

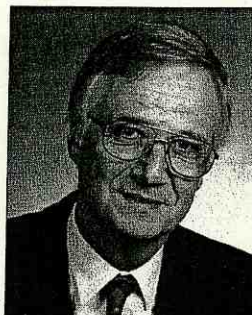
Die Personalvertretung

Fachzeitschrift des gesamten Personalwesens
für Personalvertretungen und Dienststellen

Herausgegeben von Prof. Dr. Frank Bieler

48. Jahrgang, Dezember 2005, Heft 12

EDITORIAL



Mobbing richtet in der deutschen Volkswirtschaft jährlich einen Schaden von 80 bis 90 Milliarden Euro an. Gleichwohl werden die Erscheinungsbilder von Mobbing oder sexueller Belästigung z. T. immer noch als ein Risiko der allgemeinen Berufstätigkeit abgetan, so als ob zur Berufstätigkeit eben auch Missgunst, Schädigung und persönlicher Terror gehörten.

In dem in diesem Heft veröffentlichten Urteil hatte das LAG Thüringen erneut - nach zwei bereits vor vier Jahren ergangenen, großes Aufsehen und Diskussion verursachenden Urteilen - über Abmahnungen und eine Kündigung zu entscheiden, die sich als Mobbing-Verhaltensweisen herauskristallisierten. Das LAG zeigt die Zusammenhänge und die rechtlichen Grundlagen des Mobbing auf und setzt sich mit der Kritik in Rechtsprechung und Literatur auseinander, die seit den ersten Urteilen verlautbart wurden. Das Urteil, in einer gekürzten Fassung, macht über diese Fragen hinaus deutlich, wie Begründungen und Kündigungen, die auf derartige Verhaltensweisen gestützt werden, bei kritischer Würdigung in sich zusammen fallen.

Dieses Urteil ist Anlass und Gegenstand des ersten Aufsatzes in diesem Heft. Hans-Jürgen Honsa, der zu der Thematik 2004 ein Buch als Mitautor vorgelegt hat, wertet das Urteil unter dem Gesichtspunkt

der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus und greift Überlegungen zu einer dringend notwendigen strategischen Bekämpfung ebenso auf, wie er Handlungsvorschläge für Dienststellen und Personalvertretungen zur Bekämpfung und Hilfe unterbreitet.

Fürsorgepflicht ist auch das Stichwort für Horst Marburger; hier allerdings die des Staates, der diejenigen schützen und sichern muss, die Unfälle bei Tätigkeiten für die Allgemeinheit erleiden. Horst Marburger, bekannter und anerkannter Experte im Sozialversicherungsrecht zeigt alle Bürger betreffende Einzelheiten und Grenzen des Schutzes aus dem SGB VII auf.

Ein ruhiger Abschluss des Jahres steht dem öffentlichen Dienst angesichts der umzusetzenden Veränderungen der vergangenen Monate nicht ins Haus. Verlag und Schriftleitung wünschen gleichwohl den Lesern und Beziehern der Zeitschrift eine ruhige und frohe Weihnachtszeit, einen gelungenen Abschluss dieses Jahres und einen glücklichen und erfolgreichen Start des Jahres 2006.

Frank Bieler

Personalräte und Mobbingbekämpfung – neue Chancen durch das Urteil des LAG Thüringen vom 28.06.2005?

Von Hans-Jürgen Honsa



Hans-Jürgen Honsa

Jg. 1948, Dipl.-Verwaltungswirt, Fachdienstleiter des Fachdienstes für Ratsangelegenheiten bei der Stadt Salzgitter, nebenamtl. Dozent an der FHS für Verwaltung und Rechtspflege und Niedersächsisches Studieninstitut Braunschweig, Autor u. a. des Fachbuches „Alkohol- und Drogenmissbrauch im öffentlichen Dienst“ sowie „Honsa/Paasch, Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst“

1. Einleitung

Die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Thüringen unter ihrem Vorsitzenden Dr. Peter Wickler hat in der Vergangenheit bereits mehrfach Rechtsgeschichte geschrieben, in dem es den Begriff Mobbing zum ersten Mal in der Rechtsprechung definiert und zur „Waffengleichheit“ zwischen Mobbingtäter und Mobbingopfer die erleichterte Beweisführung (Mobbingtagebuch) und damit auch bessere Chancen für die Schadensersatzregelung eingeführt hat (Urteile vom 10.4.2001 – 5 Sa 403/2000 – und 15.2.2001 – 5 Sa 102/2000 –).

Nunmehr hat die 5. Kammer des LAG mit ihrem Urteil vom 28.06.2005, 5 Sa 63/2004 erneut in einem Mobbingfall „Eckpfeiler“ gesetzt und den Prüfungsablauf einer mobbingbedingten Persönlichkeitsverletzung im Bereich einer in kirchlicher Trägerschaft stehenden Behinderteneinrichtung ausführlich dargestellt. Hinzu kommt, dass die 1. Kammer des

Thüringer LAG in ihrem Urteil vom 10.06.2004 (1 Sa 148/01) die bisherige Mobbingchutzrechtsprechung der 5. Kammer in einer für Urteile ungewöhnlichen Diktion („Überschreitung der Grenzen richterlichen Handelns“) massiv kritisiert und verworfen hat und die 5. Kammer sich in dem vorgenannten Urteil nun argumentativ dagegen zur Wehr setzt.

Darüber hinaus wird hier auf ein nicht veröffentlichtes Urteil der 8. Kammer des Arbeitsgerichts Köln (Urteil vom 09.07.2002 – 8 Ca 3274/02 –) eingegangen, in dem das Herausdrängen einer wenig leistungsfähigen, als störend empfundenen Kollegin als „sozialadäquater und gerade im Öffentlichen Dienst aner kennenswerter Akt der Selbstbefreiung“ bewertet wurde!

