

Mobbing am Arbeitsplatz

Abwehrstrategien aus gewerkschaftlicher und christlich-sozialer Sicht

Winfried Waterkotte

Königswinterer *Notizen*

Mobbing am Arbeitsplatz

Abwehrstrategien aus gewerkschaftlicher und christlich-sozialer Sicht

Winfried Waterkotte

Königswinterer *Notizen*

Impressum

Königswinterer Notizen, Nr. 9, September 2013

Herausgeber: Stiftung Christlich-Soziale Politik e.V., (CSP)

Werner Schreiber, Vorsitzender

Johannes-Albers-Allee 3, 53639 Königswinter

Redaktion: Karsten Matthis und Josef Zolk

Tel. 02223-73119; E-Mail info@azk.de

Internet: www.azk.de

Produktion: TiPP 4, Rheinbach

Die Ausgaben der Königswinterer Notizen erscheinen
in unregelmäßigen Abständen.

Vorwort

Unter den psychischen Erkrankungen, deren Ursachen wesentlich auf die Bedingungen des Arbeitsplatzes zurückzuführen sind, steigt der Anteil derjenigen Kranken, deren Beschwerden auf Mobbing durch Vorgesetzte oder Kollegen zurückzuführen sind, kontinuierlich an. Die Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit gehen davon aus, dass fast jeder dritte Beschäftigte im Laufe seines Arbeitslebens einmal oder häufiger Mobbinghandlungen und Mobbing Situationen ausgesetzt ist. Neben allen Formen menschlicher Gemeinheit, Rücksichtslosigkeit oder krassem Egoismus sind häufig strukturelle Probleme der Arbeitsorganisation, der Führungskultur und der unzureichenden Beteiligung der Belegschaft Ursachen für Mobbing.

Mobbing ist damit längst ein gesellschaftspolitisches Thema – und deshalb auch ein Thema der politischen Erwachsenenbildung.

Zu den erheblichen psychischen und physischen Folgen für die Opfer ist der durch Mobbing entstehende volkswirtschaftliche Schaden erheblich. Erkrankungen, Fehlzeiten, Frühverrentungen sowie mangelhafte Produkt- und Arbeitsqualität verursachen jährlich nach überschlägigen Schätzungen einen wirtschaftlichen Schaden von mehr als 20 Milliarden Euro.

Winfried Waterkotte, langjähriges Mitglied in Personalvertretungen der verschiedenen Stufen für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), stellt in seiner Abhandlung die Möglichkeiten individualrechtlicher Gegenwehr der Betroffenen daneben insbesondere die kollektivrechtlichen Abwehrstrategien von Betriebs- und Personalrat dar. Dabei fließen seine umfangreichen Erfahrungen aus seiner Tätigkeit als Referent für Betriebs- und Personalräte bei der Stiftung CSP in seine Überlegungen mit ein, ebenso kann er als CDA- und CDU-Mitglied auf eine erfreulich große Zahl entsprechender Beschlüsse zur Problematik aus christlich-sozialer Sicht hinweisen, beispielsweise auf die Überlegungen des Arbeitskreises „Humanisierung der Arbeitswelt“ und der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion.

Die CDA-Bundestagung 2013 hat entsprechende, aktuelle Beschlüsse gefasst und die Betriebs- und Tarifparteien aufgefordert, sich stärker für den psychischen Gesundheitszustand der Beschäftigten am Arbeitsplatz einzusetzen.

Einen herzlichen Dank sprechen wir Winfried Waterkotte für seinen nachhaltigen Beitrag aus und hoffen, dass die Leserinnen und Leser ihre Mitmenschen, Kolleginnen und Kollegen aufmerksam im Blick behalten.



Werner Schreiber, Minister a.D.
Vorsitzender der Stiftung CSP



Christine Jäger, M.A.
Bildungsreferentin für Betriebs- u.
Personalräteseminare der Stiftung CSP

Mobbing – Begriffsbestimmung

Mobbing leitet sich ab vom englischen „to mob“ und bedeutet, jemanden in grober Weise anzugreifen, ihn anzupöbeln und über ihn herzufallen. Mit Mob (lat. „mobile vulgus“) wird eine aufgewiegelte, wankelmütige und zu Gewalttaten neigende Volksmenge beschrieben. In der Verhaltensbiologie beschreibt Mobbing das Vorgehen schwächerer und unterlegener Tiere, die in der Gruppe ein stärkeres Tier verfolgen.

Neben zahlreichen plakativen Beschreibungen von Mobbing als „Psychoterror am Arbeitsplatz“, „Psychosoziale Misshandlung“, „Tatort Betrieb“ unterscheidet man im Allgemeinen zwischen einer psychosozialen und einer arbeitsrechtlichen Definition des Begriffes.

Klassisch definiert Heinz Leymann, dem entscheidender Verdienst in der grundlegenden Forschung zukommt, Mobbing als „negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind, von einer oder mehreren Personen ausgehen, sehr oft über einen längeren Zeitraum vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“ (1)

Neuere Untersuchungen definieren Mobbing als „schikanöses Handeln einer oder mehrerer Personen, das gegen eine Einzelperson oder eine Personengruppe gerichtet ist. Die schikanösen Handlungen werden meistens über einen längeren Zeitraum hin wiederholt. Sie implizieren grundsätzlich die Täterabsicht, das Opfer bzw. sein Ansehen zu schädigen und gegebenenfalls aus seiner Position zu vertreiben. Aber auch ohne Schikane-Absicht des Täters können dessen normale Handlungen von sensiblen Personen missverstanden und als Mobbing empfunden werden.“ (2)

Bewertet man Mobbing als negative kommunikative Situation mit für den oder die Betroffenen erheblichen psychischen und körperlichen Folgen, so bezeichnet der etwas altertümliche Begriff „Schikane“ eine Mobbingsituation durchaus zutreffend.

Entscheidend ist dabei, dass es sich bei Mobbing grundsätzlich nicht um einen Konflikt in der Sache oder um unterschiedliche Ansätze bei der Lösung von Problemen handelt, sondern immer um Angriffe auf Personen oder Personengruppen.

Auf der arbeitsrechtlichen Ebene definiert z. B. das Landesarbeitsgericht Erfurt Mobbing „als fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung die-

nende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen.“ (3)

„Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Definition von Mobbing bzw. der Feststellung, ob ein Mobbingfall vorliegt, ist der Zeitfaktor. Wie bereits erwähnt, handelt es sich nicht um Mobbing, wenn bestimmte Handlungen nur vereinzelt und – oder kurzzeitig auftreten, vielmehr muss eine gewisse Kontinuität und Häufigkeit der Übergriffe gegeben sein. Unstrittig ist, dass es sich um einen längeren Zeitraum handeln und dass es zu wiederholten Mobbinghandlungen gekommen sein muss.“ (4)

Zusammenfassend kann Mobbing damit als systematische und fortgesetzte Attacke auf die Persönlichkeitsrechte und die sozialen Beziehungen des Opfers mit dem Ziel seiner Ausgrenzung definiert werden.

Diese allgemeine Begriffsbestimmung trifft ebenfalls auf Mobbingverhalten im sozialen Umgang von Menschen miteinander zu, beispielsweise auf den Raum der Schule und auf soziale Verbände und Gemeinschaften, in denen Menschen ganz oder teilweise leben.

Mobbingformen am Arbeitsplatz

Mobbing vollzieht sich sowohl auf der vertikalen hierarchischen Ebene zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten als auch auf der horizontalen Ebene zwischen Kollegen am Arbeitsplatz. Dabei kann sich Mobbingverhalten sowohl gegen einzelne Beschäftigte (Einzelmobbing) wie auch gegen Gruppen von Beschäftigten (Gruppenmobbing) richten; aber auch Vorgesetzte können gemobbt werden

Häufigkeit und Umfang von Mobbinghandlungen lassen sich nur schwer quantifizieren. Als gesichert kann jedenfalls angenommen werden, dass etwa ein Drittel aller Beschäftigten in ihrem Berufsleben sich einmal oder mehrmals in einer Mobbing-situation befunden haben.

