



Mobbing und Straining im öffentlichen Dienst

Eine rechtliche Würdigung juristisch vernachlässigter,
aber real existenter Phänomene

MOBBING UND STRAINING IM ÖFFENTLICHEN DIENST

EINE RECHTLICHE WÜRDIGUNG JURISTISCH
VERNACHLÄSSIGTER, ABER REAL EXISTENTER PHÄNOMENE

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines

doctor iuris

der Juristischen Fakultät

der Julius-Maximilians-Universität Würzburg

vorgelegt von

Sebastian Erich Hartmann

aus Hünfeld

2018

Erstberichterstatter: Prof. Dr. Eckhard Pache

Zweitberichterstatter: Prof. Dr. Christof Kerwer

Tag der mündlichen Prüfung: 10. Mai 2023

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2018/2019 von der Juristischen Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg als Dissertation angenommen und entspricht dem Stand der Fertigstellung im Oktober 2018.

Mit der Arbeit ist mein Herzensanliegen verbunden, die Forschung und Entwicklung im Bereich Mobbing und Straining voranzubringen. Zugleich soll die Studie den Fokus auf die gesellschaftliche Relevanz dieser juristisch vernachlässigten Phänomene lenken.

Mein Dank gilt meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. *Eckhard Pache*, der über wissenschaftlichen Diskurs und fachliche Aspekte hinaus meinen Weg geprägt hat. Ferner möchte ich Herrn Prof. Dr. *Christof Kerwer* für die Erstellung des Zweitgutachtens danken.

Wertvolle Inspirationen habe ich im Austausch mit RA *Frank Herrig-Jansen* erfahren, der mich früh auf das Thema Mobbing im juristischen Kontext aufmerksam machte und mein Interesse an der wissenschaftlichen Aufbereitung weckte. Dass ich mich als Jurist in der Welt der Statistik und Zahlen sicher bewegen konnte, habe ich nicht zuletzt Dr. *Johannes Hain* zu verdanken.

Meiner Alma Mater bin ich verbunden, da sie mir die Durchführung der Studie, sowie die Veröffentlichung der Arbeit ermöglichte.

Schließlich gilt mein Dank den zahlreichen Teilnehmern der Studie sowie all jenen, die mir durch persönliche Schilderungen tiefe Einblicke in verschiedenste Fallkonstellationen gegeben haben – was bei der gegenständlichen Thematik alles andere als leicht und selbstverständlich ist.

Den Opfern von Mobbing und Straining sei diese Arbeit gewidmet.

Von ganzem Herzen danke ich meinen Eltern *Gaby* und *Wolfhard Hartmann* und meiner geliebten Ehefrau *Maria*, die mir unerlässlicher Rückhalt waren und mich stets verständnisvoll auf meinem Weg begleitet sowie uneingeschränkt unterstützt haben.

INHALTSÜBERSICHT

Erster Teil

–

Rechtliche Würdigung

Zweiter Teil

–

Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst

ERSTER TEIL

RECHTLICHE WÜRDIGUNG

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Einleitung	3
§ 2 Mobbing	7
A. Vorbemerkungen	7
B. Mobbing-Definition	10
I. Mobbing in der Rechtsprechung	13
II. Mobbing in der Fachliteratur	13
III. Übertragung des Belästigungsbegriffs aus § 3 Abs. 3 AGG	14
IV. Die fehlende einheitliche Mobbing-Definition	17
V. Mobbing-Definition im Beamtenrecht	18
1. Vergleichbare Ausgangslage	19
a) Reale Situation	19
b) Rechtliche Ausgangslage	20
2. Übertragbarkeit der arbeitsrechtlichen Mobbingdefinition	20
a) Einzelfallbewertung	22
b) Gesamtschau	22
c) Rechtsgutverletzung	22
d) Zielrichtung	23
e) Zwischenergebnis	23
C. Rechtsgutverletzung und deren Folgen für Mobber	24
I. Betroffene Rechtsgüter	24
II. Rechtsfolgen und Konsequenzen für Mobber	24
D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing	26
I. Beamte und Mobbing	26
1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn	27

Inhaltsverzeichnis

a) Leben und Gesundheit.....	28
b) Eigentum	30
c) Ehre	30
d) Allgemeines Persönlichkeitsrecht.....	33
e) Zwischenergebnis.....	34
f) Schadensersatzanspruch	34
g) Schmerzensgeld	35
h) Zwischenergebnis.....	38
i) Spezialgesetzliche Regelungen.....	39
aa) Mobbing als Dienstunfall	39
(1) Körperschaden	40
(2) Äußere Einwirkung.....	40
(3) Plötzlich, örtlich und zeitlich bestimmbares Ereignis	40
(4) Zwischenergebnis	42
(5) Analoge Anwendung der Unfallfürsorge.....	43
bb) Sexuelle Belästigung.....	44
(1) Vor dem Inkrafttreten des AGG	44
(2) Seit Inkrafttreten des AGG	45
(3) § 12 AGG - analoge Anwendung auf Mobbingfälle	48
cc) Zwischenergebnis	50
j) Maßnahmen und Prävention	50
2. Beschwerderecht des Beamten.....	51
a) Allgemeines Petitionsrecht.....	51
b) Dienstaufsichtsbeschwerde	52
c) Beschwerderecht nach § 125 BBG.....	52
d) Beschwerderecht bei der Personalvertretung.....	55
e) Beschwerderecht bei sexueller Belästigung.....	58
f) Beschwerderecht nach § 13 AGG.....	58

Inhaltsverzeichnis

g) Zwischenergebnis.....	60
3. Anrufung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	61
II. Mobbing als Amtspflichtverletzung	65
1. Beamter und öffentlich Bediensteter	66
2. Ausübung eines öffentlichen Amtes.....	67
a) Problem bei nur teilweiser Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben	68
b) Lösung.....	70
c) Zwischenergebnis.....	72
3. Verletzung der Amtspflicht durch Mobbing	72
4. Drittbezogenheit	73
5. Schaden	76
a) Sonderfall Mobbing/Ehrverletzungen	77
b) Umfang der Entschädigung.....	77
6. Verschulden des Amtsträgers	79
7. Beweislast.....	80
8. Ausschöpfung der Rechtsmittel nach § 839 Abs. 3 BGB im Zusammenhang mit Mobbing.....	80
9. Anspruchskonkurrenz.....	83
10. Zwischenergebnis	83
III. Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Mobbing	84
1. Anspruch nach § 823 Abs. 1 BGB wegen Mobbing	85
a) Gesundheitsverletzung	86
b) Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts	88
aa) Das allgemeine Persönlichkeitsrecht und Mobbing	89
bb) Rechtsfolge.....	91
cc) Ergebnis.....	93
c) Ehre	94
d) Rechtsfolge.....	95
2. Zurechnung über § 278 BGB	95

Inhaltsverzeichnis

3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers / Dienstherrn	96
a) Betroffene Rechtsgüter	97
aa) Leben und Gesundheit	98
bb) Eigentum	98
cc) Ehre und allgemeines Persönlichkeitsrecht	99
dd) Zwischenergebnis	99
b) Maßnahmen und Prävention	100
aa) Direktmaßnahmen	100
bb) Präventivmaßnahmen	101
cc) Zwischenergebnis	104
c) Spezialgesetzliche Bestimmungen	105
aa) Mobbing als Arbeitsunfall	105
bb) Analoge Anwendung	106
cc) Mobbing als sexuelle Belästigung	107
dd) Analoge Anwendung des § 12 AGG auf Mobbingfälle	107
ee) Zwischenergebnis	109
d) Folgen	109
4. Beschwerderecht	109
a) Allgemeine Beschwerderechte	110
b) Beschwerderecht nach § 84 Betriebsverfassungsgesetz	111
c) Beschwerderecht nach dem Personalvertretungsgesetz	111
d) Beschwerderecht nach § 13 AGG	112
e) Zwischenergebnis	113
E. Ausschlussfristen und Mobbing	113
I. Beginn der Ausschlussfristen	114
II. Länge der Ausschlussfristen	118
III. Vorsätzliche Schädigung / aktuelle Rechtsprechung	119
IV. Tarifvertragliche Ausschlussklauseln	120

Inhaltsverzeichnis

V. Ausschlussfristen im Beamtenrecht	120
VI. Ausschlussfrist im AGG	121
F. Mobbingursachen.....	123
G. Mobbinghandlungen.....	125
H. Mobbingfolgen	126
I. Kündigung.....	126
II. Versetzung.....	127
I. Die gerichtliche Kontrolle von Mobbingfällen.....	128
J. Mobbing und die Beweisproblematik.....	129
K. Strafrechtliche Dimensionen von Mobbing.....	131
I. Mobbing betreffende Delikte	131
II. Die strafrechtliche Verjährung im Mobbingkontext.....	134
III. Beweisprobleme	134
IV. Täter	135
V. Vorsatz.....	135
L. Disziplinarverfahren bei Mobbing.....	136
§ 3 Fallbeispiele.....	137
A. Beispielfall Nr. 1 – kein Mobbing.....	138
I. Fallbeispiel Sven Schweiger	138
II. Rechtliche Bewertung im Fall Sven Schweiger	139
B. Beispielfall Nr. 2 – Mobbing	141
I. Fallbeispiel Peter Ludwig	141
II. Rechtliche Bewertung im Fall Peter Ludwig.....	142
C. Beispielfall Nr. 3 – Mobbing.....	144
I. Fallbeispiel Simone Peter.....	144
II. Rechtliche Bewertung im Fall Simone Peter.....	148
D. Problem des atypischen Mobbingverlaufs.....	150
E. Beispielfall Nr. 4 – Straining	153

Inhaltsverzeichnis

I. Fallbeispiel Sabine Müller	153
II. Rechtliche Bewertung im Fall Sabine Müller	154
F. Beispielfall Nr. 5 – kein Straining.....	157
I. Fallbeispiel Werner Tänner.....	157
II. Rechtliche Bewertung im Fall Werner Tänner	158
§ 4 Straining.....	160
A. Straining-Definition.....	161
I. Der Begriff Straining	163
II. Bestimmung von Straining	164
1. Die vier Phasen des Strainings	165
2. Die Parameter zur Erkennung von Straining.....	166
III. Straining-Definition im Beamtenrecht	170
1. Vergleichbare Ausgangslage	171
a) Reale Situation	171
b) Rechtliche Ausgangslage	172
2. Übertragbarkeit der Strainingdefinition	172
a) Einzelfallbewertung	173
b) Gesamtschau	174
c) Rechtsgutverletzung	174
d) Zielrichtung	175
e) Zwischenergebnis.....	175
B. Abgrenzung gegenüber Straining	175
I. Straining und Mobbing	176
1. Kartenhausvergleich von Straining und Mobbing.....	176
2. Straining als Bestandteil von Mobbing	177
3. Parallele Gesamtschau.....	179
4. Zusammenfassung	180
II. Straining und das Direktions- und Weisungsrecht	181

Inhaltsverzeichnis

1. Beamte und Weisungen.....	182
2. Angestellte im öffentlichen Dienst und Weisungen.....	186
3. Zwischenergebnis.....	191
C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext.....	192
I. Beamte und Straining.....	193
1. Der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung.....	193
a) Abordnung, Versetzung und Zuweisung.....	194
b) Beispiel Nachfolgeunternehmen.....	195
aa) Bundeseisenbahn.....	196
bb) Deutsche Bundespost.....	196
cc) Zwischenergebnis.....	198
c) Nicht amtsangemessene Beschäftigung als Straininghandlung.....	199
2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.....	200
a) Leben und Gesundheit.....	200
b) Eigentum.....	202
c) Ehre.....	203
d) Allgemeines Persönlichkeitsrecht.....	205
e) Mobbing.....	206
f) Zwischenergebnis.....	207
g) Schadensersatzanspruch.....	208
h) Schmerzensgeldanspruch.....	209
i) Zwischenergebnis.....	212
j) Spezialgesetzliche Regelungen.....	213
aa) Straining als Dienstunfall.....	213
(1) Körperschaden.....	213
(2) Äußere Einwirkung.....	214
(3) Plötzlich, örtlich und zeitlich bestimmbares Ereignis.....	215
(4) Zwischenergebnis.....	217

Inhaltsverzeichnis

(5) Analoge Anwendung	217
bb) § 12 AGG – analoge Anwendung auf Strainingfälle	218
cc) Zwischenergebnis	221
k) Maßnahmen und Prävention	222
3. Beschwerderecht des Beamten bei Straining	223
a) Dienstaufsichtsbeschwerde	224
b) Beschwerderecht nach § 125 BBG	225
c) Beschwerderecht bei der Personalvertretung	226
d) Beschwerderecht nach § 13 AGG	226
e) Zwischenergebnis	227
II. Straining als Amtspflichtverletzung	228
1. Beamter und öffentlich Bediensteter	229
2. Ausübung eines öffentlichen Amtes	229
3. Verletzung der Amtspflicht durch Straining	230
4. Drittbezogenheit	231
5. Schaden	233
6. Verschulden des Amtsträgers	234
7. Beweislast	235
8. Ausschöpfung der Rechtsmittel nach § 839 Abs. 3 BGB im Zusammenhang mit Straining	236
9. Anspruchskonkurrenz	237
10. Zwischenergebnis	238
III. Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Straining	239
1. Vertragsgemäße Beschäftigung	239
a) Änderung der Arbeitsaufgaben	241
b) Versetzung, Umsetzung und Freistellung	241
c) Nicht vertragsgemäße Beschäftigung als Straininghandlung	242
2. Anspruch nach § 823 Abs. 1 BGB wegen Straining	243

Inhaltsverzeichnis

a) Gesundheitsverletzung	244
b) Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts	245
c) Ehrverletzung	247
d) Rechtsfolge.....	248
3. Zurechnung über § 278 BGB	248
4. Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers / Dienstherrn.....	249
a) Betroffene Rechtsgüter.....	249
aa) Leben und Gesundheit.....	250
bb) Eigentum	250
cc) Ehre, allgemeines Persönlichkeitsrecht	251
dd) Zwischenergebnis.....	251
b) Spezialgesetzliche Bestimmungen.....	251
aa) Straining als Arbeitsunfall.....	251
bb) Analoge Anwendung.....	252
cc) Zwischenergebnis	253
c) Maßnahmen und Prävention.....	253
d) Zwischenergebnis und Folgen	255
4. Beschwerderecht	255
D. Ausschlussfristen und Straining	256
E. Zwischenergebnis	258
§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen	259
A. Österreich	260
B. Frankreich.....	262
C. Italien.....	263
D. Bewertung von Mobbing und Straining auf EU-Ebene	264
E. Zwischenergebnis	268
§ 6 Conclusio und Ausblick	268

Inhaltsverzeichnis

*Mobbing ist die stückweise Entwürdigung eines anderen
aus egoistischen, niederen Motiven.*

§ 1 Einleitung

§ 1 Einleitung

Es kann jeden treffen und es ist allgegenwärtig: Mobbing. In allen Bereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens findet Mobbing statt, die Ausprägungen sind ganz unterschiedlich. Insbesondere am Arbeitsplatz sind Menschen den Mobbinghandlungen ohne größere Ausweichmöglichkeiten ausgesetzt.

Die Folgen sind weitreichend, denn für Betroffene bedeutet Mobbing zumeist schwerwiegende psychische und/oder physische Konsequenzen. Nicht selten führt Mobbing zum Verlust des Arbeitsplatzes oder zumindest zu einem Karrierestopp. Mobbing kann für die Opfer existenzbedrohend sein und die Grundfeste der Persönlichkeit erschüttern oder sogar zerstören.

Mobbing ist nicht selten ein langer und beschwerlicher Weg, der gepflastert ist von einer Vielzahl an kleinen und großen Nadelstichen, die immer größere Wunden verursachen. Dabei reagieren Betroffene oft nicht direkt, sondern hoffen auf eine Besserung der Lage oder versuchen den Schikanierungen standzuhalten. Wer mit Mobbingopfern spricht, der ist erstaunt über den Einfallsreichtum der Täter, die immer neue Mittel und Wege finden, ihren Opfern das Leben zur Hölle zu machen.