Pikanter Streit in der „Familie“, bei dem sich Außenstehende genüsslich zurücklehnen und abwartend die Hände reiben können? Weit gefehlt, da die Rechtsprechung der 1. Kammer einen Rückschritt in der Mobbingbekämpfung bedeuten würde und dies Personalvertretungen wie auch Mobbingopfer naturgemäß nicht unberührt lassen kann. Anlass genug also, sich mit den beiden Hauptanliegen dieses Urteils, seinen Auswirkungen und seinen Folgerungen für die tägliche Personalratsarbeit auseinanderzusetzen!¹

2. Das Urteil vom 28.06.2005

2.1 Mobbinghandlungen können nur vorsätzlich begangen werden

Zunächst einmal hat die 5. Kammer in der zu entscheidenden Mobbingchutzsache akribisch die einzelnen Persönlichkeitsverletzungen zusammengetragen, geordnet, gewichtet und bewertet. Dabei hat es eindeutig klargestellt, dass die für die Feststellung von Mobbing erforderlichen persönlichkeitsfeindlichen Angriffshandlungen nur vorsätzlich begangen werden können, wobei sich der Vorsatz dann regelmäßig auf die von der Rechtsordnung nicht gedeckte Herbeiführung der psychischen Zermürbung und sozialen Entwürdigung des Mobbingopfer bzw. dessen Herausdrängen aus beruflichen Positionen oder Beschäftigungsverhältnis erstreckt. Als vorsätzlich begangene Handlungen der Persönlichkeitsverletzung wurden dabei (in dem zu entscheidenden Fall) vorliegend u.a. widersprüchliche Anordnungen (z.B. regelmäßiges abmelden beim Verlassen des Gruppenraumes auch beim persönlichen Toilettengang, späterer Vorwurf der ständigen Störung durch Abmeldungen zur Toilette), überzogene und ungerechtfertigte Kritik (z.B. Farbunterschiede bei der durch Behinderte hergestellte Kerzen, Vorwurf „schlechteste Mitarbeiterin“) festgestellt. Dabei hat es in logischer Fortführung ihrer Rechtsprechung von 2001 zur Durchsetzung des Mobbingeschutzes eine „verhaltensumfassende und nicht lediglich isoliert auf die einzelnen Mobbinghandlungen bezogene Rechtsprüfung“ vorgenommen.

2.2 Definition des Begriffs Mobbing

Zur Erinnerung: Da in Deutschland eine spezialgesetzliche (strafrechtliche) Norm zum Mobbing fehlt, haben die Richter der 5. Kammer erstmals 2001 eine juristische Definition des Begriffs „Mobbing“ geliefert, der zuvor überwiegend von Arbeits- und Sozialwissenschaftlern bzw. Arbeitsmedizinern begrifflich erfasst wurde. Danach handelt es sich bei Mobbing um fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und ihrem 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 Gesundheit und Ehre verletzen.²

2.3 Die Sachverhaltsermittlung und die Prüfungsstufen

In Folge dieser Rechtsprüfung der einzelnen ermittelten und festgestellten Mobbing Sachverhalte hat die 5. Kammer nachfolgendes fünfstufiges Prüfungsraster entwickelt, das stets unter Beachtung der vorgenannten Definition abzuhandeln ist:

1. Stufe: Hier geht es um die Feststellung einer mobbingrelevanten Verhaltensgesamtheit bzw. die Aussonderung von vornherein irrelevanter Sachverhalte. An dieser Stelle führen durch subjektive Empfindungen oder ausschließlich mit ärztlichen Mobbingdiagnosen belegte und ansonsten nach Inhalt und Ablauf substanzlos gebliebene Mobbingvorwürfe zum Prüfungsabbruch. Gleiches gilt für einmalige oder vereinzelt gebliebene Fälle des „rechtlichen oder kommunikativen Lebensrisikos“ (was man nicht ausschließen kann, dem jeder unterworfen ist und was nicht sanktionsfähig ist) oder wechselseitig begangene Angriffe auf die Persönlichkeit (fehlende Täter-Opfer-Beziehung).

2. Stufe: In dieser Stufe werden die verbliebenen Tatelemente einer der verhaltensumfassenden Beurteilung vorgezogenen Einzelprüfung unterzogen. Dabei wird im Wesentlichen die Rechtswidrigkeit oder kommunikativen Inadäquanz (sog. Überreaktionen, Unangemessenheit) und das Vorliegen oder die Indizierung eines Persönlichkeitsbekämpfungsvorsatzes geprüft, denn fahrlässige Handlungen können die Begründung eines Mobbingvorwurfs nicht rechtfertigen. Hierzu hat die 5. Kammer weiter ausgeführt, dass auch im Falle des nicht offen zu Tage tretens des Persönlichkeitsbekämpfungsvorsatzes er gleichwohl durch fehlende Plausibilität der jeweiligen Handlung in einer intakten, auf gegenseitige Bedürfnisrespektierung und sachliche Konfliktlösung gerichteten Mitarbeiterbeziehung indiziert sein kann. Fehlt es an der Rechtswidrigkeit oder sozialen Inadäquanz, kann das betreffende Tatelement trotzdem durch eine „Schikanebestimmtheit“ in dem Kreis mobbingrelevanter Handlungen erfasst sein.

(In der 3. und 4. Stufe wird untersucht, ob die verbliebenen Tatelemente in einem systematischen Mobbingzusammenhang stehen)

3. Stufe: Für den in dieser Stufe erforderlichen „*äußeren Zusammenhang*“ ist im Wesentlichen eine hinreichende „zeitlich-räumliche Nähe“ (der einzelnen Mobbinghandlungen) notwendig. Dabei wird eine bestimmte Dauer, Wiederholungsrate oder zeitlich gebundene Taktfolge von Angriffshandlungen zur Feststellung des Mobbingvorwurfs nicht vorausgesetzt. Die einzelnen Tatelemente können parallel laufen oder sich überschneiden, dann liegt ein *Ineinanderübergreifen* vor. Sie können aber auch zeitlich versetzt ablaufen. Dann handelt es sich um ein *Aufeinanderaufbauen*. In diesem Fall darf der zeitliche Abstand zwischen den einzelnen Tathandlungen nicht so groß sein, dass eine Unterbrechung des *systematischen Zusammenhangs* anzunehmen ist. Wenn zwischen einzelnen aus mehreren zusammenhängenden Mobbingattacken bestehenden Perioden ein zusammenhangausschließender Zeitabstand (periodisches Mobbing) liegt, dann handelt es sich um jeweils für das Vorliegen von verhaltensumfas-

senden Persönlichkeitsverletzungen selbständig in Betracht zu ziehende Sachverhalte. Die Beurteilung des „zeitlichen Abstands“ setzt allerdings eine ununterbrochene Zugriffsmöglichkeit des Mobbingtäters voraus, die in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen ist. So ist z.B. der mobbingtypische Systemzusammenhang auch nach mehrmonatigem Ausbleiben von Mobbingangriffen nicht unterbrochen, wenn das Mobbingopfer durch Krankheit, Kur oder Urlaub dem Mobbingzugriff entzogen ist und die Mobbingangriffe nach der Rückkehr des Opfers und damit der Wiederherstellung der Zugriffsmöglichkeit fortgesetzt werden.

