

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst

Ursachen – Auswirkungen – Bekämpfungsstrategien

Von

Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Hans-Jürgen Honsa

und

Sandra Maurer

Rechtsanwältin

3., neu bearbeitete Auflage

ERICH SCHMIDT VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter

<http://ESV.info/978-3-503-18843-7>

Zitiervorschlag:

Honsa/Maurer, Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst, 3. Auflage 2020

1. Auflage 2004

2. Auflage 2008

3. Auflage 2020

1. und 2. Auflage erschienen unter Honsa, Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst

ISBN 978-3-503-18843-7 (gedrucktes Werk)

ISBN 978-3-503-18844-4 (eBook)

Alle Rechte vorbehalten

© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2020

www.ESV.info

Druck: Hubert & Co., Göttingen

*Wenn ein Manager sich nicht selbst führen kann, werden ihn keine Fähigkeit,
Fertigkeit, Erfahrung und kein Wissen zu einem leistungsfähigen Manager machen.*

Peter F. Drucker (1909–2005)
US-amerikanischer Ökonom und Managementlehrer

Meinen geliebten Enkeltöchtern Clara, Teresa und Marisa
Hans-Jürgen Honsa

Vorwort zur dritten Auflage

Eigentlich war die Fertigstellung der 3. Auflage zehn Jahre nach der 2. Auflage geplant. Durch persönliche Belastungen in anderen Projekten, aber auch durch die sehr zögerliche, um nicht zu sagen sehr abwehrende Auskunftshaltung, mancher Bundesbehörden, insbesondere der Bundeswehr, hat sich das ganze Projekt nun doch bis in den Sommer 2019 verschoben. Diese Haltung, rd.30 Jahre nach Leymanns Mobbingveröffentlichungen und rd. 20 Jahre nach Veröffentlichung des Mobbing-Reports, zeigt, dass in weiten Teilen bundesdeutscher Dienststellen das Phänomen Mobbing am Arbeitsplatz trotz der vielfältigen Medienberichte immer noch verharmlost, negiert, ja geradezu tabuisiert wird. Dieser „Verdrängungsmechanismus“, der zur Ehrenrettung des öffentlichen Dienstes auch in anderen Bereichen von Wirtschaft, Gesellschaft und vor allem Politik zu beobachten ist, kann allerdings meist nur eine zeitliche Verschiebung, nie jedoch eine Lösung des Problems bewirken! Deshalb ist diese Einstellung absolut nicht nachvollziehbar!

Aus den Seminaren, die der Verfasser für bundesweit tätige Bildungsanbieter durchführt, bekommt er eine Fülle von aktuellen Eindrücken aus dem täglichen Geschehen in den bundesdeutschen Büros (öffentlicher Dienst wie auch der Wirtschaft). Dabei verfestigt sich in den letzten Jahren leider der Eindruck, dass mit dem Ausscheiden der „Babyboomer-Generation“ auch die Qualität der Führungskräfte in Bezug auf die Menschenführung abnimmt. Ohne ein Pauschalurteil fällen zu wollen, lässt sich dieser Eindruck wie folgt zusammenfassen: „Wir kommen von der Uni/FHS und wissen daher Bescheid. Wir schneiden „alte Zöpfe“ ab, auch wenn die Haare kurz sind. Wir sind für Partizipation und Mitbestimmung der Mitarbeiter, aber nur soweit es in unseren „Plan“ passt. Unser Schwerpunkt liegt in der eigenen Karriere und diesem „Plan“ wird so gut wie alles andere untergeordnet, da wir ohnehin unterbezahlt sind. Deshalb wissen wir auch, dass voraussetzender Gehorsam und situationsbezogene „Flexibilität“, insbesondere bei der Rechtsauslegung, unabdingbare Kriterien einer „modernen“ Verwaltung sind. Verantwortung muss ja jeder für sich selbst übernehmen ...!“

Wie bereits gesagt, ist dieser Eindruck nur ein Ausschnitt und nicht durchgängig vorhanden. Der Trend in diese Richtung ist aber zu beobachten und sollte uns sensibel für dieses Problem machen, denn die Grundpfeiler einer Demokratie sind neben der strikten Gewaltentrennung, die Bindung von Justiz und Verwaltung an das geltende Recht! Durch die inzwischen in Deutschland durchgängige „Bürgermeisterverfassung“ in den Kommunen nehmen die Konfliktfelder in diesem Bereich aber teilweise zu, da sich viele Bürgermeister als „Herrscher aller Reußen“ fühlen und entsprechend auch ihre (oft Klientel-)Politik durchsetzen wollen. Diese stößt naturgemäß auch hin und wieder an die Grenzen des Rechts und manchmal dann auch darüber hinaus, sodass gerade dann eine charakterstarke Mitarbeiterpersönlichkeit mit Remonstrationsmöglichkeit vonnöten

wäre. Die Beispiele der hessischen Steuerfahnder, der schleswig-holsteinischen Tierärztin Dr. Margrit Herbst¹ oder der unter Rn.157 abgedruckte Fall eines IT-Administrators zeigen, wie wichtig, aber auch wie risikobehaftet Zivilcourage in Behörden sein kann.

Wenn der Schutz der Demokratie in Deutschland einen Stellenwert besitzt, dann muss dem Schutz der „Whistleblower“ ein ebenso hoher Stellenwert eingeräumt werden. Bei den bestehenden Machtverhältnissen in den Dienststellen und der nachvollziehbaren Angst des Einzelnen vor Repressalien ist ohne einen effektiven Schutz des Whistleblowers die Gefahr der „Nichteinmischung“ und damit der Perpetuierung des Unrechts einfach zu groß!

In der Rechtsprechung zum Thema Mobbing lässt sich kein einheitliches Bild festmachen. Nach wie vor besteht die Hauptschwierigkeit vor den Gerichten darin, zum einen aussagewillige Zeugen für die jeweiligen Mobbinghandlungen zu finden und zum anderen die Kausalität zwischen den Mobbinghandlungen und den gesundheitlichen Auswirkungen bei den Betroffenen zu belegen. Erfahrene Fachanwälte im Arbeitsrecht stöhnen denn auch darüber, dass sie das jeweils notwendige Maß der Klageschrift vor den jeweiligen Gerichten, ja sogar den einzelnen Kammern, aufgrund der unterschiedlichen Verfahrensbelastungen nicht einschätzen können. Beschränken sie sich in ihrem Schriftsatz auf das Wesentliche heißt es oft, dass „nicht substantiiert genug dargelegt“ worden sei. Wird ausführlich beschrieben, „verliert man sich im Detail und den Blick für das rechtlich Relevante ...“, so der Eindruck vieler Anwälte.

Fest steht, dass die Arbeitsgerichte, so wie auch die übrige deutsche Gerichtsbarkeit, bereits seit Jahren überlastet sind und aufgrund der altersbedingten Abgänge und des nicht ausreichenden juristischen Nachwuchses eine Entspannung dieser Situation auch nicht in Sicht ist.

So benötigt Deutschland lt. Deutschem Richterbund rd. 2.000 zusätzliche Richter und Staatsanwälte. Eine Klageflut bei Asylverfahren und immer aufwändigere Strafverfahren gegen international vernetzte Täter sorgten für eine Überlastung der Gerichte.² Etwa 40 % aller Richter und Staatsanwälte gehen bis 2030 in den Ruhestand.³

Die Forderung an die Politik ist klar. Fast 90 % (Anmerkung: der befragten Richter und Staatsanwälte) halten es für zentral, die personelle und technische Ausstattung der Gerichte und Staatsanwaltschaften durch einen Rechtsstaatspakt von Bund und Ländern zu verbessern. So bewerten 82 % der Richter und sogar 92 % der Staatsanwälte die Personalsituation an ihren Dienststellen negativ. Die technische Ausstattung, die 2013 noch überwiegend positiv beurteilt wurde, wird heute von der Mehrheit als eher schlecht oder sehr schlecht bewer-

1 www.anstageslicht.de, abgerufen am 4. 14. 2019.

2 www.faz.net/akuell/gesellschaft/justiz-an-der-belastungsgrenze-die-ueberlastung-der-gerichte-15968366.html, abgerufen am 02. 01. 2019.

3 www.anwalt.de/rechtstipps/ueberlastung-der-deutschen-justiz_151710.html, abgerufen am 15. 05. 2019.

tet – wenngleich es zwischen den Bundesländern erhebliche Unterschiede gibt. Sechs von zehn Richtern und sogar Dreiviertel der Staatsanwälte haben nach eigenem Empfinden nicht genügend Zeit für ihre Rechtsfälle.⁴

Sehr froh bin ich, dass ich mit der Rechtsanwältin Frau Sandra Maurer aus Kassel eine Co-Autorin gefunden habe, die mir zum einen aus meiner eingangs erwähnten Projektüberlastung helfen konnte und zum anderen mit ihren umfangreichen Erfahrungen aus ihrer Anwaltspraxis in Kassel und Seminartätigkeit bei der evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck eine Bereicherung dieses Werkes darstellt. Darüber hinaus habe ich sie als eine aktive und kenntnisreiche Mitstreiterin in unserem Gesprächsnetzwerk „1. Interdisziplinäre Gesprächsinitiative zu Möglichkeiten für Mobbingbeweiserleichterungen“, die im November 2014 auf einer Tagung in Salzgitter gegründet wurde, kennen und schätzen gelernt.

Diese Gesprächsinitiative besteht aus über 20 Experten zur Mobbingproblematik aus Deutschland und dem deutschsprachigen europäischen Ausland, die sich gegenseitig informiert, unterstützt und durch Gespräche auf der politischen Ebene versucht, die unbedingt notwendigen Beweismöglichkeiten für Mobbing am Arbeitsplatz auf den parlamentarischen Weg zu bringen. So wurden in der Vergangenheit bereits diverse Gespräche mit den Fraktionen des Bundestages in Berlin geführt, um für eine Veränderung der gegenwärtigen Rechtslage in der Mobbingproblematik zu werben. Leider sind diese Gespräche bisher letztlich ohne konkreten Erfolg im Sinne einer Rechtsänderung geblieben. Wie unter Rn.401 dargestellt, ist der Gesetzentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz“ im Sommer 2017 von der Mehrheit der Abgeordneten des Bundestages leider abgelehnt worden ...!

Natürlich wird eine geänderte Gesetzgebung nicht automatisch dazu führen, dass es in unserer Gesellschaft kein Mobbing mehr gibt. Aber sie würde deutlich zeigen, dass Mobbing in unserer Gesellschaft keine Akzeptanz findet. Sie wäre ein weiterer Anstoß zur Verankerung von Präventionsmaßnahmen, zu einem Umdenken in unserer Gesellschaft, sodass es weniger häufig zu Mobbing kommt und wenn doch, durch einen offenen Umgang damit frühzeitig eine gute Lösung aus dem Konflikt heraus gefunden werden kann. Ein wertvoller Umgang miteinander – beginnend schon in Kita und Schule und weiter auch im Berufsleben – sind die Grundpfeiler für ein gelingendes Miteinander, welches die Persönlichkeitsrechte unserer Mitmenschen achtet. Ein deutliches Zeichen für einen respektvollen Umgang in der Gesellschaft – im privaten Bereich, im Berufsleben, der Politik – kann und muss durch unsere Legislative gesetzt werden.

Durch vorgenannten Rückschlag in unseren Bemühungen werden wir uns aber nicht von unserem Ziel der Schaffung eines Straftatbestands für Mobbing am Arbeitsplatz und der Beweiserleichterungen in gerichtlichen Verfahren abbrin-

4 www.roland-rechtsschutz.de/media/rechtsschutz/pdf/unternehmen_1/ROLAND_Rechtsreport_2019.pdf, abgerufen am 14. 06. 2019.

gen lassen! Dem Koordinator dieser Gesprächsinitiative Gerhard Schulze-Schröder aus Lüneburg und dem Neurologen Dr. Argeo Bämayer aus Coburg danke ich an dieser Stelle besonders für ihre Aktivitäten und ihren Einsatz zur Erreichung dieses Ziels, für dessen Erreichung wir für **jede** Unterstützung dankbar sind!

Herzlichen Dank sage ich auch wieder dem Psychobiologen Jörg Killinger aus Berlin, der mir die neuesten Erkenntnisse aus der Stress- und Hirnforschung vermittelt hat, sodass ich dem interessierten Leser auch aus diesem Spezialgebiet einen Mehrwert anbieten kann. Insbesondere die Erkenntnis der epigenetischen Problematik, hervorgerufen durch den Mobbingstress, müsste eigentlich bei Medizinern aber auch bei Juristen die Alarmglocken läuten lassen (s. Rn. 466).

Auch ich bin Herrn Hans-Jürgen Honsa als Mitautorin sehr dankbar, dass er mir die Möglichkeit gegeben hat, bei der Fertigstellung der 3. Auflage seines Buches mitzuwirken und somit auch die Möglichkeit, Erfahrungen aus meinem Berufsleben einzubringen. Ich beschäftige mich seit 2006 mit dem Thema Mobbing am Arbeitsplatz, hatte aber auch schon mit Mobbing unter Schülern zu tun. Erschreckend finde ich, dass bereits ein großer Teil von Grundschulern schon Mobbing Erfahrungen macht. Ausgehend davon finde ich Präventionsmaßnahmen umso wichtiger. Als Mitglied im Verein „Werte-Netzwerk e.V.“ setze ich mich auch ehrenamtlich für einen wertvollen Umgang in unserer Gesellschaft ein. Dieser stellt die beste Grundlage dar, das Vorkommen von Mobbing zu mindern bzw. es frühzeitig zu erkennen und gute Lösungen für alle Beteiligten zu finden.

Hinweise, Kritik und Vorschläge nehmen wir jederzeit gern unter Mobbing-Honsa@gmx.de entgegen. Da ich Zuschriften an meine Webseitenadresse www.Hans-JuergenHonsa.de aufgrund der vielen Spams leider nicht mehr kontrollieren kann, bitte ich um Verständnis, falls eine dorthin gerichtete Zuschrift unbeantwortet bleiben sollte.

Salzgitter/Kassel, im März 2020

Hans-Jürgen Honsa und Sandra Maurer

Vorwort zur zweiten Auflage

Seit der 1. Auflage sind nunmehr drei Jahre vergangen. Rückblickend betrachtet sind drei Jahre eine kurze Zeit, die je nach persönlicher Situation „einfach verfliegen“ sind oder sich „zäh gezogen“ haben. Im gesellschaftlichen und politischen Leben, zumal im Zeitalter der Globalisierung und der „Vernetzung aller Lebensbereiche“, bedeutet diese Zeitspanne aber eine Fülle von Veränderungen bis in alle Lebensbereiche hinein, sodass eine Überarbeitung der 1. Auflage unumgänglich geworden ist, wenn das Werk seine Bedeutung für die tägliche Personalarbeitspraxis behalten sollte.

Die wichtigsten dieser Veränderungen sollen zur Erinnerung schlaglichtartig nachfolgend aufgeführt werden:

- Abschaffung des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages (BAT), MTArb und BMT-G zum 30.09.2005 (s. Rn. 98 ff. und 125 ff.)
- Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVÖD) zum 01.10.2005; damit
 - Zusammenführung von Angestellten und Arbeitern zu „Beschäftigten“ des öffentlichen Dienstes
 - Abschaffung des Gelöbnisses; dafür Bekenntnis zur freiheitl.-demokr. Rechtsordnung des GG
 - Einführung der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)
 - Flexiblere Arbeitszeitmodelle (s. Rn. 98 ff., 125 ff., 184 ff.)
- Abschaffung des Beschäftigtenschutzgesetzes (BeschSchG) zum 17.08.2006 (s. Rn. 63, 195)
- Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum 18.08.2006; damit
 - Anspruchsgrundlage für Mobbingopfer bei Verletzung der in § 1 AGG genannten Kriterien
 - Erleichterungen für Mobbingopfer durch neue Beweislastregelung in Schadenersatzprozessen
 - Stärkere Verpflichtung des Arbeitgebers zur Diskriminierungsprävention
 - Bei Diskriminierungen in einem Mobbingzusammenhang gelten nicht die tarifvertraglichen Ausschlussfristen (Urteil des BAG vom 16.05.2007) (s. Rn. 63, 129 ff. und 391–396)

- Einführung des Soldatinnen- und Soldaten Gleichbehandlungsgesetzes (SoldGG) zum 18.08.2006 mit
 - dem AGG angeglichenen Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung und der Schadenersatzleistung bei Verstößen (s. Rn. 63, 129, 251 und 397–399)
- Mobbing-Urteil der 5. Kammer des Thüringer LAG vom 28.06.2005 (5 Sa 63/2004) mit
 - der Feststellung, dass Mobbing nur vorsätzlich begangen werden kann und
 - der Einführung eines fünfstufigen Prüfungsrasters zur Überprüfung von Mobbingverhalten und zur Feststellung von Mobbing am Arbeitsplatz (s. Rn. 456 ff.)

Hinsichtlich der Rechtsprechung ist in diesem Zusammenhang noch erwähnenswert der „hausinterne“ Streit zwischen der 1. und der 5. Kammer des Thüringer LAG, der mit dem Urteil der 1. Kammer vom 10.06.2004 ausgelöst wurde und als Reaktion zu dem vorgenannten Urteil der 5. Kammer vom 28.06.2005 führte. Einhellige Meinung von „Mobbingexperten“: „Sieger dieses Streits ist die 5. Kammer durch technischen KO in der letzten Runde!“ (Näheres hierzu unter Rn. 446 ff.).

Leider hat sich der Gesetzgeber bisher noch nicht durchringen können, eine spezialgesetzliche Regelung zur Mobbingbekämpfung einzuführen. Unter Berücksichtigung des vorgenannten Streits des Thüringer LAG und anderer „Fehlurteile“ in der Mobbing-Rechtsprechung (s. u. Rn. 446 ff.) ist der Druck auf den Gesetzgeber und das Bundesarbeitsgericht zur höchstrichterlichen Klärung und Vereinheitlichung des Mobbingrechtsschutzes größer geworden. Im Interesse der Betroffenen und des Rechtsfriedens muss hier schnellstens eine Klärung herbeigeführt werden. Da nach Aussage der Bundesjustizministerin Zypries noch vom letzten Jahr im Hinblick auf die Rechtslage kein Bedürfnis für die Schaffung eines zusätzlichen eigenständigen Straftatbestandes gegen Mobbing vorhanden sei, muss das BAG hier „in die Bresche springen“ und für die notwendige Rechtssicherheit sorgen.

Einer Pressemitteilung des Thüringer Justizministeriums vom 18.07.2007⁵ zufolge ist der bisherige Vizepräsident des OLG Karl Kotzian-Marggraf zum neuen Präsidenten des Thüringer Landesarbeitsgerichts ernannt worden. Wie es weiter heißt, war „der Ernennung ein langwieriger Besetzungskonflikt vorausgegangen. Der Streit konnte beigelegt werden. Herr Dr. Wickler ist jetzt an verantwortungsvoller Stelle im Justizministerium, nämlich auf der seit dem 01.07.2007 vakanten Stelle des Abteilungsleiters Strafrecht, tätig.“ Damit hat die Mobbing-Rechtsprechung ihren wichtigsten Mentor verloren. Über die Gründe zu spekulieren verbietet sich. Fest steht, dass sich Dr. Peter Wickler als Vizepräsident des Thüringer Landesarbeitsgerichts und Vorsitzender der 5. Kammer mit seiner wegweisenden Mobbing-Rechtsprechung nicht nur Freunde im bundesdeutschen Justizwesen gemacht hat. Von dieser Stelle aus wünscht ihm der Verfasser

5 Internet: www.thueringen.de/de/justiz/presse/28096/uindex.html; 20.08.07.

deshalb viel Erfolg und persönliche Befriedigung bei der Erfüllung seiner neuen Aufgabe.

Alles Gute für seinen weiteren Lebensweg wünscht der Verfasser auch seinem früheren Co-Autor Günther Paasch aus Flensburg, der aus persönlichen Gründen nicht mehr an der Weitergestaltung dieses Werkes mitarbeiten konnte. Als Mobbing-Beauftragter des Deutschen Beamtenbundes für den Bereich Schleswig-Holstein bleibt er dem Thema der Mobbingbekämpfung und der Hilfe für die Betroffenen somit erhalten.

Herzlichen Dank sage ich dem Psychobiologen Jörg Killinger aus Berlin, der mir die neuesten Erkenntnisse aus der Stressforschung vermittelt hat, sodass ich dem interessierten Leser auch aus diesem Spezialgebiet einen Mehrwert anbieten kann.

Im Übrigen gilt das Schlusswort aus der 1. Auflage auch für die vorliegende 2. Auflage. Viele Erkenntnisse und Hinweise verdanke ich den Betroffenen oder den Seminarteilnehmern aus den Mobbing-Seminaren der letzten Jahre. Dieses Vertrauen, das sie mir damit entgegengebracht haben, hat mich gestärkt in meinen Bemühungen um einen humaneren Umgang in der heutigen Arbeitswelt. Dafür bin ich besonders dankbar und hoffe, dass ich mit meinen Tipps und Hinweisen ein wenig Hilfestellung bei der Bewältigung der anstehenden Probleme leisten konnte.

Für Anregungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge bin ich auch weiterhin dankbar. Sie werden mich entweder über den Verlag oder die Webseite www.Hans-JuergenHonsa.de jeder Zeit erreichen. Dort finden interessierte Leser auch einen kostenlosen Downloadbereich mit themenrelevanten Informationen.

Salzgitter, im Dezember 2007

Hans-Jürgen Honsa

Vorwort zur ersten Auflage

Ein unheilvolles Phänomen hat die Medien in den letzten Jahren beschäftigt. Bis vor gut zehn Jahren nur Fachleuten bekannt, hat es sich als Schlagwort inzwischen eingebürgert und wird dementsprechend oft und damit teilweise auch inflationär benutzt. Aber noch immer können selbst Personalverantwortliche im Zweifel nicht die Unterschiede zwischen einem normalen Arbeitskonflikt und Mobbing beschreiben, geschweige denn die Anzeichen in ihrem Betrieb erkennen.

Mobbing und sexuelle Belästigung sind die Killer einer jeden Betriebskultur. Auch wenn es sie schon immer gab, das Problem verschärft sich. Sie kosten die deutsche Volkswirtschaft lt. Ermittlungen der Fairness-Stiftung jedes Jahr zwischen 80 und 90 Milliarden (!) Euro. Nach den Feststellungen des Mobbing-Report's waren rund 3,1 % des Arbeitszeitvolumens aller Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2000 durch Mobbing gekennzeichnet! In rund 70 % (Zapf, 1999) bzw. 60 % (Mobbing-Report) waren Vorgesetzte beteiligt!

Von diesen finanziellen Schäden einmal abgesehen, zerstört Mobbing jedes Jahr allein mind. 2000 (!) Menschenleben. Menschen, die sich in scheinbar auswegloser Situation befinden und sich aufgrund des Mobbingdrucks das Leben nehmen. Kaum zu zählen ist die Zahl derjenigen, die sich derzeit in einer Mobbing-situation befinden und mit permanenten psychischen und physischen Leiden mehr dahin vegetieren als dass sie leben. Aufgeschreckt durch die Veröffentlichungen des Mobbingforschers Prof. Leymann und die weiterführenden Untersuchungen deutscher Sozialwissenschaftler, hat die Wirtschaft Anfang der 1990er Jahre die ersten systematischen Versuche zur Ermittlung des Mobbingpotenzials in ihren Betrieben und dessen Bekämpfung unternommen. In den deutschen Behörden ist dieses Phänomen überwiegend erst Ende des abgelaufenen Millenniums bewusst zur Kenntnis genommen worden, da hier das Kostenbewusstsein tlw. immer noch recht unterentwickelt ist. Die ersten Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen sind zwar schon in Kraft, gleichwohl sind Mobbingvorgänge im öffentlichen Dienst nach wie vor an der Tagesordnung.

Da werden Sündenböcke für eigenes Fehlverhalten gesucht und im schwächsten Glied in der Kette auch gefunden. Unterlagen für Präsentationen verschwinden und tauchen an den obskursten Stellen später wieder auf. Bilder bzw. Bildunterschriften für Ausstellungen werden vertauscht, PC-Dateien werden gelöscht oder verändert, Arbeitsgeräte beschädigt oder unbrauchbar gemacht. Diese Liste der Grausamkeiten ließe sich schier endlos fortsetzen. Wenn es um den psychischen Terror am Arbeitsplatz, um die Vernichtung der (mindestens) beruflichen Existenz geht, sind Mobber scheinbar grenzenlos kreativ. Es gibt keine Tabus. Nichts, wovor Mobber zurückschrecken. Sogar Todesanzeigen für noch lebende Kollegen werden initiiert!

Die Mobbingquote, also die Zahl der gemobbten Beschäftigten, ist in der Tendenz steigend. Die Finanzprobleme des Bundes und der Länder sowie der Kommunen verstärken diese Tendenz. Auch im öffentlichen Dienst sind bereits betriebsbedingte Kündigungen kein Tabu mehr (z. B. Landkreis Heinsberg, Stadt Hameln). Der Kampf um den Arbeitsplatz hat somit auch diesen Bereich erfasst. Wenn Großstädte wie z. B. Berlin um's finanzielle Überleben kämpfen und beim Stellenabbau einen „gewissen Mobbing-Faktor“ einkalkulieren (Der Spiegel), dann bleibt die Fürsorgepflicht des Dienstherrn schon mal auf der Strecke. Wenn Regierungssprecher Bela Anda von Staatssekretär und Chef des Bundeskanzleramtes Frank-Walter Steinmeier von Kabinettsitzungen und Informationen ausgesperrt (stern) und damit seiner Arbeitsgrundlage beraubt wird, dann zeugt dies nicht gerade von einem harmonischen Arbeitsverhältnis und lässt Fragen hinsichtlich der Führungsverantwortung und Fürsorge offen. Dabei darf es keine Rolle spielen, dass es sich bei Herrn Anda um einen „politischen“ Beamten handelt. Auch solches Verhalten gehört zum Mobbingrepertoire.

Auf Tagungen von Personalräten wird immer öfter über die Verwilderung der Sitten und die Rücksichtslosigkeit untereinander geklagt. Jeder ist sich selbst der Nächste. Lieber Du als Ich. Solidarität mit dem Kollegen ist leider all zu oft zur Mangelware verkümmert. Anstatt dieser Entwicklung entgegen zu wirken, nutzen viele Chefs diese Situation, um besser ihre eigenen organisatorischen und personellen Vorstellungen durchsetzen zu können. Sie merken dabei nicht, dass sie damit einer Entmenschlichung der Betriebskultur insgesamt Vorschub leisten. Diese Taktik des „teilen und herrschen“ kann für den Augenblick möglicherweise hilfreich sein, mittel- und langfristige gesehen ist sie jedoch kontraproduktiv. Dies zeigt sich deutlich in den Ergebnissen der Gallup-Umfrage aus dem Jahr 2002, in der 85 % der Arbeitnehmer in Deutschland als unengagiert festgestellt wurden; davon sind sogar noch 16 % als „aktiv unengagiert“ zu bezeichnen. Dieses fehlende Mitarbeiterengagement (Absentismus, niedrigere Produktivität, mangelnde Identifikation usw.) verursacht einen gesamtwirtschaftlichen Schaden von 211,4 bis 221,1 Milliarden (!) pro Jahr und entspricht damit fast dem gesamten Bundeshaushalt für 2003 (264,3 Milliarden).

Zu berücksichtigen ist dabei noch, dass durch eine solche Personalpolitik eine Misstrauenskultur entsteht, die am Ende alle Energien für die Absicherung der eigenen Position benötigt, anstatt sie in konstruktive betriebliche Entwicklungen zu investieren. Meist handelt es sich dabei um Personen mit einem schwach ausgeprägten Selbstwertgefühl, die einen autoritären Führungsstil bevorzugen. Dieser Führungsstil begünstigt durch seinen Mangel an Möglichkeiten zur Konflikt- und Kritikaustragung sowie fehlender Transparenz das Mobbing in erheblichem Maße. Hinzu kommt, dass persönliche Feigheit vor unangenehmen Personalgesprächen und dementsprechende mangelnde Fähigkeiten zur Kommunikation und Konfliktbewältigung zu Mobbinghandlungen verleiten. Diese personen- aber auch organisationsbedingte Ursache von Mobbing ist leider sehr häufig anzutreffen.

Erfolge zeigen sich aber nicht durch Teilung sondern durch Bündelung, durch Zusammenführung der Ideen- und Personalressourcen!

Eine Änderung der bestehenden Mobbingssituation lässt sich nur durch einen breiten gesellschaftlichen Konsens erreichen. Dieser Konsens muss darauf gerichtet sein, gemäß der Verfassung (Art. 1 GG) die „Würde des Menschen“, somit die persönliche Wertschätzung, wieder stärker in den Mittelpunkt allen Handelns, gleich ob privaten oder staatlichen, zu stellen.

Hierzu bedarf es eines Umdenkungsprozesses und einiger Weichenstellungen:

Die Gesetzgebung darf die Justiz nicht allein lassen und muss endlich einen Straftatbestand „Mobbing“ einführen, der mit einer entsprechenden Strafandrohung (Gefängnisstrafe und/oder empfindliche Geldstrafe) und einer deliktischen Haftung versehen ist.

Die Justiz darf die Mobbingopfer nicht allein lassen und muss bei der Beweiswürdigung und Beweislasttragung die bereits vom Thüringer LAG (5 Sa 403/2000) formulierten und von der Europäischen Menschenrechtskonvention abgeleiteten Grundsätze eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens konsequent umsetzen und weiterentwickeln.

Die Dienstherren und Betriebsführungen dürfen die Mobbingopfer nicht allein lassen und müssen ihnen Aufmerksamkeit und Sensibilität, vor allem aber Vertrauen entgegenbringen. Dazu muss eine Vertrauenskultur in den Betrieben implementiert und „herangezüchtet“ werden. Es muss aber auch ein Umdenkungsprozess bei der Arbeitsplatzprofilierung und der Führungskräfteauswahl eingeleitet werden. Der gute Fachmann muss nicht zwangsläufig eine gute Führungskraft sein, deshalb muss der Schwerpunkt bei Führungskräften von den „hard skills“ zu den „soft“ bzw. „social skills“ verlegt werden!

Die Personal- und Betriebsräte müssen sich ihrer hohen Verantwortung für diese Prozesse bewusst werden und entsprechendes „Rückgrat“ gegenüber der Führungsetage beweisen. Der Leitsatz sollte hier lauten „Im Zweifel für den Kollegen!“

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes und der gleichgestellten Betriebe müssen Sensibilität, Verantwortungsgefühl und Bekennermut entwickeln, damit sie bereits im Vorfeld Mobbing und sexuelle Belästigung unterbinden, zumindest aber einen bereits eingeleiteten Mobbingprozess unterbrechen können. Um dieses im Ansatz (und dazu ist wirklich Jeder in der Lage!) leisten zu können, benötigt man lediglich ein gesundes Gefühl für Ungerechtigkeiten und die nötige Wertschätzung für humanes Leben. Weitergehende Maßnahmen sollte man dann in die Verantwortung der dafür „zuständigen Stellen“ wie z.B. Betriebs-/Personalrat oder Mobbing-/Gleichstellungsbeauftragte übergeben, die dann die notwendigen Schritte einleiten müssen.

Nur auf diesem Wege ist ein Betriebsklima zu erreichen, in dem Mobbing und sexuelle Belästigung auf Dauer keine Chance haben!

Die Recherchen zu diesem Buch gestalteten sich teilweise recht schwierig, da viele Mobbingopfer durch den anhaltenden Psychoterror, die häufig erlebten Enttäuschungen durch sog. Vertrauenspersonen und die sich dadurch dramatisch zuspitzende berufliche und private Lebenssituation, sich in einem äußerst labilen Zustand befanden. Bevor sie ihre „Mobbinggeschichte“ offenbarten, musste erst eine dicke Wand des Misstrauens abgebaut werden. Bei den veröffentlichten Fällen, die nicht mit einer Fundstelle bzw. Quelle belegt sind, handelt es sich entweder um Fälle aus der eigenen Personalrats- bzw. Mobbingberatungspraxis oder um mitgeteilte Fälle aus seriösen Quellen, bei denen zusätzlich gegenrecherchiert wurde.

In den Fällen, in denen die authentischen Namen verwendet wurden, handelt es sich um Fälle, die in den Medien ohnehin öffentlich genannt wurden. Die Übernahme aus diesen Quellen wurde jeweils belegt. In den anderen Fällen wurden ggfls. auf Wunsch und zum Schutz der Mobbingopfer Name und der soziale Kontext so weit abgeändert, dass eine Identifizierung nicht ohne weiteres möglich ist.

Hinsichtlich der Mobbingvorgänge wurde versucht, das gesamte Spektrum des öffentlichen Dienstes abzubilden, was in seiner Gänze natürlich nicht möglich ist. Gleichwohl werden in den mitgeteilten Fallbeispielen sicher einige dabei sein, die die Situation des einen oder anderen Lesers treffen. Im Übrigen sind die Mobbingmechanismen und -vorgänge bis auf wenige Ausnahmen durchaus vergleichbar.

Die Verfasser danken allen Kolleginnen und Kollegen für ihre Unterstützung bei der Erstellung dieses Buches. Sei es durch Selbstoffenbarung, Ermutigung in schwierigen Phasen oder technischer Hilfeleistung. Ohne ihre Mitwirkung und Begleitung wäre dieses Buch nicht zustande gekommen.

Die Verfasser hoffen, dass vielleicht auch mit Hilfe dieses Buches sich die Betriebskultur in den Dienststellen und Betrieben verbessert und der Eingangs dargestellte Trend der Mobbingquote umgekehrt werden kann. Wenn dies auch nur ansatzweise gelänge, hätte sich der Aufwand allemal gelohnt!

Für Anregungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge sind wir jeder Zeit dankbar. Sie werden uns über den Verlag bzw. die Webseite *www.Hans-JuergenHonsa.de* jeder Zeit erreichen.

Salzgitter/Flensburg, im Juli 2004

Die Verfasser

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur dritten Auflage	7
Vorwort zur zweiten Auflage	11
Vorwort zur ersten Auflage	15
Abkürzungsverzeichnis	23
A. Mobbing und sexuelle Belästigung: Die Killer der Betriebskultur	31
1. Einleitung: Zur Geschichte der letzten Jahre	31
2. Die Mobbingproblematik	33
2.1 Vorbemerkungen	33
2.2 Definitionen	33
2.3 Das Mobbingverhalten	39
2.4 Übersicht über das Mobbing-Geschehen (nach „Mobbing-Report“ und Folgeuntersuchungen)	75
3. Sexuelle Belästigung	82
3.1 Vorbemerkung	82
3.2 Definitionen	86
B. Die Auswirkungen von Mobbing und sexueller Belästigung im öffentlichen Dienst	97
1. Einleitung	97
2. Problembewusstsein im öffentlichen Dienst	99
3. Zur wirtschaftlichen Problematik von Mobbing	106
C. Der Bereich des öffentlichen Dienstes in Deutschland	115
1. Einleitung	115
2. Die Träger öffentlicher Verwaltung	117
3. Rechtsstatus der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst	118
3.1 Das öffentliche Dienstrecht	119
3.2 Das privat-rechtliche Arbeitsrecht	120
3.3 Der Beamte im Rechtssinne	122
4. Kirchenrecht	124
4.1 Vorbemerkungen	124
4.2 Römisch-Katholische Kirche	127
4.3 Evangelische Kirchen (EKD)	128
4.4 Die übrigen Kirchen und Religionsgesellschaften	130
5. Der privatisierte „öffentliche“ Dienst	131
5.1 Vorbemerkungen	131
5.2 Eigenbetriebe	132
5.3 Eigengesellschaften	132
5.4 Rechtsstellung der Mitarbeiter übriger privatisierter Bereiche	135

D. Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst – Mitarbeiter	139
1. Vorbemerkung	139
2. Das öffentliche Dienstrecht – Rechtslage und Rechtsfolgen	139
2.1 Die deutsche und übergeordnete Rechtslage (Grundgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Europarecht)	139
2.2 Das Beamtenrecht	154
2.3 Das Richterrecht	184
2.4 Das Soldatenrecht	185
3. Das privat-rechtliche Arbeitsverhältnis	197
3.1 Vorbemerkung	197
3.2 Das Arbeitnehmerrecht – Rechtslage	198
3.3 Rechtsfolgen	201
3.4 Fallbeispiele aus der Praxis	205
4. Das Schwerbehindertenrecht	232
4.1 Mobbing und Schwerbehinderung	234
4.2 Schwerbehinderung und Mobbing	237
4.3 Fallbeispiel aus der Praxis	240
E. Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst – Dienstherr/Arbeitgeber	243
1. Vorbemerkung	243
2. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn	243
3. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	246
4. Organisatorische Präventions- und Hilfsmöglichkeiten	247
4.1 Behörden- bzw. Firmenkultur	259
4.2 Leitbild – Menschenbild	268
4.3 Anlaufstelle zur Konfliktlösung, Konflikt-(Mobbing-)beauftragter, Konfliktlotsen, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte	277
4.4 Dienstvereinbarung mit Stufenplan	278
4.5 Prävention und Bekämpfung der sexuellen Belästigung in der Bundeswehr	279
4.6 Mobbingbekämpfung und -prävention bei der Bundeswehr	285
5. Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsmöglichkeiten des Personal- und Betriebsrates	289
F. Persönliche Bekämpfungsstrategien	311
1. Vorbemerkung	311
2. Das persönliche Tagebuch	314
3. Das persönliche Netzwerk	319
4. Selbsthilfegruppen	321
5. Rechtsberatung	323
6. Therapeutische Beratung	328

G. Dokumentation	337
1. Test: Werde ich gemobbt?	337
2. Die 45 Mobbinghandlungen nach Prof. Leymann	341
2.1 Die 100+... Mobbinghandlungen von Dr. M. Wolmerath	343
2.2 Mobbing und Suizid	348
3. Die negativen Handlungen einer destruktiven Personalverwaltung (nach <i>Leymann</i>)	365
4. Dienstvereinbarungen Mobbing/Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	370
4.1 Dienstvereinbarung zur Unterstützung eines partner- schaftlichen Umgangs am Arbeitsplatz und fairer Bewältigung von Konflikten	370
4.2 Dienstvereinbarung über „Fairness am Arbeitsplatz“ einer Bezirksregierung	374
4.3 Dienstvereinbarung „Mobbing“ eines Landesministeriums	385
4.4 Betriebsvereinbarung über „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“	390
4.5 Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz	393
4.6 Dienstvereinbarung bei Mobbing und Schikane (DV-Mobbing) der Landeshauptstadt München	400
5. Leitfäden für Vorgesetzte im Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung	403
5.1 Themenbezogene Pressemitteilungen	412
5.2 Sonstige dienstliche Regelungen zur Gewaltprävention	413
6. Gerichtsurteile Mobbing und sexuelle Belästigung	415
7. Politik und Justiz (Forderungen und Ausblick)	450
7.1 Politik: „Mobbingbericht 2001“	452
7.2 Justiz	457
7.3 Politik: Gesetze und Bundestagsdrucksachen	458
7.4 EU-Recht (Dokumentensammlung)	491
7.5 Kritische Anmerkungen zu Gerichtsurteilen	538
7.6 Entwicklungen in der erweiterten Mobbing-Forschung	552
H. Anhang	575
1. Broschürenliste und -hinweise	575
2. Adressenliste von Hilfsorganisationen, Mobbing-Telefonen, Mobbing-Kliniken und andere wichtige Anschriften	576
Verzeichnis der verwendeten und weiterführenden Literatur	595
Stichwortverzeichnis	599