



LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

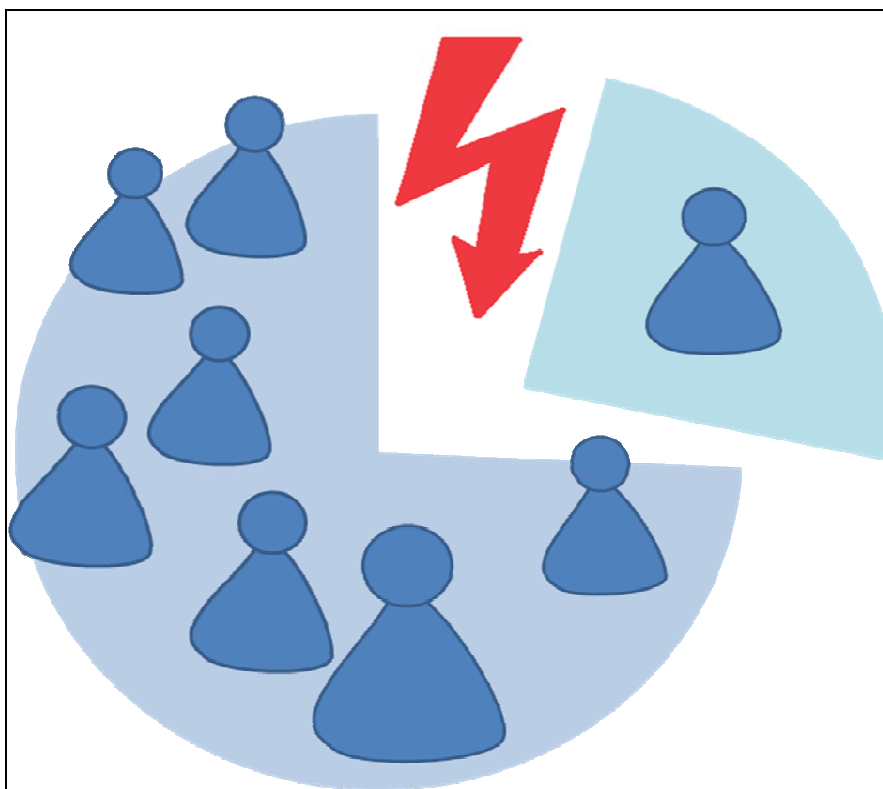
L A S I

## Gegen Mobbing -

Handlungsanleitung für die  
Arbeitsschutzverwaltungen der Länder

LV 34

1. überarbeitete Auflage





*Impressum: LASI-Veröffentlichung - LV 34  
Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder*

*Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Den an der Erarbeitung der Regelungen beteiligten Institutionen sind der Nachdruck sowie das Bereitstellen zum Herunterladen auf eigenen Internetseiten erlaubt.*

*Herausgeber: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)*

*LASI-Vorsitzender: Steffen Röddecke  
c/o Die Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit  
der Freien Hansestadt Bremen  
Rembertiring 8-12  
28195 Bremen*

*Verantwortlich: Stefan Pemp  
Koordinator „Betriebliche Arbeitsschutzorganisation und  
Arbeitsmedizin“  
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie,  
Gesundheit und Integration  
Gustav-Bratke-Allee 2  
30169 Hannover*

*Redaktion: LASI Projektgruppe „Gegen Mobbing“*

*Sabine Nießen  
Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie und Frauen  
München*

*Dr. Kai Seiler  
Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen  
Düsseldorf*

*Bettina Splittgerber  
Hessisches Sozialministerium  
Wiesbaden*

*Dr. Peter Stadler  
Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit  
Landesinstitut für Arbeitsschutz und Produktsicherheit;  
umweltbezogener Gesundheitsschutz*

*Stefan Pemp (Vorsitz)  
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie,  
Gesundheit und Integration  
Hannover*

*Herausgabedatum: Oktober 2012*

*ISBN: 978-3-936415-72-8*

*Die Leitlinien stehen im Internet zum Download bereit unter:*

*<http://lasi.osha.de> → Publikationen → LASI-Veröffentlichungen*

## Vorwort

Gut 10 % aller Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland sind im Laufe ihres Berufslebens bereits einmal von Mobbing betroffen gewesen.

Es gibt keinen Bereich, der als mobbingfreie Zone gelten könnte, vielmehr zieht sich das Phänomen quer durch alle Berufsgruppen, Branchen und Betriebsgrößen sowie Hierarchiestufen und Tätigkeitsniveaus. Bestimmte Merkmale, vor allem in Kombination miteinander, erhöhen jedoch das Risiko, von Mobbing betroffen zu werden, deutlich.

Bei fast allen Beschäftigten, die zur Zielscheibe von Schikanen, Intrigen und Ausgrenzung werden, zeigen sich deutliche Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten. Die Betroffenen fühlen sich allein gelassen und tragen fast immer erhebliche seelische und körperliche Beschwerden davon. Unternehmen werden neben der Imageschädigung durch die krankheitsbedingten Ausfälle ihrer Mitarbeiter/innen finanziell erheblich belastet.

Diese Handlungsanleitung zeigt die Rollen und Handlungsmöglichkeiten der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten auf und gibt ihnen eine Orientierungshilfe, um die Unternehmen beim Finden von Lösungswegen zu unterstützen.

Der zentrale Handlungsansatz für die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten liegt in der Beratung und Überwachung der Unternehmen, denn erwiesenermaßen liegen die Wurzeln von Mobbing in der Regel weniger in den Persönlichkeitsstrukturen der Beteiligten, als vielmehr in der Unternehmenskultur, in den Organisationsstrukturen und -abläufen, in unzureichender Information, Kommunikation oder Zusammenarbeit und in Defiziten des Führungsverhaltens.

Der LASI stellt sich mit diesem Konzept dem Thema Mobbing in der Arbeitswelt. Die ursprüngliche Fassung dieser LV wurde 2003 veröffentlicht. 2009 wurde die LV 34 auf der Basis einer schriftlichen Befragung der Länder evaluiert. Die hiermit vorgelegte Neufassung berücksichtigt sowohl die Ergebnisse dieser Evaluation als auch zwischenzeitlich gesammelte Erfahrungen und Erkenntnisse der Arbeitsschutzbehörden im Umgang mit betrieblichen Mobbingkonstellationen. In der überarbeiteten Fassung wird der Grundsatz beibehalten, dass nicht die Lösung einzelner Konflikte sondern die Stärkung betrieblicher Präventionsmaßnahmen die Aufgabe der staatlichen Arbeitsschutzbehörden ist.

