beschäftigungsleitlinien 2002 einbezogen werden. Der Rat wird ferner mit der Kommission Indikatoren für die Qualität der Arbeit ausarbeiten und exaktere quantitative Indikatoren entwickeln, die dem Europäischen Rat von Laeken 2001 vorgelegt werden können.

Nach Auffassung Ihres Berichterstatters sollten Rat und Kommission aufgefordert werden, quantitative Indikatoren betreffend Mobbing am Arbeitsplatz in die Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze einzubeziehen, die für den Europäischen Rat von Laeken entwickelt werden sollen.

## **5. Notwendigkeit des Sammelns und des Austauschs von Erfahrungen**

Zur Zeit gibt es in der Union einen großen Mangel an Erfahrungen im Hinblick auf das Mobbing am Arbeitsplatz. Die statistische Grundlage ist unzureichend, die Forschung in diesem Bereich ist noch unterentwickelt und die Kenntnisse über die Ursachen des Mobbing, die Zusammenhänge mit anderen Aspekten des Arbeitslebens und die Wirksamkeit der verschiedenen Maßnahmen sind noch zu dürftig. Die wirtschaftlichen Folgen sowohl für den einzelnen Arbeitsplatz als auch für die gesamte Gesellschaft sind unzureichend untersucht. Größeres Wissen in diesem Bereich dürfte nach Auffassung Ihres Berichterstatters Entscheidungen über wirksame Gegenmaßnahmen fördern.

Wissen und Forschung können durch besseres statistisches Grundlagenmaterial gefördert und erweitert werden. Dazu sind einschlägige Definitionen erforderlich. Ferner ist es wichtig, dass in den Statistiken zum Mobbing am Arbeitsplatz neben dem Zusammenhang zwischen Mobbing und anderen Arbeitsumweltfaktoren auch die Verbreitung des Mobbing im Hinblick in den verschiedenen Wirtschaftszweigen, nach Geschlecht, nach Altersgruppen usw. untersucht wird.

Die Meinung, dass die Wissensgrundlage verbessert werden muss, wird durch die Untersuchung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz über die Lage der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in der Europäischen Union gestützt, in

der auch Vorschläge von Vertretern der Arbeitsumweltbehörden in mehreren Mitgliedstaaten, u.a. über geeignete vorbeugende Bemühungen gegen das Mobbing im Arbeitsleben, referiert werden.

Nach Auffassung Ihres Berichterstatters ist statistische Entwicklungsarbeit nötig, um zu genaueren Erkenntnissen über das Mobbing am Arbeitsplatz zu gelangen. Eurostat bzw. Dublin-Stiftung sollten in diesem Zusammenhang die führende Rolle haben.

Vertiefte Untersuchungen der arbeitsorganisatorischen und sonstigen Verhältnisse am Arbeitsplatz müssten zum vertieften Wissen über das Mobbing am Arbeitsplatz beitragen können. Dabei sind Erfahrungen über gute Praxis sowohl im Hinblick auf Maßnahmen zur Vorbeugung des Mobbing als auch im Hinblick auf wirksames Verhindern und Eindämmen des Mobbing am Arbeitsplatz von besonderem Interesse, ebenso Untersuchungen über die wirtschaftlichen Folgen. Es ist nach Auffassung Ihres Berichterstatters sowohl Aufgabe der Kommission als auch der Dublin-Stiftung bzw. der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Initiativen zu solchen vertieften Untersuchungen zu ergreifen sowie dafür zu sorgen, dass die Ergebnisse dieser Untersuchungen in der Wirtschaft verbreitet werden. Was die Bemühungen der Dublin-Stiftung betrifft, möchte Ihr Berichterstatter insbesondere darauf hinweisen, dass die Stiftung eine spezielle Verantwortung u.a. für Fragen der Arbeitsorganisation hat.

