

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis	XIX
Einleitung	1
Teil 1: Grundlagen der Mobbingproblematik	7
A. Kapitel 1: Der Mobbingbegriff	7
B. Kapitel 2: Ursachen für Mobbing	70
C. Kapitel 3: Folgen von Mobbing	105
Teil 2: Strafrechtliche Sanktionsmöglichkeiten nach geltendem Recht	133
A. Kapitel 1: Rahmen des Untersuchungsbereichs	133
B. Kapitel 2: Strafrechtliche Sanktionsmöglichkeiten	135
C. Kapitel 3: Verfahrensrechtliche Besonderheiten bei strafrechtlich relevanten Mobbingfällen	230
D. Kapitel 4: Besonderheiten der Strafzumessung bei einer Verurteilung	237
E. Kapitel 5: Gesamtergebnis der strafrechtlichen Beurteilung von Mobbing am Arbeitsplatz und Stellungnahme zur Notwendigkeit der Einführung eines deutschen Anti-Mobbing-Gesetzes sowie insbesondere eines mobbingspezifischen Tatbestandes	242
Teil 3: Präventions- und Interventionsmaßnahmen	255
A. Kapitel 1: (Kriminal-)Prävention im Strafrecht	255
B. Kapitel 2: Psychosoziale Lösungsansätze	256
C. Kapitel 3: Resümee	398
Literaturverzeichnis	401
Internetquellen	423

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XIX
Einleitung	1
Teil 1: Grundlagen der Mobbingproblematik	7
A. Kapitel 1: Der Mobbingbegriff	7
I. Ursprung und Entwicklung	7
II. Konkretisierung	10
1. Beispielfälle zur Veranschaulichung	10
a) „Sparkassenfall“	10
b) „Münchner Polizistinnenfall“	11
2. Die Rolle der Medien	13
3. Wissenschaftliche Mobbingdefinitionen	13
a) Divergenz der wissenschaftlichen Mobbingdefinitionen	14
b) (Arbeits-)psychologische, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Definitionen	15
aa. (Arbeits-)Psychologie Schweden: <i>Leymann</i>	15
bb. (Arbeits-)Psychologie Deutschland: <i>Zapf</i>	16
cc. Wirtschaftswissenschaften: <i>Niedl</i>	16
dd. Sozialwissenschaften: <i>Prosch</i>	17
ee. Weitere Definitionsansätze	17
c) Besonderheiten rechtswissenschaftlicher Mobbingdefinitionen	18
aa. Definitionen innerhalb der Rechtswissenschaft	18
(1) Definitionen aus der Rechtsprechung	18
(2) Definitionen aus der rechtswissenschaftlichen Literatur	21
bb. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu Definitionen außerhalb der Rechtswissenschaft	26
(1) Gemeinsamkeiten sämtlicher Mobbingdefinitionen	26
(2) Wesentliche Merkmale rechtswissenschaftlicher Definitionen	29
(a) Vorsatz und Absichten des Handelnden	29
(b) Notwendiger Erfolg	31
(c) Rechtswidrigkeit	31
d) Abgrenzung zu herkömmlichen Konflikten und Zusammenfassung	32
4. Mobbingvorkommen	35