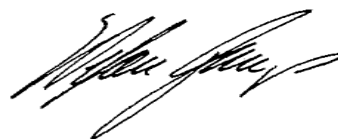
Bremen/Hannover im Oktober 2012

Steffen Röddecke



Vorsitzender des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

Stefan Pemp



Koordinator für das Fachthema „Betriebliche Arbeitsschutzorganisation und Arbeitsmedizin“ des LASI

# Gegen Mobbing

## Inhaltsverzeichnis

1	Rollenverständnis des staatlichen Arbeitsschutzes .....	4
2	Einführung .....	5
3	Grundlagen.....	6
3.1	Begriffsklärung .....	6
3.2	Ursachen .....	8
3.3	Folgen von Mobbing.....	10
3.4	Prävention .....	10
3.5	Gesetzliche Grundlagen.....	13
4	Handlungsanleitung.....	14
4.1	Aufgaben der Arbeitsschutzverwaltung (ASV) .....	14
4.2	Beratung zur Mobbing-Prävention.....	14
4.3	Beratung im konkreten Fall .....	15
4.3.1	Gespräch mit der betroffenen Person .....	15
4.3.2	Vorgehen im Unternehmen .....	15
5	Module.....	17
5.1	Modul 1: Gesprächseckpunkte .....	17
5.2	Modul 2: Gesprächsnotiz.....	18
5.3	Modul 3: Im Betrieb – Fallbezogen reagieren.....	19
5.4	Modul 4: Gesprächseckpunkte u. vereinbarte Handlungsschritte schriftlich festhalten.....	20
5.5	Modul 5: Mobbing – Gesetzliche Grundlagen .....	21
6	Literatur .....	22
7	Kontaktadressen der obersten Landesbehörden.....	23
8	Übersicht der LASI-Veröffentlichungen (LV).....	24

# 1 Rollenverständnis des staatlichen Arbeitsschutzes

Der/die Aufsichtsbeamte/in

- kennt die Kriterien, die einen Mobbingkonflikt kennzeichnen, er kann Mobbingkonflikte von anderen Konflikten unterscheiden
- sensibilisiert Unternehmen bezüglich der negativen Folgen von Mobbing für die Beschäftigten und den Betrieb
- initiiert Mobbing-Prävention in den Unternehmen
- berät bei der Weiterentwicklung der Mobbing-Prävention
- prüft organisatorische und systematische Gegebenheiten im Betrieb, die Mobbing begünstigen können
- gibt Betroffenen und Unternehmen im konkreten Fall Hilfe zur Selbsthilfe
- informiert Betroffene über betriebliche Möglichkeiten und weitergehende externe Hilfsangebote
- kontrolliert die notwendigen Verbesserungsmaßnahmen

Der/die Aufsichtsbeamte/in

- löst keine Einzelfälle
- bietet weder Konfliktberatung noch Konfliktlösung an
- ist kein „Therapeut“
- achtet besonders darauf, von keiner Partei im Konflikt instrumentalisiert zu werden

Ein solches Rollenverständnis setzt voraus, dass der/die Aufsichtsbeamte/in für die Aufgaben ausreichend qualifiziert wird und ihm/ihr Handlungshilfen, Weitervermittlungs-, Adress- und Linklisten zur Verfügung stehen.

## 2 Einführung

Diese Handlungsanleitung wendet sich an die Beschäftigten der staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen der Länder. Sie umreißt und konkretisiert ihren Beratungsauftrag im Themenfeld Mobbing. Zu diesem Zweck enthält sie als Grundlage eine Definition des Begriffes.

Es gehört nicht zu den Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen, einen konkreten Mobbing-Konflikt z.B. durch Vermittlung oder Mediation zu einer Lösung zu führen. Hauptziel ist vielmehr, den Unternehmen zu helfen, Mobbing-Prävention voranzutreiben. Denn vor allem durch geeignete Präventionsmaßnahmen kann verhindert werden, dass alltägliche Konflikte zu Mobbing-Fällen eskalieren. Basis der Präventionsberatung ist dabei neben dem vorliegenden LASI-Leitfaden die „Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention (LV 31)“ sowie Handlungshilfe „Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder (LV 52)“.

Darüber hinaus geht es in der vorliegenden Handlungsanleitung darum deutlich zu machen, wie die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten bei konkreten Anfragen seitens der Betroffenen Wege zur Lösung eines Mobbing-Falles aufzeigen können, ohne selbst als Vermittler oder Mediator tätig zu werden.

Zur Erfüllung der beiden genannten Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen der Länder sind geeignete fachliche und soziale Kompetenzen seitens der Beratenden erforderlich. Eine geeignete Qualifizierung zu den Inhalten und Vorgehensweisen dieser LV ist sicherzustellen bevor Aufsichtsbeamtinnen und -beamte im Themenfeld ‚Mobbing‘ tätig werden.

## 3 Grundlagen

### 3.1 Begriffsklärung

In der wissenschaftlichen Literatur wird Mobbing keineswegs einheitlich definiert. Vielmehr findet sich - neben verschiedenen Analysen über Ursprung und Ableitung des Begriffs - eine Vielzahl unterschiedlicher Definitionen, die je nach Fachdisziplin der Autorinnen und Autoren bestimmte Aspekte heraus arbeiten und betonen.

Festzustellen ist, dass häufig eine unangemessene Verwendung des Begriffs Mobbing stattfindet. Oftmals werden am Arbeitsplatz auch vereinzelte - für die Betroffenen zwar ärgerliche -, aber doch eher kleinere Reibereien, Sticheleien und Auseinandersetzungen vorschnell als Mobbing bezeichnet. Aber auch unabhängig von der formalen Definition wird die Aufsichtsbeamtin / der Aufsichtsbeamte im Falle konkreter Beschwerden oder Anfragen tätig werden müssen.

Nach wie vor grundlegende Daten und Erkenntnisse zur Mobbing-Situation in der Arbeitswelt in Deutschland liefert der Mobbing-Report der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Er gibt beispielhaft einige der gängigen Mobbingdefinitionen wieder (/1/, Seite 18ff.). Ebenso wird der idealtypische Verlauf eines Mobbingprozesses vom einfachen Konflikt bis hin zur Eskalation in seinen vier Phasen erläutert (/1/, Seite 53ff.). Ein zentrales Ergebnis dieser Studie der BAuA zum Ausmaß von Mobbing ist, dass in der Bundesrepublik Deutschland aktuell ca. 2,7 % der Erwerbstätigen von Mobbing betroffen sind.