Dabei wird der vertikalen Form des Mobbings durch Vorgesetzte sicher der quantitativ größte Umfang zukommen; hingegen erfüllen selbstverständlich allgemeine dienstliche oder arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht den Tatbestand des Mobbings. „In Abgrenzung dazu ist festzustellen, dass

eine rechtlich zulässige arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahme, die vom Arbeitnehmer subjektiv als Belastung empfunden wird, noch kein Mobbing darstellt. Dazu gehören im Rahmen der Vertragsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beispielsweise dienstliche Anweisungen zur räumlichen, fachlichen und zeitlichen Erledigung von Arbeitsaufgaben. Mobbinghandlungen entstehen, wenn Arbeitsanweisungen bewusst schikanieren, fachlich über- oder unterfordernd und unter z. B. gesundheitsgefährdenden Bedingungen erfolgen.“ (5)

Mobbinghandlungen

Leymann unterscheidet in einem umfangreichen Katalog menschlicher Niedertracht und Gemeinheit zwischen 45 typischen Mobbinghandlungen, die er in folgende Kategorien einteilt:

- ▶ Kommunikation
- ▶ Soziales Ansehen
- ▶ Gesundheit
- ▶ Soziale Beziehungen
- ▶ Berufs- und Lebenssituation

Esser/Wolmerath (6) unterscheiden zwischen hundert spezifischen Mobbinghandlungen, die sie in zehn Hauptbereiche einteilen. Ausgangspunkt der Angriffe ist jeweils die Situation des Opfers am Arbeitsplatz; gravierende Formen von Mobbing richten sich zusätzlich aber auch gegen die private Sphäre des Opfers. Es werden diese Handlungsebenen unterschieden:

- ▶ Angriffe gegen die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen
- ▶ Angriffe gegen den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses
- ▶ Destruktive Kritik
- ▶ Angriffe gegen die soziale Integration am Arbeitsplatz
- ▶ Angriffe gegen das soziale Ansehen im Beruf
- ▶ Angriffe gegen das Selbstwertgefühl
- ▶ Angst, Schreck und Ekel erzeugen
- ▶ Angriffe gegen die Privatsphäre

- ▶ Angriffe gegen die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit
- ▶ Versagen von Hilfe

Neben Mobbing durch beispielsweise fachliche Überforderung, erhöhte Arbeitszuweisung, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Zeitdruck werden die Opfer durch systematisch unterfordernde Tätigkeiten, Beschneidung von Zuständigkeiten, willkürliche Herabstufungen in der dienstlichen Hierarchie oder ganz allgemein durch Ausgrenzung von der Kommunikation, durch ständige Kritik und fehlende Anerkennung gemobbt.

Folgende Situationen fallen beispielsweise darunter:

- ▶ Ehrabschneidende Verbreitung von Gerüchten
- ▶ Wiederholte verbale Beleidigungen in grober Form
- ▶ Beständige Kritik und negative Bewertung von Arbeitsleistung und Privatleben
- ▶ Verbot der Kommunikation mit Kollegen
- ▶ Herabsetzende Bemerkungen zum Erscheinungsbild und zu persönlichen Verhaltensweisen
- ▶ Abwertende Blicke oder Gesten
- ▶ Telefon- oder E-Mail-Belästigungen
- ▶ Räumliche Isolierung des Arbeitsplatzes
- ▶ Ausschluss von geselligen, kollegialen Veranstaltungen
- ▶ Vermeiden von Kontakten in den Pausen

Betriebliche Strukturen können Mobbing begünstigen oder auch weitgehend verhindern.

Mangelhafte Arbeitsorganisation und unsystematische Arbeitsgestaltung, autoritäre hierarchische Führungsstrukturen, Defizite in der internen Kommunikation und Gesprächskultur, unklare betriebliche Leitbilder und Ziele und fehlende Vertretungen der Beschäftigten fördern Mobbing-situationen. „Mobbing begünstigende betriebliche Rahmenbedingungen stellen insbesondere ein schlechtes Arbeitsklima, Defizite im Führungsverhalten, Stress und Arbeitsdruck, Unklarheiten in der Arbeitsorganisation, Intransparenz von Entscheidungen sowie die Angst vor Arbeitsplatzverlust dar. Ein erhöhtes Mobbingrisiko lässt sich auch für Unternehmen ableiten, in denen aktuell Reorganisationsmaßnahmen durchgeführt werden.“ (7)

Daneben fördern allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen das Entstehen von Mobbing-Situationen. „Die Ursachen für den Befund in der Arbeitswelt um sich greifender Mobbing-Praktiken werden zum einen in allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen und arbeitsplatzbezogenen Umständen gesehen. Genannt werden: wachsende Individualisierung, Trend zur Ellenbogengesellschaft und steigender Anpassungs- und Konkurrenzdruck, Veränderungen im gesellschaftlichen Umfeld, Wandel von Wertvorstellungen, insbesondere in Richtung Aufstieg, Erfolg, Stärke, Macht bis hin zur Legitimierung rücksichtsloser Erfolgsbesessenheit, Zunahme von Stress- und Aggressionsbereitschaft, latente Angst um den Arbeitsplatz in Zeiten dauerhafter und dauerhaft kritischer Arbeitsmarktsituation, um sich greifendes Konkurrenzdenken, mangelhafte Arbeitsorganisation, schlechtes soziales Klima in den Betrieben, Leistungsverdichtung, Führungsmängel [...].“ (8)

Dabei spielen neben betrieblichen und gesellschaftlichen Umständen ohne Zweifel allgemein menschliche negative Eigenschaften wie Missgunst und Neid bis hin zum Hass, daneben auch Angst, Sadismus, Gruppenzwang sowie ethnische oder rassistische Motive ebenso eine Rolle. „Letztendlich wird es sich in den allermeisten Fällen um ein Zusammenspiel gesellschaftlicher, arbeitsplatzbezogener und individueller Faktoren handeln.“ (9)

Folgen von Mobbing

Die Auswirkungen von Mobbing betreffen neben dem Opfer und seiner Familie ebenso den Betrieb oder die Dienststelle, nicht zuletzt auch die gesamte Volkswirtschaft. „Psychische Erkrankungen und Erschöpfungszustände haben verheerende Folgen für die Betroffenen, die Wirtschaft und Sozialversicherungen.“ (10)

Durch Mobbing ausgelöste gesundheitliche Beeinträchtigungen umfassen von Suizidgedanken oder im schlimmsten Fall Suizid alle Bereiche vegetativer und psychischer Erkrankungen, angefangen vom Dauerstress bis hin zu Depressionen, Tabletten- oder Alkoholsucht.

„Allgemein sind folgende Symptome zu beachten:

- ▶ Schlafstörungen
- ▶ Spannungskopfschmerzen

- ▶ Migräneanfälle
- ▶ Herzbeschwerden
- ▶ Herz-Kreislauf-Störungen
- ▶ Schweißausbrüche
- ▶ Magen-und Gallenbeschwerden
- ▶ Ohrensausen (Tinnitus)
- ▶ Erschöpfungszustände
- ▶ Allgemeine Störungen des vegetativen Nervensystems

[...] Es kann aber noch weiter gehen. Wenn über einen längeren Zeitraum gemobbt wird, wenn die Persönlichkeit des Gemobbten sich verändert oder das Selbstwertgefühl völlig schwindet, können sich tiefgehende Störungen manifestieren. Ein wichtiges Merkmal ist, dass Symptome nach einer Krankschreibung zwar lindern, jedoch nach der Rückkehr in den Betrieb sofort wieder auftreten. Mit zunehmender Dauer des Mobbing verstärken sich die körperlichen und psychischen Symptome bis hin zu ‚posttraumatischen Belastungsreaktionen‘ und Angststörungen.“ (11)

Konkrete Auswirkungen am Arbeitsplatz sind nachlassende Arbeitsqualität, Demotivation, innere Kündigung, sozialer Rückzug, zunehmende Zeiten der Arbeitsunfähigkeit bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes durch eigene Kündigung oder durch den Arbeitgeber.

Ebenso sind die Folgen für den betroffenen Betrieb oder die Behörde schwerwiegend. Ausfallzeiten betroffener Beschäftigter haben Auswirkungen auf Umfang und Qualität der hergestellten Produkte oder der angebotenen Dienstleistungen. Es entstehen Kosten für Lohnfortzahlung an den erkrankten Arbeitnehmer, für die Einstellung von Vertretungskräften, der Inanspruchnahme der Arbeitsvermittlung bis hin zu Gerichts- und Anwaltskosten. „Erreicht der Mobbingkonflikt verschiedene hierarchische Ebenen in der betrieblichen Struktur- Betriebsleitung, Geschäftsführung, Personal- /Rechtsabteilung, arbeitsmedizinische Dienste etc. – werden auch hier Arbeitskraft und Arbeitszeit in Anspruch genommen. Ebenso bei der Beschäftigung von Betriebsrat und Personalvertretung mit dem Problem.“ (12)

Die gesellschaftlichen Kosten psychischer und physischer Deformationen durch Mobbing belasten die Sozialsysteme jährlich mit vielen Milliarden Euro; sie reichen vom Arbeitslosengeld bis zur Frühverrentung.