Eine besondere Bewertung des „zeitlichen Zusammenhangs“ mit anderen Mobbinghandlungen hat die 5. Kammer vorgenommen, in dem sie den Mobbingelementen mit „dauerverletzender Gestaltungswirkung“ eine besondere Rolle zuerkannt hat. Bei diesen Mobbingelementen handelt es sich um Rechtsmaßnahmen, die das Mobbingopfer fortlaufend in persönlichkeitsverletzender Weise (Maßnahmen, durch deren Vollzug das Opfer täglich erneut der Lächerlichkeit preisgegeben, an den Pranger gestellt, erniedrigt oder herabgewürdigt wird) belasten können, wie das vorliegend bei der über mehrere Monate wirkende Anordnung des ständigen Abmeldens beim Verlassen des Gruppenraums auch zu persönlichen Toiletteengängen der Fall gewesen ist.

Bei der Bewertung des „zeitlichen Zusammenhangs“ bei durch mehrere Täter begangenen Mobbing kommt es auf das *Aufeinanderaufbauen* oder *Ineinanderübergreifen* der Handlungen aller beteiligten Mobbingakteure an. Die Beteiligung unterschiedlicher Personen an den Mobbingattacken spricht jedenfalls nicht bereits grundsätzlich gegen das Vorliegen der für den Mobbingzusammenhang erforderlichen systematischen Vorgehensweise, so die 5. Kammer.

4. Stufe: Für den in dieser Stufe erforderlichen „*inneren Zusammenhang*“ als gemeinsamen Nenner ist eine „art- oder ablaufbezogene Regelförderlichkeit“ einer mobbingtypischen Zielsetzung erforderlich. In der Praxis bedeutet dies, dass die jeweiligen Tatelemente entweder nach ihrer individuellen Art oder des Ablaufs zur psychosozialen Destabilisierung des Opfers als *einer von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung* geeignet sein müssen und dass dies nicht nur auf einer zufälligen Verkettung von unglücklichen Umständen beruht („Geisterfahrerkonstellation“). Bei Mobbing durch mehrere Personen ist zum Ausschluss einer solchen Konstellation die Feststellung einer Arbeitsteiligkeit oder derselben Zielsetzung förderlichen Zusammenhang der Tatbeiträge dieser Personen notwendig. Dabei kann man davon ausgehen, dass je mehr Angriffshandlungen in einem äußeren Zusammenhangsgefüge von gegen eine Person gerichteten persönlichkeitsbelastenden Verhaltensweisen von einem möglichen Täter oder Teilnehmer ausgehen, um so eher ist anzunehmen, dass es sich bei diesem nicht um einen zufällig in einen Mobbingprozess hineingeratenen Akteur handelt.

5. Stufe: In dieser Stufe geht es um die abschließende Feststellung einer „verhaltensumfassenden systematischen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts“ oder deren Ausschluss. Hier muss ein Sachverhalt erkennbar sein, der die Verfestigung

eines persönlichkeitsbekämpfenden Angriffsmusters erkennen lässt. Hierbei kann eine im Einzelfall fehlende und für eine Persönlichkeitsverletzung erforderliche Eingriffstiefe durch ihre Häufung oder zumindest in ihrer Gesamtheit durch ihr Zusammenwirken mit anderen Handlungen kompensiert werden. Insofern hat die Kammer bei der Feststellung einer *systematischen Persönlichkeitsverletzung* einen gewissen „Additionsfaktor“ ermittelt. Insoweit nimmt die Glaubwürdigkeit der Berufung des potentiellen Mobbingtäters auf einen Irrtum, ein Versehen, eine Fehleinschätzung oder einen Ausreißer mit steigender Zahl der des angeblich auf solch harmlose Ursachen beruhenden rechtsfehlerhaften Verhaltens ab.

Als Faustregel kann lt. Gericht hierzu gelten: Je öfter und intensiver gegenüber einer Person durch deren Persönlichkeitsrechtsstellung belastende Rechtsakte oder inadäquate Kommunikation ein sozial ausgrenzendes oder sonst wie psychisch belastendes Verhalten an den Tag gelegt wird, umso mehr spricht für die Berechtigung des Mobbingvorwurfs.

Nach Abhandlung des Prüfungsschemas hat die 5. Kammer den von der Klägerin erhobenen Mobbingvorwurf bestätigt und die Entfernung der Abmahnungen aus der Personalakte und die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt. Insoweit ist das Mobbingverfahren, da eine Berufung nicht zugelassen wurde, rechtskräftig und damit abgeschlossen. Auf die Folgerungen für die Praxis wird noch einzugehen sein.

3. Die Kritik

3.1 Mobbinghandlungen sind nicht justiziabel

Nun zum zweiten Schwerpunkt dieses Urteils, der Auseinandersetzung mit der Kritik der 1. Kammer und einem (sich in der Minderheit befindlichen) Teils des Schrifttums.

Die vorgetragene Kritik geht im Kern dahin, dass Mobbinghandlungen als nicht justiziabel angesehen werden, da sie „Teil der sozialen Konfliktaustragung als allgemeines und kommunikatives Lebensrisiko“ seien, der gerichtlichen Aufgabenwahrnehmung somit nicht zugehörig sei bzw. sie überfordere, deshalb eine Überschreitung der Grenzen richterlichen Handelns gesehen werde und diese Problematik deshalb eher der betrieblichen Schlichtung oder Mediation vorbehalten sei.

Dieser Rechtsansicht kann und darf so nicht gefolgt werden!