Unter **Mobbing** werden im Rahmen dieser Handlungshilfe feindselige Verhaltensweisen am Arbeitsplatz unter Beschäftigten oder zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten verstanden. Die Situation ist dadurch gekennzeichnet, dass

- die angegriffene Person sich unterlegen fühlt,
- die Angriffe von einer oder mehreren Personen systematisch und über einen längeren Zeitraum erfolgen,
- diese mit dem Ziel oder dem Effekt der Ausgrenzung stattfinden und
- die betroffene Person sich hierdurch bedroht oder diskriminiert fühlt.

Kurz: „Unter Mobbing ist zu verstehen, dass jemand am Arbeitsplatz häufig über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert oder benachteiligt und ausgegrenzt wird“ (/1/, Seite 23).



Mobbing-Handlungen können unterschiedlicher Art sein:

- Angriffe auf die Person und ihr soziales Ansehen (z.B. Gerüchte verbreiten, vor anderen demütigen oder lächerlich machen, Schwächen bloßstellen, sexuelle Andeutungen oder Annäherungen, Kritik am Privatleben)
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen und die Kommunikation (z.B. Kontakt verweigern, von Gesprächen ausschließen, ständig unterbrechen, laut anschreien, absichtlich unvollständig einweisen, abwertende Gestik oder Mimik)
- Angriffe auf die Qualität der Arbeit (z.B. Leistungen systematisch unterbewerten, Zuständigkeiten entziehen, Informationen vorenthalten, sinnlose oder kränkende Aufgaben zuteilen)
- Angriffe auf die Gesundheit (z.B. zu gesundheitsschädlicher Arbeit zwingen, körperliche Gewalt androhen, absichtlich Stress herbeiführen, direkte Gewalt oder Handgreiflichkeiten).

### 3.2 Ursachen

Verschiedene Studien bestätigen, dass in der Regel ein Geflecht bestehend aus individuellen Motiven und Verhaltensweisen, Ursprungskonflikten und begünstigenden Rahmenbedingungen mit je unterschiedlich starken Anteilen zur Entstehung eines Mobbingfalls beiträgt. Das heißt, es kann so gut wie nie davon ausgegangen werden, dass es eine einzelne Ursache für Mobbing gibt. Es lassen sich jedoch einzelne personenbezogene und betriebliche Faktoren ermitteln, die Motiv, Hintergrund oder Nährboden für Mobbing sein können.

Persönliche Motive des „Mobbers“ können z.B. Antipathie, Neid, Eifersucht, Frust, Rache, Angst um den Arbeitsplatz oder um den Verlust einer beruflichen Position sein. Aber auch die Bestrafung des „Mobbingopfers“ wegen abweichendem Verhalten (fremde Kultur, Arbeitsstil etc.) kann Ausgangspunkt von Mobbing sein.

Ziel des Handelns der Arbeitsschutzbehörden ist im Regelfall nicht ein einzelner Mobbingkonflikt (zwischen Individuen), sondern eine „Mobbing-Tendenz“ der gesamten betrieblichen Struktur. Von daher ist der Blick auf die Systemebene gerichtet, nicht auf den einzelnen Konflikt. Deshalb sollte in diesem Zusammenhang auch nicht von Mobbingopfern und -tätern gesprochen werden, sondern von ‚Betroffenen‘ oder ‚Beteiligten‘. Individuelle Faktoren, die beim Entstehen von Mobbing selbstverständlich auch eine Rolle spielen können, entziehen sich in nahezu allen Fällen der Erkenntnis und dem Einfluss der Aufsichtsbehörden.

Im Rahmen von Betriebsrevisionen können Gegebenheiten vorgefunden werden, die das Entstehen und die Fortsetzung von Mobbing fördern. Die wesentlichen betrieblichen Faktoren, die hier eine Rolle spielen, sind in der folgenden Auflistung genannt. Diese Aufzählung sollte aber nicht als Checkliste herangezogen werden, da viele der genannten Faktoren nur unter großem Aufwand beurteilt werden können und nicht von einer einfachen Ursache-Wirkungs-Beziehung zwischen dem Vorliegen dieser Faktoren und einem Mobbing-Konflikt ausgegangen werden kann.

Es ist nicht die Aufgabe der staatlichen Arbeitsschutzbehörde, aktiv Hinweise auf Mobbingkonstellationen zu ermitteln. Im Verlaufe ihres Handelns kann sie jedoch auf Anhaltspunkte im Betrieb treffen, die Mobbing begünstigen können.

Die nachfolgend aufgeführten Faktoren auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene erhöhen die Wahrscheinlichkeit dafür, dass Mobbingprozesse entstehen bzw.

aufrechterhalten werden. In Fettdruck hervorgehoben sind die Faktoren, die empirischen Studien zufolge besonders hoch mit dem Auftreten von Mobbing korrelieren.

### **Betriebsübergreifende Faktoren**

- **Arbeitsplatzunsicherheit**
- Prekarität
- gesellschaftliche Vorurteile
- großer Konkurrenzdruck

### **Betriebliche Faktoren**

- **Unternehmenskultur / soziale Prozesse**
  - schlechtes Betriebsklima
  - keine Unterstützung
  - Tadel- und Kränkungskultur
- **Betriebliche Reorganisation bzw. Umstrukturierungen**
  - Personalabbau
  - intransparente Rationalisierungsprozesse
- **Arbeitsorganisation (Aufbau- und Ablauforganisation)**
  - fehlende Transparenz
  - starre Hierarchien / starke Kontrollkultur
  - unklare Aufgabenverteilung, diffuse Zuständigkeiten
  - Personalmangel
  - Leistungsdruck
  - schlechter Informationsfluss
- **Führungsverhalten (personale Führung)**
  - Defizite im Führungsstil, autoritäres Führungsverhalten
  - fehlende Gesprächsbereitschaft
  - Abwälzung von Verantwortung
  - wenig Wertschätzung und Anerkennung
- **Gestaltung der Arbeitsinhalte**
  - hohe Arbeitsdichte, Stress
  - Überforderung
  - Unterforderung, Monotonie
  - geringe Handlungsspielräume
  - stark schwankende Arbeitsbelastungen
  - häufige Arbeitsunterbrechungen

### **3.3 Folgen von Mobbing**

Jeder Mensch reagiert anders auf Probleme – entsprechend lang ist auch die Liste der psychischen und physischen Folgen. Magenprobleme, Schlaf- und Konzentrationsstörungen bis hin zu schweren Depressionen sind mögliche Reaktionen auf Mobbing-Attacken. Und nimmt der oder die Betroffene keine Hilfe in Anspruch, so kann Mobbing sogar Suchtkrankheiten, Frühverrentung oder im schlimmsten Fall Suizid zur Folge haben. Mobbing führt von psychischen Belastungen über körperliche Prozesse zu psychosomatischen Erkrankungen. Da die seelische Verfassung unter den Attacken leidet, können die psychischen und körperlichen Beschwerden als Folge dieser Mobbing-Situation chronisch werden.