So stellt die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im deutschen Bundestag fest: „Mittlerweile sind rund zwölf Prozent aller Tage, die Arbeitnehmer krankgeschrieben sind, durch psychische Erkrankungen verursacht. Psychisch bedingte Fälle von Arbeitsunfähigkeit sind in den letzten zehn Jahren um fast 40 Prozent angestiegen. Insbesondere bei jungen Personen ist ein Anstieg zu registrieren. Dramatisch ist auch der Anstieg von Anträgen auf Erwerbsminderungsrente aufgrund psychischer Krankheiten wie Depressionen oder Angststörungen. Allein im Jahr 2010 stieg die Zahl um 6.500 auf rund 71.000 Fälle. Mit knapp 40 Prozent aller Erwerbsminderungsrenten-Fälle ist sie inzwischen Hauptgrund für einen vorzeitigen Rentenbezug. Psychische Erkrankungen und Erschöpfungszustände haben verheerende Folgen für die Betroffenen selbst, aber auch für die Unternehmen, die Gesamtwirtschaft und das deutsche Sozialversicherungssystem. Für westliche Industrie-Gesellschaften verursachen sie jährliche Kosten von drei bis fünf Prozent des Bruttoinlandprodukts. Der deutschen Wirtschaft entstehen allein durch psychische Erkrankungen Kosten von jährlich knapp 29 Milliarden Euro. Hohe Ausgaben für psychisch Erkrankte (z. B. für Antidepressiva, Psychotherapie, Rehabilitationsmaßnahmen, Krankengeld, Frührente) bei gleichzeitig sinkenden Beitragseinnahmen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit belasten Kranken- wie Rentenkassen stark. Unternehmen kommen durch die steigende Zahl an erkrankten Mitarbeitern bei gleichzeitig sinkendem Fachkräfteangebot und einer alternden Bevölkerung in Bedrängnis.“ (13)

Pflichten von Betrieb und Behörden

Unternehmen und Behörden sind so zu organisieren, dass auch am Arbeitsplatz die Grund- und Menschenrechte der Beschäftigten gewahrt und geschützt werden.

Das Wertgefüge des Grundgesetzes schützt auch die Würde des arbeitenden Menschen und sichert ihm im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Pflichten auch dort die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, gemäß seinen Anlagen und Fähigkeiten.

Mobbing beabsichtigt aber im Regelfall in letzter Konsequenz die Verletzung der Menschenwürde und der Persönlichkeitsrechte des Opfers, welche Unternehmen und Verwaltungen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht für ihre

Mitarbeiter zu schützen haben. „Unabhängig von der Frage der Zurechnung des Verhaltens Dritter muss der Arbeitgeber dem mit ihm in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mobbingopfer bei Angriffen, aber auch aus dem Gesichtspunkt der eigenen schuldhaften Pflichtverletzung haften, wenn er sein Unternehmen nicht so organisiert hat, dass die systematische Verletzung von Persönlichkeitsrechten von bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern ausgeschlossen oder diese bei Kenntnis von deren Auftreten nicht unverzüglich unterbunden wird. Dies hat gleichermaßen für den privatrechtlichen als auch den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber zu gelten.“ (14)

Privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen und öffentliche Verwaltung sind hier gleichermaßen verpflichtet. „Die unternehmensumfassende Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer an einem allgemeinen Mobbingenschutz orientierten Unternehmensorganisation ist die sich aus der Summe der gegenüber jedem einzelnen Mitarbeiter bestehenden gleichläufigen vertraglichen Schutzpflicht ergebende Konsequenz. Die Mobbingschutzpflicht des Arbeitgebers beschränkt sich danach nicht nur darauf, in einem akuten Mobbingfall zum Schutz des Mobbingopfers zu intervenieren, sie erstreckt sich vielmehr auch darauf, durch präventive Maßnahmen von vornherein dem Auftreten von Mobbingfällen entgegenzuwirken und durch organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass für den dennoch erfolgenden Fall seines Auftretens Mobbing unmittelbar und nachhaltig unterbunden wird.“ (15)

Ein solches Handeln liegt auch im eigenen Interesse von Betrieb und Verwaltung, da eine rechtzeitige Intervention, besser noch eine präventive Abwehr von Mobbing erhebliche Schäden für Arbeitgeber und Dienststelle verhindern können. So kann auch Regressforderungen oder Klagen auf Entschädigung von Mobbingbetroffenen vorgebeugt werden.

Ein solches Klageverfahren auf „Organisationsverschulden“, d. h. auf mangelhafte und unvollständige, Mobbing fördernde oder Mobbing zulassende betriebliche Abläufe, sowie der Verzicht auf Interventionsmaßnahmen beim Auftreten von Mobbing kann zum vollständigen Schadensersatz für alle vom Opfer erlittenen seelischen und materiellen Beeinträchtigungen führen.

Interventionspflichten des Arbeitgebers sind zum einen allgemeine strukturelle Maßnahmen, zum anderen personenbezogene Reaktionen gegenüber einzelnen Beschäftigten.

Zu den strukturellen Handlungsmöglichkeiten zählen beispielsweise:

- ▶ Allgemeine aktuelle Informationen der Belegschaft durch die innerbetrieblichen Kommunikationssysteme (Intranet etc.)
- ▶ Durchführung von Betriebs- oder Personalversammlungen
- ▶ Organisation von Dienstbesprechungen zum Thema
- ▶ Abschluss von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- ▶ Installation betrieblicher Gesundheitszirkel
- ▶ Organisation von Gesundheitstagen
- ▶ Mobbingverbot im Arbeitsvertrag
- ▶ Aufstellung betrieblicher Leitlinien und eines entsprechenden Leitbildes
- ▶ Beschäftigung von Mobbingenschutzbeauftragten
- ▶ Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Fach- und Beratungsstellen

Auch das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält umfangreiche Organisationspflichten für Betriebe und Behörden zur Verhinderung von Benachteiligungen und Diskriminierungen.

In Bezug auf den Umgang mit Mobbingtätern kann der Arbeitgeber Sanktionsmöglichkeiten ergreifen, die auf eine Verhaltensänderung zielen, dazu gehören insbesondere: Ermahnung, Verwarnung, Umsetzung, Abordnung, Versetzung und Änderungskündigung. Weitergehende Reaktionen auf fortgesetztes mobbendes Verhalten bestehen in der Abmahnung, der vorläufigen Suspendierung vom Arbeitsplatz bis hin zu den verschiedenen Formen der Kündigung.

Öffentlichen Arbeitgebern, die neben Angestellten auch Beamte beschäftigen, bietet zudem das Disziplinarrecht vielfältige Möglichkeiten, das Verhalten von Beamten und Beamtinnen zu steuern, z. B. durch Disziplinarmaßnahmen wie Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung oder Entlassung aus dem Beamtenverhältnis. „Die schuldhafte Verletzung seiner Pflichten wird für den mobbenden Beamten in der Regel eine disziplinarrechtliche Bestrafung nach sich ziehen [...]. Im Gegensatz zum Arbeitsrecht kann die Behörde Mobbinghandlungen von Vorgesetzten wie auch von Beschäftigten differenzierter sanktionieren. Vergleichsweise steht dem Arbeitgeber im Arbeitsrecht neben dem Disziplinarinstrument der Abmahnung, mit dem entsprechenden Warnhinweis auf die Gefährdung der Weiterbeschäftigung nur noch die Kündigung als wirkungsvolle Ahndung von Mobbinghandlungen zur Verfügung.“ (16)

Abwehrmöglichkeiten des Opfers

Ratgeber für Betroffene beschreiben mögliche Reaktionen des Opfers beispielsweise nach folgendem Schema: „Ignorieren, Versachlichen, Grenzen setzen, Einschüchtern, Verunsichern, Isolieren, Entmutigen, Hilfe holen intern, Hilfe holen extern, Rechtsweg beschreiten.“ (17)

Inwieweit das Opfer dazu die psychische und auch physische Kraft aufbringt, hängt im entscheidenden Maße von seiner Persönlichkeitsstruktur, insbesondere von seinem Selbstwertgefühl und seinem Selbstbewusstsein ab. Davon wird auch beeinflusst, ob als Mobbing gedachte oder geplante Maßnahmen als solche empfunden werden.

Mögliche Abwehrstrategien werden auch dadurch bestimmt, ob es sich um Mobbing zwischen Kollegen handelt oder ob Mobbing von Vorgesetzten ausgeht. Entsprechend können auch die innerbetrieblichen Möglichkeiten der Gegenwehr genutzt werden.

Verfügen der Betrieb oder die Verwaltung bereits über Regelungen zum Umgang mit Mobbing, verbessert etwa das Bestehen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder von Schlichtungs- oder Beratungsstellen die Möglichkeiten, den Konflikt intern zu lösen.

Auch Betriebsrat und Personalvertretung können wesentliche Hilfestellung leisten.