5. Mobbinghandlungen	38
a) Vielfältigkeit und nicht abschließender Katalog potentieller Mobbinghandlungen mit unterschiedlichen Angriffsrichtungen	38
b) Überwiegend vorkommende Mobbinghandlungen	44
aa. Typische Mobbinghandlungen	44
bb. Arbeitsplatzspezifische personelle Mobbing-situationen	46
(1) Vertikales und horizontales Mobbing, Mobbing durch außenstehende Dritte	46
(a) Mobbing auf horizontaler Ebene gegen einen Kollegen	47
(b) Mobbing in vertikaler Richtung gegen einen unterstellten Mitarbeiter ...	48
(c) Mobbing in vertikaler Richtung gegen einen Vorgesetzten	48
(2) Einzelmobbing und Gruppenmobbing	49
(3) Despotisches Mobbing und generalisiertes Mobbing	50
(4) Rudelmobbing	52
c) Sonderfall Cybermobbing	53
6. Mobbingverlauf	55
a) Dreistufiges Verlaufsmodell nach <i>Björkqvist</i>	55
b) Vier- bzw. fünfstufiges Modell nach Leymann	56
c) Sieben-Phasen-Modell nach <i>Zuschlag</i>	58
d) Verlaufsmodell nach <i>Schlaugat</i>	59
e) Zusammenfassung	60
7. Abgrenzung zu verwandten Begrifflichkeiten und ähnlichen Verhaltensformen	61
a) Bullying, Harassment, Bossing, Abuse, Sandwich-Mobbing, Chairing, Staffing, Dissen, Shaming, Defaming	61
b) Sexuelle Belästigung	62
c) Stalking	65
d) Diskriminierung	67
e) Whistleblowing	68
f) Ijime	69
 B. Kapitel 2: Ursachen für Mobbing	70
I. Diversität möglicher Ursachen	70
II. Mittelbare Gründe	71
1. Gesellschaftlicher Strukturwandel	71
2. Allgemeine Wirtschaftslage und herrschende Arbeitsmarktsituation	73
III. Unmittelbar das Mobbinggeschehen auslösende Gründe	75
1. Sich aus der Unternehmenspolitik ergebende Gründe und mobbingfördernde betriebliche Rahmenbedingungen	75
a) Unternehmenspolitische Gründe	75
b) Betriebliche Rahmenbedingungen	76
aa. Ursachen in der Organisationsstruktur	77
(1) Intransparente Arbeitsorganisation	77
(2) Mangelhafte Arbeitsorganisation mit der Folge von Über- oder Unterforderung	78

(3) Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten	80
(4) Kontrolle, Fremdbestimmtheit und Machtlosigkeit	81
(5) Betriebs- und Gruppengröße	81
(6) Ungünstige Umgebungsbedingungen	82
(7) Ethischer Standard	82
bb. Ursachen in der Sozialstruktur	83
(1) Führungsstil und Führungsverhalten	83
(2) Kommunikationsstörungen	85
(3) Informationszurückhaltung	86
(4) Machtkämpfe, Konkurrenzdruck, Karrierestreben	86
(5) Vorurteile und Klischees	87
(6) Antipathien	87
c) Gruppendynamische Ursachen	88
2. Allgemeine persönlichkeitsbezogene Faktoren	89
a) Neid	89
b) Konkurrenzdenken	90
c) Ängste	90
d) Wertorientierungen	91
e) Frustrationen	91
f) Abweichendes Verhalten	93
3. Besondere psychodynamische Ursachen	94
a) In der Person des Mobbenden liegende Gründe	94
b) In der Person des von Mobbing Betroffenen liegende Gründe	99
IV. Zusammenfassung	103
C. Kapitel 3: Folgen von Mobbing	105
I. Folgen für die an einem Mobbinggeschehen unmittelbar beteiligten Personen	106
1. Folgen für den Betroffenen	106
a) Persönlichkeitsrecht und gesundheitliche Beeinträchtigungen	106
aa. Persönlichkeitsrechtsverletzung	107
bb. Mobbing als Stressor	108
cc. Auswirkungen auf die psychische Gesundheit	112
(1) Ängste und Phobien	113
(2) Depressionen und Obsessionen	114
(3) Posttraumatische Belastungsstörung	115
dd. Auswirkungen auf die physische Gesundheit	115
b) Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und die Arbeitsleistung	116
c) Auswirkungen auf die Persönlichkeit und das soziale Umfeld	118
d) Suizid	121
2. Folgen für den Mobbenden	121
II. Folgen auf Ebene der betroffenen Arbeitsstelle	122
1. Krankheitsfehlzeiten	123
2. Betriebsklima, Image	124
3. Fluktuation	126