Mobbing schadet aber auch dem gesamten Unternehmen. Denn über kurz oder lang ist die Wettbewerbsfähigkeit betroffen, durch.

- Fehlzeiten - denn gemobbte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind häufiger krank,
- Fluktuation - denn Mobbing-Betroffene kündigen häufiger,
- geringere Arbeitsleistung - denn die Motivation und Kreativität aller am Konflikt Beteiligten lässt nach,
- Imageschäden - denn spricht sich das „Mobbing-Klima“ herum, leidet das Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit,
- sinkendes Know-how - denn qualifizierte Arbeitskräfte sind schwer zu ersetzen.

Auch der volkswirtschaftliche Schaden ist groß! Denn neben den unmittelbaren Folgen durch Krankheit und Fehlzeiten trägt die Gesellschaft auch die Kosten für Heilbehandlungen und Rehabilitationskuren sowie der Frühverrentung und Arbeitslosigkeit. Experten schätzen die volkswirtschaftlichen Folgekosten von Mobbing auf mehrere Milliarden Euro jährlich.

### **3.4 Prävention**

Eine große Chance, Mobbing zu reduzieren, liegt in der Prävention, also der Vorsorge, Verhütung, Vorbeugung oder Risikominimierung. Arbeitgeber und Führungskräfte haben die Aufgabe, zusammen mit den Beschäftigten sowie deren Interessenvertretungen die Mobbing-Prävention voranzutreiben. Die staatliche Arbeitsschutzverwaltung kann den betrieblichen Akteuren dabei beratend zur Seite stehen. Folgende

Aspekte sollten bei der Beratung und Überwachung der Betriebe berücksichtigt werden.

Für Präventionsmaßnahmen bietet sich die Reduzierung der Mobbing begünstigenden betrieblichen Faktoren an; sinnvoll ist weiterhin die Sensibilisierung und Aufklärung über die Problematik. Wichtig ist auch, betriebliche Regeln zu entwickeln, die die Prävention von und den konkreten Umgang mit Mobbing betreffen (z.B. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung).

Nahe liegend ist, dass Maßnahmen, die auf der betriebliche Ebenen präventiv wirken sollen, an Mobbing begünstigenden Faktoren ansetzen müssen. Dies bedeutet,

- klare arbeitsorganisatorische Strukturen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu schaffen,
- Beschäftigte frühzeitig zu informieren und an Planungs- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen,
- Transparenz in Bezug auf Entscheidungen herzustellen,
- Eventuell vorhandene Defizite im Führungsverhalten durch Schulungen zur Mitarbeiterführung, Motivation, Kommunikation und Kooperation sowie Konfliktmanagement zu beseitigen
- sowie bei der Selektion der Führungskräfte auf soziale Kompetenz und die Fähigkeit zum Umgang mit Konflikten zu achten.

Darüber hinaus gilt es, in Betrieben ein Gefühl für kritische Situationen zu entwickeln, in denen das Betriebsklima besonders gefährdet ist. Dies gilt beispielsweise für Phasen der Restrukturierung, Wechsel im Management etc. Durch flankierende Informationsveranstaltungen und Weiterbildungsangebote, z.B. zur Vorbereitung auf neue fachliche Aufgaben oder zur Teamentwicklung, lässt sich Klarheit über die zukünftige Entwicklung der Organisation herstellen und Verunsicherungen reduzieren.

Durch betriebliche Sensibilisierung und Aufklärung können Verhaltensweisen und Einstellungen im Hinblick auf Mobbing verändert werden. Gefordert sind die Unternehmensleitung, ebenso die Vorgesetzten und Personal- bzw. Betriebsräte, nicht zuletzt aber auch jede einzelne Beschäftigte. Um das Thema Mobbing in der betrieblichen Öffentlichkeit zu verankern und Diskussionsprozesse anzuregen, bieten sich folgende Maßnahmen an:

- Klare Signale seitens der Unternehmensleitung und der Führungskräfte, dass Mobbing nicht geduldet wird.
- Informationen im Rahmen von Betriebs-/Personalversammlungen, in Firmenzeitschriften, als Aushänge etc.
- Schulungen der betrieblichen Akteure, insbesondere der Vorgesetzten und der Interessenvertretung.
- Schaffung von „Frühwarnsystemen“, z.B. an Hand der Kennziffern wie Fehlzeiten, Kundenbeschwerden, Leistungsabfall, Betriebsklima.

In der betrieblichen Praxis hat sich gezeigt, dass es oftmals ratsam ist, Mobbing im Zusammenhang mit übergreifenden Themen zu bearbeiten. Da es zum Kontext des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zählt, kann das Thema Mobbing z. B. in Gesundheitszirkeln aufgegriffen werden. Auch bei der Gestaltung von Leitbildern oder Grundsätzen der Zusammenarbeit sollte ein besonderes Augenmerk auf Regelungen zum fairen Umgang miteinander gelegt werden.

Dem Betrieb kann empfohlen werden, Regeln zu schaffen, die den Umgang mit Mobbing im konkreten Fall festlegen, aber gleichzeitig auch eine präventive Wirkung haben. Hierzu zählen z.B.

- der Abschluss von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen gegen Diskriminierung oder speziell gegen Mobbing,
- die Entwicklung von Schlichtungsmodellen für konkrete Mobbingfälle oder
- das Installieren eines klaren Beschwerdeweges für Betroffene.

Auch für Führungskräfte, die in ihrem Verantwortungsbereich einen Mobbingfall vermuten oder erkennen, ist eine Unterstützungsstruktur hilfreich, die ihnen Sicherheit für ihr Handeln bietet. Hierzu zählen etwa betriebliche Ansprechpersonen, die Rat im Umgang mit Mobbingfällen geben können sowie klare Verfahrenswege zum Umgang mit der jeweiligen Situation.

Für die Betroffenen ist es in einer akuten Mobbing-Situation wichtig,

- Ärger / Kummer nicht zu verschweigen, sondern frühzeitig zu versuchen, ein Gespräch mit dem Mobber / der Mobberin zu führen,
- Unterstützung bei Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten einzuholen,
- innerbetriebliche Beratungsangebote wahrzunehmen (Betriebs- oder Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensperson etc.), falls diese vorhanden sind, und

- ggf. auch externe Beratungsangebote (wie z.B Mobbing-Hotlines, Selbsthilfegruppen oder Beratungsstellen) zu nutzen.

### **3.5 Gesetzliche Grundlagen**

Im Bereich Mobbing ergeben sich auf Grund gesetzlicher Bestimmungen die in Modul 5 (siehe Anhang) genannten Pflichten der betrieblichen Akteure.