Gelingt dies nicht, bleibt dem Opfer die Möglichkeit sich rechtlich zu wehren. „In Ermangelung spezifischer Mobbingvorschriften richten sich Ansprüche des Opfers gegen einen mobbenden Arbeitgeber oder mobbende Kollegen nach den allgemeinen Regelungen des Haftungs- und Arbeitsrechts. Daneben räumt § 15 AGG dem Opfer zusätzliche Anspruchsmöglichkeiten ein. Unterschiede ergeben sich daraus, dass zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag mit ausgestalteten gegenseitigen Rechten und Pflichten besteht, die in Fällen von Mobbing Abwehrmaßnahmen des Opfers vom Verlassen des Arbeitsplatzes bis zur Eigenkündigung rechtfertigen. Dagegen sind Ansprüche gegen mobbende Arbeitskollegen ausschließlich auf Unterlassung und Schadensersatz begrenzt, abgesehen von der Möglichkeit strafrechtlicher Folgen.“ (18)

„Für den Mobbingbetroffenen stellt sich im Anschluss an die rechtliche Bewertung von Mobbing die Frage, was er konkret unternehmen kann, um sich mit rechtlichen Mitteln gegen Mobbing zur Wehr zu setzen, um etwa Ersatz für erlittenen Schaden oder Genugtuung für erlittenes Unrecht zu

erlangen. In rechtlicher Hinsicht stehen dem Mobbingbetroffenen [...] je nach der Lage des konkreten Einzelfalls insbesondere folgende Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung:

- ▶ Beschwerde an den Betriebs- bzw. Personalrat,
- ▶ Beschwerde an den Vorgesetzten oder Arbeitgeber bzw. Dienstherrn,
- ▶ ‚Ermahnung‘ des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn,
- ▶ ‚Abmahnung‘ des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn,
- ▶ Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ▶ Schadensersatzklage gegen den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn,
- ▶ Schadensersatzklage gegen den Mobber,
- ▶ Stellung eines Strafantrags,
- ▶ Sühneversuch vor der zuständigen Vergleichsbehörde,
- ▶ Privatklage gegen den Mobber.“ (19)

Ein internes Beschwerderecht ergibt sich zwingend aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht von Arbeitgeber und Dienststelle. Zusätzlich enthält das Betriebsverfassungsgesetz ein ausdrückliches Beschwerderecht für alle Beschäftigten.

§ 84 BetrVG Beschwerderecht

Abs. 1: Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

Abs. 2: Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

Abs. 3: Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Ähnliche Regelungen enthalten die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern (s. § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG; § 64 Nr. 5 LPVG NRW), ebenso im § 13 Abs. 1 AGG.

Erfolgt keine oder eine nur unzureichende Reaktion auf die Beschwerde, eröffnet auch das Arbeitsschutzgesetz (§17 Abs. 2 ArbSchG) die Möglichkeit einer weiteren Beschwerde bei den für den Arbeitsschutz zuständi-

gen Stellen. Der Beschwerdeführer hat das Recht auf Bearbeitung und auf eine entsprechende Antwort auf seine Beschwerde.

Mobbingbetroffene können einen mobbenden Arbeitgeber oder einen gegenüber mobbenden Beschäftigten untätig bleibenden Arbeitgeber formal abmahnen. Die Abmahnung wird regelmäßig einen Hinweis auf weitere beabsichtigte Schritte enthalten, etwa auf ein geplantes Fernbleiben vom Arbeitsplatz gemäß § 273 Abs. 1 BGB. „Für mobbingbetroffene Mitarbeiter ergibt sich das Recht zur Zurückbehaltung der Arbeitsleistung aus § 273 Abs. 1 BGB. Der Beschäftigte ist nach dieser Vorschrift berechtigt, seine Arbeitsleistung zurückzubehalten, um den Arbeitgeber zur Erfüllung einer ihm obliegenden fälligen Vertragspflicht aus dem Dienstverhältnis anzuhalten.“ (20)

Als weiteres arbeitsrechtliches Gestaltungsrecht bleibt dem Opfer die Möglichkeit einer außerordentlichen Eigenkündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB.

Bei der Durchsetzung der Verweigerung der Arbeitsleistung und einer außerordentlichen Kündigung müssen immer folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- ▶ Beschwerde über die Mobbingssituation an den Arbeitgeber oder die Dienststelle
- ▶ Ankündigung der geplanten arbeitsrechtlichen Maßnahme
- ▶ Abmahnung des Arbeitgebers
- ▶ Einräumung angemessener Fristen
- ▶ Zweifelsfrei nachweisbare ausbleibende oder nicht zureichende Reaktion und fehlende Intervention des Betriebs oder der Behörde
- ▶ Keine Änderung des eigenen Verhaltens bei Mobbing durch den Arbeitgeber
- ▶ Ausbleiben von Maßnahmen und Sanktionen bei Mobbing durch Kollegen oder unmittelbare Vorgesetzte

Dabei muss der gemobbte Beschäftigte im Allgemeinen davon ausgehen, dass mit Gegenmaßnahmen reagiert wird; auf ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz beispielsweise mit einer Kündigung wegen nicht berechtigter Arbeitsverweigerung.

Ebenfalls müssen die Vorwürfe und Beschwerden begründet sein, wenn möglich durch schriftliche Belege oder noch günstiger durch Zeugen. Die

Anlage eines detaillierten „Mobbingtagebuches“ kann zur Beweissicherung dienen, insbesondere bei einem anschließenden arbeits- oder verwaltungsgerichtlichen Verfahren oder bei einer zivil- bzw. strafrechtlichen Klage. Ebenfalls sollte rechtlicher Rat in Anspruch genommen werden, um eine vielleicht einseitige subjektive Wahrnehmung von Situationen und Verhaltensweisen durch eine objektive rechtlich erfahrene Sicht Außenstehender korrigieren zu können.

Mobbinghandlungen müssen bei einem gerichtlichen Verfahren rechtlich einwandfrei bewiesen und durch Beweise belegt werden. „Hierin liegt häufig das Problem. Prozesse gehen häufig nur deswegen verloren, weil die Beweisführung misslingt, es keine Beweise gibt bzw. vorhandene Beweismittel aus Unachtsamkeit sowie Unkenntnis nicht in die gerichtliche Auseinandersetzung eingeführt worden sind. Um rechtlich bedeutsames Tun beweisen zu können – eine Pflicht, die grundsätzlich den Mobbingbetroffenen betrifft – bedarf es daher einer äußerst sorgfältigen Vorgehensweise.“ (21)

Arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen in einem Mobbingverfahren, die insbesondere der Arbeitgeber oder die Dienststelle gegenüber Beschäftigten ergreifen können, werden verfahrensmäßig bei den Arbeitsgerichten oder vor einem Verwaltungsgericht verhandelt.

Daneben kennzeichnen zivil- und auch strafrechtlich relevante Tatbestände zahlreiche Mobbinghandlungen. Zivilrechtliche Ansprüche gründen sich im Allgemeinen auf folgende Bereiche:

- ▶ Schadenersatz (§§ 823 Abs. 1 und 826 BGB)
- ▶ Schmerzensgeld (§ 253 Abs. 2 BGB)
- ▶ Widerruf und Unterlassung ehrverletzender Äußerungen (§ 823 BGB)
- ▶ Unterlassung von Mobbinghandlungen (§ 1004 BGB)

„Für Schadensersatzansprüche von Arbeitnehmern gegen Arbeitgeber wegen derartiger Schäden existieren keine arbeits- und haftungsrechtlichen Sonderregelungen. Es gelten also die allgemeinen Regeln und Ansprüche des BGB.“ (22)

Im Grundsatz gelten auch bei Kollegenmobbing die gleichen Verfahrensgrundsätze. „Ansprüche gegen mobbende Kollegen sind ebenfalls vor den Arbeitsgerichten geltend zu machen, § 2 Abs. 1 Nr. 9 ArbGG. Auch der materiell rechtliche Hintergrund ist weitgehend der gleiche wie beim Mobbing durch den Arbeitgeber: Da es keine speziellen Mobbinggesetze gibt,

richten sich auch die Ansprüche zwischen Kollegen vor allem nach den allgemeinen Regeln des Haftungs- und Arbeitsrechts. Etwas anderes gilt nur bei Beamten, für die stets der Dienstherr haftet; auch dann, wenn sie Mobbinghandlungen begehen. Auch bei der Definition von Mobbing macht die Rechtsprechung keine Unterschiede, sondern verwendet für Mobbing durch Arbeitgeber und durch Kollegen die gleiche Begriffsbestimmung. Rechtliche Unterschiede ergeben sich aber daraus, dass nur zum Arbeitgeber ein Vertragsverhältnis in Gestalt des Arbeitsvertrages besteht. Daher ist die Art und Anzahl der unter Kollegen geltenden Ansprüche im Vergleich zum Verhältnis Arbeitnehmer-Arbeitgeber eingeschränkt. So kommen keine Gestaltungsrechte wie Kündigung und Zurückbehaltungsrecht in Betracht, sondern ausschließlich Ersatzansprüche, vor allem deliktische Ansprüche.“ (23)

Auch das AGG räumt Mobbingopfern Entschädigung und Schadensersatz ein (§ 15 AGG).

Dabei erleichtert das AGG im § 22 dem Opfer die Beweisführung. „Stehen Tatsachen fest, die die Vermutung für eine Benachteiligung aufgrund eines Merkmals des § 1 begründen, hat die andere Seite die Beweislast dafür zu tragen, dass nicht auf ein Merkmal des § 1 bezogene sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder die unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes nach Maßgabe dieses Gesetzes gem. §§ 8, 9, 10 oder 21 zulässig ist. Insofern muss darauf abgestellt werden, dass die Rechtfertigungsgründe in der Sphäre desjenigen liegen, der möglicherweise die Benachteiligung begangen hat. Folglich ist es an ihm, sich bei nachgewiesener Benachteiligung dadurch zu exkulpieren, dass er Rechtfertigungsgründe nachweisen kann.“ (24)

Durch Mobbinghandlungen können sich ebenfalls Straftatbestände ergeben, z. B. Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB) und Verleumdung (§ 187 StGB). Mobbing kann aber auch Straftaten wie Nötigung (§ 240 StGB), Sachbeschädigung (§ 303 StGB) oder sogar Körperverletzung (§ 229 StGB) enthalten.