4. Auswirkungen auf das Betriebsergebnis	127
III. Folgen für die Gesellschaft	130
IV. Fazit	131
Teil 2: Strafrechtliche Sanktionsmöglichkeiten nach geltendem Recht	133
A. Kapitel 1: Rahmen des Untersuchungsbereichs	133
B. Kapitel 2: Strafrechtliche Sanktionsmöglichkeiten	135
I. Einführung	135
II. Straftaten gegen die Person	136
1. Körperverletzung gemäß §§ 223 ff., 229 StGB	137
a) Tatbestand der Körperverletzung	137
aa. Problematik der Gesundheitsschädigung	138
(1) Meinungsstand in Rechtsprechung und Literatur	140
(2) Einbeziehung der Psyche in den Gesundheitsbegriff des § 223 StGB	141
bb. Besonderheiten beim Mobbingkomplex	145
cc. Kumulative Kausalität	147
dd. Objektive Zurechnung	149
b) Versuchsstrafbarkeit	151
c) Abgrenzung vorsätzliche und fahrlässige Körperverletzung	152
d) Sonstige Körperverletzungsdelikte	154
aa. Gefährliche Körperverletzung gemäß § 224 StGB	154
bb. Misshandlung von Schutzbefohlenen gemäß § 225 StGB	155
cc. Körperverletzung im Amt gemäß § 340 StGB	156
e) Zusammenfassung	157
2. Nötigung gemäß § 240 StGB	158
a) Nötigungsmittel	159
aa. Gewalt	159
bb. Drohung mit Zufügung empfindlicher Übel	161
b) Verwerflichkeit gemäß § 240 Abs. 2 StGB	164
c) Fazit	165
3. Totschlag gemäß § 212 StGB und fahrlässige Tötung gemäß § 222 StGB	166
a) Ursächlichkeit von Mobbing für den Suizid des Betroffenen	166
b) Mittelbare Täterschaft oder straflose Teilnahme	167
c) Abgrenzung vorsätzliche Tötung bzw. Mord und fahrlässige Tötung	168
d) Fazit	170
III. Weitere Straftatbestände	170
1. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemäß §§ 174 ff. StGB	170
a) Einführung	170
b) Reform des Sexualstrafrechts 2016	173
c) Sexuelle Belästigung gemäß § 184i StGB	174
aa. Systematik und Normzweck	175

bb. Tatbestand	175
(1) Objektiver Tatbestand	175
(2) Subjektiver Tatbestand	178
cc. Rechtswidrigkeit	179
dd. Täterschaft und Teilnahme	179
ee. Konkurrenzen	179
ff. Rechtsfolgen	180
gg. Prozessuales	180
hh. Fazit	181
2. Beleidigung, üble Nachrede und Verleumdung gemäß §§ 185 ff. StGB	181
a) Beleidigung gemäß § 185 StGB	182
aa. Schimpfworte und entwürdigende Äußerungen	183
bb. Vertragswidrige und verwehrte Aufgabenzuteilung	184
cc. Kritik	185
dd. Sticheleien und Scherze	186
ee. Unterlassene Höflichkeitsformen und das Meiden von sozialem Kontakt	186
ff. Sexuelle Belästigung und sexualbezogene Handlungen	188
gg. Zusammenfassung	189
b) Üble Nachrede und Verleumdung gemäß §§ 186, 187 StGB	189
c) Rechtfertigungsgrund gemäß § 193 StGB – Wahrnehmung berechtigter Interessen	192
d) Fazit	193
3. Eigentumsdelikte: Diebstahl gemäß § 242 StGB, Sachbeschädigung gemäß § 303 StGB und Datenveränderung gemäß § 303a StGB	193
a) Diebstahl gemäß § 242 StGB	193
b) Sachbeschädigung gemäß § 303 StGB	194
c) Datenveränderung gemäß § 303a StGB	195
4. Sonstige Straftatbestände nach dem Strafgesetzbuch	196
5. Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder gemäß § 119 Abs. 1 BetrVG	198
a) Wahlbehinderung und Wahlbeeinflussung gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	198
b) Behinderung und Störung der Betriebsratsarbeit gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	199
c) Benachteiligung und Begünstigung gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	200
IV. Sozialadäquanz von Mobbinghandlungen?	200
1. Die Lehre von der Sozialadäquanz als normatives Korrektiv?	200
2. Anwendbarkeit auf Mobbingkonstellationen	201
3. Soziale Adäquanz versus objektive Zurechnung	204
4. Fazit	205
V. Weitere potentielle Begehungsformen	206
1. Mobbing im Mehrpersonenverhältnis	206
a) Mittäterschaft	206
b) Nebentäterschaft	210
c) Fazit	212

