

sicht eine wesentliche Verschärfung. So, wie es in der Praxis angewandt wird, verloren zahllose Vermieter wegen mangelnder Vorbehalte, also aus rein formalrechtlichen Gründen, welche die Vermieter gar nicht kennen konnten, die Möglichkeit, ihre Mieten angemessen anzupassen. Die sich daraus ergebenden Streitigkeiten wurden auf verschiedenste Arten erledigt (Vermittlung der Schlichtungsbehörde, Mietgerichtsurteil, aussergerichtliche Vereinbarung, Rückzug der Erhöhung, Verzicht auf Weiterzug an das Mietgericht usw.).

Da die Vorbehaltsregelung eine der wenigen ist, deren Mängel selbst von Mieterseite nicht in Abrede gestellt wird, ist anzunehmen, dass die zu erwartende Änderung der VMWG diesbezüglich eine Lockerung bringt. Es wäre stossend, wenn die alten Ungerechtigkeiten zementiert würden. Es ist daher bei den Übergangsbestimmungen unbedingt darauf zu achten, dass die Klarstellung allen gleichermassen zugute kommt, und zwar unabhängig davon, wie ein allfälliger Streitfall seinerzeit erledigt wurde.

*Schriftliche Stellungnahme des Bundesrates vom 23. November 1994*

*Rapport écrit du Conseil fédéral du 23 novembre 1994*

Die Motion verlangt in zwei Punkten eine Revision bzw. eine Ergänzung einer Verordnung, die durch den Bundesrat erlassen wurde (Verordnung über die Miete und Pacht von Wohn- und Geschäftsräumen). Sie betrifft somit den delegierten Rechtssetzungsbereich und wäre damit nach konstanter Rechtspraxis an sich nicht zulässig.

Nachdem jedoch – unabhängig von der vorliegenden Motion – die Arbeiten zur Revision der obgenannten Verordnung im Gange sind, ist der Bundesrat bereit, die beiden Anliegen des Motionärs als Vorschläge zur Prüfung im Rahmen der Revisionsarbeiten entgegzunehmen.

*Schriftliche Erklärung des Bundesrates Déclaration écrite du Conseil fédéral*

Der Bundesrat beantragt, die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

**Le président:** M. de Dardel combat cette intervention. La discussion est renvoyée.

*Verschoben – Renvoyé*

94.3332

**Motion Bischof**

### **«Mobbing» am Arbeitsplatz Pressions psychologiques sur le lieu de travail**

*Wortlaut der Motion vom 19. September 1994*

Der Bundesrat wird eingeladen, möglichst rasch alle notwendigen Anstrengungen und Anordnungen zu treffen, damit sich die Schweiz auch mit der Ursache «Mobbing» (Psychoterror am Arbeitsplatz) auseinandersetzt und die Ursachen durch gezielte Forschungen mindert bzw. eliminiert.

*Texte de la motion du 19 septembre 1994*

Le Conseil fédéral est invité à tout mettre en oeuvre et à prendre, le plus rapidement possible, toutes les dispositions qui s'imposent, afin de traiter le problème du «mobbing» (pressions psychologiques sur le lieu de travail) en Suisse et d'en rechercher les causes en vue d'y remédier.

*Mitunterzeichner – Cosignataires:* Keine – Aucun

*Schriftliche Begründung – Développement par écrit*

Kollegen und Vorgesetzte terrorisieren gezielt eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter. Dieser Psychoterror, «Mobbing» genannt, stürzt viele Menschen in eine tiefe Krise und bringt der Wirtschaft grosse Verluste.

Das gezielte «Fertigmachen» eines Kollegen oder einer Kollegin hat es schon immer gegeben. Neu jedoch ist, dass das Thema vermehrt auf den Tisch kommt: Ärzte und Psychologen setzen sich damit auseinander.

Aber auch die Arbeitgeber kümmern sich allmählich um das Problem. Das hätten sie schon lange tun sollen, denn wo Angestellte ihre Energie dafür verwenden, immer neue Schikane auszuhecken, leidet die Qualität der Arbeit.

«Mobbing» beschert der Wirtschaft Millionenverluste! Berechnungen ergaben, dass der «Kleinkrieg am Arbeitsplatz» pro «Mobbing»-Fall Kosten von 30 000 bis 100 000 Franken verursacht, basierend auf einer durchschnittlichen «Mobbing»-Dauer von rund einem Jahr.

Diese Kosten entstehen durch Minderleistungen in der betroffenen Abteilung, durch die Zeit, die Vorgesetzte und Personalabteilungen für den Konflikt einsetzen müssen, sowie durch die Krankheitstage des «Mobbing»-Opfers, bei dem häufig Stresssymptome wie Schlafstörungen oder Herzbeschwerden auftreten.

An durchschnittlich sechs von hundert Arbeitstagen bleiben die Schweizer wegen Krankheit zu Hause. Diese Zahlen geben zu denken, zumal in verschiedenen Erhebungen die meisten der Befragten als Absenzgrund nicht etwa klassische Krankheiten, sondern Spannungen mit Kollegen und Vorgesetzten nennen.