Den Weg zum Anwalt oder gar vor Gericht nehmen nur wenige der Opfer auf sich. Die Geltendmachung rechtlicher Ansprüche im Zusammenhang mit Mobbing erfordert nicht nur Überwindung, sondern ist auch ein enormer Kraftakt. Die Opfer müssen hohe (Beweis-)Hürden nehmen und erfahren am Ende einen vergleichsweise geringen Ersatz des erlittenen Leids.

Mobbing stellt aber nicht nur Betroffene vor schwierige Aufgaben, sondern auch Gerichte, Wissenschaftler und Rechtsanwender. So vielfältig die verschiedenen Mobbingfälle in ihrer Ausprägung sind, so breit gefächert ist das rechtliche Feld. Treten besondere Umstände hinzu, wie beispielsweise das Beamtenverhältnis, wird die Lage schnell unübersichtlich.

Durch vorangegangene Publikationen,¹ die sich insbesondere mit der rechtlichen Bewertung von Mobbing und Straining im Hinblick auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht, mit Mobbing und Ausschlussfristen, mit den Problemen rund um

¹ Gemeinsam mit Rechtsanwalt *Frank Jansen*, *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.; *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146 ff.

§ 1 Einleitung

die Begrifflichkeit von Mobbing und den Mobbing-Definitionen sowie Straining im Allgemeinen auseinandersetzen, wurde klar, dass ein tiefergreifender rechtlicher Blick auf den öffentlichen Dienst unter dem Aspekt Mobbing und Straining bisweilen fehlt. Die im Rahmen dieser Publikationen gewonnenen Erkenntnisse waren schließlich der Anlass, eine umfassende – durch empirische Erhebungen gestützte – rechtliche Untersuchung vorzunehmen, die Mobbing und Straining im öffentlichen Dienst beleuchtet.

Auffallend ist, dass gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes in Deutschland nur wenige Mobbingfälle bekannt sind und sich in der Fachliteratur sehr wenig zu diesem Thema finden lässt.

Die Grundlage der heutigen öffentlichen Mobbingdiskussion legte Anfang der neunziger Jahre der Psychologe *Heinz Leymann*.² Für die arbeitsrechtliche Aufarbeitung der Thematik sind die Publikationen von *Martin Wolmerath* hervorzuheben.³ Zur rechtlichen Bewertung von Mobbing war aber auch das Urteil des Landesarbeitsgerichts Thüringen wegweisend.⁴ Der ehemalige Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Thüringen *Peter Wickler* hat auch im Nachgang zu dem Urteil zum Thema Mobbing diverse Texte veröffentlicht.⁵ Zu erwähnen ist hier insbesondere das Handbuch *Mobbing-Rechtsschutz*, das sich der Thematik auf verschiedenen Ebenen annimmt, wobei in Teil 4 des Buches der Mobbingrechtsschutz im Beamtenverhältnis⁶ behandelt wird.⁷ Eine gute Darstellung der tatsächlichen Gegebenheiten von Mobbing im öffentlichen Dienst mit umfangreichen Dokumentationen und praktischen Hilfestellungen findet sich bei *Hans Honsa*, der zudem die sexuelle Belästigung in den Fokus seiner Betrachtung rückt.⁸

Für Österreich und mit Blick auf die Europäische Union sei auf die Aufbereitung des Themas Mobbingbewältigung im öffentlichen Dienst von *Ursula Janesch* hingewiesen.⁹

² *Leymann*, *Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*,

³ Unter anderem *Wolmerath*, *Mobbing im Betrieb*, 2001; *Wolmerath*, *Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis*, 4. Aufl. 2013; *Esser/Wolmerath*, *Mobbing und psychische Gewalt*, 8. Aufl. 2011.

⁴ LAG Thüringen, Urt. v. 15.2.2001 – 5 Sa 102/00.

⁵ So beispielsweise *Wickler*, *Wertorientierungen in Unternehmen und gerichtlicher Mobbingenschutz*, in: DB 2002, 477 ff.

⁶ *Schwan*, in: *Wickler*, *Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*, 2004, S. 279 ff.

⁷ *Wickler*, *Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*, 2004.

⁸ *Honsa*, *Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst*, 2. Aufl. 2008.

⁹ *Janesch*, *Bewältigung von Mobbing in den unterschiedlichen Dienstrechtssystemen mit Schwerpunkt auf den öffentlichen Dienst*, 2012.

§ 1 Einleitung

Bereits der Blick auf diese Auswahl an einschlägiger Fachliteratur lässt erkennen, dass hierzulande eine rechtliche Analyse von Mobbing im öffentlichen Dienst fehlt. Während andere wissenschaftliche Disziplinen, das Ausland und auch die deutschen Gerichte sich mit Mobbing auseinandersetzen, findet sich das Thema in der Literatur nur bruchstückhaft wieder. Auffallend ist auch, dass die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Mobbing stark mit der gesellschaftlichen Lage und medialen Präsenz zusammenhängt. So erfährt Mobbing fachliche Aufmerksamkeit eher punktuell und anlassbezogen.

Noch gravierendere Lücken tun sich hinsichtlich Straining auf, dieses erfuhr zunächst in Italien größere Beachtung und wurde maßgeblich durch den Psychologen *Harald Ege* geprägt.¹⁰ Rechtlich wird Straining in Deutschland erst seit einiger Zeit Aufmerksamkeit zuteil,¹¹ unter dem Aspekt des öffentlichen Dienstes wurde es bisweilen noch gar nicht diskutiert.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Mobbing als auch Straining weisen für den Bereich des öffentlichen Dienstes eklatante Lücken auf, gerade das Phänomen Straining ist nahezu unerforscht. Gleichwohl erscheint es auch verwunderlich, dass die Literatur selbst zu einem so bekannten Thema wie Mobbing hinsichtlich des öffentlichen Dienstes nur äußerst spärlich ausfällt.

Dabei ließ sich bereits an früheren Studien erkennen, dass Mobbing im öffentlichen Dienst eine große Rolle spielt.¹² Der Blick auf die Situation im öffentlichen Dienst unter Mobbinggesichtspunkten drängt sich geradezu auf. Die vorliegende Arbeit richtet den Fokus auf die im öffentlichen Dienst vorherrschenden Mechanismen, die Einfluss auf Mobbingabläufe haben. Unter Beachtung der speziellen Wirkweise von Mobbing im öffentlichen Dienst werden der rechtliche Rahmen erörtert und die rechtlichen Möglichkeiten ausgelotet.

Da eine rechtliche Beurteilung letztlich nur auf Grundlage der tatsächlichen Gegebenheiten vorgenommen werden kann, wurde eine breit angelegte Online-

¹⁰ Siehe *Ege*, *Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, 2005; für den deutschen Sprachraum *Ege*, *Straining: Eine subtile Art von Mobbing*, 2014.

¹¹ Siehe *Jansen/Hartmann*, *Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes*, in: *NJW* 2012, 1540 ff.; *Oehler*, *Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen*, 2013, S. 46 ff.; *Hartmann*, *Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz*, in: *AuA* 2016, 146 ff.

¹² Vgl. *Meschkatat/Stackelbeck/Langenhoff*, *Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*, 2002; wenngleich spezielle Untersuchungen für den Bereich öffentlicher Dienst bisweilen fehlten, *Waterkorte*, *Mobbing im Arbeits- und Beamtenrecht*, 2010, S. 8.

§ 1 Einleitung

Befragung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst zum Thema Mobbing und Straining durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung liegen ausgewertet in Form der Studie „Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst“ vor und dienen als Basis und Ausgangspunkt für die rechtliche Bewertung. Die Studie ist der Arbeit als Anhang beigelegt. Dort finden sich auch die wichtigsten Ergebnisse der Befragung aufbereitet und zusammengefasst wieder, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

Wie verhält es sich also mit Mobbing und Straining im öffentlichen Dienst? Zur Aufbereitung des Themas ist zunächst die Natur von Mobbing sowie deren Bewertung durch Literatur und Rechtsprechung zu erörtern. Nur so lassen sich Fragen klären wie: Ist Mobbing ein Dienstunfall? Ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf Mobbingfälle anwendbar? Welche Rechtsgüter werden durch Mobbing verletzt?

Darüber hinaus befasst sich die Arbeit auch mit Problemen, die für die rechtliche Gesamtbewertung von Bedeutung sind. So ist unter anderem ein Exkurs in das Strafrecht ebenso erforderlich wie die Frage nach den Mobbinghandlungen, -ursachen und -folgen. Außerdem werden anhand zahlreicher Beispiele die verschiedensten Fallkonstellationen bei Mobbing im öffentlichen Dienst aufgezeigt und rechtliche Lösungswege ebenso wie präventive Maßnahmen erörtert.

Durch die vorliegende Arbeit wird insbesondere ein Einblick in die Fürsorgepflicht des Dienstherrn und die Beschwerdemöglichkeiten und -rechte des Mobbingopfers gegeben.

Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage, welche Ansprüche Mobbingopfer im öffentlichen Dienst haben, welche Handlungsweisen von welchen Ansprüchen erfasst sind und welche (rechtlichen) Schritte letztlich zur Geltendmachung der Ansprüche zielführend sind. Dies geschieht sowohl mit Blick auf Beamte als auch Angestellte im öffentlichen Dienst und erfolgt jeweils bezüglich Mobbing und Straining. Durch die direkte Gegenüberstellung sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in tatsächlicher und rechtlicher Bewertung deutlich gemacht werden.

Die Untersuchung erschöpft sich aber nicht in der Bestandsaufnahme des Status quo, sondern zeigt Möglichkeiten und Wege auf, wie der Rechtsschutz effektiver gestaltet werden kann. So wird erstmalig Straining im Lichte des öffentlichen Dienstes als Lösungsansatz für spezielle Mobbingfallkonstellationen behandelt

§ 2 Mobbing

und die Frage geklärt, wie Strainingfälle im öffentlichen Dienst zu bewerten und welche rechtlichen Besonderheiten zu beachten sind. Gerade die Herausforderung, das noch neue und im deutschen Rechtskreis relativ unerforschte Phänomen Straining auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstes zu ergründen, bildete nicht zuletzt den Antrieb für die vorliegende Arbeit. So gilt es unter anderem zu klären, ob und wenn ja, wie Straining von der bloßen Ausübung des Weisungs- und Direktionsrechts abgegrenzt werden kann – um nur ein Problemfeld zu nennen.

Auch der rechtsvergleichende Blick über die Grenzen hinaus zu den Nachbarländern soll aufzeigen, wie Deutschland in puncto Mobbing im öffentlichen Dienst aufgestellt ist.

Letztendlich steht über allem die Frage, ob die aktuelle rechtliche Ausgestaltung hinsichtlich Mobbing ausreicht oder gar ein Anti-Mobbing-Gesetz erforderlich ist.

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend die männliche Schreibweise verwendet. An dieser Stelle sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass – sofern nicht gesondert kenntlich gemacht – jeweils sowohl die männliche als auch die weibliche Form gemeint sind.

Soweit nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich die das Beamten- und Dienstrecht betreffenden Ausführungen auf die bundesgesetzlichen Regelungen. Auf länderspezifische Besonderheiten wird, sofern besonders erwähnenswert, hingewiesen.

§ 2 Mobbing

A. Vorbemerkungen

Mobbing ist ein nicht zu unterschätzendes Phänomen in unserer Gesellschaft, das auch und gerade am Arbeitsplatz existent ist.¹³ Überall dort, wo Menschen zusammentreffen, miteinander leben oder arbeiten, kann es zu Konflikten kommen. Insbesondere am Arbeitsplatz, wo Menschen teilweise dazu „gezwungen“ sind,

¹³ Die Komplexität von Mobbing in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht betonend, *Rixecker*, in: Säcker, Münchener Kommentar zum BGB, Band 1, 7. Aufl. 2015, § 12 BGB Anh., Rn. 99.

§ 2 Mobbing

sich mit Kollegen und Vorgesetzten zu arrangieren, kommt es nicht selten zu zwischenmenschlichen Problemen und infolgedessen zu Mobbinghandlungen.

Der Schaden, der durch Mobbing verursacht wird, ist immens,¹⁴ man geht davon aus, dass durch Mobbing am Arbeitsplatz ein jährlicher wirtschaftlicher Schaden in Milliardenhöhe entsteht.¹⁵ Schließlich wird durch Mobbing nicht nur die Arbeitskraft der Opfer geschmälert, sondern auch die der Täter, welche wertvolle Arbeitszeit dafür aufwenden, andere zu mobben.¹⁶ Die Zahl der Mobbingopfer in Deutschland wird auf über eine Million geschätzt.¹⁷ Zu den Folgen auf Seiten des Arbeitgebers/Dienstherrn zählen unter anderem ein schlechtes Betriebsklima,¹⁸ geringere Produktivität, hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie eine starke Fluktuation an Arbeitskräften.¹⁹ Neben dem Produktionsausfall der Unternehmen und Betriebe darf man die zerstörten Existenzen der Mobbingopfer und deren Familien nicht außer Acht lassen, welchen nicht zuletzt moralisch ein viel größeres Gewicht zukommt. Dabei geht es nicht nur um die wirtschaftliche Existenz der Opfer. Nicht zuletzt die hohe Zahl an Suiziden zeigt auf, dass zum Teil das Leben der Mobbingopfer auf dem Spiel steht.²⁰ Es handelt sich folglich um ein ernst zu nehmendes Thema, dem sich unter den sozialstaatlichen und rechtsstaatlichen Aspekten juristisch anzunehmen ist. Ein Ausblenden oder Herabspielen der Prob-

¹⁴ Zu den Kosten von Mobbing ausführlich und mit Modellrechnung *Neuberger*, Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen, 3. Aufl. 1999, S. 94 ff.

¹⁵ Je nach Studie und zu Grunde gelegten Bewertungsmethoden variiert die Summe. Unbezüffert von Schäden in Milliardenhöhe sprechend, *Meschkatat/Stackelbeck/Langenhoff*, Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, 2002, S. 9; ebenso *Kreitner*, Mobbing am Arbeitsplatz, in: DStR 1997, 1292 ff.; von einem Gesamtschaden für die deutsche Wirtschaft in Höhe von 15-50 Mrd. Euro ausgehend, *Lohro/Hilp*, Mobbing am Arbeitsplatz, 2001, S. 14; von 30 und 100 Mrd. DM ausgehend, *Neuberger*, Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen, 3. Aufl. 1999, S. 95; von schätzungsweise 12 Mrd. Euro sprechend, *Reichold*, in: Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl. 2009, § 49, Rn. 41; *Schneider/Leest/Katzer/Jäger*, Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen – Eine empirische Bestandsaufnahme in Deutschland, 2014, S. 7; *Schimmelpfennig/Schimmelpfennig*, Mobbing als Problem für Kollegen, Vorgesetzte und Personalvertretung, in: PersV 1998, 260, 268.

¹⁶ Vgl. *Waterkorte*, Mobbing im Arbeits- und Beamtenrecht, 2010, S. 13 f.

¹⁷ Von rund einer Million ausgehend, *Meschkatat/Stackelbeck/Langenhoff*, Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, 2002, S. 24; die Zahl der Mobbingopfer auf 1,5 Millionen schätzend, *Braun*, Mobbing, in: DÖD 2002, 265, 270.

¹⁸ *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 49.

¹⁹ Zu den Folgen von Mobbing für Unternehmen und Betriebe siehe *Zuschlag*, Mobbing – Schikane am Arbeitsplatz, 3. Aufl. 2001, S. 110 ff.