Hilfen durch Betriebsrat und Personalvertretung

Neben den individualrechtlichen Möglichkeiten von Betroffenen, sich mit den Mitteln des Arbeits- oder Beamtenrechts gegebenenfalls auch mit dem

Strafrecht gegen Mobbing zur Wehr zu setzen, kommt am Arbeitsplatz der kollektivrechtlichen Abwehrmöglichkeiten der Vertretungen der Beschäftigten große Bedeutung zu.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Personalvertretungsgesetze der Länder und des Bundes (BPersVG und LPVG) verpflichten in fast gleichlautenden Formulierungen Personalvertretung und Betriebsrat zur Überwachung und Einhaltung aller Regelungen und Verordnungen, die dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienen (z. B. §§ 80, 87 BetrVG; § 68 BPersVG; §§ 64, 72 LPVG NRW).

So verpflichtet beispielsweise das Landespersonalvertretungsrecht NRW die Personalvertretung „auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und des Arbeitsschutzes einzusetzen (§ 64 Nr. 4 LPVG). Bei „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art“ (§ 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG) verfügt der Personalrat über ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht.

Da Mobbing auf Ausgrenzung, Schikane oder Belästigung des Opfers als Person abzielt, verpflichtet auch § 17 Abs. 1 AGG insbesondere die Tarifvertragsparteien und die Vertretungen der Beschäftigten, jede Benachteiligung zu verhindern: „Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.“ Im Paragraph 1 des Gesetzes heißt es: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Die vom Gedanken der vertrauensvollen Zusammenarbeit geprägten Rechtsnormen von Betriebsverfassung und Personalvertretung sollten dazu führen, dass Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhütung von Mobbing als gemeinsame Aufgabe der Akteure der Mitbestimmung betrachtet werden. Beide Seiten werden vom Gesetzgeber verpflichtet, zum „Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs (§ 2 Abs. 1 BetrVG)“ bzw. „zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben (§ 2 BPersVG)“ zusammenzuarbeiten.

Mobbing schädigt immer nicht nur die betroffenen Arbeitnehmer, sondern auch Unternehmen oder Behörde und stellt somit ein klassisches Feld gemeinsamen Handelns dar.

Grundsätzliche Handlungsmöglichkeiten bestehen u. a. in folgenden Bereichen:

- ▶ Überwachung der Gleichbehandlung aller Beschäftigten (§ 75 Abs. 1 BetrVG; § 67 Abs. 1 BPersVG; § 62 LPVG NRW)
- ▶ Umgang mit Beschwerden von Beschäftigten (§ 85 Abs. 1 BetrVG; § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG; § 64 Nr. 5 LPVG NRW)
- ▶ Ordnung des Betriebs bzw. der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten (§ 87 Nr. 1 BetrVG; § 75 Abs. 3 Nr. 15, 16, 17, § 76 BPersVG; § 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG NRW)
- ▶ Beteiligung bei Personalangelegenheiten (§ 95 BetrVG; §§ 75, 76 BPersVG; §§ 72, 73 LPVG NRW)
- ▶ Abschluss von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (§ 77 BetrVG; § 73 BPersVG; § 70 LPVG NRW)
- ▶ Klageverfahren beim Arbeitsgericht oder beim Verwaltungsgericht (§ 23 BetrVG; §§ 83, 84 BPersVG; §§ 79, 80 LPVG NRW)

Allgemeine strukturelle Maßnahmen sowie jede einzelne Personalangelegenheit in diesen Feldern der Arbeitsorganisation setzen zwingend die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung voraus, d. h. Dienststelle oder Betrieb können sie nur mit Zustimmung der Beschäftigtenvertretung durchführen.

Ein Handeln ohne Beteiligung des Personalrates oder Betriebsrates stellt regelmäßig eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar und kann zu einem Verfahren beim Arbeitsgericht oder dem Verwaltungsgericht führen.

Bei Mobbinghandlungen kann also nicht nur der Betroffene Klage erheben, sondern ebenso die Arbeitnehmervertretung, falls sie etwa bei personellen Maßnahmen wie Versetzung, Abordnung, Kündigung oder bei der Anordnung schikanöser Beschäftigung oder etwa entwürdigenden Kontrollaufgaben, mit denen ein Beschäftigter gemobbt werden soll, ihre Mitbestimmung nicht ausüben konnte.

Personalvertretung und Betriebsrat verfügen daneben über das Initiativrecht, mit dem sie bestimmte Regelungen, z. B. in Bezug auf allgemeine betriebliche Verhaltensregeln oder die Durchsetzung der Gleichbehandlung

der Beschäftigten beantragen und verlangen können. So kann auch die Abordnung oder Versetzung eines mobbenden Vorgesetzten in eine andere Abteilung des Betriebs oder der Verwaltung verlangt werden; ebensolche Initiativen können bei Mobbing unter Kollegen ergriffen werden. Nach § 104 BetrVG kann der Betriebsrat zusätzlich die „Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer“ – und das sind mobbende Vorgesetzte oder Kollegen immer – verlangen.

„Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische und fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei [...].“ (§ 104 BetrVG.)

Ein derart weit ausgestaltetes Recht, Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, besitzt der Personalrat nicht, aber auch die Personalvertretungsgesetze räumen die Möglichkeit ein, im Rahmen eines Initiativantrages, z. B. die Kündigung eines mobbenden Beschäftigten zu beantragen.

Bei Mobbinghandlungen, die vom Vorgesetzten oder dem Arbeitgeber selbst ausgehen, wird es Personalrat und Betriebsrat im Allgemeinen nicht schwerfallen, Partei für das Opfer zu ergreifen. Nach ihrem Selbstverständnis sind Personalräte und Betriebsräte gewählt, um sich für die Rechte ihrer Kollegen und Kolleginnen einzusetzen und diese zu schützen, wenn sie von ungerechtfertigten Maßnahmen betroffen werden.

Schwierig wird es bei Mobbing unter Kolleginnen und Kollegen. „Der Betriebsrat und ebenso der Personalrat als Repräsentanten aller Beschäftigten vertreten auch diejenigen oder diejenigen, denen Mobbing vorgeworfen wird. Auch hat ein Beschuldigter zunächst das Recht der Unschuldsvermutung. Dieser rechtsstaatliche Grundsatz gilt uneingeschränkt auch bei Konflikten am Arbeitsplatz, umfasst Kollegen des Klägers aber auch seine Vorgesetzten. Strukturell besteht für den Betriebsrat dabei das Problem, im Streit zwischen Arbeitnehmern Partei ergreifen zu müssen. Dies fällt den Betriebsräten schwerer als die im Betriebsverfassungsgesetz angelegte Ver-

tretung der Arbeitnehmer in dem Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.“ (25)

Auch der Mobber behauptet eventuell, selbst gemobbt zu werden und fordert ebenfalls Unterstützung; zudem gilt für jeden Beschuldigten zunächst der Rechtsgrundsatz der vermuteten Unschuld.

Um diesen Schwierigkeiten begegnen zu können, sollte es generell die Aufgabe von Betriebs- und Personalrat sein, neben der Reaktion auf einzelne Beschwerden aktiv und präventiv sich mit der Abwehr von Mobbing und Mobbing begünstigenden Strukturen zu befassen: „Präventive Handlungsmöglichkeiten ergreifen die betrieblichen Interessenvertretungen, wenn sie die ihnen durch das Betriebsverfassungsgesetz bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz eröffneten Möglichkeiten nutzen, um etwa auf betriebliche Missstände gestaltenden Einfluss zu nehmen.“ (26)

Dazu gehört insbesondere der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen. „Insbesondere ist hierzu nicht nur eine Reaktion auf bereits aktuelle Fälle möglich, sondern Betriebsvereinbarungen haben aufgrund ihrer normativen Wirkung bereits präventiven Charakter, können also durch Regeln über das Miteinander im Betrieb vorbeugend wirken und unter Umständen abschreckenden Inhalt haben.“ (27)

Betriebsvereinbarungen (§ 77 BetrVG) oder Dienstvereinbarungen (§ 73 BPersVG; § 70 LPVG NRW) gegen Mobbing regeln im Wesentlichen folgende Bereiche:

- ▶ Bestellung neben- oder hauptamtlicher Mobbing-Schutzbeauftragten
- ▶ Einrichtung von Schlichtungsstellen
- ▶ Einbeziehung außerbetrieblicher Fachstellen
- ▶ Therapeutische Hilfe für Betroffene
- ▶ Sanktionierungsmöglichkeiten
- ▶ Fortbildung für Führungskräfte
- ▶ Informationsveranstaltungen

„Mobbing als Störung des Betriebsfriedens mit nachteiligen Folgen sowohl für Unternehmen und Behörde als auch für die dort Tätigen sollte im Regelfall durch eine einvernehmliche Vereinbarung bekämpft werden, auf die sich Arbeitnehmervertretung und Betriebsleitung oder Dienststelle einigen. Die Initiative kann von jeder Seite ausgehen. Verhandlungen, Erörterungen, gegebenenfalls unterstützt durch Thematisierung von Mobbing in