Hauptansatzpunkt seitens der staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen ist im Hinblick auf die Mobbing-Prävention die Pflicht des Arbeitgebers, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen. Mobbing-Betroffene können ihre Rechte am wirkungsvollsten mit Hilfe des individuellen Arbeitsrechtes durchsetzen.

Es kann im Zusammenhang mit Mobbing-Aktivitäten auch zu strafrechtlich relevanten Handlungen kommen, die von den zuständigen Behörden verfolgt werden.

## **4 Handlungsanleitung**

### **4.1 Aufgaben der Arbeitsschutzverwaltung (ASV)**

Die staatliche Arbeitsschutzverwaltung übernimmt im Themenfeld Mobbing zwei Aufgaben:

1. Die Mobbing-Prävention in den Unternehmen anzustoßen oder einen Beratungsbeitrag zu ihrer Weiterentwicklung zu liefern (vgl. Abschnitt 4.2).
2. Betroffenen und Unternehmen auf Anfrage bzw. im Beschwerdefall Wege zur Bewältigung des konkreten Mobbing-Problems im Sinne einer Anstoßberatung aufzuzeigen (vgl. Abschnitt 4.3).

Es gehört nicht zu den Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung, einen konkreten Mobbing-Konflikt z.B durch Vermittlung oder Mediation zu einer Lösung zu führen. Hierfür zu sorgen, ist Aufgabe der betrieblich Verantwortlichen, die bei Bedarf auch externe Experten hinzuziehen können oder sollten. Der Arbeitgeber hat dabei - wie auch die jüngste Rechtsprechung zeigt - eine besondere Verantwortung.

Die staatliche Arbeitsschutzverwaltung informiert jedoch die betroffene Person (ggf. nach deren Beschwerde) über ihre betrieblichen Möglichkeiten und über externe Hilfsangebote. Sie berät den Arbeitgeber und andere betrieblich Verantwortliche, über mögliche Handlungsoptionen und darüber welche Präventionsstrategien im eigenen Unternehmen ergriffen werden sollten. Gegebenenfalls weist sie den Arbeitgeber und andere betrieblich Verantwortliche auf ihre arbeitsschutzrechtlichen Pflichten hin.

### **4.2 Beratung zur Mobbing-Prävention**

Anlässe hierfür können z. B. sein:

- Schwerpunktaktionen der ASV (z.B. im Rahmen einer Kampagne gegen Stress und Mobbing)
- Tätigkeit der ASV im Rahmen der Arbeitgeber-Aufgabe „Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz“
- Allgemeine Anfragen des Arbeitgebers oder anderer betrieblicher Akteure zum Thema
- Präventionsanfragen von Betrieben.



Mobbing-Beratung ist im Regelfall nicht Gegenstand eigeninitiiertes Aktivitäten.

Ziel des Beratungsgesprächs ist es, die Mobbing-Prävention im Unternehmen anzustoßen oder ggf. einen Beratungsbeitrag zu ihrer Weiterentwicklung zu geben.

Hierfür stehen verschiedene Handlungshilfen zur Verfügung, wie z.B. die „Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastung am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention“ (LV 31) oder die Broschüre „Gegen Mobbing – Verstehen, Handeln, Helfen“ der Arbeitsschutzverwaltung NRW sowie der LV 52 „Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder“.

Einen Überblick über die Inhalte, die Gegenstand der Beratung sein können, gibt Abschnitt 3.4 dieses Handlungsleitfadens.

### **4.3 Beratung im konkreten Fall**

#### **4.3.1 Gespräch mit der betroffenen Person**

Anlass eines Gesprächs ist in der Regel eine Beschwerde, zu der Betroffene gemäß § 17 Absatz 2 ArbSchG berechtigt sind. Ziel des Gesprächs ist es, die betroffene Person über ihre Handlungsmöglichkeiten zu informieren und ihr die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsschutzverwaltung zu erläutern.

Es ist sinnvoll, sich dabei an folgendem Ablaufschema zu orientieren:

1. Sachverhalt erfassen.
2. Erwartung des Gesprächspartners/ der Gesprächspartnerin an ASV erfragen.
3. Handlungsmöglichkeiten und -grenzen der ASV erläutern.
4. Weiteres Vorgehen klären.
5. Gespräch zusammenfassen und die nächsten Schritte benennen.

Hilfe hierzu bieten die Module 1 und 2.

#### **4.3.2 Vorgehen im Unternehmen**

Bei Bedarf sollte nach einem Gespräch mit der betroffenen Person ein Besuch im Unternehmen stattfinden. Ziel ist es hier, insbesondere den Arbeitgeber und andere betrieblich Verantwortliche über ihre möglichen Handlungsoptionen und weitere betriebliche Präventionsmaßnahmen zu beraten. Ggf. müssen der Arbeitgeber und

andere betrieblich Verantwortliche auf ihre arbeitsschutzrechtlichen Pflichten hingewiesen werden, die nicht erst im Falle von Mobbing-Konstellationen greifen, sondern auch bei anderen sozialen Konflikten im Unternehmen.

Orientierung für das Vorgehen bietet das folgende Ablaufschema:

1. Anliegen und Erwartungen an das Gespräch erläutern.
2. Sachverhalt schildern.
3. Rolle der ASV beschreiben.
4. Darstellung des Arbeitgebers und der Betriebsvertretung zum Sachverhalt hören.
5. Nach Möglichkeit weitere Schritte vereinbaren (Zielvereinbarung), bei Verstoß gegen Arbeitsschutzvorschriften greift das übliche Verwaltungshandeln. Unter Umständen ist eine Aktualisierung bzw. Ergänzung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß §5 Arbeitsschutzgesetz hinsichtlich der Mobbing-Prävention zu fordern.

Hilfe hierzu bieten die Module 3 und 4.

## 5 Module

### 5.1 Modul 1: Gesprächseckpunkte

Der (die) Gesprächspartner(in) kann aufgrund der Belastungssituation unsicher, verwirrt oder stark emotional wirken. Der vorgetragene Sachverhalt ist oft ungeordnet und schwer zu verstehen. Diese Eckpunkte sollen dabei helfen, das (Telefon-)Gespräch mit einem(r) Mobbing-Betroffenen zu strukturieren und die wichtigen Informationen für das weitere Vorgehen der ASV herauszufiltern.