Ein sprunghafter Anstieg arbeitsplatzbedingter psychosomatischer Erkrankungen wurde festgestellt.

Neben den erwähnten direkten Verlusten verursacht «Mobbing» auch indirekte Ertragseinbussen: es vergiftet das Betriebsklima und mindert generell die Motivation der Belegschaft.

Im Gegensatz zu Deutschland und skandinavischen Ländern existiert in der Schweiz praktisch keine «Mobbing»-Forschung. Es besteht jedoch kein Grund zur Annahme, dass in einem Land mit unterdurchschnittlichen Mitspracherechten am Arbeitsplatz weniger «gemobbt» wird als anderswo. Im Gegenteil: Wo niemand lernt, in offener Mitsprache Kritik zu formulieren und Konflikte auszutragen, wächst das «Mobbing»-Potential.

Seit die Rezession in aller Munde ist, erscheinen viele «Mobbing»-Opfer nun auch krank am Arbeitsplatz. Die Folge: Sie erbringen weniger Leistung, sind reizbarer und bieten damit zusätzliche Angriffsflächen.

*Schriftliche Stellungnahme des Bundesrates vom 23. November 1994*

*Rapport écrit du Conseil fédéral du 23 novembre 1994*

Der Begriff «Mobbing» stammt vom schwedischen Arbeitsforscher H. Leymann. Unter «Mobbing» (aus dem Englischen «to mob»: anpöbeln, attackieren) versteht er das Auftreten von Handlungen, die von Individuen (Einzelpersonen) oder einer Gruppe von Individuen auf systematische Art gegen eine bestimmte Person ausgeübt werden. Die Handlungen müssen vom Betroffenen subjektiv als feindselig interpretiert werden, oft (nahezu täglich, mindestens aber einmal pro Woche) auftreten und über einen längeren Zeitraum (mindestens ein halbes Jahr) andauern.

Seit ungefähr zehn Jahren ist «Mobbing» Gegenstand der wissenschaftlichen Forschung im skandinavischen Raum, wo der Umfang des Phänomens sowie dessen grundlegende Strukturen und Ursachen in zum Teil umfangreichen Untersuchungen empirisch erfasst werden. Die unterschiedlichen kulturellen und betrieblichen Bedingungen ökonomischer und rechtlicher Art in Skandinavien – im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern – gestatten den Transfer der gefundenen Ergebnisse auf die Schweiz nur in Form eines Indikators.

Die Abteilung Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene des Biga hat 1991 eine umfangreiche Studie über «Arbeitsbedingungen und gesundheitliches Befinden» in der Schweiz veröffentlicht.

Die Problematik der gestörten psychosozialen Bedingungen, u. a. der beeinträchtigten zwischenmenschlichen Beziehungen, wurde in dieser Befragung ebenfalls berücksichtigt: 26 Prozent der befragten Erwerbstätigen hatten mehr oder weniger beeinträchtigte Beziehungen zu ihren Vorgesetzten. Die zwischenmenschlichen Beziehungen zu Arbeitskollegen wurden von 15 Prozent und diejenigen zu anderen Kontaktpersonen am Arbeitsplatz von 13 Prozent der Erwerbstätigen als unangenehm empfunden. Von den befragten Erwerbstätigen, die sich über mehrfache psychosoziale Störfaktoren am Arbeitsplatz beklagten, wiesen auch ausserordentlich hohe Quoten gestörte zwischenmenschliche Beziehungen auf: 67 Prozent zu Vorgesetzten, 38 Prozent zu Arbeitskollegen, 31 Prozent zu verschiedenen Kontaktpersonen am Arbeitsplatz.

Was das schweizerische Recht betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass diesbezüglich keine Lücken bestehen. Der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers nach Arbeitsvertragsrecht beinhaltet als spezifische Schutzpflicht des Arbeitgebers auch das Recht auf Schutz vor «Mobbing». Verstärkt wird dieser Schutz durch entsprechende Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnung 3, welche den Arbeitgeber verpflichten, alle Massnahmen zu treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern sowie die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Der Bundesrat ist der Auffassung, dass die Problematik der Belastungen am Arbeitsplatz im Gesamtzusammenhang aller Arbeitsbedingungen, mit welchen Menschen konfrontiert sind, analysiert und gelöst werden muss. Eine isolierte Betrachtung einzelner Belastungsfaktoren (darunter «Mobbing»), wie sie häufig in der arbeitswissenschaftlichen Forschung betrieben wird, vermag nicht, das Zusammenwirken unterschiedlicher Belastungsarten (gesellschaftlich-ökonomische Rahmenbedingungen, Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalt, Arbeitsmittel und Arbeitsplätze, Arbeitsumgebung, soziale Beziehungen) sowie deren Folgen für den arbeitenden Menschen zu erklären. Der Bundesrat möchte deshalb davon absehen, das Problem «Mobbing» losgelöst von anderen Einflussfaktoren einer kostspieligen Untersuchung zu unterziehen, wie es die Motion verlangt. Das Biga wird weiterhin der ganzen Palette psychosozialer Probleme am Arbeitsplatz die nötige Aufmerksamkeit schenken, sei es durch eigene Untersuchungen, sei es durch die Förderung externer Forschungsvorhaben auf diesem Gebiet. Im übrigen ist das Biga gegenwärtig daran, eine Wegleitung zur oben erwähnten Verordnung 3 zu erarbeiten. Es ist vorgesehen, darin auch auf das Problem «Mobbing» einzugehen.