2. Mobbing durch Unterlassen (Nichtverhinderung und Duldung) gemäß § 13 StGB	212
a) Garantenstellung	213
aa. Garantenstellung des Betriebsinhabers	214
(1) Beschützergarantenstellung	214
(2) Überwachergarantenstellung	216
bb. Garantenstellung des (direkten) Vorgesetzten und die Folgen für den Betriebsinhaber	220
cc. Garantenstellung der Arbeitskollegen	221
dd. Garantenstellung der Betriebsratsmitglieder	223
b) Sonstige relevante Aspekte in Zusammenhang mit einer Begehung durch Unterlassen	226
c) Fazit	229
C. Kapitel 3: Verfahrensrechtliche Besonderheiten bei strafrechtlich relevanten Mobbingfällen	230
I. Privatklageverfahren	230
II. Strafantragsfrist	233
III. Verjährung	235
IV. Beweisschwierigkeiten	235
V. Zusammenfassung	237
D. Kapitel 4: Besonderheiten der Strafzumessung bei einer Verurteilung	237
I. Beweggründe des Mobbenden	238
II. Außertatbestandliche Folgen	239
III. Berufliche Konsequenzen für den Mobbenden	240
IV. Fazit	241
E. Kapitel 5: Gesamtergebnis der strafrechtlichen Beurteilung von Mobbing am Arbeitsplatz und Stellungnahme zur Notwendigkeit der Einführung eines deutschen Anti-Mobbing-Gesetzes sowie insbesondere eines mobbingspezifischen Tatbestandes	242
I. Gesamtergebnis der strafrechtlichen Beurteilung von Mobbing am Arbeitsplatz	242
II. Notwendigkeit der Einführung eines deutschen Anti-Mobbing-Gesetzes sowie insbesondere eines mobbingspezifischen Tatbestandes?	246
Teil 3: Präventions- und Interventionsmaßnahmen	255
A. Kapitel 1: (Kriminal-)Prävention im Strafrecht	255
B. Kapitel 2: Psychosoziale Lösungsansätze	256
I. Konflikteskalationsmodell von <i>Glasl</i> als denkbarer Lösungsansatz?	257
1. Konflikteskalationsmodell (<i>Glasl</i>) mit Methoden zur Konfliktbehandlung	258
2. Übertragbarkeit auf Mobbing?	262
II. Präventionsmaßnahmen	263
1. Institutionalisierung eines Problembewusstseins zum Thema Mobbing	264

2. Überprüfen der Ursachen	264
a) Anzeichen für ein schlechtes Betriebsklima nach <i>Resch</i>	264
b) Der „Stimmungs-Check“ nach <i>Huber</i>	265
c) Weitere mögliche Anhaltspunkte für Mobbing im Unternehmen	267
d) Zusammenfassung	269
3. Personelle und strukturell-organisatorische Maßnahmen	270
a) Aufklärung über Mobbing	271
b) Beseitigung von Mobbinganlässen durch Verbesserung der kommunikativen Infrastruktur	272
aa. Führung und Kommunikation	273
(1) Führungsverhalten	273
(2) Sensibilisierung und Qualifizierung von Führungskräften	275
(3) Kommunikation	276
bb. Beschwerde- bzw. Frühwarnsystem	278
cc. Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien	280
dd. Betriebsvereinbarung	284
(1) Rechtliche Einordnung	284
(2) Zentrale Eckpunkte	287
(3) Kritik und Durchsetzung	291
(4) Die Anti-Mobbing-Betriebsvereinbarung von Volkswagen als wegweisendes Beispiel	292
ee. Soziale Corporate Identity	296
ff. Mobbingbeauftragter	301
gg. Supervision	305
(1) Ziel und Verfahren einer Supervision	306
(2) Supervision in der Mobbingprävention?	307
c) Vorgesetztenverhalten	308
aa. Vorbildfunktion	308
bb. Konflikt- und Angstmanagement	310
(1) Konfliktmanagement	310
(2) Angstmanagement	311
cc. Mitarbeitergespräche	314
dd. Weitere Verhaltensempfehlungen für Führungskräfte	317
(1) Ernstnahme von Mitarbeiterbeschwerden	317
(2) Keine Duldung von Intriganten- und Denunziantentum	318
(3) Fehlerkultur	319
(4) Umgang mit Lob und Kritik	320
ee. Zusammenfassung	322
d) Weitere strukturell-organisatorische Vorkehrungen: Mobbing-Prophylaxe	325
aa. Maßnahmen im Bereich der Personalauswahl und Personalförderung	325
(1) Personalauswahl	325
(2) Einführung neuer Mitarbeiter	326
(3) Personalentwicklung	327
(4) Mitarbeiter-Coaching	328