²⁰ Jeder zehnte Suizid sei auf Mobbing zurückzuführen, so *Braun*, Mobbing, in: DÖD 2002, 265, 270; als Beispiel sei hier der Suizid einer Münchener Polizistin angeführt, der auch mediale Beachtung fand, BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

§ 2 Mobbing

lematik schadet nicht nur den Opfern von Mobbing, sondern auch unseren – verfassungsrechtlichen – Werten.²¹

Mobbing als Phänomen beschränkt sich dabei keinesfalls auf den privatwirtschaftlichen Sektor, sondern spielt sich auch im Bereich des öffentlichen Dienstes auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Behörden und Einrichtungen ab.²² Auch hier führt Mobbing neben den individuellen Beeinträchtigungen zu Einschränkungen bzw. Ausfällen der Arbeitskraft, wodurch dem Dienstherrn ein massiver Schaden entsteht. Trotz einiger Unterschiede ähneln sich die Mobbingfälle jedoch in ihrer Gänze. Mobbing findet, so zeigt auch die Studie, in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes statt.²³ Vor allem aus dem Bereich der Polizei sind Mobbingfälle bekannt, denen auch mediale Aufmerksamkeit zuteil wurde.²⁴ Mobbing ist folglich auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst ein wichtiges Thema.

Bereits frühere Untersuchungen zeigten, dass Mobbing in bestimmten Branchen deutlich präsenter ist als in anderen beruflichen Feldern.²⁵ So ist seit längerem bekannt, dass Mobbing beispielsweise besonders oft im Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung vorkommt.²⁶ Einige Bereiche begünstigen zwar Mobbing, jedoch sind die Erscheinungsformen nahezu identisch.

Mobbing findet in vielen unterschiedlichen Formen statt. So gibt es beispielsweise das sog. Bossing, bei dem die Mobbinghandlungen von Vorgesetzten ausgehen.

²¹ So verstößt das Tolerieren von Mobbing gegen Art. 1 Abs. 1 S. 1 GG, wonach die Würde des Menschen unantastbar ist. Es obliegt dem Staat, die Würde des Menschen zu achten und diese zu schützen, davon ist das gesamte Grundgesetz geprägt, vgl. *Hillgruber*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 1 GG, Vorbemerkungen.

²² Die Sonderstellung des öffentlichen Dienstes beim Mobbing betonend, *Halfmann*, Mobbing im Öffentlichen Dienst & in Unternehmen, 2005, S. 19.

²³ Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

²⁴ *Schenk*, Tod einer Polizistin, Hoffmann und Campe, 2000; *Rothmund* (Regie), Die Hoffnung stirbt zuletzt, Fernsehfilm, NDR, tv60film, Deutschland 2002; *Hirtz* (Regie), Der Tod ist kein Beweis, Fernsehfilm, ZDF, MTM München, Deutschland 2002; *Buntrock/Haruna*, Polizisten Klagen über Mobbing, in: Der Tagesspiegel online vom 15.9.2011, <http://www.tagesspiegel.de/berlin/polizei-justiz/nach-suizid-von-henning-g-polizisten-klagen-ueber-mobbing/4612968.html> <01.09.2018>; *Stinauer*, Polizei Köln: Mobbing-Affäre bei der Diensthundestaffel weitet sich aus, in: Kölner Stadt-Anzeiger online vom 28.11.14, <http://www.ksta.de/koeln/polizei-koeln-mobbing-affaere-bei-der-diensthundestaffel-weitet-sich-aus-489856> <01.09.2018>.

²⁵ Siehe *Meschkat/Stackelbeck/Langenhoff*, Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, 2002.

²⁶ Zu diesen Ergebnissen gelangt beispielsweise *Zapf*, Mobbing in Organisationen - Wissenschaftliche und konzeptionelle Grundlagen, in: Schwickerath/Carls/Zielke/Hackhausen, Mobbing am Arbeitsplatz, 2004, S. 20.

§ 2 Mobbing

Oder konträr hierzu das sog. Staffing, bei dem das Mobbing von hierarchisch Untergeordneten ausgeht und sich gegen Vorgesetzte richtet.

Neben der Form des offen gehaltenen Mobbings spielen im Bereich des öffentlichen Dienstes mehr als in anderen Bereichen subtile Erscheinungsformen von Mobbing eine Rolle.²⁷ So kommen im öffentlichen Dienst vermehrt Staffing- und Strainingfälle vor,²⁸ feindselige Handlungen gegen Vorgesetzte in der Regel seltener.²⁹ Immerhin begünstigt im Normalfall bereits die hierarchische Stellung des Vorgesetzten sowie explizit seine Möglichkeit, auf die berufliche Zukunft der Untergebenen Einfluss zu nehmen.³⁰ Als Gründe, warum die Situation im öffentlichen Dienst dennoch eine andere ist, können beispielsweise die geringe Möglichkeit an Sanktionierung bzw. Verfolgung genannt werden, bei gleichzeitig hoher (auch rechtlicher) Job-Sicherheit.³¹ So fördern die Strukturen des öffentlichen Dienstes gerade solche unterschweligen Mobbingformen,³² deren Folgen keinesfalls als geringer einzuschätzen sind.

B. Mobbing-Definition

Mobbing (aus dem Englischen von *to mob* für schikanieren, anpöbeln)³³ hat gerade in jüngerer Zeit immer wieder zu öffentlichen Diskussionen geführt. Oftmals als „modernes Phänomen“ abgetan, gilt es dennoch den Begriff rechtlich einzuordnen. Auch wenn das Wort „Phänomen“ die Vermutung nahe legt, dass es sich bei Mobbing um eine Ausnahmeerscheinung handelt, so stellt Mobbing in der

²⁷ Vgl. *Hohmann*, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 531.

²⁸ So waren nach Angaben der Täter in 19,4 % der Fälle ein Vorgesetzter bzw. in 4,48 % der Fälle mehrere Vorgesetzte Opfer des Mobbings; die Strainingquote liegt im öffentlichen Dienst bei 3,91 %, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

²⁹ Beispiele sowie die Beschreibung dieses Mobbings als Form des Protests, *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 39 ff.

³⁰ *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 28 ff.

³¹ So befürchten Strainingtäter allesamt keine rechtlichen Konsequenzen, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst; mit dem zusätzlichen Hinweis auf die geringere Flexibilität in die Privatwirtschaft zu wechseln, *Zapf*, Mobbing in Organisationen - Wissenschaftliche und konzeptionelle Grundlagen, in: Schwickerath/Carls/Zielke/Hackhausen, Mobbing am Arbeitsplatz, 2004, S. 20.

³² Vgl. *Ruge/Krömer/Pawöak/Pappenheim*, Lexikon Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2018, 11. Aufl. 2018, Mobbing.

³³ Vgl. *Grunewald*, Mobbing - arbeitsrechtliche Aspekte eines neuen Phänomens, in: NZA 1993, 1071.

§ 2 Mobbing

Arbeitswelt keinesfalls eine Randerscheinung dar.³⁴ Vielmehr belegen Studien, dass Mobbing am Arbeitsplatz durchaus weit verbreitet ist.³⁵

Der Begriff³⁶ „Mobbing“ hat im Laufe der Zeit deutlich an Verbreitung zugelegt.³⁷ Seit Beginn der neunziger Jahre – damals von *Heinz Leymann* bekannt gemacht – hat das Wort Mobbing Einzug in den Wortschatz der Deutschen gehalten.³⁸ Und dort scheint es inzwischen bei allen Altersklassen angekommen zu sein. So gaben 99,9 % der Befragten in der Studie zu Mobbing und Straining im öffentlichen Dienst an, den Begriff „Mobbing“ zu kennen. Lediglich drei der 2.299 Studienteilnehmer kannten den Begriff nicht.³⁹

Was umgangssprachlich als „Mobbing“ bezeichnet wird, erfüllt nur in den seltensten Fällen die juristischen Anforderungen an den Begriff. Schon in den frühen 90er Jahren erkannte *Leymann* die Gefahr eines nicht genau definierten Mobbingbegriffs.⁴⁰ Und schließlich sollte *Leymann* Recht behalten, wenn er davor warnte, dass aus dem Begriff Mobbing ein diffuses Schimpf- und Modewort werden könnte.⁴¹ Deshalb ist zunächst zu klären, was unter dem Begriff des Mobblings zu verstehen ist. Im Laufe der Zeit hat sich zur juristischen Definition in Deutschland ein gefestigtes Bild entwickelt, das sich von sozialen und psychologischen Definitionen unterscheidet. So lautet die frühe allgemeine psychologische Definition von *Leymann* wie folgt:

„Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“⁴²

³⁴ Vgl. *Hohmann*, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 531.

³⁵ Vgl. *Meschkatat/Stackelbeck/Langenhoff*, Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, 2002; im Bereich des öffentlichen Dienstes war fast jeder Dritte bereits Opfer von Mobbinghandlungen, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

³⁶ Von der Griffbarkeit des Begriffs „Mobbing“ überzeugt, *Zapf*, Mobbing in Organisationen - Wissenschaftliche und konzeptionelle Grundlagen, in: *Schwickerath/Carls/Zielke/Hackhausen*, Mobbing am Arbeitsplatz – Grundlagen, Beratungs- und Behandlungskonzepte, 2004, S. 11.

³⁷ Eine ausführliche Aufstellung der medialen Beachtung bis 2004 findet sich bei *Wickler*, in: *Wickler*, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 2, Fn. 12.

³⁸ *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 1. Aufl. 1993.

³⁹ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁴⁰ *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 21.

⁴¹ *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 21.

⁴² *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13.

§ 2 Mobbing

Als prägende und wichtige Elemente dieser psychologischen Definition sieht *Leymann* die Konfrontation, die Belästigung, die Nichtachtung der Persönlichkeit sowie die Häufigkeit der Angriffe.⁴³

Für die rechtliche Bewertung von Mobbing ist zunächst einmal zu sehen, dass – nicht zuletzt mangels rechtlich verbindlicher Definition – Mobbing kein eigenständiger Rechtsbegriff ist.⁴⁴ Alle von Rechtsprechung und Literatur ausgehenden Versuche und Ansätze, Mobbing auf irgendeine Art und Weise rechtlich greifbar zu machen, sind unverbindlich. Somit geht auch von den Definitionsversuchen nichts Rechtsverbindliches aus und diese stellen folglich auch keine rechtlichen Subsumtionshilfen⁴⁵ dar.⁴⁶

So existiert das Phänomen Mobbing im rechtlichen Bewertungsfeld zwischen etabliertem Rechtsbegriff⁴⁷ mit fester Definition und Sachverhaltsdeutung mit einzelfallbezogener Subsumtion unter bestehenden Rechtsbegriffen.⁴⁸

Das Problem entsteht dadurch, dass Mobbing – obwohl es einen Lebenssachverhalt Mobbing in der Arbeitswelt gibt – kein rechtliches Phänomen ist. Gleichzeitig muss das Problem Mobbing wohl aber einer rechtlichen Bewertung und Lösung zugeführt werden. Erst recht vor dem Hintergrund, dass längst nicht alles, was gemeinhin als Mobbing bezeichnet wird, rechtlich relevant ist.⁴⁹

Die Notwendigkeit einer rechtlichen Begriffsbestimmung und Definition ergibt sich auch aus dem Umstand, dass eine Abgrenzung zu substanzlosen Mobbing-

Aufl. 2006, S. 21.

⁴³ Vgl. *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 22.

⁴⁴ BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06; *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 Rn. 185; *Linck*, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 17. Aufl. 2017, § 36 Rn. 54; zur Einigkeit in diesem Punkt siehe *Hohmann*, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 531.

⁴⁵ Vgl. BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, Rn. 57.

⁴⁶ Zu diesem Problem siehe *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146 ff.

⁴⁷ Aber kein eigenständiger Gesetzesbegriff, siehe *Hohmann*, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 531.

⁴⁸ Mit dem Hinweis darauf, dass es sich bei Mobbing nicht um ein subsumtionsfähiges Tatbestandsmerkmal einer Anspruchsgrundlage handelt, OLG Brandenburg, Urt. v. 24.2.2015 – 2 U 73/13.

⁴⁹ *Rieble/Klumpp*, Mobbing und die Folgen, in: ZIP 2002, 369, 370.

§ 2 Mobbing

vorwürfen, einmaligen Mobbing-Handlungen und dauerhaften Angriffen auf das Persönlichkeitsrecht vorgenommen werden muss.⁵⁰

Folglich wird eine Definition benötigt, um rechtlich relevante Mobbingfälle erkennen zu können,⁵¹ dabei ist stets auf den Einzelfall abzustellen. Festhalten lässt sich aber auch, dass Mobbingfälle mit rechtlicher Relevanz immer schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzungen voraussetzen.

Im Laufe der Zeit haben sich verschiedene Definitionen herausgebildet, die aus rechtlicher Seite von Gerichten und Literatur entwickelt wurden und inzwischen als Leitschnur in der Bewertung von Mobbingfällen dienen.

I. Mobbing in der Rechtsprechung

In der Rechtsprechung haben sich bestimmte Definitionen herauskristallisiert, auf die immer wieder von verschiedenen Gerichten im Zusammenhang von Mobbing zurückgegriffen wird. Hierzu zählt zum einen die Definition des siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Das BAG versteht unter Mobbing das

*„systematische Anfeinden, Schikaniieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“.*⁵²

Neben dieser eher kurzen Definition wird häufig der ausführliche Definitionsansatz des Thüringer Landesarbeitsgerichts bemüht. Dieses geht davon aus, dass man Mobbing annimmt im Fall

*„fortgesetzter, aufeinander aufbauender oder ineinander übergreifender, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienender Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen.“*⁵³

II. Mobbing in der Fachliteratur

Die Fachliteratur hält unterschiedliche Definitionen für Mobbing bereit, nachfolgend werden exemplarisch zwei treffende Mobbing-Definitionen wiedergegeben.

⁵⁰ Hohmann, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 531.

⁵¹ So auch Wickler, in: Wickler, Handbuch Mobbingrechtsschutz, 2004, S. 106.

⁵² BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96.

⁵³ LAG Thüringen, Urt. v. 15.2.2001 – 5 Sa 102/2000.

§ 2 Mobbing

Eine sehr plastische findet sich bei *Wolmerath*:

*„Was Mobbing kennzeichnet, das ist die Verbundenheit der einzelnen Handlungen durch ein unsichtbares ‚Band‘. Insoweit kann das Mobbingphänomen durchaus mit einer Perlenkette verglichen werden: Ist die einzelne Perle noch relativ unbedeutend, so wächst der Wert der Kette mit der zunehmenden Zahl weiterer Perlen, wobei der Faden die Verbindung zwischen den einzelnen Perlen herstellt.“*⁵⁴

Mit Fokus auf den Arbeitsplatz und den beruflichen Wirkungsbereich definieren *Esser* und *Wolmerath* Mobbing wie folgt:

*„Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“*⁵⁵

III. Übertragung des Belästigungsbegriffs aus § 3 Abs. 3 AGG

In Deutschland gibt es keine Gesetze, die direkt auf Mobbingfälle abzielen bzw. Mobbing definieren. Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahre 2006 wurde jedoch ein Gesetz geschaffen, welches sich maßgeblich mit Diskriminierung und anderen unerwünschten, benachteiligenden Verhaltensweisen auseinandersetzt. Ausgangspunkt des AGG ist dabei der Begriff der „Belästigung“, welcher in § 3 Abs. 3 AGG definiert ist:

„Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ - § 3 Abs. 3 AGG.

⁵⁴ *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 1, Rn. 6.

⁵⁵ *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 25.