Was das Sammeln von Erfahrungen und den Erfahrungsaustausch betrifft, möchte Ihr Berichterstatter auch auf das offene Koordinierungsverfahren hinweisen. Dies umfasst bekanntermaßen Analyse und Verbreitung guter Praxis. Durch Feststellung von quantitativen und qualitativen Kriterien, Parametern und Indikatoren kann man bessere und vergleichbare Erfahrungen sammeln und das Voneinanderlernen fördern. Das Europäische Parlament hat in seiner Entschließung (A5-0231/2000) zur Mitteilung der Kommission über die Sozialpolitische Agenda seine positive Haltung zur offenen Koordinierungsmethode betont und darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften als Instrumente zur Festlegung von Mindestnormen auf Gemeinschaftsebene anzuwenden.

## **6. Rechtsvorschriften**

In der Mehrheit der Mitgliedstaaten und Bewerberländer kann gesetzlich nur eingegriffen werden, wenn festgestellt werden kann, dass bestimmte Erscheinungen im Mobbing-Prozess festgestellt werden können, die beleidigenden oder schikanierenden Charakter haben. In der Regel ist Mobbing jedoch diffuser, was die Beweisführung erschwert. In einigen Mitgliedstaaten gibt es Rechtsvorschriften bzw. werden solche vorbereitet oder in Erwägung gezogen, die unmittelbar das Mobbing am Arbeitsplatz betreffen. Dies gilt im Hinblick auf Schweden, wo 1994 entsprechende Vorschriften in Kraft trugen, sowie für Belgien und Frankreich. In anderen Ländern hat man sich für eine wirksamere Anwendung der allgemeinen auf Mobbing anwendbaren Rechtsvorschriften, z.B. gute Praxis und Zusammenarbeit der Sozialpartner entschieden.

Es kann nicht als geklärt angesehen werden, ob die gemeinschaftliche Rahmenrichtlinie über die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) auf Mobbing am Arbeitsplatz anwendbar ist, auch wenn vieles darauf

hindeutet. Wie Ihr Berichterstatter erfahren hat, wurde die Frage kürzlich in der Ad-hoc-Arbeitsgruppe der Kommission zur Gewalt am Arbeitsplatz erörtert.

Ihr Berichterstatter ist der Auffassung, dass eine langfristige Diskussion über die Notwendigkeit von Rechtsvorschriften auf Gemeinschaftsebene angebracht ist, wenn es um die Vorbeugung von und Maßnahmen gegen Arbeitsumweltgefahren einschließlich Mobbing am Arbeitsplatz geht. Die Unsicherheit über die Anwendbarkeit der Rahmenrichtlinie auf Mobbing ist zu beseitigen. Darauf wird Ihr Berichterstatter zurückkommen.

In Artikel 1 der Rahmenrichtlinie heißt es, dass das Ziel die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ist. Ohne auf Einzelheiten der Richtlinie einzugehen, lässt sich feststellen, dass psychische, psychosoziale oder soziale Arbeitsumweltbedingungen explizit hier nicht genannt werden. In Artikel 6 wird die Verpflichtung des Arbeitgebers behandelt, Risiken zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen, um Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, wobei nicht präzisiert wird, ob diese Verpflichtung auch beispielsweise psychische, psychosoziale oder soziale Arbeitsumweltfaktoren umfasst.

In seiner EntschlieÙung zu einer neuen sozialpolitischen Agenda forderte das Europäische Parlament die Kommission auf, den geltenden Rechtsrahmen zu prüfen und die Instrumente zu benennen, die bei der Durchführung der Agenda eingesetzt werden sollen. Ebenso forderte das Parlament die Kommission auf, eine wirkliche Gemeinschaftsstrategie betreffend die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auszuarbeiten, die auf der Setzung gemeinsamer vergleichbarer Ziele aufbaut und einen Aktionsplan zur Stärkung der Durchführung, Kontrolle und Evaluierung der geltenden Richtlinien sowie ergänzende gesetzgeberische Initiativen im Hinblick u.a. auf nicht oder nur unzureichend abgedeckte Risiken beinhaltet.