Betriebs- oder Personalversammlungen und in Dienstbesprechungen können eine Lösung im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit möglich machen.“ (28)

So fordert auch der Arbeitskreis „Humanisierung der Arbeitswelt“ der CDA die Sozialpartner auf:

- ▶ „Sich für eine funktionierende betriebliche Gesundheitsförderung in möglichst vielen Betrieben und Behörden einzusetzen,
- ▶ Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Gegenstand von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu machen, auch zur Personalbemessung und Führungskultur,
- ▶ die Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Landespersonalvertretungsgesetzen bzw. dem Bundespersonalvertretungsgesetz mehr als bisher dazu zu nutzen, arbeitnehmerschutzrelevante Maßnahmen gemeinsam zu entwickeln [...].“ (29)

Ebenso wird an die Beschäftigten appelliert, in gewerkschaftlichen oder arbeitnehmernahen Bildungsakademien (beispielsweise im Arbeitnehmer-Zentrum in Königswinter) sich mit dem Gesundheitsschutz vertraut zu machen. Beschäftigte, so der Arbeitskreis, sollen in die Gewerkschaften eintreten und im Betrieb wie auch in der Behörde für ihr Recht auf gesundheitsschonendes Arbeiten einzutreten. „Sie sollen klarmachen: Arbeitnehmerschutz ist nicht primär dazu da, Beschäftigte länger arbeitsfähig zu halten. Der Erhalt ihrer Gesundheit ist ein Verfassungsgebot und ein Wert an sich.“ (30)

Weitere präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Mobbing und ganz allgemein zur Verhinderung psychischer Belastungen im Arbeitsleben können spezielle betriebliche oder behördliche Aktionen zum Thema „Gesunder Arbeitsplatz“ etc. darstellen.

Aufgaben der Gewerkschaften und Tarifvertragsparteien

Neben der Ausweitung des Schulungsangebotes und der Sensibilisierung ihrer Mitglieder in den Betriebsräten und den Personalvertretungen sind Gewerkschaften und Verbände aufgefordert, in tariflichen Vereinbarungen

mit den Arbeitgebern auch den Schutz der Beschäftigten vor Mobbing und anderen psychischen Gefährdungen einzubeziehen und durchzusetzen: „In der gleichen Weise, wie die Betriebsparteien Maßnahmen sowohl zur Bewältigung als auch zur Prävention des Mobbingphänomens ergreifen können, kommt den Tarifvertragsparteien diese Möglichkeit zu. Schließlich bestimmt § 1 Abs. 1 TVG unter anderem, dass der Tarifvertrag Rechtsnormen enthält, die betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.“ (31)

Derartige Regelungen gelten für alle Betriebe und Behörden, die tarifgebunden sind. Obwohl sie von den Gewerkschaften mit den Arbeitgebern geschlossen werden, sind sie nicht nur für deren Mitglieder, sondern für alle Beschäftigten verbindlich.

Die Mobbingproblematik kann dabei einen wesentlichen Bereich unter dem allgemeinen Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ darstellen. Tarifliche Regelungen schließen betriebsinterne Vereinbarungen zwischen Dienststelle oder Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretungen nicht aus, gelten aber nur im Rahmen der bestehenden Tarifverträge und Gesetze. „Grenzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit sind in jedem Fall die geltenden Gesetze und Tarifverträge.“ (32) „Die besondere Bedeutung der Tarifverträge auch im Rahmen der Betriebsverfassung wird dadurch hervorgehoben, dass die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden Tarifverträge zu erfolgen hat.“ (33)

Der Inhalt von Mobbingenschutzverträgen zwischen den Tarifvertragsparteien wird in wesentlichen Bereichen mit den Bestimmungen einer örtlichen Vereinbarung übereinstimmen; abweichende und übergreifende Regelungen werden vielfach die Bereitstellung von Hilfs- und Unterstützungsangeboten enthalten, daneben im Regelfall auch ein umfassendes Schulungsangebot anbieten. „Mithin ist der Vorzug eines Tarifvertrages zur Mobbingproblematik in der Unterstützung der Betriebsparteien bei der Lösung ihrer konkreten betrieblichen Probleme zu erblicken. Hierbei ist der Umstand zu berücksichtigen, dass die Tarifvertragsparteien in der Regel finanzkräftiger sind als es im Zweifelsfall der einzelne Betrieb bzw. die einzelne Dienststelle ist. Demzufolge können die Tarifvertragsparteien Dienstleistungen und Hilfen anbieten, die sich im besonderen Maße kleine Betriebe und Dienststellen in finanzieller Hinsicht nicht erlauben können.“ (34)

Auch der Arbeitskreis „Humanisierung der Arbeitswelt“ fordert die Gewerkschaften auf, „in ihrer qualitativen Tarifpolitik mehr als bisher auf

Vereinbarungen zu pochen, die die Gesundheit der Beschäftigten schützen, ihre gute Aufklärungsarbeit fortzusetzen. Wir denken dabei insbesondere an den DGB-Index ‚Gute Arbeit‘.“ (3) Auch die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion äußert sich im Hinblick auf die persönliche Verantwortung: „Da die besten Lösungen partnerschaftlich gefunden werden, obliegt es Arbeitgebern wie Arbeitnehmern, ihrer Verantwortung für den Erhalt ihrer psychischen Gesundheit nachzukommen. Unterstützung sollen sie bei den relevanten Akteuren im Gesundheitswesen (Krankenkassen, Unfallkasse/Berufsgenossenschaft, Rentenversicherung, Werks- und Betriebsärzte) bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, den Innungen und Kammern sowie in der Politik finden.“ (36)

In der Praxis scheinen Dienst- oder Betriebsvereinbarungen konkreter auf die spezifischen Besonderheiten der jeweiligen Behörde oder des Unternehmens eingehen zu können. „So ist es zwar theoretisch möglich, im Tarifvertrag Regeln zu Mobbing aufzustellen. Diese Regeln werden aber notwendig sehr allgemein bleiben müssen, da die Tarifparteien nicht die Besonderheiten der betroffenen Betriebe berücksichtigen können. Auch Unternehmen, in denen ein Haustarifvertrag gilt, beispielsweise die Volkswagen-AG, regeln in der Praxis das Thema ‚Mobbing‘ in Betriebsvereinbarungen.“ (37)

Christlich soziale Positionen

Arbeit besitzt Würde. Sie ermöglicht dem arbeitenden Menschen eine sinnvolle und erfüllende Gestaltung seines Lebens. Ausgehend von diesem Verständnis haben Beschäftigte ein Recht auf eine menschenwürdige Gestaltung ihrer Arbeitsplätze. Dieses Grundverständnis bestimmt den Blick christlich-sozialer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Bedingungen unter denen Menschen Arbeit leisten. „Dieses Credo der Christlich-Sozialen leitet unser politisches Handeln. Das christliche Menschenbild prägt unseren Blick auf die Arbeit. Wir sind in der christlichen Sozialethik verwurzelt, die im 19. Jahrhundert entwickelt wurde; von der evangelischen Sozialethik und der katholischen Soziallehre. Im Angesicht von Armut und Ausbeutung haben sich engagierte Christinnen und Christen, sowie die Kirchen an die Seiten der Arbeiter und ihrer Familien gestellt. Wir fühlen uns diesem Erbe verpflichtet.“ Weiter heißt es: „Damals galt, was heute noch gilt: Erwerbsarbeit schafft die Voraussetzung für ein eigenständiges und ge-

lingendes Leben. Der Mensch muss und will arbeiten. Es ist Aufgabe von Staat und Politik, die Teilhabe an Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung zu organisieren. Gemeinsam mit den Tarif- und Betriebspartnern haben sie die körperliche und seelische Gesundheit zu schützen. Nicht von ungefähr war der Arbeitsschutz Ursprung der Sozialpolitik in Deutschland.“ (38)

Dabei ist ein neues Verständnis des Arbeitsschutzes von der traditionellen Vermeidung physischer Gefährdungen hin zu einer umfassenden Gesundheitsprävention unter entscheidendem Einbezug psychisch-sozialer Faktoren notwendig.