§ 2 Mobbing

Für die Annahme einer Belästigung im Sinne des AGG ist jedoch der Zusammenhang zu einem in § 1 AGG genannten Merkmal erforderlich.⁵⁶ Denn nur wenn das Mobbing aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität stattfindet oder einen Bezug zu einem dieser Merkmale aufweist, ist das AGG anwendbar.⁵⁷ Für den Fall, dass ein Merkmal dem Mobbing zugrunde liegt, wird darin (zumindest zum Teil) auch eine Umschreibung des Begriffs „Mobbing“ gesehen.⁵⁸ Das Bundesarbeitsgericht verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass der Begriff der „Belästigung“ aus § 3 Abs. 3 AGG in diesem Fall allgemein für Mobbing herangezogen werden kann.⁵⁹ So könne, selbst wenn keine Gründe des § 1 AGG vorliegen, die Definition ganz allgemein auf Mobbingfälle übertragen werden.⁶⁰

Begründet wird diese Ableitung dadurch, dass die Definition der Belästigung im Prinzip den Kern der Mobbingdefinition aus früheren Urteilen wiedergebe und die Norm ganz abstrakt und grundsätzlich auf unerwünschte diskriminierende Verhaltensweisen⁶¹ abziele. Konkret wird auf die Definition des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluss vom 15. Januar 1997 verwiesen, in dem es Mobbing als „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“ beschrieb.⁶² Auch sei mit „Umfeld“ das zeitliche Element erfasst, da ein durch „Einschüchterungen, An-

⁵⁶ Siehe *Reichold*, in: Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl. 2009, § 49, Rn. 41.

⁵⁷ *Schrader/Schubert*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 3 AGG, Rn. 91; *Ernst/Braunroth/Wascher*, in: Ernst/Braunroth/Franke/Wascher/Lenz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl. 2013, § 3 AGG, Rn. 15; das Erfordernis der Diskriminierungsmerkmale des § 1 AGG betonend, *Thüsing*, in: Säcker, Münchener Kommentar zum BGB, Band 1, 7. Aufl. 2015, § 3 AGG, Rn. 56.

⁵⁸ Vgl. BAG, Ur. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06; so auch *Bauer/Krieger/Günther*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz, 5. Aufl. 2018, § 3 AGG, Rn. 46; *Preis*, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 611a BGB, Rn. 623; sowie *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 1, Rn. 10; von einem deutlich über die Belästigung hinausgehenden Mobbingbegriff ausgehend, *Biester*, Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die betriebliche Praxis – Teil 1, in: jurisPR-ArbR 35/2006 Anm. 6; *Adomeit/Mohr*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2. Aufl. 2011, § 3 AGG, Rn. 219.

⁵⁹ Siehe BAG, Ur. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06; eine Besprechung des Urteils liefert *Giesecke*, Haftung für Mobbing durch Vorgesetzten, in: AuA 2008, 436 ff.

⁶⁰ Eine analoge Anwendung des § 3 Abs. 3, 4 AGG auf Mobbingfälle annehmend, *Müller/Landshuter*, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Aufl. 2009, Rn. 676.

⁶¹ Zu „Mobbing“ als unerwünschtes Verhalten, siehe *Ernst/Braunroth/Wascher*, in: Ernst/Braunroth/Franke/Wascher/Lenz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl. 2013, § 3 AGG, Rn. 15.

⁶² BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96.

§ 2 Mobbing

feindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ nur durch fortdauernde Verhaltensweisen geschaffen werden könne.

Dabei ist anzumerken, dass der Begriff der „Belästigung“ aus § 3 Abs. 3 AGG zwar hilfsweise zur Bestimmung von Mobbing herangezogen werden kann,⁶³ eine abschließende und gesetzliche Definition liefert das AGG jedoch nicht.⁶⁴ Dies wird bereits dadurch deutlich, dass der Gesetzgeber mit der Einführung des AGG keinesfalls das Ziel verfolgte, eine allgemeingültige Mobbingdefinition zu schaffen. Die „Belästigung“ im AGG zielt auf das Erfassen von diskriminierenden und entwürdigenden Verhaltensweisen ab. Hierunter fallen zwar auch Mobbinghandlungen, dies bedeutet aber nicht, dass damit eine zutreffende Mobbingdefinition gegeben ist. Vielmehr kann man in § 3 Abs. 3 AGG nur ein Mindestmaß bzw. eine Teildefinition von Mobbing erkennen. Dabei reicht der Begriff „Belästigung“ zugleich weiter, da hierunter auch andere Verhaltensweisen fallen, und enger, da ein in § 1 AGG genanntes Merkmal erforderlich ist, als Mobbing gefasst.⁶⁵ Denn die Belästigung wurde mit § 3 Abs. 3, 4 AGG der „unzulässigen Diskriminierung gleichgestellt“⁶⁶, was Mobbing zweifelsohne auch ist – aber eben nicht nur.

Weiterhin versagt die Definition auch in ihrer Signalwirkung und Erkennbarkeit. So ist nicht für jeden direkt ersichtlich, dass unter den Begriff der „Belästigung“ auch Mobbingfälle zu fassen sind. Und letztlich wird hier nur ein kleinster Nenner von Mobbing angeschnitten, der dem Phänomen lediglich in Ansätzen gerecht wird. Aus der bloßen Überschneidung der Anwendungsbereiche⁶⁷ bzw. dem häufigen Zusammenfallen entsprechender Belästigungs- und Mobbing-situationen kann noch nicht auf einen identischen Schutzbereich geschlossen werden.⁶⁸

⁶³ Siehe *Sprau*, in: Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 77. Aufl. 2018, § 823 BGB, Rn. 113.

⁶⁴ Mit Verweis darauf, dass es sich beim AGG keinesfalls um ein allgemeines „Anti-Mobbing-Gesetz“ handelt, *Hey*, in: Hey/Forst, AGG Kommentar, 2. Aufl. 2015, § 3 AGG, Rn. 80; die rechtliche Regelungsstruktur des AGG sei von der Mobbing-Definition gänzlich unabhängig und weise nur Schnittpunkte auf, so *Voigt*, in: Schleusener/Suckow/Voigt, AGG Taschenkommentar, 4. Aufl. 2013, § 15 AGG, Rn. 25.

⁶⁵ So *Bauer*, Diskriminierungen und Belästigungen von Arbeitnehmern durch Kollegen und Dritte, 2012, S. 52.

⁶⁶ So treffend *Däubler*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, Einleitung, Rn. 38.

⁶⁷ Eine Übersicht zu den unterschiedlichen Tatbestandsvoraussetzungen findet sich bei *Berg-hahn/Klose/Lewalter/u. a.*, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, 3. Aufl. 2017, S. 56.

⁶⁸ *Schrader/Schubert*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 3 AGG, Rn. 15.

§ 2 Mobbing

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Belästigungsbegriff des AGG sicherlich einen Definitionsansatz⁶⁹ liefert und folglich auch – wie vom Bundesarbeitsgericht beschrieben – ganz allgemein für Mobbingfälle herangezogen werden kann. Eine abschließende gesetzliche Mobbingdefinition liefert es jedoch nicht.

IV. Die fehlende einheitliche Mobbing-Definition

Die angeführten Definitionen lassen sich auf wenige Kernelemente herunterbrechen,⁷⁰ dazu gehören neben den einzelnen diskriminierenden und schikanösen Handlungen das zeitliche Element und die Verbindung der einzelnen Handlungen.

Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass es beachtlich ist, dass Rechtsprechung und Literatur eine Vielzahl an Mobbing-Definitionen hervorgebracht haben, obwohl diesen Definitionen keinerlei rechtliche Bedeutung zukommt.⁷¹

Wenig überraschend erscheinen hingegen die Parallelen zur psychologischen Definition *Leymanns*. Zwischenmenschliche Konflikte und Belästigungen, gar Angriffe auf die Persönlichkeit sowie das zeitliche Element, all diese Kernpunkte lassen sich sowohl in der psychologischen als auch rechtlichen Betrachtung wiederfinden. Die Rechtswelt, insbesondere der Gesetzgeber, bleibt jedoch eine einheitliche Definition schuldig. Dies führt zu dem oben angesprochenen Problem der Degradierung des Mobbingbegriffs. Inzwischen dient das Wort Mobbing tatsächlich oft als Schimpfwort und ist zum Modewort⁷² verkommen.⁷³ Es hat eine negative Färbung erhalten und wird in Deutschland inflationär für sämtliche kleinere (auch unbedeutende) Belästigungen verwendet.⁷⁴ Gerade dieser inflationäre Gebrauch des Wortes verkompliziert die Lage von tatsächlichen Mobbingopfern

⁶⁹ § 3 Abs. 3 AGG als Beurteilungsmaßstab für Mobbing bewertend, *Giesecke*, Haftung für Mobbing durch Vorgesetzten, in: AuA 2008, 436 ff.

⁷⁰ Von einem gemeinsamen Nenner ausgehend, *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146 ff.

⁷¹ Zur Schnittmenge der Definitionen und zur Ambivalenz von Definitionen und rechtlicher Nichtbeachtung, so bereits *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146 ff.; *Benecke*, Persönlichkeitsschutz und Haftung des Arbeitgebers, in: RdA 2008, 357, 358 f.

⁷² Auf den Nachteil der Bezeichnung als „Modekrankheit“ verweisend *Halfmann*, Mobbing im Öffentlichen Dienst & in Unternehmen, 2005, S. 3.

⁷³ Mit Hinweis auf mögliche Trittbrettfahrer, die sich Mobbing zu eigen machen, *Hohmann*, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 531 f.

⁷⁴ So ähnlich auch *Mühe*, Mobbing am Arbeitsplatz – Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtslücke?, 2006, S. 33, die auch die vermehrte mediale Aufmerksamkeit mitverantwortlich sieht hinsichtlich dieser Entwicklung.

§ 2 Mobbing

zusätzlich, wirkt sich der alltägliche Sprachgebrauch mangels gesetzlicher Definition doch auch auf deutsche Richterbänke aus. Hinzu kommt, dass die normierten Begriffe wie Diskriminierung, Benachteiligung und Belästigung zuweilen im alltäglichen Sprachgebrauch vermischt, zum Teil synonym zu Mobbing verwendet werden und somit eine klare Trennung und Unterscheidung noch schwieriger wird.⁷⁵ Mit Blick auf die Unterscheidung „echter“ Mobbingfälle von bloßen Trittbrettfahrern und Mobbingbehauptern braucht es eine geeignete Abgrenzung – nach bestimmten Kriterien⁷⁶ – und Verfahrensweisen, die eine Unterscheidung zwischen Mobbing und allgemein üblichen Formen von Anfeindungen und Diskriminierungen⁷⁷ ermöglicht.⁷⁸

Was jedoch zweifelsfrei vernachlässigt werden kann, ist der Einwand, dass Mobbing als englisches Wort keinen Bestand vor deutschen Gerichten haben kann. Auch wenn Deutsch die Gerichtssprache ist,⁷⁹ so kann im Zeitalter von „Smartphone“ und „Free-TV“ durchaus davon ausgegangen werden, dass Mobbing – nicht zuletzt aufgrund des hohen Bekanntheitsgrades – als Begriff im deutschen Wortschatz seinen Platz gefunden hat. Schließlich ist der Begriff „Mobbing“ auch im Duden zu finden. Insofern erscheint die Ansicht des Landesarbeitsgerichts Sachsen nicht nachvollziehbar, welches sich mit Verweis auf die Gerichtssprache verweigerte, das Wort Mobbing in den Tenor aufzunehmen.⁸⁰

V. Mobbing-Definition im Beamtenrecht

Das Beamtenrecht selbst enthält keine Definition von Mobbing. Die in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung erwachsene Definition von Mobbing, welche an den bereits beschriebenen Problemen leidet, könnte daher als Grundlage auch für die beamtenrechtliche Bewertung herangezogen werden.

Das deutsche Beamtenrecht selbst schweigt zu Mobbingfällen bzw. beinhaltet keine Definition oder gar ein klares Verbot. Denn ähnlich wie im privatrechtli-

⁷⁵ Vgl. *Bauer/Krieger/Günther*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz, 5. Aufl. 2018, Einleitung AGG, Rn. 10.

⁷⁶ So auch *Hohmann*, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 532.

⁷⁷ Hierzu *Däubler*, Mobbing und Arbeitsrecht, in: BB 1995, 1348.

⁷⁸ So auch LAG Thüringen, Urt. v. 10.4.2001 – 5 Sa 403/2000.

⁷⁹ Siehe § 184 S. 1 GVG.

⁸⁰ LAG Sachsen, Urt. v. 17.2.2005 – 2 Sa 751/03.

§ 2 Mobbing

chen Sektor ist es schwierig, das reale Phänomen Mobbing mit seinen unterschiedlichen Ausprägungen in einer rechtlich genauen Definition zu erfassen.⁸¹ Insofern können auch hier nur die verletzten Rechtsgüter (Gesundheit, Ehre und das allgemeine Persönlichkeitsrecht) als Anhaltspunkte für einen Einstieg in die rechtliche Prüfung etwaiger Mobbingfälle dienen.

Damit wird die Parallele zur arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung deutlich und die Übernahme der dort entwickelten Systematik und Rechtsanwendung in Mobbingfällen kann als Vorlage bzw. Schablone für die Verwaltungsgerichte genommen werden. Ein Heranziehen der Mobbingdefinition und -bewertung der arbeitsgerichtlichen Entscheidungen kann jedoch nur erfolgen, wenn die Ausgangslage tatsächlich vergleichbar ist.

1. Vergleichbare Ausgangslage

Für die Beurteilung der Ausgangslage müssen sowohl die realen Mobbinghandlungen als auch die rechtlichen Gegebenheiten annähernd identisch sein. Nur wenn diese beiden Ausgangssituationen vergleichbar sind, ist eine Übertragung der arbeitsrechtlichen Definitionen und Lösungswege überhaupt denkbar.

a) Reale Situation

Mobbing findet sowohl im privatwirtschaftlichen Sektor, im öffentlichen Dienst als auch bei Beamten statt.⁸² Zwar gibt es im Detail Unterschiede, so beispielsweise in den Erscheinungsformen⁸³, der Häufigkeit⁸⁴ und Ausprägung⁸⁵, diese vermögen jedoch nicht darüber hinwegzutäuschen, dass Mobbing auch unter Beamten existent ist.⁸⁶ Das bedeutet, dass die reale Situation vergleichbar ist.

⁸¹ Auf die Problematik der Abgrenzung von lediglich unangenehmen und negativ empfundenen Situationen hinweisend, *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337 ff.

⁸² Vgl. *Meschkat/Stackelbeck/Langenhoff*, Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, 2002; insbesondere für den Bereich des öffentlichen Dienstes und Beamte, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁸³ So z. B. Straining, Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁸⁴ Besonders stark betroffen sind Beschäftigte im Gesundheitswesen, im Schulwesen sowie bei Polizei und Sicherheitsbehörden, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁸⁵ Selten sind Kündigung und Klage, häufig Versetzung und krankheitsbedingter Ausfall, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁸⁶ Im Bereich des öffentlichen Dienstes liegt die Quote der Beschäftigten, die bereits Opfer von Mobbingattacken waren, bei 29,84 %, Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentli-

§ 2 Mobbing

b) Rechtliche Ausgangslage

Auch die rechtliche Ausgangslage müsste zumindest in Grundzügen vergleichbar sein. Zunächst ist zu sehen, dass es in Deutschland keine expliziten gesetzlichen Regelungen zu Mobbing gibt, insofern bietet auch das deutsche Beamtenrecht keine weiteren Anhaltspunkte. Dennoch gilt es das real existente Phänomen Mobbing rechtlich zu würdigen. Die isolierte Ahndung einzelner Verletzungshandlungen wird dem Gebilde Mobbing in keiner Weise gerecht und stößt beispielsweise durch Fristenläufe an seine praktischen Grenzen. Genau wie bei der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung müssen Verwaltungsgerichte dieses Regelungsvakuum füllen. Dabei stellt sich auch im Verwaltungs- und Beamtenrecht die Frage, wie der Nachweis über Mobbing geführt werden kann.⁸⁷ Zwar gibt es – anders als in der Privatwirtschaft – zum Beispiel eine regelmäßige dienstliche Beurteilung zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beamten gemäß § 48 BLV⁸⁸, jedoch lässt sich durch eine solche Beurteilung nicht unbedingt ein komplexer Mobbingsachverhalt aufklären. Die dienstliche Beurteilung kann lediglich Hinweise dazu geben und kann als bewusst negative Beurteilung sogar Teil des Mobbings sein.⁸⁹ Es sei ebenfalls angemerkt, dass auch private Unternehmen, oft im Rahmen von Qualitätsmanagement, zur Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern greifen. Es bleibt folglich stets die Frage: Wann liegt ein Mobbingfall vor? Es wird deutlich, dass die Situation vergleichbar ist und im Verwaltungs- bzw. Beamtenrecht ebenfalls eine Lösung gefunden werden muss, um Mobbing rechtlich zu würdigen.