bb. Arbeitsorganisation und Verantwortung in der Hierarchie	329
(1) Gestaltung der organisatorischen Arbeitsbedingungen	330
(a) Transparenz der Arbeitsorganisation	330
(b) Über- und Unterforderung	330
(c) Gesundheitszirkel	332
(2) Unterstützung produktiver sozialer Arbeitsbeziehungen	333
(a) Führungskräfte training	334
(b) Konfliktfähigkeitstraining	334
(3) Entscheidungskompetenz und Verantwortung	335
(4) Klare Zuständigkeiten	335
(5) Klare, kurze Hierarchiestufen	336
cc. Veränderungsmanagement	336
dd. Information	337
ee. Motivation	340
ff. Sonstige Methoden	344
(1) Management of Diversity	344
(2) Das Prinzip der „Internen Kundenorientierung“	345
gg. Zusammenfassung	346
4. Gesamtfazit zu Präventionsmaßnahmen	347
III. Interventionsmaßnahmen	347
1. Handlungsmöglichkeiten der mit dem Mobbinggeschehen in Zusammenhang stehenden Parteien	348
a) Handlungsmöglichkeiten des Betroffenen	348
aa. Situationsanalyse	348
bb. Wahrnehmung der persönlichen Belastungsempfindung	349
cc. Maßnahmen zur eigenen Entlastung	351
(1) Gesundheitsfördernde Bewältigungsmethoden	351
(2) Unterstützung im sozialen Umfeld suchen	352
(3) Therapeutische Unterstützung	353
(4) Vermeidung untauglicher Mittel zum Stressmanagement	353
dd. Reaktionsmöglichkeiten des Betroffenen in den verschiedenen Stadien des Mobbingprozesses	354
(1) Frühes Stadium	355
(2) Mittleres Stadium	358
(3) Spätes Stadium	359
b) „Selbsthilfemaßnahmen“ für Mobbende	359
c) Handlungsmöglichkeiten von Kollegen	361
d) Handlungsmöglichkeiten von Interessenvertretern	362
e) Handlungsmöglichkeiten von Führungskräften und des Arbeitgebers	362
aa. Führungskräfte	362
(1) Situationsanalyse	363
(2) Rolle des Konfliktmanagers	369
(a) Gespräche	369
(b) Grenzen setzen	372

(c) Einschaltung der Interessenvertreter	372
(d) Externe Unterstützung	372
(e) Arbeitsrechtliche Maßnahmen	373
(f) Nacharbeit	374
bb. Arbeitgeber	374
(1) Frühwarnsystem	374
(2) Situationsanalyse und Ursachenklärung	375
(3) Beseitigung von Mobbinganlässen	375
(4) Punktueller Eingriffsmaßnahmen	376
(a) Externe Beratungsstellen kontaktieren	376
(b) Vertrauensperson, Mobbing-Sprechstunde, Ombudsperson	377
(c) Schlichtungsverfahren	377
(d) Supervision	378
(e) Mediation	378
(aa) Definition	378
(bb) Grundgedanken des Mediationsverfahrens	379
(cc) Erfolgsaussichten einer Mediation bei Mobbing	381
(f) Organisationsentwicklung	382
(g) Freisetzung	383
f) Handlungsmöglichkeiten des Gesetzgebers und der Gesellschaft	384
2. Medizinische und psychosoziale Rehabilitation	385
a) Umfangreiche Anamnese und Vorbereitung der Rehabilitation	386
b) Rehabilitation	386
c) Ärztliche Beratung und Behandlung	387
3. Fazit zu Interventionsmaßnahmen	388
IV. Soziales Management als Führungskonzept zur Mobbingvermeidung	389
V. Präventions- und Interventionsmaßnahmen für Klein(st)betriebe	393
VI. Schwachpunkte der vorgestellten Methoden	395
1. Keine empirische Erfolgsnachweisbarkeit	395
2. Verhältnis zum strafrechtlichen Rechtsgüterschutz	397
C. Kapitel 3: Resümee	398
Literaturverzeichnis	401
Internetquellen	423