

EIN STATISTISCHER BERICHT ÜBER MOBBING AM ARBEITSPLATZ

ECKDATEN AUS DEUTSCHLAND



In Deutschland ist Mobbing am Arbeitsplatz, definiert als systematische Belästigung oder Schikane am Arbeitsplatz, nach wie vor ein großes Problem.

Jüngste Statistiken zeigen, dass etwa 7 % der Arbeitnehmer angaben, innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten Mobbing, Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Dieser Anteil war bei Männern (7 %) etwas höher als bei Frauen (6 %).

Die am stärksten von Mobbing am Arbeitsplatz betroffene Altersgruppe in Deutschland ist die der 35- bis 44-Jährigen, von denen 8 % Vorfälle melden.

8%



5%

Bei jüngeren Arbeitnehmern (im Alter von 16 bis 24 Jahren) war die Mobbingquote dagegen mit rund 5 % geringer.

In Sektoren wie dem Gesundheitswesen, dem Bildungswesen und dem Einzelhandel kommt es aufgrund der Art der zwischenmenschlichen Arbeit und des stressigen Umfelds häufiger zu Mobbing.

Mobbingopfer leiden häufig unter langfristigen psychischen Problemen wie Stress, Angstzuständen und Depressionen.



30-50%

der Opfer von Mobbing am Arbeitsplatz leiden unter psychischen Störungen, die zu einer verminderten Arbeitsleistung und einem Anstieg der Krankheitstage führen.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz berichtet, dass Mobbing am Arbeitsplatz deutsche Unternehmen jährlich Milliarden in Form von Produktivitätsverlusten, Fehlzeiten und Umsatzeinbußen kostet. Im Durchschnitt kann ein Mobbingopfer länger krankgeschrieben werden oder sogar seinen Arbeitsplatz aufgeben, was dazu führt, dass das Unternehmen einen qualifizierten Mitarbeiter verliert und zusätzliche Kosten für Neueinstellungen und Schulungen entstehen

In Deutschland wird Mobbing am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht ernst genommen. Die Opfer können arbeitsrechtliche Schritte einleiten, und die Unternehmen müssen mit erheblichen Haftungsansprüchen rechnen, wenn sie es versäumen, ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Präventivmaßnahmen zu ergreifen, und müssen bei anhaltendem Mobbing mit rechtlichen Schritten oder Schadensersatzforderungen rechnen.

WER KANN HELFEN

Einige Unternehmen stellen Ressourcen für die psychische Gesundheit zur Verfügung, z. B. Beratungsdienste, die den Mitarbeitern helfen, mit den psychologischen Auswirkungen von Mobbing umzugehen. Darüber hinaus ist der Schutz von Hinweisgebern häufig Teil des Arbeitsumfelds, um die Meldung von Mobbingvorfällen zu fördern.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bietet Ressourcen und Informationen zu Arbeitnehmerrechten, Sicherheit am Arbeitsplatz und Wohlbefinden.

Arbeit und Gesundheit: Das Forschungs- und Innovationsnetzwerk (ARBEITSHEALTH) widmet sich der Forschung und innovativen Praktiken zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Erfolgsgeschichte: Die Daimler AG hat mit ihrem umfassenden Gesundheitsmanagementprogramm einen ganzheitlichen Ansatz für das Wohlbefinden der Mitarbeiter umgesetzt. Dazu gehören Gesundheitsdienste vor Ort, Unterstützung für die psychische Gesundheit und Initiativen zur Förderung der Work-Life-Balance.

BESTEHENDE RECHTSVORSCHRIFTEN ZUM SCHUTZ DER ARBEITNEHMER

- Occupational Health and Safety Act (ArbSchG)
- Workplace Ordinance (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV)
- Occupational Safety and Health Act (Works Constitution Act - BetrVG)
- German Social Accident Insurance Act (SGB VII)
- Maternity Protection Act (MuSchG)
- Federal Leave Act (Bundesurlaubsgesetz - BUrlG)
- General Equal Treatment Act (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG)



REFERENZEN

[Labour market statistics](#)

[Sexual harassment affects 1 in 11 German workers](#)

[How to Address Workplace Mobbing and Combat Bullying - A Comprehensive Guide](#)

[Health management](#)