2. Übertragbarkeit der arbeitsrechtlichen Mobbingdefinition

Da die Ausgangslage des Mobbings sowohl im Arbeitsrecht als auch im Beamtenrecht vergleichbar ist, muss geprüft werden, ob auch die arbeitsrechtlichen Bewer-

chen Dienst.

⁸⁷ Ebenfalls auf dieselbe Beweisproblematik verweisend, *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338.

⁸⁸ Am Beispiel bundesgesetzlicher Regelungen.

⁸⁹ Siehe *Schwan*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 293.

§ 2 Mobbing

tungskriterien und Lösungswege in das Beamtenrecht transferiert werden können.⁹⁰

Als Ausgangspunkt für die Übertragung der Definitionen sollen nachfolgend die durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung entwickelten Ansätze des Bundesarbeitsgerichts und des Thüringer Landesarbeitsgerichts dienen.

So müsste ein „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“⁹¹, wie es das Bundesarbeitsgericht fordert, auf die beamtenrechtliche Ebene übertragbar sein. Nach dem ausführlicheren Definitionsansatz des Thüringer Landesarbeitsgerichts entspricht Mobbing einer „fortgesetzten, aufeinander aufbauenden oder ineinander übergreifenden, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienenden Verhaltensweise, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung erforderlich ist und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzt.“⁹²

Daraus lassen sich folgende Beurteilungskriterien ableiten,⁹³ die nachfolgend im Einzelnen geprüft werden:

- Es müsste eine Einzelfallbewertung erforderlich sein.
- Die einzelnen Mobbinghandlungen müssten in einer Gesamtschau⁹⁴ zu einer Rechtsgutverletzung führen.⁹⁵
- Schließlich müsste durch die Mobbinghandlungen in Form von Anfeindungen, Schikanierungen oder Diskriminierungen bewusst das Ziel verfolgt werden, das Opfer herabzuwürdigen bzw. zu verletzen.

⁹⁰ Zur Übertragung der arbeitsrechtlichen Mobbingdefinition auf das Beamtenrecht siehe auch *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337 f.

⁹¹ BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96.

⁹² LAG Thüringen, Urt. v. 15.2.2001 – 5 Sa 102/2000.

⁹³ *Wittinger und Herrmann* gehen von den drei Kriterien Gesamtschau, Rechtsgutverletzung und indizierten Verhaltensweisen aus, vgl. *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338.

⁹⁴ Zur Beurteilung des Gesamtverhaltens als Gesamtschau siehe BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

⁹⁵ So auch *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338.

§ 2 Mobbing

a) Einzelfallbewertung

Mobbingfälle, die unter das Beamtenrecht fallen, sind von den individuellen Gegebenheiten geprägt und können unterschiedlichste Formen annehmen. Auch wenn einzelne Handlungsweisen gehäuft bei Beamten vorkommen, so sind die Fälle doch jeweils im Einzelfall zu bewerten und zu untersuchen. Eine einheitliche und pauschale Bewertung und Identifikation von Mobbingfällen ist weder im Arbeitsrecht noch im Beamtenrecht möglich, was nicht zuletzt in fehlenden gesetzlichen Definitionen gründet. Insofern sind stets die Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu ergründen.

b) Gesamtschau

Auch im Beamtenrecht besteht keine Mobbingdefinition,⁹⁶ insofern müssen Mobbing Sachverhalte entsprechend einer Gesamtschau beurteilt werden. Denn auch im Beamtenrecht können zwar einzelne Handlungen rechtlich relevant sein, jedoch liegt darin noch kein größerer „Mobbing-Anspruch“, der die durch den Mobbingverlauf entstehende Rechtsverletzung erfasst. Auch kleinere unscheinbare Handlungen, wie beispielsweise ein verweigerter Handschlag oder das Vorenthalten von Informationen und Unterlagen, was per se keine beamtenrechtliche Relevanz hat, kann Teil eines größeren Mobbinggeschehens sein und müsste insofern rechtlich gewürdigt werden. Somit bedarf es auch auf beamtenrechtlicher Ebene einer Gesamtschau und übergreifenden Bewertung der einzelnen Mobbinghandlungen.

c) Rechtsgutverletzung

Grundsätzlich bedarf es einer Rechtsgutverletzung, um Ansprüche hinsichtlich Mobbing geltend zu machen. Nichts anderes kann im beamtenrechtlichen Kontext gelten. Auch hier muss ein durch die Rechtsordnung geschütztes Gut, wie Gesundheit, Ehre oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Beamten, verletzt sein. Hinsichtlich der Rechtsgutverletzung kann folglich ebenfalls kein Unterschied zu den arbeitsgerichtlich aufgestellten Definitionen ausgemacht werden.

⁹⁶ Vgl. Abschnitt § 2 Mobbing B. Mobbing-Definition V. Mobbing-Definition im Beamtenrecht 1. Vergleichbare Ausgangslage b) Rechtliche Ausgangslage.

§ 2 Mobbing

d) Zielrichtung

Durch Mobbing müsste bewusst das Ziel verfolgt werden, das Opfer herabzuwürdigen bzw. zu verletzen. Auch bei der beamtenrechtlichen Beurteilung müsste eine Stoßrichtung der Handlungen erkennbar sein. Ein lediglich zufälliges Aufeinandertreffen nachteiliger Ereignisse reicht nicht aus, um Mobbing zu bejahen.⁹⁷

e) Zwischenergebnis

Auch im beamtenrechtlichen Bereich muss auf ein Behelfskonstrukt zurückgegriffen werden, um dem realen Phänomen Mobbing gerecht zu werden und ihm eine rechtliche Bedeutung beimessen zu können. Dabei kann aufgrund der weitestgehend gleichen Gegebenheiten, die sowohl in rechtlicher als auch in tatsächlicher Hinsicht bestehen, auf die durch die Arbeitsgerichte entwickelten Definitionen zurückgegriffen werden,⁹⁸ da sich letztere auf die beamtenrechtliche Bewertung von Mobbingfällen übertragen lassen. Somit ist ein Rückgriff auf die arbeitsgerichtlichen Definitionen von Mobbing möglich, denn wie dargestellt steht die Verwaltungsgerichtsbarkeit in Falle des Mobblings vor den gleichen Herausforderungen und Problemen wie die Arbeitsgerichte.

Letztlich ist die Übertragung der entwickelten Ansätze aber auch dringend erforderlich. Schließlich würde eine eigenständige Mobbing-Definition seitens der Verwaltungsgerichte zu Rechtsunsicherheit und einer uneinheitlichen Handhabung von Mobbingfällen führen. Abweichende gerichtliche Urteile würden sodann zu einer erneuten Prüfung führen, welcher Maßstab letztlich der richtige ist. Denn eine uneinheitliche Bewertung von Mobbingfällen wäre nicht zuletzt vor dem Hintergrund der oben erwähnten vergleichbaren Ausgangslage ein fataler Fehlschritt. Insofern bedarf es eines Gleichklangs der Mobbingdefinition bzw. der Kriterien und Anforderungen zur Bewertung von Mobbingfällen. Solange das Gesetz keine Definition vorgibt, ist ein Rückgriff bzw. ein Austarieren von arbeitsrechtlicher und verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung unerlässlich. Nur eine einheitliche gesetzliche Regelung könnte hier final für Klarheit sorgen.

⁹⁷ Vgl. *Wichmann*, in: *Wichmann/Langer*, Öffentliches Dienstrecht, 8. Aufl. 2017, Rn. 233 a. E.

⁹⁸ Zu diesem Ergebnis kommen auch *Wittinger/Herrmann*, *Mobbing und Beamtenrecht*, in: *ZBR* 2002, 337 f.

§ 2 Mobbing

C. Rechtsgutverletzung und deren Folgen für Mobber

Mobbing stellt eine Rechtsgutverletzung dar, dabei können durch das Mobbing – je nach Fall – verschiedene von der Rechtsordnung geschützte Güter verletzt sein.

I. Betroffene Rechtsgüter

Bei Mobbing handelt es sich um schwerwiegende Angriffe auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht nach § 823 Abs. 1 BGB. Mit seinem aus den Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG abgeleiteten Schutzbereich bewegt sich Mobbing im verfassungsrechtlichen Rahmen der Menschenwürde und der allgemeinen Handlungsfreiheit. So können das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre sowie die Gesundheit als betroffene Schutzgüter genannt werden.⁹⁹

Von der „Gesundheitsgefahr psychischer Art“ spricht das LAG Niedersachsen¹⁰⁰ und *Ruberg* verdeutlicht, dass der allgemeine Persönlichkeitsschutz schon vom präventiven betrieblichen Gesundheitsschutz erfasst sein müsse.¹⁰¹

II. Rechtsfolgen und Konsequenzen für Mobber

Mögliche Konsequenzen für den Mobber bestehen in der außerordentlichen Kündigung sowie in einem Ersatzanspruch hinsichtlich des immateriellen Schadens (Schmerzensgeld).¹⁰² Unterlassungsansprüche bestehen zwar, sind jedoch in den meisten Fällen wenig effektiv, da die Opfer oftmals nicht mehr im Arbeitsverhältnis stehen.

Für die Höhe der Geldentschädigung wird verschiedentlich gefordert, dass diese unter Berücksichtigung der oft lang andauernden, schwerwiegenden und existenziellen Eingriffe als dementsprechend hoch anzusetzen ist.¹⁰³ Diesem Gedanken

⁹⁹ Vgl. *Ruberg*, Schikane am Arbeitsplatz – Abhilfe in Sicht? Betrachtung zu Erfolgsbarrieren und Erfolgsbedingungen im gerichtlichen Rechtsschutz gegen „Mobbing“, in: Schwickerath/Carls/Zielke/Hackhausen, Mobbing am Arbeitsplatz, 2004, S. 112.

¹⁰⁰ LAG Niedersachsen, Urt. v. 3.5.2000 – 16 a Sa 1391/99.

¹⁰¹ *Ruberg*, Schikane am Arbeitsplatz – Abhilfe in Sicht? Betrachtung zu Erfolgsbarrieren und Erfolgsbedingungen im gerichtlichen Rechtsschutz gegen „Mobbing“, in: Schwickerath/Carls/Zielke/Hackhausen, Mobbing am Arbeitsplatz, 2004, S. 113.

¹⁰² So auch *Hohmann*, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 532; allgemeine Ausführungen zum Schmerzensgeld im Mobbingfall finden sich bei BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06.

¹⁰³ Siehe *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1542; ferner *Neuner*, Das Schmerzensgeld, in: JuS 2013, 577, 580 f.; einen um-

§ 2 Mobbing

kann vor allem vor dem Hintergrund zugestimmt werden, dass die Geldentschädigung sowohl der Genugtuung des Opfers¹⁰⁴ als auch der generellen Abschreckung¹⁰⁵ und Prävention¹⁰⁶ weiterer Mobbingattacken dient.¹⁰⁷ An den Grundgedanken der Generalprävention angelehnt soll einer hohen Geldstrafe eine gesellschaftliche Signalwirkung zukommen. Demgegenüber steht die ernüchternde Erkenntnis, dass Mobbing zuweilen im Einzelfall trotz abschreckend hoher Strafen stattfinden könnte.¹⁰⁸ Auch die in § 15 AGG geregelte Entschädigung sieht eine entsprechende abschreckende Wirkung vor,¹⁰⁹ in der Größenordnung und Höhe der Zahlung bewegt sich die Entschädigung irgendwo zwischen pönalem Effekt und tatsächlichem Strafschadensersatz.¹¹⁰

Zu sehen ist aber auch, dass Mobbingtäter zumeist die zu erwartenden Strafen bzw. Konsequenzen ausblenden, die Handlungsmotive überlagern insofern etwaige rechtliche oder dienstrechtliche Folgen.¹¹¹

So überblenden die Mobbingmotive die zu erwartenden hohen Strafen, sodass die abschreckende Wirkung – insbesondere im öffentlichen Dienst – das Mobbing im Einzelfall offensichtlich nicht verhindern kann.

Auch sei auf die Besonderheiten der Haftung bei Beamten hingewiesen. Hier laufen hohe Strafen, da diese den Dienstherrn treffen, regelmäßig ins Leere. Die dienstrechtlichen Konsequenzen werden daher von den Tätern als wenig abschreckend angesehen und sind nicht bzw. nur wenig geeignet, Mobbing effektiv zu unterbinden.

fangreichen Überblick bietet *Brams*, Zum vertraglichen Schmerzensgeldanspruch des Geschädigten infolge Mobblings am Arbeitsplatz – Ein Überblick bisher zugesprochener Schmerzensgeldbeiträge, in: *ZfS* 2009, 546 ff.

¹⁰⁴ BGH, Urt. v. 14.2.1958 – I ZR 151/56.

¹⁰⁵ *Wickler*, in: *Wickler*, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 154 ff.

¹⁰⁶ ArbG Cottbus, Urt. v. 8.7.2009 – 7 Ca 1960/08.

¹⁰⁷ Zur Bemessung des Schmerzensgeldes bei Mobbing siehe *Slizyk*, IMM-DAT Kommentierung, 14. Aufl. 2018, Rn. 240.

¹⁰⁸ So fürchten Mobber rechtliche Konsequenzen kaum, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰⁹ Mit Verweis auf das unionsrechtliche Erfordernis der „abschreckenden Wirkung“, *Schlachter*, in: *Müller-Glöge/Preis/Schmidt*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 15 AGG, Rn. 1.

¹¹⁰ *Küster*, Strafschadensersatz als Rechtsfolge nach § 15 AGG, 2010, S. 300 ff.; auch bei Strafschadensersatz sei jedoch eine verhältnismäßige Haftungsobergrenze zu ziehen, so *Bauer/Krieger/Günther*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz, 5. Aufl. 2018, § 15 AGG, Rn. 26; zum Strafschadensersatz und Mobbing siehe *Kasper*, Strafschadensersatz im deutschen Arbeitsrecht? – Eine Analyse der Rechtsprechung, in: *NZA-RR* 2003, 1, 4.

¹¹¹ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 2 Mobbing

Für Beamte und Richter kommt im Fall von Mobbing zudem ein Disziplinarverfahren in Betracht,¹¹² hier ist mit Geldbußen, der Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufungen, Entfernung aus dem Dienst, Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts zu rechnen. Letztlich geben Mobber aber an, dass auch zu erwartende Disziplinarmaßnahmen sie nicht von der Vornahme von Mobbinghandlungen abhalten.

D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing

Die bisweilen existenten Anspruchsgrundlagen bzw. rechtlichen Grundlagen lassen sich durchaus als „Rohstoffe“¹¹³ sehen, die universal eingesetzt werden können und auch neue, unerwartete Situationen erfassen können. Es ist jedoch durchaus fraglich, ob ein immer neues Ausweiten der bestehenden Rechtsbegriffe und Regelungen auf Dauer zielführend ist und dem Opferschutz und den Interessen der Betroffenen gerecht wird. Möglicherweise stoßen bekannte Anspruchsgrundlagen und Instrumentarien an ihre natürlichen Grenzen, sodass es neuerer, speziellerer Regelungen bedarf.

I. Beamte und Mobbing

Dem Beamten stehen verschiedene Möglichkeiten offen, sich rechtlich gegen Mobbing zu wehren, infrage kommen beamtenrechtliche Ansprüche gegen den Dienstherrn. Gegen die handelnden Kollegen selbst bestehen im Beamtenrecht keine Ansprüche.¹¹⁴ Diesbezüglich kann das Opfer aber auf zivilrechtlichem Weg Ansprüche geltend machen. Gleichwohl trifft den Beamten die Pflicht zum kollegialen und vertrauensvollen Zusammenwirken mit allen Bediensteten.¹¹⁵

So besteht neben dem Abwehr- bzw. Unterlassungsanspruch auch die Möglichkeit, Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend zu machen.¹¹⁶

¹¹² Siehe VGH München, Urt. v. 4.6.2014 – 16b D 13.707.