Bekanntlich beabsichtigt die Kommission, in nächster Zeit eine Mitteilung und ein Grünbuch über die Bemühungen um mehr und bessere Arbeitsplätze vorzulegen. Nach Auffassung Ihres Berichterstatters ist es angebracht, dass in diesem Zusammenhang eine Diskussion zum einen über Arbeitsumweltfaktoren im weiteren Sinne, ebenso wie über die Notwendigkeit von Gesetzgebungsinitiativen im Hinblick auf solche Faktoren, zum anderen über die Anwendbarkeit der Rahmenrichtlinie erfolgt. Die Kommission sollte aufgefordert werden, eine Präzisierung oder eine Erweiterung des Anwendungsbereichs der Rahmenrichtlinie bzw. die Ausarbeitung einer neuen Rahmenrichtlinie mit einem größeren Anwendungsbereich zu erwägen. In diesem Zusammenhang möchte Ihr Berichterstatter die Bedeutung einer systematischen Arbeitsumweltarbeit und vorbeugender Bemühungen betonen, nicht zuletzt, weil das Beweisproblem im Hinblick auf Mobbing kompliziert ist, wie dies auch bei manch anderen sogenannten Arbeitsumweltrisiken der Fall ist.

Die Notwendigkeit einer ergänzenden Richtlinie, einer Empfehlung o.ä. im Hinblick auf das Mobbing am Arbeitsplatz kann in diesem Zusammenhang ebenso in Erwägung gezogen werden.

Die Frage der Definition des Mobbing am Arbeitsplatz sollte nach Auffassung Ihres Berichterstatters vernünftigerweise im Anschluss an die Ausarbeitung eines Legislativvorschlags o.ä. in diesem Bereich erwogen werden. Gegebenenfalls kann man dann ebenso

wie im Hinblick auf die Definition von Belästigung (siehe oben) Spielraum lassen für die Definition gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und der einzelstaatlichen Praxis.

## **7. Sozialpartner – örtliche Initiativen**

Ihr Berichterstatter hat bereits oben auf den Zusammenhang zwischen Mobbing und Arbeitsorganisation hingewiesen.

Die Sozialpartner spielen eine entscheidende Rolle und haben eine wichtige Verantwortung für Maßnahmen, die in Schlüsselbereichen, u.a. bei der Arbeitsorganisation, auf europäischer wie einzelstaatlicher Ebene ausgehandelt werden. Dies hat das Europäische Parlament in seiner EntschlieÙung zu einer neuen sozialpolitischen Agenda betont. Nach Ansicht des Parlaments sollte der soziale Dialog gefördert und gestärkt werden und eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von Konzepten und einer guten Praxis spielen. Ihr Berichterstatter ist der Auffassung, dass erwogen werden sollte, in welchem Umfang Konsultationen auf Gemeinschaftsebene zwischen den Sozialpartnern zur Bekämpfung des Mobbing am Arbeitsplatz beitragen können.

Die Arbeitgeber haben gemäß der Rahmenrichtlinie über die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (89/391/EWG) die klare Verpflichtung, Risiken zu evaluieren und Gefahren für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vorzubeugen, u.a. jenen Gefahren, die sich aus „chemischen, physikalischen und biologischen Arbeitsstoffen bei der Arbeit ergeben“.

Ihr Berichterstatter ist der Überzeugung, dass eine weitere Projektierung der Initiativen im Bereich der Arbeitsumwelt und eine starke Betonung der vorbeugenden Maßnahmen notwendig sind, um dem Mobbing am Arbeitsplatz und anderen Formen von Arbeitsumweltproblemen zu begegnen. Daher müssen die Arbeitsumweltverpflichtungen der Arbeitgeber ausgeweitet und präzisiert werden. Ein moderner Ansatz im Bereich der Arbeitsumwelt setzt voraus, dass die Arbeitgeber für systematische Arbeitsumweltbemühungen verantwortlich sind, die Untersuchung, Durchführung und Weiterbehandlung der Tätigkeiten so umfassen, dass Krankheit und Unfällen am Arbeitsplatz vorgebeugt und eine *befriedigende Arbeitsumwelt* erreicht werden kann.

Die systematischen Bemühungen im Hinblick auf die Arbeitsumwelt müssen zu einem natürlichen Bestandteil der alltäglichen Arbeit werden und alle Bedingungen, einschließlich der psychologischen und sozialen, umfassen, die für die Arbeitsumwelt bedeutsam sind. Dies sollte sich nach Auffassung Ihres Berichterstatters in gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften und sonstigen Rechtsakten niederschlagen.

Es gibt bereits Hilfsorganisationen und Netzwerke für Mobbinggeschädigte. Auch Gewerkschaftsorganisationen helfen gemobbten Mitgliedern. Nach Auffassung Ihres Berichterstatters ist es dringend erforderlich, darüber zu diskutieren, wie freiwillige Netze oder Organisationen dabei unterstützt werden können, ihre Tätigkeiten weiterzuentwickeln und bei Bedarf diese mit professionellen Ressourcen zu koordinieren. Koordinierte Ressourcen und Freiwilligenarbeit können langfristig zur Verringerung des menschlichen Leids, aber auch zur Senkung der Ausgaben für Krankenbehandlung, Rehabilitation usw. beitragen.

## **8. Schlussbemerkungen**

In der europäischen Sozialagenda, wie sie vom Europäischen Rat in Nizza festgelegt wurde, wird betont, dass alle Gemeinschaftsinstrumente zur Durchführung der Agenda eingesetzt werden sollte: Rechtsvorschriften, sozialer Dialog, offenes Koordinierungsverfahren, Strukturfonds, Hilfsprogramme, die integrierte politische Strategie, Analyse und Forschung. Ihr Berichterstatter hat in seinen Vorschlägen für gemeinschaftliche Initiativen gegen das Mobbing am Arbeitsplatz auf mehrere solcher Alternativen hingewiesen.

Es ist zu hoffen, dass der Bericht dazu beiträgt, dass möglichst rasch energische Maßnahmen gegen das Mobbing am Arbeitsplatz ergriffen werden. Die Kommission sollte aufgefordert werden, spätestens bis Mär 2002 in einem Grünbuch eine detaillierte Analyse der Lage im Hinblick auf das Mobbing am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten vorzulegen und bis spätestens Oktober 2002 auf der Grundlage dieser Analyse ein Aktionsprogramm für Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene gegen das Mobbing am Arbeitsplatz zu unterbreiten. Das Aktionsprogramm sollte einen Zeitplan enthalten.

26. Juni 2001

## **STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT**

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu Mobbing am Arbeitsplatz  
(2001/2339(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Miet Smet

### **VERFAHREN**

In seiner Sitzung vom 27. Februar 2001 benannte der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit Miet Smet als Verfasserin der Stellungnahme.

Der Ausschuss prüfte den Entwurf einer Stellungnahme in seinen Sitzungen vom 28. Mai und 21. Juni 2001.

In der letztgenannten Sitzung nahm er die nachstehenden Schlussfolgerungen einstimmig an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Maj Britt Theorin, Vorsitzende; Miet Smet, Verfasserin der Stellungnahme; María Antonia Avilés Perea, Maria Berger (in Vertretung von Christa Prets), Lone Dybkjær, Lissy Gröner, Heidi Anneli Hautala, Mary Honeyball, Anna Karamanou, Thomas Mann, Maria Martens, Patsy Sörensen und Joke Swiebel.

## KURZE BEGRÜNDUNG

Psychoterror am Arbeitsplatz oder Mobbing ist kein neues Phänomen. Sorge bereitet jedoch die ständige Zunahme von Mobbing sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor. In den Ländern, in denen die Gesetze über den Schutz der Arbeitnehmer sehr weit entwickelt sind, wurden die ersten Untersuchungen zu Mobbing angestellt, während in Ländern, in denen der Arbeitnehmerschutz nicht hinreichend gewährleistet ist, Angaben zu diesem Risikofaktor fehlen, insbesondere hinsichtlich der Methoden und Mittel, durch die dem Phänomen des Mobbing vorgebeugt und den Folgen begegnet werden kann, wenn eine Mobbing-Situation gegeben ist.

Der Begriff Mobbing wird unterschiedlich definiert. Als Beispiel sei hier die Definition von Frau Dr. Hirigoyen, Psychiaterin, Psychoanalytikerin und Familientherapeutin (1) angeführt, wonach unter Mobbing am Arbeitsplatz jede missbräuchliche Handlung (Gesten, Wort, Verhaltensweisen, Haltung ...) verstanden wird, die dadurch, dass sie wiederholt oder systematisch ausgeübt wird, die Würde oder psychische oder körperliche Integrität einer Person verletzt, deren Arbeitsplatz gefährdet oder das Arbeitsklima verschlechtert. Das Phänomen kann in unterschiedlicher Weise angegangen werden. Mobbing bezeichnet eher den Druck, der von einer Gruppe von Arbeitnehmern auf eines ihrer Mitglieder ausgeübt wird. „Bullying“ bezeichnet eine Managementpraktik, die darin besteht, die Arbeitnehmer einer Dienststelle unter ständigem Druck zu setzen. Es reicht übrigens von Spott und Ausgrenzung bis hin zu missbräuchlichem Verhalten mit sexuellem Unterton oder in Form körperlicher Gewalt.

Die in einer Mobbing-Situation angewandten Methoden bestehen in feindseligen Handlungen, die darauf abzielen, die betreffende Person zu isolieren, ihre Arbeitsbedingungen zu verschlechtern (man entzieht ihr ihre eigenständigen Aufgabenbereiche, gibt ihr zu viel oder zu wenig Arbeit, treibt sie zu Fehlern, berücksichtigt sie nicht bei Beförderungen), ihre Würde zu verletzen (Kritik, Beleidigungen, Verleumdungen) und ihr gegenüber verbale oder körperliche Gewalt auszuüben. Mobbing kann von einer Person oder von einer Personengruppe betrieben werden. In den meisten Fällen ist der Mobber eine Person in der Hierarchie des Unternehmens oder der Verwaltung, doch kann Mobbing auch von Untergebenen gegenüber einem Vorgesetzten ausgeübt werden.<sup>9</sup>

Nach einer Erhebung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von 1996<sup>10</sup> fühlen sich 12 Millionen Arbeitnehmer in Europa als Opfer von Mobbing. Außerdem geht aus den verschiedenen Erhebungen hervor, dass in erster Linie Frauen betroffen sind. Der französische Wirtschafts- und Sozialausschuss (CES) vertritt in seiner am 21. April 2001 angenommenen Stellungnahme die Auffassung, dass es nach den nationalen und internationalen Erhebungen möglich ist, eine Beschreibung des typischen Mobbing-Opfers zu geben, und zwar handelt es sich in den meisten Fällen um eine Frau, die über 40 Jahre alt ist, womit sich das Problem des letzten Abschnitts der beruflichen Laufbahn stellt; in der Stellungnahme wird jedoch auch auf die Situation junger Arbeitnehmer verwiesen. Nach einer in Frankreich von Dr. Hirigoyen (siehe oben) erstellten Studie sind

---

<sup>9</sup> Marie-France Hirigoyen, „Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien“, Syros 1998. Siehe auch von der gleichen Autorin „Maladie dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux“, Syros 2001.