Die staatlichen Gesetze und Verordnungen sowie die Unfallverhütungsvorschriften der gewerblichen Berufsgenossenschaften beziehen sich beispielsweise auf folgende Bereiche:

- ▶ Arbeitsstätten
- ▶ Werkzeuge, Geräte, Maschinen, technische Anlagen, Fahrzeuge
- ▶ Gefährliche Stoffe (Gefahrstoffverordnung)
- ▶ Persönliche Schutzausrüstungen
- ▶ Arbeitsschutzorganisation
- ▶ Unfallstatistik

Die Bereiche des technischen Arbeitsschutzes werden ergänzt und erweitert durch Schutzrechte für bestimmte Personengruppen wie Schwerbehinderte, Auszubildende und Frauen. Die Bestimmungen zum technischen und sozialen Arbeitsschutz, die in ihren vielfach hohen sozialen Standards die Soziale Marktwirtschaft wesentlich prägen, müssen heute um einen psychischen Arbeitsschutz ergänzt werden: „Körper, Geist und Seele müssen geschützt werden: Die Beanspruchungen in der modernen Arbeitswelt spiegeln den Wandel von der Industrie- und Agrargesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft wider. Arbeitsschutz zielte klassisch auf körperliche Unversehrtheit und Unfallverhütung. Das wirkt noch heute nach. Der Schutz der Psyche im Job muss gleichwertig neben technischen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit treten.“ (39)

Auch die Arbeitnehmergruppe in der CDU/CSU-Fraktion stellt fest: „In Deutschland bestehen zahlreiche gesetzliche Regelungen, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gewährleisten (z. B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung, Betriebssicherheitsverordnung, Bundesurlaubsgesetz, Gesetz zum Eltern-

geld und zur Elternzeit, Teilzeit- und Befristungsgesetz und Kündigungsschutzgesetz). Konkretisierende Verordnungen für psychische Belastungsfaktoren gibt es derzeit lediglich in der Bildschirmarbeitsverordnung. Bei der Gefährdungsbeurteilung werden psychische Gefährdungen derzeit überwiegend nicht ermittelt. Die Arbeitnehmergruppe fordert, dass der Erhalt psychischer Gesundheit von Beschäftigten zur Selbstverständlichkeit einer jeden Unternehmenskultur werden muss.“ (40)

Der Arbeitskreis „Humanisierung“ formuliert in einer Zusammenfassung folgende Lösungsansätze und Forderungen auf dem Wege zu einer zeitgemäßen Neuausrichtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, in der psychische Aspekte, und damit auch die Beachtung und Abwehr von Mobbing, eine beherrschende Rolle spielen:

- ▶ „Die Einhaltung von Arbeitsschutz-Regeln muss von staatlichen Stellen in ausreichendem Maße durchgeführt werden, alle Handlungsinstrumente müssen genutzt werden: Information, Motivation, Beratung, betriebsbezogene Hilfestellung, betriebliche und überbetriebliche Koordination sowie Kontrolle und Sanktion.
- ▶ Die Vernetzung der Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz muss weiter verbessert werden.
- ▶ Der Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz muss ein Schwerpunkt der Arbeitsschutzpolitik werden.
- ▶ Für den Schutz der Gesundheit vor den Risiken und Folgen von Arbeit muss eine neue Terminologie durchgesetzt werden – weil Sprache Bewusstsein schafft.
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen gezielt auf Verhaltens- und Verhältnisprävention ausgerichtet werden, die neben der Gefahrenabwehr auch die individuelle Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in den Blick nimmt.
- ▶ Eine humanere Arbeitswelt braucht Partner, die Mitbestimmung leben und Arbeits- und Gesundheitsschutz gemeinsam und systematisch umsetzen.
- ▶ Die Arbeitnehmerschutzpolitik muss neben dem arbeitsplatzbezogenen Arbeits- und Gesundheitsschutz auch die Qualität des Arbeitsverhältnisses und seine soziale Dimension beachten.
- ▶ In einer humanen Arbeitswelt können sowohl Frauen und Männer entsprechend ihrer Bedürfnisse und Fähigkeiten teilhaben und werden

gleichermaßen vor sozialer Benachteiligung und gesundheitlichen Gefahren geschützt.

- ▶ Eine humane Arbeitswelt muss den Beschäftigten die Chance eröffnen, sich über Vollzeit-Erwerbsarbeit ausreichende Rentenansprüche zu verdienen.
- ▶ Arbeitnehmerschutzpolitik muss die Bedingungen dafür schaffen, dass die Beschäftigten auch tatsächlich bis zum Rentenalter arbeiten können. Für besonders belastende Berufe müssen sanfte Übergänge geschaffen werden.
- ▶ Das Verfahren zur Anerkennung von Berufskrankheiten muss verbessert und das betriebliche Eingliederungsmanagement ausgeweitet werden.
- ▶ Eine humane Arbeitswelt braucht einen Arbeitsmarkt, der auch auf die Integration Schwächerer ausgerichtet ist (Menschen mit Behinderungen, Leistungsschwächere), damit auch sie ihren Platz finden können.
- ▶ Arbeitsverdichtung und eine übertriebene Leistungskultur sind Warnsignale, die in der Arbeitnehmerschutzpolitik aufgegriffen werden müssen.
- ▶ Die schwindende Tarifbindung schwächt die Betriebs- und Tarifpartner – und damit die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen in der Sozialpartnerschaft zu regeln.“ (41)

Diese Forderungen gründen im Grundsatz auf der Annahme, „dass der Arbeitnehmerschutz der Zukunft primär vorsorgend und nicht nachsorgend gestaltet werden soll. Dabei sind zwei Arten der Prophylaxe zu unterscheiden: Die Verhaltensprävention (Anleitung, wie man sich verhalten soll) und die Verhältnisprävention (vorausschauende Planung der Verhältnisse rund um den Arbeitsplatz und die Tätigkeit). Mit der Neuausrichtung des Arbeitnehmerschutzes geht die Annäherung und Verschmelzung von Arbeitnehmerschutz und Gesundheitsschutz einher.“ (42)

Ebenso wie der Arbeitskreis „Humanisierung“ fordert die Arbeitnehmergruppe kein besonderes Mobbingschutzgesetz, sondern integriert Vermeidung und Bekämpfung von Mobbingsituationen in eine allgemeine Präventionsstrategie zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz.

„Die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion fordert die Bundesregierung im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Mittel auf:

- ▶ Einen gesamtgesellschaftlichen Prozess zu initiieren, damit psychische Erkrankungen, vor allem Depressionen enttabuisiert werden. Denn für das frühzeitige Erkennen sowie die Prävention psychischer Erkrankungen ist es elementar, ein Klima der Wertschätzung zu erhalten bzw. zu erreichen.
- ▶ Den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit am Arbeitsplatz als primäres Gesundheitsziel im Rahmen der Präventionsstrategie, der Forschung und des Arbeitsschutzes zu formulieren.
- ▶ In der Forschungsförderung des BMBF ist die Prävention psychischer Erkrankungen weiterhin verstärkt zu berücksichtigen. Im Rahmen der bestehenden Versorgungsforschung und der Erforschung von Volkskrankheiten sind die psychischen Erkrankungen zwingend mit einzu-beziehen und ausreichend Finanzmittel zur Verfügung zu stellen. Dabei ist ein Forschungsschwerpunkt auf die Ursachenforschung und Früherkennung von psychischen Erkrankungen zu legen sowie auf die Entwicklung von konkreten Maßnahmen, mit denen psychischen Belastungen begegnet werden kann.
- ▶ Sich dafür einzusetzen, dass Förderung und Erhalt psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz als ein eigenständiger Schwerpunkt in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) in deren nächster Periode (ab 2013) realisiert wird.
- ▶ Vorhandene Strukturen, Kooperationsverbünde und Netzwerke auf politischen, Verwaltungs- und Verbandsebenen (z. B. Initiative Gesundheit und Arbeit iga, DNBGF, GDA, gesundheitsziele.de) zu stärken, auszubauen und zielgerichtet miteinander zu vernetzen sowie zu größerem Bekanntheitsgrad zu verhelfen. Hierfür soll, ohne neue Strukturen zu schaffen, eine übergeordnete Stelle eingerichtet werden, etwa eine nationale Konferenz „Prävention psychischer Erkrankungen im Betrieb“, in der sich die verschiedenen Akteure (Politik, Sozialpartner, Betriebsärzte und andere Experten) auf eine gemeinsame Vorgehensweise verständigen.
- ▶ Eine konkretisierende Verordnung für psychische Belastungsfaktoren zu erstellen und in ein funktionierendes Arbeitsmanagement zu integrieren, damit bestehende Gesetze (z. B. § 5 Arbeitsschutzgesetz) für Unternehmen verständlicher und besser umsetzbar werden.
- ▶ Den Richtwert in § 20 Abs. 2 SGB IV für die Gesundheitsförderung pro Versicherten zu erhöhen und als Mindestwert festzuschreiben, mit

dem Ziel Investitionen in den Erhalt der Gesundheit am Arbeitsplatz zu steigern. Wird das festgesetzte Finanzvolumen nicht vollständig in Anspruch genommen, ist der Differenzbetrag in einen Fonds zu leiten, der der Präventionsarbeit allgemein dient.“ (43)

Auch die CDA-Bundestagung 2013 stellt fest: „Zum anderen haben Überbeanspruchung und psychische Erkrankungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den vergangenen Jahren massiv zugenommen. Beides hängt zusammen: Unsichere Arbeitsverhältnisse produzieren Angst und Stress.“ (44)

Mit Verweis auf die Ergebnisse des Arbeitskreises „Humanisierung“ fordert der Leitantrag des CDA-Bundesvorstandes an die Bundestagung vom 16.02.2013: „Wir fordern Betriebe und Verwaltungen auf, die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen aller Arbeitsplätze vorzunehmen. Zum Schutz der seelischen Gesundheit unterstützen wir die Forderung nach einer Durchführungsverordnung zum Arbeitsschutzgesetz. Sie soll die Leitungen von Betrieben und Behörden, Betriebs- und Personalräte sowie Belegschaften anleiten, wie der Schutz vor psychischer Überbeanspruchung in der Praxis zu gestalten ist. Zur Prävention setzen wir auf mehr betriebliche Gesundheitsförderung. Wir unterstützen den Plan der Koalition, dass finanzielle Engagement der Krankenkassen auszuweiten. Wir fordern die Betriebs- und Tarifpartner auf, sich für betriebliche Gesundheitsförderung einzusetzen. Mitbestimmung am Arbeitsplatz und qualitative Tarifpolitik stärken den Gesundheitsschutz.“ (45)

Auch das CDU-Wahlprogramm für die Bundestagswahl 2013 erkennt die Bedeutung von Ausbau und Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Ebenso finden sich mittlerweile bei fast allen politischen Parteien entsprechende Feststellungen und Forderungen, dies gilt im gleichen Maße für Gewerkschaften und Verbände, z. B. für die DGB-Aktion „Gute Arbeit“.