¹¹³ Ruberg, Schikane am Arbeitsplatz – Abhilfe in Sicht? Betrachtung zu Erfolgsbarrieren und Erfolgsbedingungen im gerichtlichen Rechtsschutz gegen „Mobbing“, in: Schwickerath/Carls/Zielke/Hackhausen, Mobbing am Arbeitsplatz, 2004, S. 113.

¹¹⁴ Vgl. Wittinger/Herrmann, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338.

¹¹⁵ Siehe Wichmann, in: Wichmann/Langer, Öffentliches Dienstrecht, 8. Aufl. 2017, Rn. 210.

¹¹⁶ Wittinger/Herrmann, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337.

§ 2 Mobbing

Insgesamt kommt der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen, die auf Mobbinghandlungen zurückzuführen sind, im Rahmen des Beamtenrechts nur eine sehr geringe praktische Relevanz zu. So wurden in der Vergangenheit nur äußerst selten Mobbingfälle an Verwaltungsgerichten verhandelt.¹¹⁷

Wie selten der Klageweg durch Beamte bestritten wird,¹¹⁸ verdeutlicht sich durch einen näheren Blick auf die bisherigen Verfahren,¹¹⁹ die Mobbing zum Gegenstand hatten. So wurden einige der Fälle gar post mortem der Mobbingopfer geführt, sprich nicht das Opfer selbst, sondern erst nahe Verwandte machten die Ansprüche gerichtlich geltend. So beispielsweise im Fall einer Münchener Polizistin.¹²⁰

1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Der Staat als Dienstherr hat eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Bediensteten, insbesondere seinen Beamten.¹²¹ Die Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn¹²² gehört gemäß Art. 33 Abs. 5 GG zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums¹²³.¹²⁴ Sie bilden den Gegenpol¹²⁵ zur notwendigen Treuepflicht, welche den Beamten trifft.¹²⁶ Durch das Dienst- und Treueverhältnis nach Art. 33 Abs. 4 GG¹²⁷ ergibt sich für die Beamten die Pflicht, alle Handlungen zu

¹¹⁷ Zur geringen Zahl an Sachentscheidungen an Verwaltungsgerichten auch *Schwan*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 279.

¹¹⁸ Zwar ziehen rund 18 % der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst eine Klage in Erwägung, jedoch bestreiten nur rund 4 % letztendlich den Klageweg, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹¹⁹ Einen Überblick über bisherige Verfahren findet sich bei *Schwan*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 279.

¹²⁰ Siehe BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

¹²¹ Zur zentralen Bedeutung der Fürsorgepflicht bei Mobbing siehe *Bochmann*, Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: ZBR 2003, 257, 262.

¹²² Zur Fürsorgepflicht siehe *Hense*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 33 GG, Rn. 45.

¹²³ Ein Überblick zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums findet sich bei *Weber*, Beamtenrecht, 2003, S. 9 f.

¹²⁴ Berechtigte nach Art. 33 Abs. 5 GG sind lediglich Berufsbeamte und Richter, Berufssoldaten sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind nicht erfasst, vgl. zu den Berechtigten näher, *Battis*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 33 GG, Rn. 69; ausführlich zur Strukturgarantie des Art 33 Abs. 5 GG siehe *Tiedemann*, Der Anspruch des Beamten auf Schutz seiner Ehre durch den Dienstherrn, 2004, S. 20 ff.

¹²⁵ Die Wechselseitigkeit von Treuepflicht und Fürsorgepflicht klarstellend, *Badura*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 33 GG, Rn. 60.

¹²⁶ Zur Treuepflicht siehe *Hense*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 33 GG, Rn. 42.

¹²⁷ Grundsätzlich ist von einer Regelungseinheit der Absätze 4 und 5 auszugehen, vgl. *Tiedemann*, Der Anspruch des Beamten auf Schutz seiner Ehre durch den Dienstherrn, 2004, S. 26.

§ 2 Mobbing

vermeiden, die den dienstlichen Interessen entgegenstehen oder aber das Allgemeinwohl gefährden.¹²⁸

Im Falle von Mobbinghandlungen, die einen Beamten treffen, können den Dienstherrn Schadensersatzansprüche treffen, sofern dieser seine Fürsorgepflicht verletzt und den betroffenen Staatsdiener nicht hinreichend gegen das Mobbing geschützt hat.¹²⁹

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn für seine Beamten ist in § 78 Bundesbeamtengesetz (BBG) sowie wortgleich in § 45 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) geregelt. Danach hat der Dienstherr im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamten sowie derer Familien zu sorgen. Die Fürsorgepflicht erstreckt sich auch auf die Zeit nach der Beendigung des Beamtenverhältnisses. Dabei hat der Dienstherr den Beamten vor Rechtsgutverletzungen zu schützen.¹³⁰ Zu diesen schutzwürdigen Rechtsgütern zählen das Leben und die Gesundheit¹³¹, das Eigentum¹³² sowie die Ehre¹³³.¹³⁴ Fraglich ist insofern, ob Mobbing als solches eine Verletzung dieser Rechtsgüter darstellen kann.

a) Leben und Gesundheit

Von grundlegender Bedeutung ist der Schutz des Lebens und der Gesundheit der Beamten, die körperliche Integrität steht an oberster Stelle und ist elementare Voraussetzung für das Wohl der Beamten. Arbeitsabläufe, der Arbeitsplatz selbst¹³⁵

¹²⁸ Vgl. *Bochmann*, Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: ZBR 2003, 257, 260.

¹²⁹ VGH München, Beschl. v. 12.3.2014 – 6 ZB 12.470.

¹³⁰ Zur Schadensabwendungspflicht siehe *Schellenbach/Bodanowitz*, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2017, § 10 Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn, Rn. 29.

¹³¹ *Grigoleit*, in: *Battis*, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 10; *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: *Brinktrine/Schollendorf*, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 25; mit Verweis auf die analog zu sehende Rechtsprechung zum Schutz des Beamten vor Passivrauchen, *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338 a. E.; siehe zum Schutz des Beamten vor Passivrauchen, BVerwG, Urt. v. 13.9.1984 – 2 C 33/82; sowie BVerwG, Urt. v. 25.2.1993 – 2 C 14/91.

¹³² *Grigoleit*, in: *Battis*, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 12; *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: *Brinktrine/Schollendorf*, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 27.

¹³³ *Schellenbach/Bodanowitz*, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2017, § 10 Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn, Rn. 37 ff.

¹³⁴ Weiterhin Recht auf Anhörung und Beratung, berufliche Förderung, amtsangemessene Alimentation, Schutz der politischen Unabhängigkeit des Beamten und Schutz vor Angriffen Dritter, siehe *Waterkotte*, Mobbing im Arbeits- und Beamtenrecht, 2010, S. 36.

¹³⁵ Zum Arbeitsschutz im öffentlichen Dienst ausführlich, vgl. *Märtins*, Arbeitsschutz und Unfallverhütung im öffentlichen Dienst, in: SGB 1992, 97 ff.; zur Fürsorgepflicht hinsichtlich eines ord-

§ 2 Mobbing

sowie eine Überbelastung des Beamten durch Mehrarbeit¹³⁶ sind dabei nur einige Beispiele, die als mögliche Gefahrenquellen angeführt werden können. Alle diese Einwirkungen auf die Gesundheit des Beamten sind im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn zu vermeiden. Dieser muss – im Rahmen seiner Möglichkeiten¹³⁷ – dafür Sorge tragen, dass die Gesundheit des Beamten nicht aufgrund der Arbeit oder aber der äußeren Umstände, die im Organisationsbereich des Dienstherrn liegen, beeinträchtigt wird.

Zwar kommt körperliche Gewalt beim Mobbing im öffentlichen Dienst eher selten vor,¹³⁸ dennoch wiegen Tätlichkeiten und derartige Übergriffe durch Kollegen und Vorgesetzte umso schwerer und stören das Verhältnis oft endgültig. Neben physischer Gewalt sehen sich Mobbingopfer mit psychischer Gewalt konfrontiert, häufig sind sie verbaler Aggression ausgesetzt.¹³⁹ Doch nicht nur die einzelnen Mobbinghandlungen können gesundheitsgefährdend sein. Betrachtet man Mobbing als großes Ganzes, sind auf der Folgenseite psychische und/oder physische Gesundheitsprobleme die Regel. So stehen Depressionen, Angstzustände und der Dienstausschluss weit oben bei den Folgen der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst.¹⁴⁰ In Einzelfällen bleibt es aber nicht bei Erkrankungen und Gesundheitsschäden, dann ist im weiteren Verlauf das Leben der Beamten durch das Mobbing in Gefahr. Auf diese Weise kann Mobbing im Suizid enden.¹⁴¹

Somit führt Mobbing zu Gesundheitsschäden und in Einzelfällen auch zu Angriffen auf das Leben der Opfer. Der Dienstherr ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, eben solche Gefährdungen zu unterbinden bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen.

nungsgemäßen Dienstzimmers, siehe VGH München, Beschl. v. 5.9.2005 – 3 ZB 02.672; so besteht beispielsweise kein umfassender Anspruch auf einen tabakfreien Arbeitsplatz, sofern die Natur und die Art der Beschäftigung dies mit sich bringen, vgl. BAG, Urt. v. 10.5.2016 – 9 AZR 347/15.

¹³⁶ Vgl. BayVGH, Urt. v. 13.7.1962 – Nr. 1 III 62; hierbei ist zwischen zulässiger Mehrarbeit ohne Vergütung nach § 88 BBG und unzulässiger Überbeanspruchung zu unterscheiden, siehe *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 88 BBG, Rn. 1 f.

¹³⁷ Soweit es dem Arbeitgeber zumutbar und möglich ist, vgl. *Mansel*, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 611 BGB, Rn. 40.

¹³⁸ Rund 2 % der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst waren körperlicher Gewalt ausgesetzt, 2,6 % wurde selbige angedroht, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹³⁹ 38 % der Opfer im öffentlichen Dienst geben verbale Aggression als erfahrene Mobbinghandlung an, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁴⁰ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁴¹ So im Fall einer Münchener Polizistin, siehe BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

§ 2 Mobbing

b) Eigentum

Auch der Schutz des Eigentums ist von der Fürsorgepflicht nach § 78 BBG erfasst.¹⁴² In Bezug auf Mobbing kommen wohl nur einzelne Mobbinghandlungen in Betracht, die die Eigentumsrechte der Opfer beeinträchtigen¹⁴³. Hier ist beispielsweise an den Diebstahl persönlicher Gegenstände, die im Zusammenhang mit der Dienstausbübung stehen,¹⁴⁴ am Arbeitsplatz zu denken.¹⁴⁵ Auch vor solchen Eingriffen muss der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht schützen.¹⁴⁶ Praktisch kann dies zum Beispiel in der Zurverfügungstellung abschließbarer Spinte und/oder Bürocontainern geschehen, die zur Aufbewahrung persönlicher Dinge genutzt werden können.¹⁴⁷

c) Ehre

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn umfasst auch den Schutz der Ehre¹⁴⁸ des Beamten.¹⁴⁹ Konkret bedeutet dies, dass der Dienstherr im Rahmen seiner Möglichkeiten alles tun muss, um den Beamten vor Ehrverletzungen zu schützen, die diesen im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit treffen. Als ehrverletzend sind dabei alle Handlungen und Äußerungen zu verstehen, die geeignet sind, die

¹⁴² *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamtenengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 12; *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 10 ff.

¹⁴³ Mit Beispielen für Substanzbeschädigung, Substanzzerstörung, Sachentziehung, Aufhebung der Sachzuordnung und Funktionsbeeinträchtigung, *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 116.

¹⁴⁴ BVerwG, Urt. v. 22.9.1993 – 2 C 32/91; andere Ansicht *Wittinger* und *Herrmann*, die davon ausgehen, dass auch Gegenstände erfasst seien, die der Beamte „im Rahmen normaler Gepflogenheiten mit sich führt“, vgl. *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 339.

¹⁴⁵ Zum Abhandenkommen von persönlichen Gegenständen siehe auch VG Düsseldorf, Urt. v. 25.9.1979 – 10 K 35/78.

¹⁴⁶ Siehe *Müller/Landshuter*, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Aufl. 2009, Rn. 729 ff.

¹⁴⁷ Mit dem Verweis auf die Schaffung sicherer Aufbewahrungsmöglichkeiten, *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 27 m. w. N.

¹⁴⁸ Zum Schutz der Ehre allgemein, *Kühling*, in: Gersdorf/Paal, Beck'scher Online-Kommentar Informations- und Medienrecht, 20. Edition, Stand 1.5.2018, Art. 5 GG, Rn. 125 ff.; zum verfassungsrechtlichen Ehrbegriff und die grundgesetzliche Verankerung des Ehrenschatzes siehe *Tiedemann*, Der Anspruch des Beamten auf Schutz seiner Ehre durch den Dienstherrn, 2004, S. 73 ff.

¹⁴⁹ *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 28; ausführlich zu unberechtigten Angriffen auf die Ehre des Beamten siehe *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 339.

§ 2 Mobbing

persönliche Ehre¹⁵⁰ und das Ansehen des Beamten empfindlich zu schädigen.¹⁵¹ Hierzu zählen unter anderem unwahre Behauptungen sowie allgemein herabsetzende, entwürdigende Äußerungen und Verhaltensweisen.¹⁵²

Ehrverletzende Handlungen und Äußerungen können ganz allgemein sowohl extern – sprich von außen – als auch intern vorgenommen werden.¹⁵³ Angriffe auf die Ehre des Beamten durch Externe können beispielsweise durch Medien verursacht werden oder aber durch andere Dritte. Intern getätigte Verletzungen gehen hingegen von Kollegen und/oder Vorgesetzten aus, sprich vom originären Arbeitsumfeld des Opfers. Diskreditierung, Diffamierungen, Bloßstellen, das Streuen von Gerüchten und weitere ehrverletzende Handlungen können dabei zum Tragen kommen.¹⁵⁴ Konkret für den Bereich des öffentlichen Dienstes können zudem bewusst missbilligende Werturteile und Leistungsbewertungen als Ehrverletzung in Frage kommen.¹⁵⁵ Insbesondere im Bereich Polizei und Bundeswehr kann im Zusammenhang mit einem rauerem Umgangston¹⁵⁶ festgestellt werden, dass Ehrverletzungen bzw. Angriffe auf die Menschenwürde vermehrt vorzufinden sind.¹⁵⁷

Nur interne Ehrverletzungen, die mit dem Arbeitsumfeld in Zusammenhang stehen, sind für den Bereich des fürsorgerechtlich relevanten Mobblings von Bedeutung.¹⁵⁸ Dabei verhält es sich mit den Ehrverletzungen so, dass diese durchaus den originären Wirkbereich verlassen können und auf diese Weise auch intern vorgenommene ehrverletzende Handlungen und Äußerungen durchaus auch extern –

¹⁵⁰ Zum Begriff der persönlichen Ehre siehe *Grabenwarter*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 1, 82. EL Januar 2018, Art. 5 GG, Rn. 197.

¹⁵¹ Vgl. *Schemmer*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 5 GG, Rn. 119.

¹⁵² Siehe auch *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 f.

¹⁵³ Die Schutzpflicht des Dienstherrn betrifft sowohl Angriffe von außen als auch von innen, vgl. *Schellenbach/Bodanowitz*, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2017, § 10 Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn, Rn. 15.

¹⁵⁴ Wie die Studie zeigt, waren mit ungerechtfertigter Kritik 58,31 %, offener Diskreditierung 48,25 %, der Streuung von Gerüchten 50 % und dem Bloßstellen 23,62 % der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst konfrontiert, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁵⁵ Siehe *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 33 m. w. N.