<sup>10</sup> Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Zweite europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 1997, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

70% der Frauen gegenüber 30% der Männer betroffen. Am stärksten betroffen sind Frauen, die auf Grund ihrer Rasse Minderheiten angehören, Frauen mit einer Behinderung oder einer anderen sexuellen Ausrichtung, sowie schwangere Frauen. Dr. Hirigoyen ist der Ansicht, dass Frauen nicht nur in stärkerem Maße Opfer von Mobbing sind, sondern dass Frauen auch anders gemobbt werden als Männer, und zwar weisen die Mobbing-Handlungen häufig männlich-chauvinistische oder sexistische Untertöne auf. Sie unterscheidet in der Theorie zwischen Mobbing und sexueller Belästigung, auch wenn sie aufzeigt, dass es häufig einen Übergang von der einen in die andere Form gibt. Sexuelle Belästigung ist nur ein weiterer Schritt auf der Mobbing-Skala. In beiden Fällen wird das Opfer gedemütigt und als ein Objekt betrachtet werden, über das man nach Belieben verfügen kann. Was die Besonderheit des Mobbing gegenüber Frauen anbelangt, so gibt es nach Dr. Hirigoyen mehrere Möglichkeiten. Erstens Frauen, die Annäherungsversuche seitens eines Vorgesetzten oder Kollegen zurückweisen und deshalb ausgeschlossen, gedemütigt oder brutal behandelt werden. Zweitens die Diskriminierung gegenüber Frauen; Frauen werden einfach nur deshalb an den Rand gedrängt, gemobbt oder an der Arbeit gehindert, weil sie Frauen sind. Dem CES zufolge, weisen Situationen sexueller Belästigung große Ähnlichkeiten mit Mobbing-Situationen auf, wie beispielsweise die Schwierigkeiten, die für das Opfer bestehen, sich auszudrücken, sich zu verteidigen und Klage zu erheben wie auch die Schwierigkeit, Beweise vorzulegen und Zeugen zu finden.

Mobbing hat verheerende Auswirkungen auf die Gesundheit. Das Opfer leidet unter Stress, Nervosität, Migräne, Depressionen, entwickelt psychosomatische Krankheiten (Magengeschwüre, Dickdarmentzündungen, Schilddrüsenprobleme, Schlaflosigkeit, Bluthochdruck, Hautkrankheiten, usw.). In den meisten Fällen nehmen Personen, die von Mobbing betroffenen waren, einen langen Krankheitsurlaub oder reichen ihre Kündigung ein. Überdies hat Mobbing erhebliche Auswirkungen auf die Produktivität und die wirtschaftliche Effizienz des Unternehmens oder der Verwaltung, und zwar durch den dadurch bedingten Absentismus und die Entschädigungen, die wegen Krankheit oder im Falle der Entlassung zu zahlen sind. Mobbing verursacht somit sehr hohe Kosten für die Unternehmen und die Gesellschaft.

Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass der oben genannten Erhebung der Dubliner Stiftung zufolge in Bezug auf Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz erhebliche Unterschiede – zwischen 4% und 15% bei Mobbing – zwischen den einzelnen Ländern festzustellen sind, die wahrscheinlich die unterschiedliche Sensibilität und die Tatsache widerspiegeln, ob diese Fragen Gegenstand öffentlicher Debatten waren oder nicht. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die Zahlen in einigen Ländern gegenüber der tatsächlichen Situation zu niedrig veranschlagt sind. Besonderes Gewicht muss auf die Information der Führungsspitze der Unternehmen und Verwaltungen gelegt werden. Der Internet-Site „Bullybusters“ ([www.bullybusters.org](http://www.bullybusters.org)) zufolge, geht aus der Erhebung „US hostile workplace survey 2000“ hervor, dass die Führungsspitze die Mobber in 42% der Fälle direkt unterstützt und ihnen in 40% der Fälle stillschweigende Unterstützung geleistet hat. Nur 7% der „bullies“ wurden versetzt; sie gingen im Allgemeinen straflos aus. In 36% der Fälle wendete sich die Führungsspitze sogar gegen das Opfer. Auf der Internet-Site wird außerdem darauf hingewiesen, dass zahlreiche Opfer bedauern, dass sie sich beschwert haben, da dieses Vorgehen zu ihrer Entlassung geführt hätte. Alle auf der Bullybusters-Site genannten Autoren geben an, dass die Opfer ebenso, wenn nicht sogar mehr unter der Passivität der Führungsspitze als unter den eigentlichen Mobbing-Handlungen leiden (doppelte Opferrolle).

Angesichts des Umfangs des Mobbing-Problems ist die Verfasserin der Stellungnahme der Ansicht, dass es jetzt darum geht, die Mittel und Methoden festzulegen, um Prävention und Hilfe für die Opfer zu gewährleisten und diesen unerträglichen Missstand mittel- oder langfristig sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu beseitigen. Zu diesem Zweck müssten die Unternehmen und die öffentlichen Hände ermuntert werden, wirksame Präventionspolitiken und Verfahren einzuführen, die geeignet sind, das Problem zu lösen und eine Wiederholung der Mobbing-Handlungen zu verhindern.

In Anbetracht der Tatsache, dass die geplante Aktion dazu beitragen kann, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz innerhalb der Gemeinschaft sicherzustellen, wird die Kommission aufgefordert, die Frage zu prüfen und einen Vorschlag für eine Richtlinie oder eine Empfehlung zu Mobbing am Arbeitsplatz nach dem Muster ihrer Empfehlung vom 27. November 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und des Verhaltenskodex gegen sexuellen Belästigung<sup>11</sup> vorzulegen.

## **SCHLUSSFOLGERUNGEN**

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Punkte in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

1. ist der Ansicht, dass Mobbing am Arbeitsplatz, ob nun durch Vorgesetzte oder Untergebene oder unter Kollegen, ein ernstes Problem ist und insoweit nicht hingenommen werden darf, als es die Würde der davon betroffenen Personen verletzt oder demütigende und erniedrigende Arbeitsbedingungen schafft; ist außerdem der Ansicht, dass dieses Problem um so besorgniserregender ist, als es in den letzten Jahren sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor eine zunehmende Tendenz aufweist;
2. macht darauf aufmerksam, dass die zunehmende Zahl von befristeten Verträgen und die zunehmend unsicheren Arbeitsverhältnisse – vor allem für Frauen – günstige Voraussetzungen für unterschiedliche Formen von Mobbing schaffen;

---

<sup>11</sup> ABl. Nr. L 49 vom 24.2.1992, S. 1

3. weist auf die verheerenden Auswirkungen des Mobbing auf die körperliche und psychische Gesundheit der Betroffenen und damit auch ihrer Familie hin, die häufig eine ärztliche und psychotherapeutische Behandlung dieser Personen erforderlich machen und im Allgemeinen dazu führen, dass diese ihrem Arbeitsplatz aus Krankheitsgründen fern bleiben, oder sie veranlasst, ihre Kündigung einzureichen;

4. weist darauf hin, dass Mobbing auch nachteilige Folgen für die Arbeitgeber hat, und zwar hinsichtlich der Rentabilität und wirtschaftlichen Effizienz des Unternehmens auf Grund des dadurch bedingten Absentismus, der Verringerung der Produktivität der Arbeitnehmer wegen psychischer Störungen und fehlender Konzentration sowie auf Grund der an entlassene Arbeitnehmer zu zahlenden Entschädigungen;

5. unterstreicht, dass der Kampf gegen das Mobbing am Arbeitsplatz als ein Bestandteil der Bemühungen angesehen werden muss, die darauf gerichtet sind, die qualitative Dimension in der Beschäftigung zu verstärken und die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz entsprechend den Verpflichtungen, die die EU mit der Sozialagenda eingegangen ist, zu verbessern;