#### Sachverhalt erfassen

Name (Position) des/der Gesprächspartners/-in  
Angaben zum Unternehmen  
Handlungen  
Beteiligte (Position)  
Zeitraum und Häufigkeit  
Auswirkungen (persönlich, betrieblich)  
Einschätzung der Gründe für den Konflikt  
Bisher unternommene Schritte (persönlich, betrieblich) und Ergebnisse  
Einschätzung, ob (weitere) betriebliche Schritte möglich sind

#### Erwartung des Gesprächspartners an ASV erfragen

#### Handlungsmöglichkeiten der ASV erläutern

Mobbing ist Thema des Arbeitsschutzes ..., Aufgabe der ASV in diesem Thema:  
**AG/Betriebe** durch Information und Beratung darin unterstützen, gegen Mobbing vorzugehen ..., mögliche Vorgehensweisen und Hilfsangebote vorstellen ...

**Betroffenen** Hinweise geben, welche Hilfsmöglichkeiten/Ansprechpartner in Anspruch genommen werden können:

H innerbetrieblich:

Betr. Interessenvertretung, Soziale Ansprechpartner, FASi, BA, Gleichstellungsbeauftragte, ..

H außerbetrieblich:

Mobbing-Telefone, Beratungsstellen, Rechtsanwälte, Ärzte, Selbsthilfegruppen (Anm.: Jede Arbeitsschutzverwaltung sollte durch Ermittlung der landesbezogenen Beratungsinfrastruktur über aktuelle und wohnortnahe Adressen verfügen!)

H Mobbing-Broschüre zuschicken

H in Akutsituationen an Hausarzt verweisen

**Nicht die Problemlösung für Betroffene übernehmen!**

**Entscheidung liegt bei Betroffenen!**

#### Weiteres Vorgehen klären

Soll ASV im Betrieb aktiv werden?

ja (vertraulich, „offen“)  nein

Über mögliche Risiken sprechen!  
Schutz der Beschäftigten vor (arbeitsrechtlichen) Nachteilen bei Einschalten der Behörde nur dann gegeben, wenn Beschäftigte(r) sich zuvor an AG gewandt hat und dieser den Beschwerden nicht abgeholfen hat (§ 17 Abs.2 ArbSchG)

#### Gespräch zusammenfassen und die nächsten Schritte benennen, z. B.

- Gesprächspartner(in) nimmt Kontakt zum Mobbing-Telefon auf, meldet sich bei Bedarf erneut bei ASV, ASV wird (vorerst) nicht im Betrieb aktiv
- Gesprächspartner nimmt zunächst innerbetriebliche Beratungsangebote wahr, meldet sich bei Bedarf erneut bei ASV, ASV wird (vorerst) nicht im Betrieb aktiv
- Gesprächspartner unternimmt keine weiteren Schritte, ASV wird auf seinen Wunsch im Betrieb tätig und kann den Fall offen ansprechen

## 5.2 Modul 2: Gesprächsnotiz

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### Zusammenfassung des Sachverhaltes

#### Feindselige Verhaltensweisen

- schikanieren, drangsalieren, ausgrenzen, benachteiligen -

- häufig  
- täglich, mehrmals i. d. Woche/Monat -

von

- Kollegen  
 Vorgesetzten  
 Mitarbeitern  
 über einen längeren Zeitraum  
- mehrere Wochen/Monate/Jahre -

#### Betroffene(r)

- fühlt sich unterlegen  
 fühlt sich durch Handlungen bedroht

### Vorläufige Bewertung

#### Mobbing ist

- auszuschließen  
 nicht auszuschließen

### Nächste Handlungsschritte

#### ASV

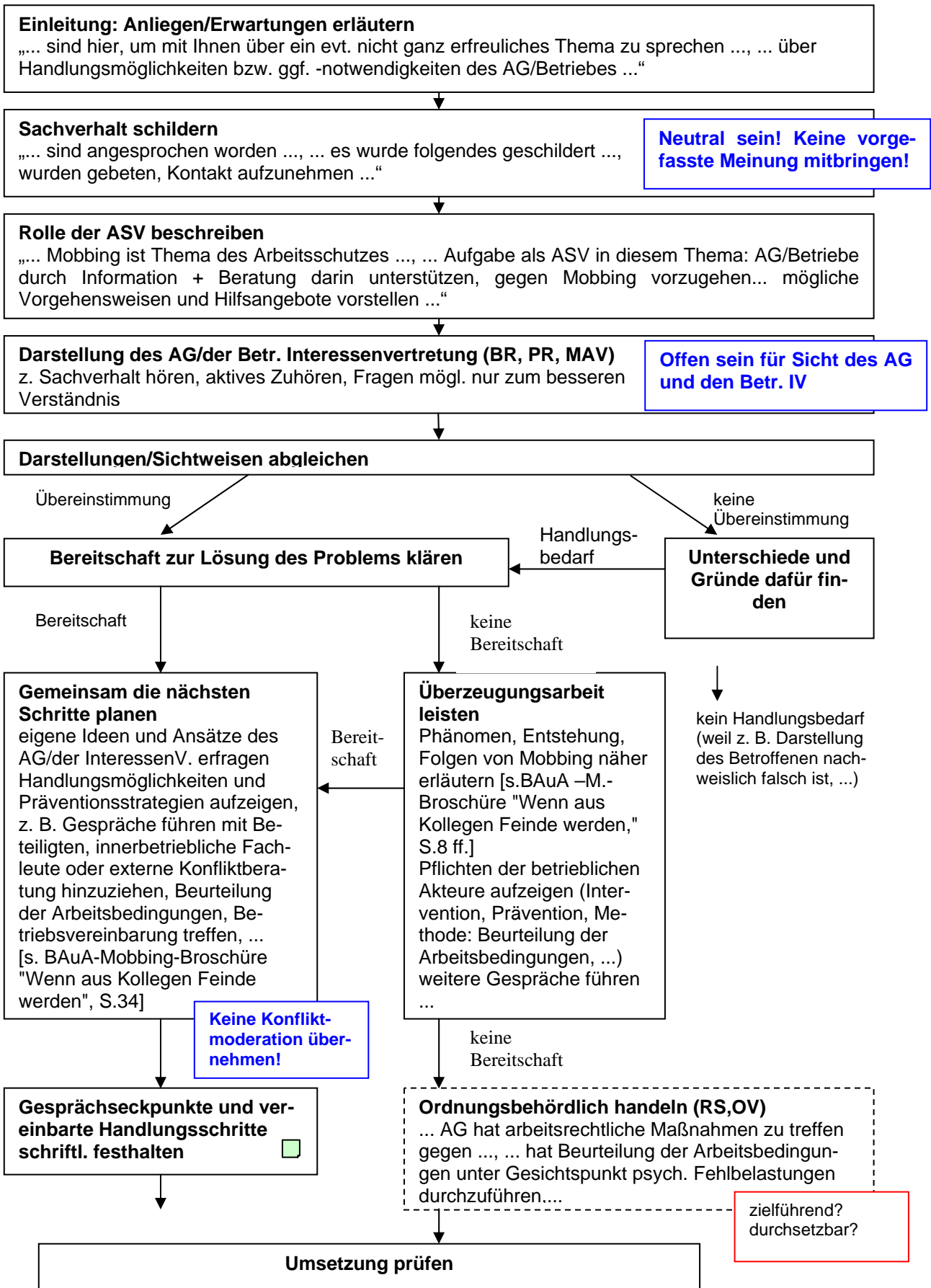
- Mobbing-Broschüre übersenden  
 im Betrieb: fallbezogen reagieren  
 im Betrieb: themenbezogen agieren  
 keinen Kontakt zum Betrieb aufnehmen bis .....
- .....
- .....

#### Betroffene(r)

- ruft Mobbing-Telefon an  
 konsultiert Hausarzt  
 nimmt Rechtsberatung in Anspruch  
 .....
- .....

### 5.3 Modul 3: Im Betrieb – Fallbezogen reagieren

Gespräch mit Arbeitgeber (und mit Personalvertretung)



Nach dem Gespräch

## 5.4 Modul 4: Gesprächseckpunkte u. vereinbarte Handlungsschritte schriftlich festhalten

### Musterbrief

Unternehmen X  
Adresse

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz - Mobbing  
**Besprechung am xx.xx.xx**  
**Anwesende: Name/Funktion**

Sehr geehrte(r) Herr/Frau,

für das am ... geführte konstruktive Gespräch bedanke ich mich.

In dem Gespräch haben Sie erkennen lassen, dass Sie sich in Ihrem Betrieb mit dem Thema „Mobbing“ bislang noch nicht auseinandergesetzt haben. Ihnen ist jedoch sehr daran gelegen, dass die offenbar starken sozialen Konflikte im Bereich „X“ bearbeitet und gelöst werden. Ihre Betriebliche Interessenvertretung hat ihre Unterstützung für diesen Prozess zugesagt. Damit sind gute Voraussetzungen gegeben, die bestehenden Probleme mit Erfolg zu bearbeiten.

Nach Diskussion verschiedener Handlungsmöglichkeiten haben Sie sich gemeinsam mit Ihrer Betrieblichen Interessenvertretung zur Durchführung folgender Maßnahmen entschlossen:

- *Im konkreten Fall im Bereich „X“ ziehen Sie einen externen Konfliktberater hinzu, der gemeinsam mit den am Konflikt Beteiligten nach Lösungen sucht.*
- *Falls die Konfliktberatung nicht zum Erfolg führen sollte, werden Sie arbeitsrechtliche Schritte wie Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung etc. gegen den/die Mobbing-Täter einleiten.*
- *Sie treffen mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, in der deutlich zum Ausdruck gebracht wird, dass Mobbing in Ihrem Unternehmen nicht geduldet wird und derjenige, der mobbt, mit Sanktionen zu rechnen hat. (s. Musterbetriebsvereinbarung in der der BAuA Mobbingbroschüre "Wenn aus Kollegen Feinde werden," S.43)*
- *Bis zum Ende des Jahres führen Sie eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen unter dem Gesichtspunkt psychischer Belastungen durch und überprüfen Ihre Organisationsstruktur unter dem Gesichtspunkt der Mobbing-Prävention kritisch (Kriterien s. S.26 ff der BAuA-Mobbing-Broschüre).*
- *Spätestens zum ... informieren Sie mich über die veranlassten Maßnahmen und deren Auswirkungen.*
- ....

Für weitere Fragen und Hilfestellungen stehe ich Ihnen als AnsprechpartnerIn gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

## 5.5 Modul 5: Mobbing – Gesetzliche Grundlagen

### ▪ **Grundgesetz**

Die Würde des Menschen ist unantastbar. ... Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit .... auf Leben und körperliche Unversehrtheit... (Art.1, 2)

### ▪ **Betriebsverfassungsgesetz**

Personalvertretung und Arbeitgeber sind verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern..... (§75); ...

### ▪ **Arbeitsschutzgesetz**

Arbeitgeber ist verpflichtet, Maßnahmen für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu treffen (§ 2). Im Hinblick auf Mobbing-Prävention besonders wichtig: Pflicht zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5)

Beschäftigte sind verpflichtet ...für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. .... haben für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen und Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind (§15); ...

### ▪ **Arbeitssicherheitsgesetz**

Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz ... in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen ... insbesondere zu beraten bei arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen ... (§ 3); Fachkräfte für Arbeitsschutz haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz ... in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen ... (§ 6)

### ▪ **BGB**

Schadensersatz (§628, §253); ...

### ▪ **StGB**

Tatbestand bzw. Straftaten: Bedrohung (§241); Begünstigung (§257); Beleidigung, Üble Nachrede, Verleumdung (§§185ff.); Betrug und Untreue (263ff.); Diebstahl und Unterschlagung geringwertiger Sachen (§§242ff, 248); Körperverletzung (223ff); Nötigung (§240); Politische Verdächtigung (§241); Sachbeschädigung (§303); Urkundenfälschung (§267); ...

### ▪ **SGB VII**

Der Unfallversicherungsträger hat gemäß §§1 und 14 SGB VII den gesetzlichen Auftrag, Mobbing als arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr mit allen geeigneten Mitteln zu verhüten.

## 6 Literatur

- /1/ Der Mobbing –Report, Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, B. Meschkutat, M. Stackelbeck, G. Langenhoff (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung Fb 951, Dortmund/Berlin 2002)
- /2/ LASI Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention – LV 31, Mai 2003
- /3/ LASI Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder – LV 52, Oktober 2009
- /4/ Mobbing-Broschüre des ehemaligen Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie NRW- jetzt Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW – aus der Reihe: Praxis in NRW. "Gegen Mobbing. Verstehen. Handeln. Helfen." Veröffentlichungsnummer 1024, 2002.
- /5/ Mobbing-Broschüre der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, "Wenn aus Kollegen Feinde werden", Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing, Dortmund 2003, ISBN 3-89701-961-2



## 7 Kontaktadressen der obersten Landesbehörden

Auskünfte zu Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die zuständigen obersten Landesbehörden bzw. deren nachgeordneten Behörden

Stand: Juni 2012

Ministerium für Umwelt, Klima  
und Energiewirtschaft des Landes  
Baden-Württemberg  
Kernerplatz 9  
**70182 Stuttgart**

Ministerium für Arbeit und  
Sozialordnung, Familie,  
Frauen und Senioren des  
Landes Baden-Württemberg  
Schellingstraße 15  
**70174 Stuttgart**