¹⁵⁶ Ein rauer Umgangston beim Zoll ist noch kein Mobbing, LG München, Urt. v. 7.9.2005 – 15 O 25369/04.

¹⁵⁷ Siehe *Tiedemann*, Der Anspruch des Beamten auf Schutz seiner Ehre durch den Dienstherrn, 2004, S. 36, 114 ff.; ein erhöhtes Mobbingvorkommen bei Polizei und Sicherheitsbehörden ebenfalls feststellend, Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁵⁸ Zu rein innerdienstlich getroffenen Äußerungen und dem Verweis auf das Selbstreinigungsverfahren, *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 339.

§ 2 Mobbing

also außerhalb der Arbeitsstätte – ihre Wirkung entfalten. So können beispielsweise Diffamierungen durch einen Vorgesetzten¹⁵⁹ auch außerhalb der Dienststelle in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden, z. B. durch mediale Verbreitung¹⁶⁰. Weiterhin besteht die Möglichkeit, dass Kollegen und/oder Vorgesetzte durch direkt nach außen gerichtete Erniedrigungen, diffamierende Äußerungen oder andere Handlungsweisen die Ehre des Beamten verletzen.¹⁶¹ Andererseits können auch externe Ehrverletzungen auf interne Vorgänge Einfluss nehmen.¹⁶² Allerdings sind diese für Handlungen, die im Zusammenhang mit Mobbing stehen, nur dann relevant, wenn die Ehrverletzung durch die Mobbingtäter aufgegriffen, verstärkt oder wiederholt wird. Ein bloßes Strahlen in den Dienstbereich hinein kann nicht als Mobbinghandlung gewertet werden.

Insbesondere Ehrverletzungen, also Angriffe auf das Ansehen und die persönliche Ehre von Beamten, sind häufige Mobbingmethoden.¹⁶³ Oft dominieren bzw. prägen sie sogar das Mobbinggeschehen. Damit stellt Mobbing auch hinsichtlich dem Schutz der Ehre einen Fall dar, in dem den Dienstherrn seine Fürsorgepflicht trifft. Dieser muss alles ihm Mögliche tun, damit Angriffe auf das Ansehen und die Ehre der Beamten nicht entstehen können. Insofern besteht ein Anspruch auf Unterlassen gegen den Dienstherrn. Wurde die Ehre durch Mobbing bereits verletzt, so muss der Dienstherr für die Rehabilitation sorgen und möglicherweise getätigte Aussagen widerrufen oder aber hinsichtlich des gesamten Mobblings eine entsprechende Richtigstellung bzw. Erklärung abgeben. Dabei ist stets der Dienstherr der alleinige Adressat der Ansprüche. Denn soweit die Ehrverletzung im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Dienstgeschäfte und nicht bloß bei

¹⁵⁹ Bei Äußerungen durch Vorgesetzte kann sich der Staat als Grundrechtsverpflichteter nicht auf Art. 5 Abs. 1 GG berufen, hierzu *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 339.

¹⁶⁰ Insbesondere der Bereich der sozialen Netzwerke und der digitalen Welt im Allgemeinen ist keinesfalls als rechtsfreier Raum zu sehen, dementsprechend können dortige Äußerungen ebenfalls ehrverletzender Gestalt sein, vgl. *Krischker*, „Gefällt mir“, „Geteilt“, „Beleidigt“? – Die Internetbeleidigung in sozialen Netzwerken, in: JA 2013, 488 ff.; *Beck*, Lehrermobbing durch Videos im Internet – ein Fall für die Staatsanwaltschaft?, in: MMR 2008, 77 ff.; *Scheid/Klinkhammer*, Kündigung wegen beleidigender Äußerungen des Arbeitnehmers in sozialen Netzwerken, in: ArbRAktuell 2013, 6 ff.

¹⁶¹ Zur öffentlichen Bloßstellung eines Beamten durch Kritik an seiner Amtsführung, BVerwG, Urt. v. 29.6.1995 – 2 C 10/93.

¹⁶² Die Schutzpflicht umfasst auch den Schutz vor Äußerungen von außen, vgl. *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 33; *Schellenbach/Bodanowitz*, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2017, § 10 Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn, Rn. 15.

¹⁶³ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 2 Mobbing

deren Gelegenheit vorgenommen wurde, ist diese dem Dienstherrn zuzurechnen. Andernfalls steht dem Opfer nur der Zivilrechtsweg gegen den Täter selbst offen.

d) Allgemeines Persönlichkeitsrecht

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn umfasst zudem den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.¹⁶⁴ Neben dem Schutz der persönlichen Ehre sind auch alle Eingriffe in die engere persönliche Lebenssphäre¹⁶⁵ zu verhindern bzw. zu unterbinden.¹⁶⁶ Eine solche Verletzung könnte beispielsweise im unerlaubten Erstellen von Foto- oder Filmaufnahmen des Beamten am Arbeitsplatz liegen.¹⁶⁷ Im Zusammenhang mit Polizeibeamten sind auch Maßnahmen wie beispielsweise die Kennzeichnungspflicht bei Einsätzen vor dem Hintergrund des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zu diskutieren.¹⁶⁸ Auch der bereits gerichtlich behandelte Fall von der Zugänglichkeit von Personalakten fällt unter den Schutzbereich des Persönlichkeitsrechts des Beamten.¹⁶⁹

Speziell bei Mobbing sind Angriffe auf den persönlichen Nahbereich nicht ungewöhnlich. So können einzelne Mobbinghandlungen das Persönlichkeitsrecht des Beamten verletzen, aber auch das Mobbing als Gesamtheit stellt nach allgemeiner Auffassung einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar.¹⁷⁰ Somit ist festzustellen, dass der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auch mit Blick auf den Schutz des Persönlichkeitsrechts des Beamten Mobbing vorbeugen bzw. unterbinden muss.

¹⁶⁴ Am Beispiel zur Aufbewahrung von Personalakten *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamten-gesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 16.

¹⁶⁵ Zum Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts siehe BVerfG, Beschl. v. 4.3.2004 – 1 BvR 2098/01; BVerfG, Beschl. v. 3.6.1980 – 1 BvR 185/77; BVerfG, Beschl. v. 13.5.1986 – 1 BvR 1542/84.

¹⁶⁶ Zur sogenannten Sphärentheorie, siehe *Beuthien/Schmölz*, Persönlichkeitsschutz durch Persönlichkeitsgüterrechte – Erlösherausgabe statt nur billige Entschädigung in Geld, 1999, S. 15; *Götting*, in: Götting/Schertz/Seitz, Handbuch des Persönlichkeitsrechts, 2008, § 1, Rn. 5 ff.

¹⁶⁷ Zur Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Filmaufnahmen am Arbeitsplatz, AG Köln, Urt. v. 6.5.2013 – 142 C 227/12; siehe auch BAG, Beschl. v. 14.12.2004 – 1 ABR 34/03; *Linck*, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 17. Aufl. 2017, § 3, Rn. 7; BAG, Beschl. v. 26.8.2008 – 1 ABR 16/07.

¹⁶⁸ Hierzu ausführlich *Spitzer*, Persönlichkeitsschutz von Amtsträgern? Zur Kennzeichnungspflicht von Polizeibeamten, 2016, S. 101 ff.

¹⁶⁹ BVerfG, Urt. v. 28.8.1986 – 2 C 51/84.

¹⁷⁰ Hierzu ausführlich *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.; *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 35; ArbG Cottbus, Urt. v. 8.7.2009 – 7 Ca 1960/08.

§ 2 Mobbing

e) Zwischenergebnis

Der in § 78 BBG normierte Schutz der Beamten bei ihrer amtlichen Tätigkeit und in ihrer Stellung, vgl. Satz 2, erstreckt sich auch auf den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Beamten vor rechtswidrigen persönlichen Angriffen durch Vorgesetzte und Mitarbeiter.¹⁷¹ Mobbinghandlungen¹⁷², die ein systematisches Einwirken auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Gesundheit oder die Ehre von Beamten zur Folge haben, stellen nach allgemeiner Auffassung eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn dar.¹⁷³ Dieser muss im Rahmen seiner Organisationshoheit dafür Sorge tragen, dass derartige Verletzungshandlungen nicht vorkommen.¹⁷⁴

f) Schadensersatzanspruch

Voraussetzung für den Schadensersatzanspruch aufgrund einer Fürsorgepflichtverletzung ist ein schuldhaftes Handeln des Dienstherrn und ein kausal eingetretener Schaden beim Beamten.¹⁷⁵

Insofern ergeben sich Schadensersatzansprüche gegen den Dienstherrn wegen Mobblings aufgrund von Verletzung der in § 78 BBG geregelten Fürsorgepflicht.¹⁷⁶ Als Anspruchsgrundlage wird auf § 280 BGB i. V. m. dem Dienstverhältnis zurückgegriffen.¹⁷⁷ Der Schaden wird entsprechend §§ 249 ff. BGB nach der Differenzhypothese ermittelt. Insofern ist die Lage vor dem schädigenden Er-

¹⁷¹ So VGH München, Beschl. v. 12.3.2014 – 6 ZB 12.470.

¹⁷² Sowie Mobbing als Gesamtheit.

¹⁷³ *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 35; *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 11; *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338.

¹⁷⁴ Siehe *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 35; etwaige Verletzungen setzen auch die Grenzen des Ermessens des Dienstherrn bei seiner Organisationshoheit, vgl. VG Münster, Urt. v. 5.7.2011 – 4 K 30/10.

¹⁷⁵ Siehe *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 44; *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 340.

¹⁷⁶ Vgl. VG Bayreuth, Urt. v. 24.5.2016 – B 5 K 14.106.

¹⁷⁷ So auch *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 45; *Laubinger*, Der beamtenrechtliche Schadensersatzanspruch, in: VerwArch 2008, 278 ff.; *Hartung*, in: Fürst/Franke/Weiß, Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht, Band 1, Stand 2018, § 78 BBG, Rn. 54.

§ 2 Mobbing

eignis mit der danach zu vergleichen und die entsprechende Differenz auszugleichen.¹⁷⁸ Auch im Rahmen von Fürsorgepflichtverletzungen, die aus Mobbing resultieren, ist zunächst die Naturalrestitution anzudenken. Nach § 249 Abs. 1 BGB gilt es, den Zustand wiederherzustellen, der ohne das Mobbing bestehen würde. So sind beispielsweise entwendete Dinge zurückzugeben oder aber auch ehrverletzende Äußerungen mittels Richtigstellung bzw. Erklärung klarzustellen.

g) Schmerzensgeld

Da sich bei Mobbingfällen der Schadensersatz aufgrund einer Fürsorgepflichtverletzung nicht in der Naturalrestitution erschöpft, kommt ferner eine Schadenskompensation nach § 253 Abs. 2 BGB in Betracht.¹⁷⁹

Im Falle von Mobbing ist somit auf Schmerzensgeldzahlungen abzustellen. Solche Ansprüche ergeben sich jedoch grundsätzlich nicht aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.¹⁸⁰ Dabei ist zu beachten, dass Beamte bis zur Schuldrechtsmodernisierung im Jahr 2002 keinen Anspruch auf Schmerzensgeld aus Fürsorgepflichtverletzungen gegen ihren Dienstherrn geltend machen konnten.¹⁸¹ Ein solcher Anspruch konnte nur im Rahmen der Amtshaftung nach § 839 Abs. 3 BGB geltend gemacht werden.¹⁸² Dies resultierte daraus, dass die bis dato geltende Rechtsordnung Schmerzensgeldansprüche ausschloss, die Verletzungen der Fürsorgepflicht betrafen.¹⁸³ In Anlehnung an die privatrechtliche Ausgestaltung, nach der auch die beamtenrechtliche Ausgestaltung der Fürsorgepflicht ausgerichtet ist,¹⁸⁴ sah § 618 Abs. 3 BGB a. F. in solchen Fällen nämlich eine Anwendung des § 847 BGB a. F. nicht vor. Letzterer regelte den Anspruch auf Schmerzensgeld,

¹⁷⁸ Zur Problematik der Höhe des Schadensersatzes siehe unter dem Punkt § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing II. Mobbing als Amtspflichtverletzung 5. Schaden b) Umfang der Entschädigung.

¹⁷⁹ Zum Mobbing als schmerzensgeldbegründendes Phänomen siehe *Spindler*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 253 BGB, Rn. 39a.

¹⁸⁰ *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 48.

¹⁸¹ Mangels entsprechender Vorschrift kamen immaterielle Schäden im Rahmen beamtenrechtlicher Schadensersatzansprüche nicht in Betracht, vgl. BVerwG, Urt. v. 21.2.1991 – 2 C 48.88, Rn. 21.

¹⁸² Mit ausführlichem Verweis auf die Möglichkeit zur ausnahmsweisen Erlangung von Schmerzensgeld über § 839 Abs. 3 BGB, *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 340.

¹⁸³ Erfasst war nur die Verpflichtung auf Schadensersatz für unerlaubte Handlungen nach den §§ 842 – 846 a. F. BGB, nicht jedoch § 847 a. F. BGB.

¹⁸⁴ BVerwG, Urt. v. 28.1.1965 – II C 108.62, Rn. 18.

§ 2 Mobbing

spricht den Schadensersatz, der nicht Vermögensschaden ist im Falle von Körper- und Gesundheitsverletzungen sowie im Falle der Freiheitsentziehung.

Erst mit der Neufassung von § 253 BGB und der damit verbundenen Aufnahme des „Schmerzensgeldanspruchs“¹⁸⁵ in Absatz 2 der Vorschrift ist dieser nicht mehr durch § 618 Abs. 3 BGB vom Regelungsbereich der Fürsorgepflicht ausgeschlossen. Ganz allgemein können sich nach der Schuldrechtsmodernisierung Schmerzensgeldansprüche auch aus Vertragsverletzungen ergeben, da der früher im Deliktsrecht geregelte Schmerzensgeldanspruch des § 847 BGB a. F. nunmehr im allgemeinen Schuldrecht aufgenommen wurde.¹⁸⁶ Schließlich muss die derartige Neugestaltung auch auf das Beamtenverhältnis übertragen werden, da andernfalls eine Schlechterstellung des Beamten mit der Neuregelung verbunden wäre. So gilt es, die Rechtsgrundsätze des Beamtenverhältnisses entsprechend unter diesem Eindruck fortzuentwickeln und einen Anspruch auf Schmerzensgeld anzunehmen.¹⁸⁷

Somit sind seit der Neuregelung auch Ansprüche auf Schmerzensgeld aus dem Beamtenverhältnis erfasst, die sich aus einer Fürsorgepflichtverletzung ergeben und entsprechend den Voraussetzungen des Schmerzensgeldanspruchs aus Dienst- bzw. Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 258 Abs. 2 BGB erfüllen. Der immaterielle Schaden liegt gemäß § 253 Abs. 2 BGB bei Verletzungen des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung vor. Ist eine solche Verletzung gegeben, ist nunmehr auch im Falle von Fürsorgepflichtverletzungen ein Anspruch des Beamten auf Schmerzensgeld gegen den Dienstherrn anzunehmen.

Für den Fall eines gemobbten Beamten bedeutet dies, dass – sofern Teile oder aber das gesamte Mobbing eine Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung darstellt – ein Anspruch auf eine billige Entschädigung in Form von Geld gegenüber dem Dienstherrn besteht. Mobbing als Ganzes kann ein Anspruch auf Geldentschädigung nach § 253 Abs. 2

¹⁸⁵ § 253 Abs. 2 BGB stellt keine eigenständige Anspruchsgrundlage dar, so *Spindler*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 253 BGB, Rn. 7.

¹⁸⁶ Ausführlich zur Reform des Schadensrechts, *Benecke*, „Mobbing“ im Arbeitsrecht, in: NZA-RR 2003, 225, 230.