*Schriftliche Erklärung des Bundesrates  
Déclaration écrite du Conseil fédéral*

Der Bundesrat beantragt, die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

*Überwiesen als Postulat – Transmis comme postulat*

94.3356

**Motion Vollmer**  
**IAO-Sozialklauseln.**  
**Ratifizierung durch die Schweiz**  
**Clauses sociales de l'OIT.**  
**Ratification par la Suisse**

men. Die Schweiz könnte die Gatt-Sozialklauseln glaubwürdiger vertreten, wenn sie selbst alle damit zusammenhängenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) unverzüglich ratifizieren würde.

Der Bundesrat wird aufgefordert, den eidgenössischen Räten unverzüglich die für die Schweiz noch nicht verbindlichen Sozialkonventionen der IAO zur Ratifikation vorzulegen:

- Konvention 98 (enthaltend das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und auf Vertragsverhandlungen);
- Konvention 138 (Kinderarbeit. Mindestalter der Beschäftigten).

*Texte de la motion du 21 septembre 1994*

La nouvelle Organisation mondiale du commerce, qui a succédé au Gatt à l'issue du sommet de Marrakech, a reçu pour mandat de se pencher sur les droits sociaux et syndicaux. La Suisse pourrait donner tout leur poids aux clauses sociales du Gatt si elle ratifiait au plus vite toutes les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) en la matière.

Je charge donc le Conseil fédéral de présenter sans tarder aux Chambres, pour ratification, les conventions sociales de l'OIT qui ne lient pas encore notre pays, à savoir:

- la Convention 98 (qui traite du droit de se constituer en organisation syndicale et du droit de mener des négociations contractuelles); et
- la Convention 138 (Travail des enfants. Age minimal des travailleurs).

*Mitunterzeichner – Cosignataires:* Aguet, Bäumlin, Bodenmann, Brunner Christiane, Bundi, Caspar-Hutter, Danuser, de Dardel, Gross Andreas, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämerle, Herczog, Hubacher, Jöri, Ledergerber, Leemann, Leuenberger Ernst, Rechsteiner, Ruffy, Steiger Hans, Strahm Rudolf, Ziegler Jean (23)

*Schriftliche Begründung – Développement par écrit*

Der Urheber verzichtet auf eine Begründung und wünscht eine schriftliche Antwort.

*Schriftliche Stellungnahme des Bundesrates vom 28. November 1994*

*Rapport écrit du Conseil fédéral du 28 novembre 1994*

Die internationale Gemeinschaft hat bislang weder den Inhalt dessen definiert, was man gemeinhin mit Sozialklausel bezeichnet, noch die Mittel zu deren Umsetzung. Es ist deshalb verfrüht, davon auszugehen, es bestehe Konsens darüber, dass die Ratifizierung der Übereinkommen Nummern 98 und 138 eine Vorbedingung sei, um überhaupt über die Sozialklausel zu diskutieren.

Der Bundesrat hat dem Parlament in seinen Berichten über die 32., 57. und 58. Tagung der Internationalen Arbeitsorganisation die Übereinkommen Nummern 98 und 138 unterbreitet und seine Beweggründe erläutert, weshalb ihm zu jenem Zeitpunkt eine Ratifizierung nicht möglich erschien (BBl 1950 II 845 und BBl 1974 I 1633). Inzwischen sind über 20 Jahre vergangen, und die Entwicklung unseres positiven Rechts könnte nun eventuell eine Ratifizierung erlauben. Der Bundesrat ist deshalb bereit, so rasch als möglich die Analyse des heute geltenden Rechts im Hinblick auf eine Ratifizierung der erwähnten Übereinkommen vorzunehmen.

*Schriftliche Erklärung des Bundesrates  
Déclaration écrite du Conseil fédéral*

Der Bundesrat beantragt, die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

*Überwiesen als Postulat – Transmis comme postulat*

*Wortlaut der Motion vom 21. September 1994*

Die neue Welthandelsorganisation WTO, die nach dem Marrakesch-Gipfel die Gatt-Nachfolge antritt, hat den Auftrag erhalten, sich sozialen und gewerkschaftlichen Rechten anzuneh-

## **Motion Bischof "Mobbing" am Arbeitsplatz**

### **Motion Bischof Pressions psychologiques sur le lieu de travail**

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1994
Année	
Anno	
Band	IV
Volume	
Volume	
Session	Wintersession
Session	Session d'hiver
Sessione	Sessione invernale
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	15
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	94.3332
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	16.12.1994 - 08:00
Date	
Data	
Seite	2468-2469
Page	
Pagina	
Ref. No	20 024 956

Dieses Dokument wurde digitalisiert durch den Dienst für das Amtliche Bulletin der Bundesversammlung.

Ce document a été numérisé par le Service du Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale.

Questo documento è stato digitalizzato dal Servizio del Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale.