

Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst

Ursachen – Auswirkungen –
Bekämpfungsstrategien

Von

Hans-Jürgen Honsa
Dipl.-Verwaltungswirt (FH)

2., neu bearbeitete und erweiterte Auflage

ERICH SCHMIDT VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über dnb.ddb.de abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter

[ESV.info/978 3 503 10663 9](http://ESV.info/978%203%20503%2010663%209)

1. Auflage 2004
2. Auflage 2008

ISBN 978 3 503 10663 9

Alle Rechte vorbehalten

© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co., Berlin 2008
[www. ESV.info](http://www.ESV.info)

Dieses Papier erfüllt die Frankfurter Forderungen der Deutschen Bibliothek und der Gesellschaft für das Buch bezüglich der Alterungsbeständigkeit und entspricht sowohl den strengen Bestimmungen der US Norm Ansi/Niso Z 39.48-1992 als auch der ISO Norm 9706.

Satz: multitext, Berlin

Druck und Bindung: Danuvia Druckhaus, Neuburg a. d. Donau

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 behalte 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 18.07.2007¹ 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

¹ Internet: www.thueringen.de/de/justiz/presse/28096/uindex.html; 20.08.07

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 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 Mobbingssituation 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 langfristig 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 Absi-

cherung 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“ gegen-

über 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

Vorwort zur ersten Auflage

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

	Seite	Rand- nummer
Vorwort zur zweiten Auflage	5	
Vorwort zur ersten Auflage	8	
Inhaltsverzeichnis	13	
Abkürzungsverzeichnis	19	
A. Mobbing und sexuelle Belästigung:		
Die Killer der Betriebskultur	27	1–71
1. Einleitung: Zur Geschichte der letzten Jahre	27	1– 4
2. Die Mobbingproblematik	29	5–58
2.1 Vorbemerkungen	29	5
2.2 Definitionen	30	6–10
2.3 Das Mobbingverhalten	34	11–51
2.3.1 Ursachen von Mobbing	35	12–24
2.3.2 Die Phasen des Mobbing-Prozesses	52	25–29
2.3.3 Mobbing und Gesellschaft	56	30–32
2.3.4 Mobbing am Arbeitsplatz	58	33–43
2.3.5 Die gesundheitlichen Auswirkungen von Mobbing .	66	44–51
2.4 Übersicht über das Mobbing-Geschehen (nach „Mobbing-Report“).	72	52–58
3. Sexuelle Belästigung	77	59–71
3.1 Vorbemerkung	77	59–61
3.2 Definitionen	80	62–71
3.2.1 Sexuelle Belästigung und Gesellschaft	84	64–67
3.2.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	87	68–71
B. Die Auswirkungen von Mobbing und sexueller Belästigung im öffentlichen Dienst		
1. Einleitung	93	72–88
2. Problembewusstsein im öffentlichen Dienst	95	75–80
3. Zur wirtschaftlichen Problematik von Mobbing	101	81–88

C.	Der Bereich des öffentlichen Dienstes in Deutschland	109	89–123
1.	Einleitung	109	89– 91
2.	Die Träger öffentlicher Verwaltung.	111	92
3.	Rechtsstatus der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst	112	93–105
3.1	Das öffentliche Dienstrecht	113	94– 97
3.1.1	Beamtenrecht	113	95
3.1.2	Richterrecht	114	96
3.1.3	Soldatenrecht	114	97
3.2	Das privat-rechtliche Arbeitsrecht	115	98–100
3.2.1	Angestellte und Arbeiter als Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes.	115	99
3.2.1.1	Dienstordnungs-Arbeitnehmer.	116	100
3.3	Der Beamte im Rechtssinne	116	101–105
3.3.1	Beamte im dienstrechtlichen Sinn	117	102
3.3.2	Beamte im haftungsrechtlichen Sinn	117	103
3.3.3	Beamte im strafrechtlichen Sinn.	118	104
4.	Kirchenrecht	119	105–112
4.1	Vorbemerkungen	119	105–108
4.2	Römisch-Katholische Kirche	122	109–110
4.3	Evangelische Kirchen (EKD)	123	111
4.4	Die übrigen Kirchen und Religionsgesellschaften ..	125	112
5.	Der privatisierte „öffentliche“ Dienst	126	113–123
5.1	Vorbemerkungen	126	113
5.2	Eigenbetriebe	126	114
5.3	Eigengesellschaften	127	
5.3.1	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ...	127	114–118
5.3.2	Die Aktiengesellschaft (AG)	127	115
5.3.3	Deutsche Bahn AG	128	116
5.3.4	Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG und Deutsche Postbank AG	129	117
5.4	Rechtsstellung der Mitarbeiter übriger privatisierter Bereiche	129	118
5.4.1	Zuweisung gegen den Willen des Beamten.	130	119–123
5.4.2	Zuweisung mit Zustimmung des Beamten	130	120
5.4.3	Dienstleistung durch Überlassung	131	121
5.4.4	Dienstleistung durch Beurlaubung.	131	122

D.	Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst – Mitarbeiter –	133	124–206
1.	Vorbemerkung	133	124
2.	Das öffentliche Dienstrecht – Rechtslage und Rechtsfolgen	133	125–181
2.1	Die deutsche und übergeordnete Rechtslage (Grundgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Europarecht)	133	125–132
2.1.1	Grundgesetz	134	125
2.1.2	Arbeitsschutzgesetz	135	126–128
2.1.3	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	138	129
2.1.4	Europäisches Recht	140	130–132
2.2	Das Beamtenrecht	143	133–163
2.2.1	Vorbemerkung	143	133
2.2.2	Rechtslage (Pflichten des Beamten mit Bezug auf das Amt)	143	134–136
2.2.3	Rechtslage (Pflichten ohne Bezug auf das Amt)	146	137
2.2.4	Rechtsfolgen: Das Disziplinarrecht	146	138–152
2.2.5	Statistiken zum Disziplinarrecht	157	153–156
2.2.6	Fallbeispiele aus der Praxis	160	157–158
2.2.7	Das Disziplinarrecht der „privatisierten“ Beamten	167	159–161
2.2.8	Fallbeispiele aus der Praxis	169	162–163
2.3	Das Richterrecht	170	164–165
2.3.1	Vorbemerkung	170	164
2.3.2	Rechtslage und Rechtsfolgen	171	164
2.3.3	Fallbeispiele aus der Praxis	171	165
2.4	Das Soldatenrecht	172	166–181
2.4.1	Vorbemerkung	172	166–167
2.4.2	Rechtslage: Die (besonderen) Dienstpflichten der Soldaten	173	168–171
2.4.3	Rechtsfolgen: Das Wehr-Disziplinarrecht	175	172–174
2.4.4	Fallbeispiele aus der Praxis	177	175–181
3.	Das privat-rechtliche Arbeitsverhältnis	184	182–195
3.1	Vorbemerkung	184	182–183
3.2	Das Arbeitnehmerrecht – Rechtslage	185	184–186
3.3	Rechtsfolgen	188	187–192
3.4	Fallbeispiele aus der Praxis	192	193–195
4.	Das Schwerbehindertenrecht	208	196–206
4.1	Mobbing und Schwerbehinderung	211	198–200
4.2	Schwerbehinderung und Mobbing	214	201–205
4.3	Fallbeispiel aus der Praxis	216	206

E.	Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst – Dienstherr/Arbeitgeber	219	207–284
1.	Vorbemerkung	219	207
2.	Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn	219	208–209
3.	Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	222	210–211
4.	Organisatorische Präventions- und Hilfsmöglichkeiten	223	212–258
4.1	Behörden- bzw. Firmenkultur	235	229–237
4.2	Leitbild – Menschenbild	243	238–247
4.3	Anlaufstelle zur Konfliktlösung, Mobbing- beauftragter, Konfliktlotsen, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte	253	248
4.4	Dienstvereinbarung mit Stufenplan	254	249
4.5	Prävention und Bekämpfung der sexuellen Belästigung in der Bundeswehr	255	250–253
4.6	Mobbingbekämpfung und -prävention bei der Bundeswehr	260	254–258
5.	Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungs- möglichkeiten des Personal- und Betriebsrates	264	259–284
F.	Persönliche Bekämpfungsstrategien	285	285–305
1.	Vorbemerkung	285	285–288
2.	Das persönliche Tagebuch	288	289–293
3.	Das persönliche Netzwerk	294	294–295
4.	Selbsthilfegruppen	296	296–297
5.	Rechtsberatung	298	298–302
6.	Therapeutische Beratung	303	303–305
G.	Dokumentation	307	306–445
1.	Test: Werde ich gemobbt?	307	306–307
1.1	Test: Stimmungsscheck am Arbeitsplatz	309	307
2.	Die 45 Mobbinghandlungen nach Prof. Leymann ..	312	308–317
2.1	Die 100+... Mobbinghandlungen von Dr. M. Wolmerath	314	309
2.2	Mobbing und Suizid	320	310–317
3.	Die negativen Handlungen einer destruktiven Personalverwaltung (nach <i>Leymann</i>)	339	318–320

Inhaltsverzeichnis

4.	Dienstvereinbarungen Mobbing/Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	343	321–334
4.1	Dienstvereinbarung zur Unterstützung eines partnerschaftlichen Umgangs am Arbeitsplatz und fairer Bewältigung von Konflikten	343	321–324
4.2	Dienstvereinbarung über „Fairness am Arbeitsplatz“ einer Bezirksregierung.	348	325
4.3	Dienstvereinbarung „Mobbing“ eines Landesministeriums.	359	326–329
4.4	Betriebsvereinbarung über „Mobbing am Arbeitsplatz“	366	330–332
4.5	Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz	370	333
4.6	Dienstvereinbarung bei Mobbing und Schikane (DV-Mobbing) der Landeshauptstadt München . . .	373	334
5.	Leitfäden für Vorgesetzte im Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung	378	335–340
5.1	Themenbezogene Pressemitteilungen	387	339
5.2	Sonstige dienstliche Regelungen zur Gewaltprävention.	388	340
6.	Gerichtsurteile Mobbing und sexuelle Belästigung .	391	341–382
7.	Politik und Justiz (Forderungen und Ausblick)	433	383–345
7.1	Politik: „Mobbingbericht 2001“	435	384–389
7.2	Justiz	441	390
7.3	Politik: Gesetze und Bundestagsdrucksachen.	442	391–411
7.4	EU-Recht (Dokumentensammlung)	471	412–445
7.4.1	Auszug aus dem EWG-Vertrag	472	413
7.4.2	Richtlinie 89/391 EWG	475	414
7.4.3	EU Bericht „Mobbing am Arbeitsplatz“	488	415–436
7.4.4	Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau.	505	437–445
7.5	Kritische Anmerkungen zu Gerichtsurteilen.	510	446
7.6	Entwicklungen in der Mobbing-Forschung.	528	465
	Jörg Killinger, Berlin: Mobbing, Bossing, Burn-out – Eine systemische Betrachtung	529	466–467
H.	Anhang	533	
1.	Broschürenliste und -hinweise	533	

Inhaltsverzeichnis

2.	Adressenliste von Hilfsorganisationen, Mobbing- Telefonen, Mobbing-Kliniken und andere wichtige Anschriften	534
	Verzeichnis der verwendeten und weiterführenden Literatur	547
	Stichwortverzeichnis	549