Der Staat und seine Organe haben die Verpflichtung aus Art. 1 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG), die Würde des Menschen zu achten und zu schützen. Gem. Art. 1 Abs. 3 GG binden die Grundrechte (Art. 1 bis 18 GG) Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht. Daraus folgt, dass gerade im Bereich des Mobbing, dessen Bandbreite von der Verletzung der Menschenwürde bis zur Verletzung des Grundrechts auf Leben und körperliche Unversehrtheit reicht, eine wie auch immer ausgestaltete Verpflichtung des Staates zur gespannten Aufmerksamkeit und im Zweifel auch zum aktiven Handeln besteht. Hinzu

kommt, dass Deutschland auch durch die Unterzeichnung und Anerkennung des europäischen Völkerrechts wie z.B. der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), die im Range eines Bundesgesetzes steht und damit unmittelbar geltendes Recht ist, und anderer europäischer Normen wie z.B. der europäischen Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer sowie der EU-Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG in der Verpflichtung zu einem wirksamen Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz steht. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen aus der Praxis muss dagegen festgestellt werden, dass die bisher vorliegenden nationalen Regelungen aus dem Arbeitsschutzgesetz, BGB, Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen nicht ausreichen, um einen wirkungsvollen und nachhaltigen Mobbingenschutz zu gewährleisten, sodass hier ein Regelungsdefizit besteht. Der Bundesgesetzgeber wird sich auf Dauer nicht davor drücken können, einen entsprechenden Straftatbestand für Mobbing zu formulieren, wenn er seinem Verfassungsauftrag und seiner Garantenstellung nachkommen will.

Würde man der Einlassung der 1. Kammer folgen, würde man das „Recht des Stärkeren“ als ein legitimes Mittel der Auseinandersetzung im Arbeitsrecht und der Arbeitswelt akzeptieren. Es hieße die Augen davor verschließen, dass sich im Regelfall das Mobbingopfer sowohl in der wirtschaftlich aber auch psychisch und physisch schwächeren Position befindet. In einem Rechtsstaat wie der Bundesrepublik Deutschland kann dies kein Handlungsgrundsatz sein!

3.2 Ein eigener Mobbingstrafatbestand ist nicht erforderlich; Mobbinghandlungen können sozialadäquat sein

Unter diesem Abschnitt wird die eingangs angesprochene Kritik der 8. Kammer des Arbeitsgerichts Köln und die im Editorial der Neuen Juristischen Wochenzeitschrift (NJW), Heft 47/2004, veröffentlichte Kritik zusammengefasst.

Die NJW hatte in ihrer o. a. Ausgabe das Urteil der 1. Kammer mit Beifall begrüßt und im Kern bemängelt, dass es vor dem Hintergrund der bestehenden und langsam die Nerven blank legenden Regelungsdichte im Arbeitsrecht keiner Verrechtlichung der realen Erscheinung Mobbing bedürfe, um den sozialen Frieden am Arbeitsplatz und den Schutz der Beschäftigten zu optimieren. Es könne nicht Aufgabe der Arbeitsgerichte sein, einem bestimmten Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Stempel der sozialen Inadäquanz aufzudrücken.

In die gleiche Richtung geht die Kritik der 8. Kammer des Arbeitsgerichts Köln, das über die eingangs dargestellte Kritik zusätzlich u. a. wörtlich ausführt: „(...) Die von der Klägerin geschilderte Historie ihres Arbeitsverhältnisses (...), zeigt das übliche Bild einer unbeliebten, von Vorgesetzten, beteiligten Ärzten und Kollegen als wenig leistungsfähig und daher ihre jeweilige eigene Selbstverwirklichung im Beruf störend angesehenen Mitarbeiterin und Kollegin,

die erheblicher Kritik ausgesetzt ist und sich ihrerseits zu Abwehr- und Selbstbehauptungsaktionen veranlasst sieht, die ihre allgemeine Unbeliebtheit weiter verstärken (...). Das Zurückweisen einer bei den Kolleginnen unbeliebten Mitarbeiterin, welche die anderen als wenig leistungsfähig ansehen und sich daher in ihrer eigenen Arbeit beeinträchtigt fühlen bzw. den Eindruck haben, Defizite durch eigene Mehrleistungen ausgleichen zu müssen, entspricht der Lebenswirklichkeit im Arbeitsleben. Auch die Ausgrenzung einer solchen Kollegin ist sozial adäquat, ebenso der Versuch, deren Herausnahme aus der eigenen Arbeitsgruppe zu erreichen. Mit solchen Verhaltensweisen muss jeder Arbeitnehmer (...) rechnen (...). Dies gilt gerade im öffentlichen Dienst, in dem sich die Arbeitgeber bzw. die von ihnen eingesetzten natürlichen Personen dauerhaft, jedenfalls ohne eigene Befreiungsmöglichkeiten an Arbeitnehmer gebunden sehen, auch wenn diese in ihrem Bereich abgelehnt werden, als vermindert leistungsfähig, (...) damit aus Sicht der Verwaltung ein ständiges, unangenehmes Arbeiten verursachendes Störpotenzial darstellen (...)".

Diese Urteilsformulierungen sind schlichtweg ein Skandal!

Etwas zugespitzt formuliert heißt dies nichts anderes als „wer als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber einen Mitarbeiter hat, der wenig leistungsfähig und noch dazu unbeliebt ist, kann ihn ausgrenzen (sprich mobben), denn sonst wird er ihn (zumindest im öffentlichen Dienst) ohnehin nicht wieder los"! Das ist dann sozial adäquat und damit muss halt jeder Arbeitnehmer rechnen!

In logischer Konsequenz hieße das für die Strafrechtskammer, dass eine in einer Nachtbar auf der Reeperbahn erlittene Körperverletzung hinzunehmen sei, da dies zur Lebenswirklichkeit gehöre und damit üblicherweise gerechnet werden müsse! Nach dem Motto: „Wer sich in Gefahr begibt, kommt darin um!“

Einmal abgesehen davon, dass Kündigungsschutzklagen vor den Arbeitgerichten verhandelt werden und die kaum versteckte Kritik am Tarifrecht des öffentlichen Dienstes („... dauerhaft, jedenfalls ohne eigene Befreiungsmöglichkeiten an Arbeitnehmer gebunden sehen ...“) somit auf das Arbeitsgericht zurückfällt, gibt es andere Möglichkeiten, um mit leistungsschwachen und unbeliebten Arbeitnehmern umzugehen, wie nachfolgend dargestellt wird. Methoden des Mobbing können und dürfen nicht dazugehören!