6. weist darauf hin, dass fast allen Untersuchungen zufolge Frauen häufiger als Männer Opfer von Mobbing-Handlungen sind, ob es sich nun um vertikales Mobbing von oben nach unten (von einem Vorgesetzten gegenüber einem Untergebenen) oder von unten nach oben (von einem Untergebenen gegenüber einem Vorgesetzten), horizontales Mobbing (unter Kollegen auf der gleichen Ebene) oder gemischtes Mobbing handelt;

7. fordert die Kommission auf, auch auf der Grundlage des Beitrags der Stiftung in Dublin und der Europäischen Agentur für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eine Studie durchzuführen über die verschiedenen Arten von Mobbing, die Aufteilung der Mobbing-Arten nach Geschlecht und Alter, die Definition der Methoden und Mittel, um die Prävention und die Rehabilitation der Opfer zu gewährleisten und dieses Phänomen mittel- oder langfristig sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu beseitigen; fordert, dass die betreffende Studie eine Analyse der besonderen Situation der von Mobbing betroffenen Frauen umfasst;

8. empfiehlt den Mitgliedstaaten, die Unternehmen, öffentlichen Hände und Sozialpartner zu verpflichten, wirksame Präventionspolitiken durchzuführen, ein System des Erfahrungsaustauschs vorzusehen und geeignete Verfahren zur Lösung des Problems für die von Mobbing-Handlungen Betroffenen zu ermitteln und zu verhindern, dass sich diese wiederholen; empfiehlt in diesem Rahmen die Verstärkung der Information und der Weiterbildung der Arbeitnehmer, des Führungspersonals, der Sozialpartner und der Arbeitsmediziner sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor; und weist im Zusammenhang mit einer Regelung auch auf die Möglichkeit hin, eine Vertrauensperson am Arbeitsplatz einzustellen, an die sich die Arbeitnehmer auf Wunsch wenden können;

9. wünscht, dass die europäischen Institutionen Untersuchungen über Mobbing in ihren eigenen Strukturen, insbesondere zu Mobbing gegenüber Frauen anstellen, dass sie Mobbing-Handlungen stärker bekämpfen und Lösungen für dieses ernste Problem finden und gegebenenfalls eine Anpassung des Beamtenstatuts einschließlich einer angemessenen Sanktionspolitik ins Auge fassen;

10. stellt fest, dass Personen, die Mobbing-Handlungen auf Ebene der europäischen Institutionen ausgesetzt sind, derzeit zu wenig Hilfe erfahren und beglückwünscht in diesem Zusammenhang die Verwaltung, dass sie seit langem einen speziell für weibliche Verwaltungsräte bestimmten Kurs "Le management au féminin" (Frauen im Management) eingerichtet und in jüngerer Zeit einen Beratenden Ausschuss "Mobbing" eingesetzt hat;

11. weist darauf hin, dass falsche Mobbing-Anschuldigungen zu einem äußerst gefährlichen Mobbing-Instrument werden können;

12. stellt fest, dass bereits ein Mitgliedstaat eine Regelung zur Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz eingeführt hat und dass weitere Mitgliedstaaten die Aufstellung von Rechtsvorschriften zur Ahndung von Mobbing, oftmals nach dem Muster der Gesetzgebung zur Ahndung der sexuellen Belästigung, in Angriff genommen haben;

13. fordert die Kommission auf, das Problem im umfassenderen und geeigneteren Kontext der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – mit besonderer Bezugnahme auf die Richtlinie 89/391/EWG – zu prüfen und auch die Möglichkeit einer besonderen Ergänzungsrichtlinie bzw. einer Empfehlung, die spezifisch auf Mobbing und den Arbeitsmarkt zugeschnitten ist, zu erwägen.