Bayerisches Staatsministerium  
für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie und Frauen  
Winzerstraße 9  
**80792 München**

Senatsverwaltung für Gesund-  
heit, Umwelt und Verbraucherschutz  
des Landes Berlin  
Oranienstraße 106  
**10969 Berlin**

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Frauen und Familie des  
Landes Brandenburg  
Heinrich-Mann-Allee 103  
**14473 Potsdam**

Die Senatorin für Bildung,  
Wissenschaft und Gesundheit  
der Freien Hansestadt Bremen  
Rembertiring 8-12  
**28195 Bremen**

Behörde für Gesundheit und  
Verbraucherschutz der  
Freien und Hansestadt  
Hamburg  
Billstraße 80  
**20539 Hamburg**

Hessisches Sozialministerium  
Dostojewskistraße 4  
**65187 Wiesbaden**

Ministerium für Arbeit,  
Gleichstellung und Soziales des  
Landes Mecklenburg-  
Vorpommern  
Werderstraße 124  
**19055 Schwerin**

Niedersächsisches Ministerium  
für Soziales, Frauen, Familie,  
Gesundheit und Integration  
Gustav-Bratke-Allee 2  
**30169 Hannover**

Ministerium für Arbeit, Integra-  
tion und Soziales des Landes  
Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
**40219 Düsseldorf**

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Demografie des  
Landes Rheinland-Pfalz  
Bauhofstraße 9  
**55116 Mainz**

Ministerium für Umwelt, Land-  
wirtschaft, Ernährung,  
Weinbau und Forsten  
des Landes Rheinland-Pfalz  
Kaiser-Friedrich-Straße 1  
**55116 Mainz**

Ministerium für Umwelt  
und Verbraucherschutz  
des Saarlandes  
Keplerstraße 18  
**66117 Saarbrücken**

Sächsisches Staatsministerium  
für Wirtschaft, Arbeit und  
Verkehr  
Wilhelm-Buck-Straße 2  
**01097 Dresden**

Ministerium für Arbeit und  
Soziales des Landes  
Sachsen-Anhalt  
Turmschanzenstraße 25  
**39114 Magdeburg**

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Familie und  
Gleichstellung und des  
Landes Schleswig-Holstein  
Adolf-Westphal-Straße 4  
**24143 Kiel**

Thüringer Ministerium für Soziales,  
Familie und Gesundheit  
Werner-Seelenbinder-Straße 6  
**99096 Erfurt**

## 8 Übersicht der LASI-Veröffentlichungen (LV)

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Leitlinien des Arbeitsschutzes in der Wertstoffsortierung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 15)</i>	Juli 1995
2	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 2.1)</i>	September 1995
2.1	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 2.2)</i>	Oktober 1999
2.2	Handlungsanleitung „Grundsätzliche Anforderungen an akkreditierte Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2005
3	Musterleitfaden zur Umsetzung der Gefahrstoffverordnung und der TRGS 553 „Holzstaub“ zum Schutz vor Gefahren durch Holzstaub <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 1996
4	Qualitätssicherungs-Handbuch (QSH) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 1996
5	Arbeitsschutzmaßnahmen bei Ozonbelastung am Arbeitsplatz <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1996
6	Leitfaden für den sicheren Umgang mit Mikroorganismen der Risikogruppe 3** <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 105)</i>	August 1996
7	Leitfaden zur Ermittlung und Beurteilung der Konzentration von Bakterien und Pilzen in der Luft in Arbeitsbereichen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 405 und 430)</i>	September 1996
8	Mehlstaub in Backbetrieben Handlungsanleitung der Länderarbeitsschutzbehörden und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	November 1996
9	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Heben und Tragen von Lasten <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	April 2001
10	Umsetzung der Gleichwertigkeitsklausel bei überwachungsbedürftigen Anlagen	Februar 1997
11	Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
12	Leitfaden „Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen in der Reinigungstechnik im Offsetdruck“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
13	Leitlinien für den Arbeitsschutz in biologischen Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	Oktober 1997
14	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit <i>(2. Auflage)</i>	Mai 1998

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	November 1998
16	Kenngößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	September 2011
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang mit Mineralfaserprodukten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 1999
18	Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Mai 1999
19	Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 1999
20	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassenarbeitsplätzen	Oktober 1999
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	März 2006
22	Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	Mai 2006
23	Leitlinien zur Biostoffverordnung <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	September 2008
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	März 2009
25	Ersatzstoffe in der Metallreinigung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2001
26	Umgang mit Gefahrstoffen beim Recycling von Kraftfahrzeugen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
27	Umgang mit Gefahrstoffen bei der manuellen Zerlegung von Bildschirm- und anderen Elektrogeräten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
28	Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Juni 2002
29	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Ziehen und Schieben von Lasten	September 2002
30	Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern – Neufassung 2009	Juni 2009
31	Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Mai 2003
32	Kunststoffverwertung – Umgang mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen bei der werkstofflichen Verwertung von Kunststoffen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Oktober 2004

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
33	Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle <i>(Teil A wird zurückgezogen und durch LV 54 ersetzt, Teil B wird zurzeit überarbeitet)</i>	Juli 2003
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	Oktober 2012
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	August 2008
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	November 2008
37	Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	Juni 2011
38	Handlungsanleitung für die Beurteilung von Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder	April 2005
39	Reinigung und Innenprüfung von Heizölverbrauchertanks	Mai 2005
40	Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung	März 2009
41	Handlungsanleitung zur Beleuchtung von Arbeitsstätten Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Tageslicht in Gebäuden, künstliches Licht in Gebäuden und im Freien, Sicherheitsbeleuchtung <i>(wurde bisher nicht gedruckt)</i>	Februar 2005
42	Handlungsanleitung „Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Gefahrstoffexposition beim Schutzgasschweißen“	September 2005
43	Handlungsanleitung „Spritzlackieren von Hand bei der Holzbe- und -verarbeitung“	September 2005
44	Handlungsanleitung zur Beurteilung von überwachungsbedürftigen Anlagen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Betriebssicherheitsverordnung für entzündliche wasserlösliche Flüssigkeiten	März 2006
45	Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	September 2012
46	Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	September 2007
47	Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe	März 2007
48	Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	Juni 2012
49	Qualität der gutachterlichen Äußerung im Rahmen des Erlaubnisverfahrens nach § 13 Betriebssicherheitsverordnung	August 2008
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit – Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	März 2009
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009
52	Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder	Oktober 2009

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
53	Handlungsanleitung für die Marktüberwachung im Bereich 11. GPSGV - Hinweise für die Beteiligten am Marktgeschehen	Juni 2010
54	Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle	März 2011