Was die „Erhöhung der Regelungsdichte“ (NJW) angeht, so kann dies kein ernstzunehmendes Argument sein, da eine im Grundsatz ja zutreffende allgemeine Kritik an der bestehenden Regelungsdichte in Deutschland nicht zur Begründung der Beibehaltung eines „Regelungsausfalls“ und damit eines rechtlichen Vakuums herhalten kann (s. a. 3.1).

3.3 Betriebliches Konfliktmanagement und Mediationsverfahren sind effektiver

Der von der 1. Kammer des Thüringer LAG rechtstheoretische Ansatz, das Mobbingproblem der betrieblichen Konfliktlösung und Mediation zu überlassen, geht an den Bedürfnissen der täglichen Praxis völlig vorbei und widerspricht damit den

Erfahrungen der Personalvertretungen und Mobbingbeauftragten.

Dieser Ansatz setzt nämlich voraus, dass alle Beteiligten am Mobbingprozess, damit auch der Arbeitgeber, dessen Personalverantwortliche, die Führungskräfte einer Dienststelle usw. an einer sachlichen Aufklärung und Konfliktbeilegung interessiert sind. Wie in dem Urteil der 5. Kammer vom 28.06.2005 überzeugend dargelegt, ist das in dem streitbefangenen Fall durchgeführte „Konfliktlösungsgespräch“ ein Musterbeispiel dafür, wie realitätsfern die Auffassung ist, dass sämtliche Mobbingfälle am sinnvollsten im Wege der innerbetrieblichen Konfliktlösung bzw. durch Mediationsverfahren gelöst werden können. In diesem Fall hatte ein solches Gespräch unter Beteiligung eines Betriebsratsmitglieds zur Folge, dass eine auf Dauerdiskriminierung hinauslaufende Maßnahme mit der Konsequenz verstärkter Mobbingattacken angeordnet wurde.

Wie bereits *Leymann*³ festgestellt hat, sind es oft die schwachen Vorgesetzten, die von ihren eigenen Schwächen ablenken wollen oder vermeintliche „Nebenbuhler“ dadurch aus dem Rennen werfen wollen. Ein Beispiel hierzu, dass für eine deutschlandweite Medienbeachtung gesorgt hat, ist der Fall des ehemaligen Oberkreisdirektors des Landkreises Cloppenburg, der seinen damaligen Leiter des Kreisveterinärarnes allen Schlichtungsversuchen zum Trotz nachhaltig gemobbt hat und eine Verurteilung wegen Mobbings nur durch einen kostspieligen Vergleich zu Lasten des Steuerzahlers vermeiden konnte.⁴ Weitere Fälle von Bossing können jederzeit dargelegt werden.⁵

Nicht umsonst hat sich in der einschlägigen Literatur der Begriff „Bossing“ als das Mobbingverhalten des Vorgesetzten etabliert.

Hinzu kommt, dass Schlichtungs- und Mediationsverfahren in der Regel (zumindest bei Einschaltung externer Fachleute) erhebliche Kosten verursachen, die von den Arbeitgebern/Dienstherren gerade Angesichts leerer Kassen nur ungern ausgegeben werden.

Wie also soll denn unter den vorgenannten Umständen ein betriebliches Schlichtungs- bzw. Mediationsverfahren ausgehen?

Auch hierzu gibt es das weitere Beispiel einer Zollbeamtin, die aufgrund von monatelang andauernden Mobbingattacken amtsärztlicherseits krankgeschrieben wird, die generelle Vollzugsdienstauglichkeit bei ordnungsgemäßer Wahrnehmung der Fürsorgepflicht (sprich: kein Mobbing mehr) aber gleichzeitig bescheinigt wird und Mediationsversuche unter Einschaltung eines prominenten Mobbingexperten durch ständige Interventionen und Verschleierungen der Dienststelle „im Sande“ verlaufen.⁶

In solchen Fällen bestünde bei Durchsetzung der Rechtsansicht der 1. Kammer für diesen Personenkreis keine weitere Möglichkeit mehr, den Pressionen, Erniedrigungen und Schikanen; kurz dem Mobbing unter Wahrung ihrer Rechtsposition zu entgehen!

Die Konsequenzen für diese zutiefst verunsicherten und erniedrigten Menschen, die dann auch noch ohne Hoffnung auf „Gerechtigkeit“ oder zumindest Mobbingbeendigung wären, wären katastrophal (s. Schlussbemerkungen)!

4. Folgerungen für Personalräte aus dieser „Diskussion“

Zunächst einmal bleibt zu hoffen, dass die vorgenannten kritischen Rechtsmeinungen (1. Kammer LAG Thüringen, 8. Kammer Arbeitsgericht Köln) keine weiteren Anhänger finden sondern sich die dem täglichen Arbeitsleben entsprechende, schlüssige und rechtssystematisch nachvollziehbare Spruchpraxis der 5. Kammer durchsetzen wird und der Bundesgesetzgeber seiner Regelungsverpflichtung nachkommt. Bei Vorlage von abweichenden Urteilen sollten die klagenden Kolleginnen und Kollegen sofort unter Hinweis auf das vorliegende Urteil bzw. diesen Aufsatz auf die Berufungs- bzw. Revisionsmöglichkeiten hingewiesen und hierbei unterstützt werden.

Ersten Anzeichen von Mobbinghandlungen ist sofort nachzugehen und der Sachverhalt ohne Schuldzuweisungen aufzuklären. Es würde den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen, wenn hier die jeweils adäquate Vorgehensweise in einem solchen Fall dargestellt würde. Im Zweifel und im Einzelfall sollte man sich von internen oder externen Fachleuten entsprechend beraten lassen.

Faustregel: Je früher in einen Mobbingprozess von außen interveniert wird, umso größer ist die Chance den laufenden Prozess zu stoppen.

Sachverhaltsaufklärung: Was sind die Fakten? (z.B. Wer spricht nicht mehr mit wem? Wer wirft wem was vor? Was ist davon belegbar und was nicht? Bei Leistungsdefiziten: z.B. Welche Ursachen stehen dahinter? Leistungsschwäche? Leistungsunwilligkeit? Mangelnde Einarbeitung? Mangelnde Arbeitsgeräte oder -organisation?) Erst wenn ein vollständiges Bild, zu dem auch eine Befragung des nicht im Prozess beteiligten Umfelds gehört vorliegt, kann man an die Frage der Konfliktlösung gehen!