Diese außerordentlich begrüßenswerte Entwicklung kann der Volkswirtschaft viele Milliarden Euro an Kosten ersparen und verhindert vielfaches menschliches Leid.

Neben Mobbing hat insbesondere die Sensibilität für sogenannte Burn-out-Symptome zugenommen, häufig überschneiden oder verstärken sich beide Erscheinungen beim Zusammentreffen begünstigender organisatorischer und personeller Faktoren.

Mobbingprävention und Mobbingabwehr sollte heute ein fester Bestandteil jeder betrieblichen Gesundheitsförderung darstellen.

Mobbing wird letztlich in der Mehrzahl der Fälle auf der Seite der Mobber durch menschliche Gemeinheit, Niedertracht, Egoismus und Boshaftigkeit bestimmt. Ebenso kennzeichnen Eigenschaften wie Indifferenz, Gleichgültigkeit, fehlende Solidarität bis hin zur Feigheit häufig das Verhalten derjenigen, die als Kollegen Zeugen von Mobbing sind.

Menschen bleiben auch am Arbeitsplatz unvollkommene Wesen mit zahlreichen Schwächen und dunklen zerstörerischen Trieben, diese Sicht gehört ebenfalls zum fundamentalen christlich-sozialen Selbstverständnis. Mobbingprävention und Sensibilität für Mobbinghandlungen weisen deshalb weit über den Bereich der Arbeitswelt hinaus und fordern im Grunde allgemein gesellschaftlich akzeptierte Normen.

Gefordert sind deshalb auch Bildung und Erziehung, vom familiären Bereich bis hin zu den institutionellen Einrichtungen des Bildungswesens. Erziehungsziele wie Solidarität, Empathie und Mitgefühl beugen Mobbing vor.

Auf der anderen Seite schaffen erst die Geborgenheit, die Fürsorge und die Liebe, die Kinder und Jugendliche erleben, die Voraussetzung für die notwendige Selbstsicherheit und Ich-Stärke des Erwachsenen, ein nicht immer vollkommener aber in jedem Fall hervorragender Schutz gegen Mobbingangriffe.

Verwendete Literatur

- (1) Leymann „Der neue Mobbingbericht“, Hamburg 1995, S. 21 ff
- (2) Kollmer „Mobbing im Arbeitsverhältnis“, Heidelberg 2007, S. 4
- (3) LAG Erfurt am 15.02.2001
- (4) Meschkutat/Stackelbeck/Langenhoff „Der Mobbingreport“, Dortmund 2005, S. 21
- (5) Waterkorte „Mobbing im Arbeits- und Beamtenrecht“, Troisdorf 2010, S. 4
- (6) Esser/Wolmerath „Mobbing“, Frankfurt 2008, S. 24 ff
- (7) Meschkutat/Stackelbeck/Langenhoff a. a. O., S. 126
- (8) Wickler (Hrsg.) „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“, Heidelberg 2004, S. 5
- (9) Ebenda, S. 5 ff
- (10) Weiß „Mehr Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz“, in „Soziale Ordnung“ 3/12, S. 11
- (11) Grünwald/Hille „Mobbing im Betrieb“, München 2003, S. 64 ff
- (12) Waterkorte, a. a. O., S. 14
- (13) Arbeitsgruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“, März 2012
- (14) Wickler a. a. O., S. 219
- (15) Ebenda, S. 227
- (16) Waterkorte, a. a. O., S. 40 ff
- (17) Grünwald/Hille, a. a. O., S. 113 ff
- (18) Waterkorte, a. a. O., S. 17
- (19) Esser/Wolmerath, a. a. O., S. 217
- (20) Lorenz „Mobbing am Arbeitsplatz“ in „Der Personalrat“ 2002, S. 65 ff
- (21) Esser/Wolmerath, a. a. O., S. 218
- (22) Benecke „Mobbing Arbeits- und Haftungsrecht“, München 2005, S. 36
- (23) Ebenda, S. 69 ff
- (24) Nollert-Borasio/Perreng „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ Basiscommentar, Frankfurt 2008, S. 218
- (25) Grünwald/Hille a. a. O., S. 218
- (26) Wolmerath, Martin „Mobbing im Betrieb“, Bremen 2000, S. 257
- (27) Benecke, a. a. O., S. 149
- (28) Waterkorte, a. a. O., S. 91 ff

- (29) Arbeitskreis „Humanisierung der Arbeitswelt“, Abschlussbericht vom 05.11.2012, S. 23
- (30) Ebenda, S. 23
- (31) Wolmerath, Martin, a. a. O., S. 285
- (32) Welkoborsky/Herget „Basiskommentar zum Landespersonalvertretungsgesetz NRW, Frankfurt 2012, S. 23
- (33) Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoo „Basiskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz“, Frankfurt 2009, S. 95
- (34) Wolmerath, Martin, a. a. O., S. 286
- (35) Arbeitskreis „Humanisierung der Arbeitswelt“, a. a. O., S. 22
- (36) Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, a. a. O.
- (37) Benecke, a. a. O., S. 129
- (38) Arbeitskreis „Humanisierung der Arbeitswelt“, a. a. O., S. 3
- (39) Ebenda, S. 3
- (40) Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, a. a. O.
- (41) Arbeitskreis „Humanisierung der Arbeitswelt“, a. a. O., S. 11 ff
- (42) Ebenda, S. 13
- (43) Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, a. a. O.
- (44) Leitantrag CDA-Bundesvorstand „Teilhaben, Mitgestalten, Zusammenhalten“ vom 16.02.2013, S. 2
- (45) Ebenda, S. 13

Informationen zum Autor

Winfried Waterkotte begann seine berufliche Laufbahn im Bereich von Schule und Schulleitung sowie auch in der Lehrerausbildung. Seit 1992 ist er Schulrat bei der Bezirksregierung Münster mit den Arbeitsschwerpunkten Personalführung und Personalverwaltung. Als langjähriges Mitglied von Personalvertretungen war er auf den verschiedenen Ebenen in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB tätig. Dem Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter, dem Bildungs- und Tagungshaus der Stiftung Christlich-Soziale Politik e.V., steht er als externer Referent für das Personalvertretungs- und Beamtenrecht und Fragen der gesundheitlichen Prävention in Betrieb und Verwaltung seit vielen Jahren schon zur Verfügung. Zusätzlich hat er verschiedene Funktionen in der CDA und CDU der Stadt Münster inne.

Weiterführende Literatur (Auswahl)

Benecke, Martina: Mobbing – Arbeits- und Haftungsrecht. München: C.H. Beck Verlag 2005.

Brinkmann, Ralf D.: Mobbing, Bullying, Bossing – Treibjagd am Arbeitsplatz. Hamburg: Windmühle 2011.

Esser, Axel; Wolmerath, Martina: Mobbing – Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. Frankfurt am Main: BUND Verlag 2005.

Grünwald, Marietta; Hille, Eduard: Mobbing im Betrieb – Abwehrstrategien und Handlungsmöglichkeiten. München: C.H. Beck Wirtschaftsverlag 2003.

Kollmer, Norbert: Mobbing im Arbeitsverhältnis. Heidelberg: Müller Jur. Verlag C.F. 2002.

Leymann, Heinz: Der neue Mobbingbericht. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch-Verlag 1995.

Meschkatat, Bärbel; Stackebeck, Martina; Langenhoff, Georg: Der Mobbingreport. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH 2002.

Waterkotte, Winfried: Mobbing im Arbeits- und Beamtenrecht. Troisdorf: Verlag Personal, Recht, Management 2010.

Wickler, Peter(Hrsg.): Handbuch Mobbing-Rechtsschutz. Heidelberg: C. F. Müller Verlag 2004.

Zuschlag, Berndt: Mobbing – Schikane am Arbeitsplatz. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie 1997.



Stiftung Christlich-Soziale Politik e. V.
Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter (AZK)
Johannes-Albers-Allee 3
53639 Königswinter
Tel.: 02223 / 73 119
www.azk.de