Konfliktlösungsmöglichkeiten ohne Mobbing

Zunächst getrennte Gespräche mit den Mobbingparteien mit dem Ziel der Feststellung ihrer Sichtweisen zu dem Mobbingprozess und ihren Konfliktlösungsvorstellungen.

Beseitigung persönlicher (z.B. Nachschulung, Fortbildung) oder organisatorischer (z.B. Optimierung des Arbeitsablaufs, Verbesserung der Arbeitstechnik) Defizite. Dazu kann dann auch die Umsetzung auf einen leistungsgerechten Arbeitsplatz gehören.

Führung von Zielvereinbarungsgesprächen mit den Mobbingbeteiligten mit Überprüfung der Einhaltung und ggf. Sanktionierung bei Verstoß.

Bei nicht korrigierbaren Defiziten z.B. böswilliger Leistungsunwille bleibt als Möglichkeit nur die der Abmahnungen und letztlich die der ordentliche Kündigung. Bei sachgerechter Vorbereitung und Einhaltung der Regularien wird diese dann auch vor dem Arbeitsgericht (!) Bestand haben.

Die von der 8. Kammer sanktionierte „Herausdrängung als Akt der Selbstbefreiung“ kann und darf gerade im öffentlichen Dienst, der trotz der „veröffentlichten Meinung“ immer noch eine Vorbildfunktion besitzt, keine Handlungsmöglichkeit darstellen.

5. Möglichkeiten der Mobbingprävention und -bekämpfung

Als Hauptursachen für Mobbing am Arbeitsplatz hat Leymann⁷

1. die Organisation der Arbeit
2. die Aufgabengestaltung in der Arbeit und
3. die Leitung der Arbeit

festgestellt.

Alle drei vorgenannten Hauptursachen für Mobbing können durch eine aktive, informierte und engagierte Personalvertretung positiv beeinflusst werden. Dazu stehen ihr in der Hauptsache folgende Mittel zur Verfügung, die sie je nach Lage des Einzelfalles angemessen einsetzen sollte:

a) Überwachungspflicht gem. § 67 Absatz 1 BPersVG⁸
Hiernach haben die Personalvertretung und die Dienststelle u. a. die Verpflichtung darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politische oder gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt.

Sehr viele Mobbingprozesse entstehen aus einem persönlichen Konflikt, dem eine bestimmte Eigenschaft oder Eigenart des Gemobbten zugrunde liegt. Das kann die Herkunft („Beutegermane“) oder Abstammung („Kümmeltürke“) oder auch das Geschlecht („Schlitzgeige“) sein, das hier als Anlass für zunächst „harmlose“ Hänseleien oder Frotzeleien dient. Einher geht aber auch eine schleichende Abwertung der Persönlichkeit des „Gehänselten“, der möglicherweise irgendwann einmal keinen Spaß mehr versteht, sich zur Wehr setzt und dann erst recht als „Spaßverderber“ gilt; ein am Arbeitsplatz durchaus „normaler“ Konflikt somit in einen nunmehr schwer zu kontrollierenden Mobbingprozess übergeht.

Hier haben die Dienststelle und die Personalvertretung gleichermaßen die Verpflichtung, solche Vorgänge sofort nach dem Bekannt werden zu unterbinden. Nur der Vollständigkeit halber wird hier darauf hingewiesen, dass nach Absatz 3 die Personalvertretung die Verpflichtung hat, sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit (auch Koalitionsfreiheit genannt) der Beschäftigten einzusetzen. Eine Ausübung von Druck oder Zwang zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft hat daher zu unterbleiben; bereits Versuche hierzu hat die Personalvertretung aktiv zu unterbinden.

b) Antrags- und Überwachungsrecht gem. § 68 Absatz 1 BPersVG

Im Rahmen des allgemeinen Antrags- und Überwachungsrechts hat die Personalvertretung zunächst Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen (Nummer 1). Diese Formulierung lässt einen weiten Spielraum, was die inhaltliche Ausgestaltung der von der Personalvertretung einzubringenden Anträge angeht. Das geht vom Nichtraucherschutz (z.B. allgemeines Rauch-

verbot) über die Einrichtung einer Gemeinschaftseinrichtung (z.B. Kantine) bis hin zur Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungsgeräten, wenn denn eine Mehrheit der Bediensteten z.B. die alte Stempelkarte abschaffen möchte. Im Rahmen dieses allgemeinen Antragsrechts kann natürlich auch z.B. der Abschluss einer DV über die Regelung von Konflikten in der Dienststelle gehören.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass der Erfolg von solchen Initiativen der Personalvertretung von der Mitarbeit bzw. dem Wohlwollen der Dienststelle abhängig ist. Konkret bedeutet dies, dass bei einer Ablehnung des Antrages durch die Dienststelle keine rechtliche Möglichkeit der Weiterverfolgung mehr gegeben ist. Eine gute Personalvertretung wird deshalb jede dieser Maßnahmen gut vorbereiten und den daraus der Dienststelle entstehenden Vorteil präzise herausarbeiten.

Die stärkste „Waffe“ im Kampf gegen Mobbing am Arbeitsplatz ist dabei das

c) Mitbestimmungsrecht gem.

§ 75 Absatz 3 Nr. 11 BPersVG:

Der Personalrat hat gem. § 75 Absatz 3 Nr. 11 BPersVG bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen ein *uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht*. Vorliegend wird es beim Mobbing weniger auf die Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen sondern eher auf die *Verhütung von sonstigen Gesundheitsschädigungen* ankommen. Bei dieser Form der Mitbestimmung handelt es sich um die stärkste Form, die dem Personalrat zur Verfügung steht und die in letzter Konsequenz bei einer evtl. Nichteinigung das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle vorsieht. Zu beachten ist allerdings, dass nicht jede Maßnahme des Dienstherrn, die Auswirkungen auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen haben kann, der vollen Mitbestimmung des § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG unterliegt, sondern nur die Maßnahmen, die sich unmittelbar auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz beziehen. Hierzu gehört z.B. die Aufstellung von Dienst- und Schichtplänen, die bekanntermaßen ein großes Potenzial für Mobbingansätze bieten.

Diese Rechtsnorm ist im Übrigen auch die Grundlage für den Abschluss einer Dienstvereinbarung Mobbing im Rahmen der Mitbestimmung.

d) Als Besonderheit sollte hier noch das sog. Initiativrecht

dargestellt werden, dass u.a. zum Abschluss von Dienstvereinbarungen von der Personalvertretung genutzt werden sollte und dass in

- das einfache Antragsrecht gem. § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG,
- das Antragsrecht im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung gem. § 77 BPersVG und in
- das förmliche Antragsrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten gem. § 70 BPersVG

unterteilt wird.

Das **einfache Antragsrecht** des Personalrats hat eine große praktische Bedeutung, da nach dem Gesetzeswortlaut hier alle Maßnahmen, die der Dienststelle

und ihren Angehörigen dienen, beantragt werden können. Der Rahmen ist also sehr umfassend, da hiervon nur solche Gegenstände ausgeschlossen sind, die in keiner Beziehung zu der innerdienstlichen Beschäftigungssituation der Angehörigen der Dienststelle stehen.

Die Personalvertretung kann von sich aus (Initiativrecht) eine bestimmte Gestaltung anregen oder eine bestimmte Regelung vorschlagen und ist somit nicht darauf beschränkt, immer nur zu Vorschlägen und Absichten der Dienststelle Stellung zu nehmen. Die Anträge und Vorschläge sind an keine Form oder Frist gebunden; es genügt, wenn sie z.B. in den monatlichen Besprechungen mit dem Leiter der Dienststelle (§ 66 Abs. 1 BPersVG) vorgebracht werden.⁹

So können auf diesem Wege z.B. auch die Einrichtung eines *Mobbinghelferkreises*, der Abschluss einer *Dienstvereinbarung* über „Mobbingprävention und -bekämpfung im Betrieb“, Einführung von Richtlinien über eine bessere Kommunikation und Zusammenarbeit usw. angeregt werden.

Die Personalvertretungen sollten also im konkreten Bedarfsfall nicht auf die Initiative der Dienststelle warten, sondern selbst aktiv und damit initiativ tätig werden, da der Leiter der Dienststelle durch den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet ist, sich mit jedem dieser Anträge zu befassen und über ihn notfalls mit dem Ziel der Einigung gemeinsam mit der Personalvertretung zu verhandeln (§ 2 Abs. 1 i.V.m. § 66 Abs. 1 S. 3 BPersVG). Lehnt der Dienststellenleiter es ab, sich überhaupt mit diesem Antrag zu beschäftigen, rechtfertigt dieses Verhalten eine Dienstaufsichtsbeschwerde. Zweifelt er die Zuständigkeit der Personalvertretung an, so kann das Verwaltungsgericht gem. § 83 Abs. 1 Buchst. c BPersVG zur Klärung angerufen werden.¹⁰

Das **Antragsrecht** im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung gem. § 77 BPersVG geht im Falle der Nichteinigung den gleichen Weg zur Einigungsstelle wie beim nachfolgend beschriebenen förmlichen Antragsrecht, nur dass diese nicht abschließend entscheidet, sondern gem. § 69 Abs. 4 BPersVG lediglich eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde zur endgültigen Entscheidung abgibt. Diese Möglichkeit ist z.B. bei einem Großteil der organisatorischen Mobbing-Präventionsmöglichkeiten gem. § 76 Abs. 2 BPersVG gegeben.

Bei dem **förmlichen Antragsrecht** gem. § 70 BPersVG handelt es sich um ein Vorschlagsrecht der Personalvertretung im Bereich der Mitbestimmung gem. § 75 Abs. 3 Nr. 1 bis 6 und 11 bis 17 BPersVG. Im Falle der Nichteinigung mit der Dienststelle können gem. § 69 Abs. 3 BPersVG sowohl der Dienststellenleiter als auch der Personalrat die übergeordnete Dienststelle dazu einschalten. Sollten sich der dort etablierte Personalrat und die oberste Dienstbehörde ebenfalls nicht einigen können, entscheidet abschließend gem. § 69 Abs. 4 BPersVG die nach § 71 BPersVG einzurichtende Einigungsstelle. Diese Möglichkeit ist ebenfalls bei einem Großteil der organisatorischen Mobbing-Präventionsmöglichkeiten gem. § 75 Abs. 2 und 3 BPersVG sowie bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren z.B. gem. § 81 BPersVG gegeben.

6. Schlussbemerkungen

Das Urteil der 5. Kammer des Thüringer LAG vom 28.06.2005 hat trotz der vorhergehenden Kritik wieder einmal Rechtsgeschichte geschrieben. Mit dem Aufnehmen der „Fehdehandschuhe“ der 1. Kammer aus dem eigenen Hause und der 8. Kammer des Arbeitsgerichts Köln, der sachlich-akribischen Auseinandersetzung mit der eingebrachten Kritik, der Anwendung objektiv-teleologischer Maßstäbe und der Orientierung an bisher allgemein anerkannter rechtsethischer Maßstäben ist die 5. Kammer ihrem Ruf als „Schrittmacher“ in der Mobbingpraxis gerecht geworden.

Das Urteil und die sich anschließende Diskussion in den einzelnen Fachforen wie Internet und die noch zu erwartende Diskussion in juristischen Fachzeitschriften wird der Gesamtproblematik Mobbing und seine Bekämpfung eine neue Chance eröffnen. Eine Chance zum Austausch teils konträrer Meinungen, eine Bestätigung der eigenen Überzeugung, insgesamt eine verstärkte Sensibilisierung für ein schwieriges arbeitsrechtliches und menschliches Themenfeld, aber auch eine Chance zur Besinnung auf das Wesentliche.

Auch wenn als Grund für die Kritik der 1. Kammer selbstverständlich rein juristischen Bedenken angeführt werden, so kann man sich aufgrund der „Bisigkeit“ des Eindrucks nicht erwehren, dass dahinter auch menschliche Gründe eine gewisse Rolle spie-

len. Dass auch Juristen und damit auch Richter von menschlichen Regungen nicht gänzlich frei sind, darf getrost als Binsenweisheit hingenommen werden. Wenn dadurch aber oft jahrelang gequälte und verzweifelte Menschen (die mobbingbedingte Suizidrate liegt bei mindestens 2000 Toten pro Jahr¹¹⁾ möglicherweise einer Chance auf durchgreifenden Rechtsschutz beraubt werden, kann das nicht ohne Gegenwehr hingenommen werden.

Vielleicht ist nach der Besinnungsphase das Wesentliche wieder erkennbar: Die Möglichkeit auf ein menschenwürdiges Dasein am Arbeitsplatz!

¹⁾ Die nachfolgenden Ausführungen sind tlw. angelehnt oder auch wörtlich zitiert aus dem Urteil des LAG Thüringen vom 28.06.2005 – 5 Sa 63/04 –, ohne dass im Einzelnen nochmals darauf hingewiesen wird.

²⁾ LAG Thüringen, Urteil vom 10.04.2001 – 5 Sa 403/2000.

³⁾ Leymann, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, S. 28 ff.

⁴⁾ Honsa/Paasch, Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst, S. 58 ff.

⁵⁾ Ebenda, S. 178 ff.

⁶⁾ Ebenda, S. 148 ff.

⁷⁾ Leymann, a. a. O., S. 137 ff.

⁸⁾ Da sich bis auf Schleswig-Holstein die Landespersonalvertretungsgesetze der übrigen Bundesländer an die Struktur des BPersVG orientiert haben, wird im Rahmen dieser Abhandlung nur die Bundesnorm genannt.

⁹⁾ Ebert, ÖDH, 850 S. 34a.

¹⁰⁾ A. a. O., S. 35.

¹¹⁾ Honsa/Paasch, a. a. O., S. 292.

Arbeitsunfälle in Zusammenhang mit Tätigkeiten für die Allgemeinheit

Von Horst Marburger, Geislingen/Steige



Horst Marburger
Abteilungsleiter
bei der AOK Baden-
Württemberg,
geboren 1944 in
Heidelberg,
Verfasser zahlreicher
Fachaufsätze und
Fachbücher aus dem
Bereich Sozialrecht

1. Allgemeines

Die gesetzliche Sozialversicherung ist an und für sich in erster Linie eine Versicherung der Arbeitnehmer. Das gilt auch für die Unfallversicherung. Allerdings sind gerade in diesem Versicherungszweig im Laufe der Jahrzehnte zahlreiche Versicherungsträger aufgenommen worden, die mit Arbeitnehmern eigentlich nichts zu tun haben. Man denke nur an Schüler, die genauso einen Arbeitsunfall erleiden können wie Empfänger von Arbeitslosengeld.

Rechtsgrundlage für den versicherten Personenkreis in der Unfallversicherung ist im wesentlichen § 2 Sozialgesetzbuch – Siebtes Buch (SGB VII). Dort sind zahlreiche Personengruppen aufgeführt, die kraft Gesetzes unfallversichert sind. An erster Stelle werden hier natürlich die

Beschäftigten genannt. Dabei ist zu beachten, dass diese Personengruppe keinerlei Beschränkungen bezüglich des Unfallversicherungsschutzes unterliegt. Es gibt hier weder Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit der Beschäftigung noch wegen der Höhe des Arbeitsentgeltes. Teilweise unterliegen auch Unternehmer der Versicherungspflicht bzw. können dieser durch Satzungsbestimmung des Unfallversicherungsträgers unterstellt werden (vgl. dazu auch § 3 SGB VII).

In § 2 SGB VII werden aber auch Personengruppen angesprochen, die sich für andere einsetzen bzw. für die Allgemeinheit tätig werden.

2. Versicherungsschutz in Zusammenhang mit dem Einsatz bei Unglücksfällen

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 13 SGB VII unterliegen Personen dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz, die bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder Not

BUCH BESPRECHUNGEN

Honsa/Paasch

■ **Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst**

**Ursachen – Auswirkungen –
Bekämpfungsstrategien**

Von Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Hans-Jürgen Honsa
und Ernst-Günther Paasch.

2004, 504 Seiten, 15,8 x 23,5 cm, kartoniert, € 59,80

ISBN: 3-503-08306-5

Erich Schmidt Verlag, Berlin

Hier liegt erneut ein sehr Praxis bezogenes Buch aus der Feder von Hans-Jürgen Honsa, diesmal zusammen mit Ernst-Günther Paasch, vor, das sich eines Themas annimmt, das in Wirtschaft, Staat und Kirche, kurz überall dort, wo gearbeitet wird, von Bedeutung ist und Milliarden an Kosten verursacht. Noch immer nehmen Viele Bemerkungen und Handlungen als „Spaß“, Neckerei oder etwas hin, was man in der Arbeitswelt vertragen können muss, ohne dabei zu bemerken, wie schnell die Grenze zu Mobbing oder sexueller Belästigung überschritten wird. Das vorliegende Buch zeigt diese Grenzen auf, macht deutlich, wie unbedacht, aber auch wie bössartig z.T. gehandelt und gesprochen wird und wo deshalb anzusetzen ist. Die in diesem Buch enthaltene Dokumentation ist insoweit erschreckend.

Da ist es umso verdienstvoller, dass die Verf. Die Rechtsgrundlagen für Handeln und Ansprüche deutlich machen, Pflichten von Vorgesetzten und Dienstherrn/Arbeitgebern benennen und den Weg zur Bekämpfung erläutern und mit Beispielen ausführlich aufzeigen. Gerade, dass die Verf. aus der Personalratstätigkeit kommen, ist für das Buch und den Leser ein Gewinn, sind die Hilfen und Beispiele dadurch bereits erprobt und erschöpfen sich nicht in theoretischen Wunschvorstellungen.

Das Buch gibt praktische Hilfe für Opfer und diejenigen, die diesen zu helfen verpflichtet sind; das sind Personalräte, Vorgesetzte und Dienststellenleiter, aber auch die, die andere zu Opfern machen. Sie alle sollten dieses Buch lesen, erkennen, wie nötig Hilfe und Einschreiten sind, und dementsprechend handeln. F.B.

Gaitanides/Kadelbach/Iglesias (Hrg.)

■ **Zuleeg – Festschrift „Europa und seine Verfassung“**

Festschrift für Manfred Zuleeg zum siebenzigsten
Geburtstag

2005, 702 Seiten, geb., 138,- €

ISBN 3-8329-1219-3

NOMOS, Baden-Baden