¹⁸⁷ Ausführlich *Schwan*, Mobbing und Fürsorgepflicht im Beamtenverhältnis, in: ThürVBl. 2006, 25, 29 f. m. w. N.

§ 2 Mobbing

BGB in Verbindung mit dem Dienstverhältnis¹⁸⁸ begründen,¹⁸⁹ da es zuweilen eine psychische und/oder physische Verletzung darstellt. Dieser Gedanke entstammt wohl dem Denkansatz, dass im Falle von Mobbing stets adäquat kausale psychische und/oder physische Verletzungen vorliegen.¹⁹⁰ Insofern begründet Mobbing einen Schmerzensgeldanspruch, der aus der Fürsorgepflichtverletzung des Dienstherrn resultiert.

Eine Besonderheit gilt es in Bezug auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht anzumerken. Sofern Mobbing als Ganzes eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt, kann ein Schmerzensgeldanspruch nicht aus dem Beamtenverhältnis und unter den Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 BGB aufgrund einer Fürsorgepflichtverletzung abgeleitet werden.¹⁹¹ Grund hierfür ist, dass ein Anspruch bei einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes lediglich für die deliktische Haftung ein Schmerzensgeldanspruch besteht¹⁹² und sich „unmittelbar“¹⁹³ aus der Verfassung (Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG) speist.¹⁹⁴ Nicht zuletzt die Tatsache, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Zuge der Schuldrechtsmodernisierung nicht ausdrücklich in § 253 Abs. 2 BGB aufgenommen wurde,¹⁹⁵ lässt kaum Zweifel daran, dass es im Zusammenhang mit der Vertragshaftung keinen Anspruch auf Schmerzensgeld begründen kann.¹⁹⁶

¹⁸⁸ So auch *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 45; *Laubinger*, Der beamtenrechtliche Schadensersatzanspruch, in: *VerwArch* 2008, 278 ff.

¹⁸⁹ Vgl. *Spindler*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 253 BGB, Rn. 39a.

¹⁹⁰ Zur Entschädigung in Geld bei Verletzung vertraglicher Pflichten, *Oetker*, in: Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, 7. Aufl. 2016, § 253 BGB, Rn. 22.

¹⁹¹ Siehe auch *Vieweg/Lorz*, in: Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB, Band 2, 8. Aufl. 2017, § 253 BGB, Rn. 38.

¹⁹² Das LAG Thüringen führt aus, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht neben deliktischen Ansprüchen auch mit dem Arbeitsvertrag verbundene (Neben-)Pflichten erfasst, dabei wird jedoch lediglich der Wirkbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts beschrieben, nicht hingegen ein aus dem Vertrag resultierender Schmerzensgeldanspruch nach § 253 Abs. 2 BGB bejaht, vgl. LAG Thüringen, Urt. v. 10.4.2001 – 5 Sa 403/2000.

¹⁹³ Das Grundgesetz als wesentliche Grundlage des allgemeinen Persönlichkeitsrechts betonend, *Jarass*, Das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Grundgesetz, in: *NJW* 1989, 857, 858.

¹⁹⁴ Vgl. BGH, Urt. v. 14.2.1958 – I ZR 151/56; im Mobbingkontext ausführlich hierzu *Benecke*, „Mobbing“ im Arbeitsrecht, in: *NZA-RR* 2003, 225, 230.

¹⁹⁵ Davon ausgehend, dass man die Klärung der Frage nach der Aufnahme des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in § 253 Abs. 2 BGB wohl auf später verschoben hat, *Spindler*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 253 BGB, Rn. 24.

¹⁹⁶ Die Frage nach dem ausreichenden Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts im Rahmen der Vertragshaftung aufwerfend, *Wagner*, Das Zweite Schadensersatzrechtsänderungsgesetz, in: *NJW* 2002, 2049, 2056 f.

§ 2 Mobbing

Allerdings geht man im Fall von Mobbing davon aus, dass ein Geldanspruch wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung besteht,¹⁹⁷ wenn eine besonders schwerwiegende Verletzung vorliegt, ein Ausgleich des Schadens nicht anderweitig herbeizuführen ist und der Arbeitgeber bzw. Dienstherr seine (vertraglichen) Pflichten schuldhaft verletzt hat.¹⁹⁸ In diesem Fall ergibt sich für Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts im Rahmen von Mobbing ein Anspruch auf Geldentschädigung direkt aus Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG.¹⁹⁹ Folglich ist die Persönlichkeitsrechtsverletzung über Mobbing als Gesamtgebilde erfasst und entschädigungsfähig. Offen bleibt an dieser Stelle, ob die Höhe der Entschädigung, in diesem Fall die des Schmerzensgeldes bei „lediglich“ psychischer und/oder physischer Gesundheitsschäden, im Zusammenhang von Mobbing übersteigen darf. In konsequenter Anwendung der verfassungsgerichtlichen Bewertung von Persönlichkeitsrechtsverletzungen muss davon ausgegangen werden.²⁰⁰

Weiterhin kommen für einzelne Mobbinghandlungen – so beispielsweise bei einer im Mobbingkontext stehenden Körperverletzung – Schmerzensgeldansprüche im Rahmen der Fürsorgepflichtverletzung in Betracht.

h) Zwischenergebnis

Einzelne Mobbinghandlungen können das Leben bzw. die Gesundheit, das Eigentum, die Ehre oder aber das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Beamten betreffen und sind folglich zu unterbinden. Mobbing als Gesamtprozess kann ebenfalls von der Fürsorgepflicht erfasste Rechtsgüter verletzen, so das Leben bzw. die Gesundheit und die Ehre betreffen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Fürsorgepflicht des Dienstherrn sowohl einzelne Mobbinghandlungen als auch Mobbing als Gesamtprozess erfasst und der Dienstherr zum Schutz und Wohle des Beamten dafür Sorge tragen muss, dass keine – wie auch immer gearteten – Mobbinghandlungen stattfinden. Er ist durch seine Fürsorgepflicht dazu angehalten, präventive Maßnahmen zu ergreifen,

¹⁹⁷ Vgl. *Neuner*, Das Schmerzensgeld, in: JuS 2013, 577, 580 f.

¹⁹⁸ *Benecke*, „Mobbing“ im Arbeitsrecht, in: NZA-RR 2003, 225, 230.

¹⁹⁹ *Vieweg/Lorz*, in: Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB, 8. Aufl. 2017, § 253 BGB, Rn. 40.

²⁰⁰ Siehe BVerfG, Beschl. v. 8.3.2000 – 1 BvR 1127/96.

§ 2 Mobbing

um seine Beamten vor Mobbing zu schützen. Hierzu ist der Dienstherr anlasslos verpflichtet.²⁰¹

Neben einem Anspruch auf Schadensersatz kann unter bestimmten Voraussetzungen²⁰² der Dienstherr auch zur Zahlung von Schmerzensgeld verpflichtet sein. Letzteres ist der Fall, wenn durch die Verletzung der Fürsorgepflicht in Form von Mobbing der Beamte eine Körper- oder Gesundheitsverletzung erleidet.²⁰³

i) Spezialgesetzliche Regelungen

Nachfolgend soll kurz auf die einschlägigen spezialgesetzlichen Regelungen eingegangen werden. Sowohl die Unfallfürsorge als auch die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften zu sexuellen Belästigungen werden hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Anwendbarkeit auf Mobbingfälle ebenso geprüft wie das etwaige Heranziehen bzw. Entleihen des Inhalts und der Reichweite der Schutzpflichten aus spezielleren Regelungen für die allgemeine Fürsorgepflicht.

aa) Mobbing als Dienstunfall

Infrage könnte bei Mobbingfällen auch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn für Folgen von Dienstunfällen kommen. Nach § 30 Abs. 1 BeamtVG²⁰⁴ ist dem Beamten, der durch einen Dienstunfall verletzt wird, Unfallfürsorge zu gewähren.²⁰⁵

Damit die Unfallfürsorge als Sonderregelung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Dienstherrn greift, müsste Mobbing ganz generell als Dienstunfall zu werten sein.

Das Gesetz enthält in § 31 Abs. 1 S. 1 BeamtVG folgende Legaldefinition für den Dienstunfall bereit:

²⁰¹ So auch *Schwan*, Mobbing und Fürsorgepflicht im Beamtenverhältnis, in: ThürVBl. 2006, 25, 31.

²⁰² Siehe § 253 Abs. 2 BGB.

²⁰³ Durch die Dauereinwirkung beim Mobbing auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Opfers kann von einer psychischen Folge ausgegangen werden, sodass auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht Schmerzensgeldzahlungen begründet, vgl. § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn g) Schmerzensgeld.

²⁰⁴ Hier sei das Beamtenversorgungsgesetz des Bundes exemplarisch angeführt. Die entsprechenden Vorschriften der Versorgungsgesetze der jeweiligen Länder können hiervon abweichen.

²⁰⁵ Siehe *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 6, Rn. 24.

§ 2 Mobbing

„Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist.“

(1) Körperschaden

Da Mobbingfälle zu Gesundheitsverletzungen führen können, die sich in psychischer und/oder physischer Weise äußern, liegt ein Körperschaden²⁰⁶ in der Regel unproblematisch vor.

(2) Äußere Einwirkung

Schwieriger erscheint die Beurteilung der äußeren Einwirkung, welche in den Mobbinghandlungen liegen und den Beamten insoweit treffen kann. An dem Merkmal kann es jedoch fehlen, wenn eine Veranlagung ursächlich für das Leiden ist. Das zufällige Auftreten solcher inneren Vorgänge im Dienst stellt keine äußere Einwirkung im Sinne des § 31 Abs. 1 S. 1 BeamtVG dar.

Problematisch ist hingegen die Beurteilung von Fällen, in denen die Mobbinghandlung den entscheidenden Beitrag dazu liefert, dass die inneren Vorgänge nach außen treten, quasi das Fass zum Überlaufen bringen. Insofern kann bei Mobbinghandlungen, die beispielsweise lediglich eine bereits vorhandene depressive Phase des Opfers verstärken, durchaus von einer äußeren Einwirkung ausgegangen werden. Abzustellen ist folglich darauf, ob das Mobbing Einzelereignisse enthält, die für sich genommen derart gravierend und bestimmend für die Auslösung des Leidens/der Erkrankung waren. Wenn dies festzustellen und eindeutig auf bestimmte Handlungen zurückführbar ist, kann die Mobbinghandlung als äußere Einwirkung auch im Falle innerer Vorgänge bzw. Veranlagungen angesehen werden.

(3) Plötzlich, örtlich und zeitlich bestimmbares Ereignis

Weiterhin müsste der Dienstunfall auf ein plötzlich, örtlich und zeitlich bestimmbares Ereignis zurückzuführen sein.²⁰⁷ Örtlich bestimmbar sind die Mobbinghand-

²⁰⁶ In Abgrenzung zum bloßen Sachschaden; zum Körperschaden siehe *Schellenbach/Bodanowitz*, *Beamtenrecht in der Praxis*, 9. Aufl. 2017, § 14 Dienstunfall, Rn. 11 f.

§ 2 Mobbing

lungen zumeist, da diese am Arbeitsplatz stattfinden und insofern örtlich eingegrenzt werden können. Dem Erfordernis der zeitlichen Bestimmbarkeit lässt sich ebenfalls zum einen durch die Zeit im Dienst²⁰⁸, zum anderen durch die jeweilige Mobbinghandlung (z. B. mittels Mobbingtagebuch) als konkretes Ereignis nachkommen.

Der entscheidende Punkt ist daher, ob der Dienstunfall bzw. die äußere Einwirkung plötzlich geschah. Dem Prozesscharakter von Mobbing ist es eigen, dass es sich – qua definitionem²⁰⁹ – über einen längeren Zeitraum erstreckt.²¹⁰ Und so kann bei der Subsumtion von Mobbing als Dienstunfall nicht angenommen werden, dass es plötzlich geschieht.²¹¹

Hier könnte lediglich die erste Mobbinghandlung (vielleicht auch noch die ersten Handlungen) als plötzliches Ereignis verstanden werden.²¹² Dann wiederum stellt man lediglich auf einen kleinen Teil des Mobbingprozesses ab, der für sich genommen noch kein Mobbing darstellt. Um Mobbing als Dienstunfall zu fassen, muss es folglich auch als solches angenommen werden, was es ist: ein Prozess. Daraus ergibt sich, dass Mobbing kein plötzliches Ereignis darstellen kann. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof spricht in diesem Zusammenhang von einer schädlichen Dauereinwirkung,²¹³ die im dienstlichen Bereich grundsätzlich ein plötzliches Ereignis ausschließt.²¹⁴

Anders ist es beim Straining.²¹⁵ Zwar weist auch dies einen Prozesscharakter auf,²¹⁶ dieser weicht jedoch grundlegend vom Prozesscharakter des Mobbings²¹⁷

²⁰⁷ So liegt bspw. ein beamtenrechtlicher Dienstunfall auch beim Toilettengang im Dienstgebäude innerhalb der Dienstzeit vor, so BVerwG, Urte. v. 17.11.2016 – 2 C 17.16.

²⁰⁸ Siehe auch das weitere Erfordernis „in Ausübung des Dienstes“, § 31 Abs. 1 S. 1 BeamtVG.

²⁰⁹ Und hierbei ist es unerheblich, welchen Definitionsansatz für Mobbing man zugrunde legt. Die zeitliche Komponente ist Hauptmerkmal von Mobbing.

²¹⁰ Zum prozesshaften Verlauf von Mobbing siehe *Bochmann*, Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: ZBR 2003, 257, 259; *Becker*, in: *Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid*, Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis, 9. Aufl. 2017, § 55, Rn. 81.

²¹¹ So auch VGH München, Beschl. v. 2.12.2015 – 14 ZB 15.2160.

²¹² Auch einzelne Mobbinghandlungen können einen Dienstunfall darstellen, weil sie plötzliche Ereignisse darstellen, vgl. *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 240.

²¹³ Siehe VGH München, Beschl. v. 2.12.2015 – 14 ZB 15.2160; VGH München, Beschl. v. 4.5.2011 – 3 ZB 09.2463, Rn. 4; VG Göttingen, Urte. v. 2.4.2008 – 3 A 263/06.

²¹⁴ So auch *Schellenbach/Bodanowitz*, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2017, § 14 Dienstunfall, Rn. 7 ff.

²¹⁵ Ausführlich zur Unfallfürsorge bei Straining, § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext I. Beamte und Straining 2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn j) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Straining als Dienstunfall.

²¹⁶ Ebenfalls vom Prozesscharakter des Straining ausgehend, *Jansen/Hartmann*, Straining und

§ 2 Mobbing

ab. So setzt sich Straining aus einem einmaligen Ereignis und schweren Folge zusammen. Damit ist, anders als bei Mobbing, die Folge, also in Bezug auf den Dienstunfall der Körperschaden (und somit quasi der Erfolg) Teil des Prozesses. Im Unterschied zu Mobbing ist dem Straining eigen, dass eine einzige punktuelle Handlung als auslösendes Element vorliegen kann und sodann keine weiteren Handlungen folgen. Nicht zuletzt das Straining prägende einmalige Ereignis lässt eine gewisse Nähe zu einem Unfall vermuten.²¹⁸

Angemerkt sei an dieser Stelle, dass einzelne Mobbinghandlungen für sich genommen durchaus einen Dienstunfall darstellen können.²¹⁹ So beispielsweise bei einer Tötlichkeit durch Vorgesetzte bzw. Kollegen, die Teil eines Mobbingprozesses ist.²²⁰ Auch der Umstand, dass derartige Verhalten – und somit der Unfall – vorsätzlich begangen wird, widerspricht dem Vorliegen eines Unfalls nicht, da lediglich auf die Person des Geschädigten abzustellen ist.²²¹ Ein Dienstunfall liegt nicht vor, wenn der Angriff ausschließlich privat motiviert war.²²²

(4) Zwischenergebnis

Im Ergebnis ist Mobbing somit grundsätzlich nicht als Dienstunfall im Sinne des § 31 Abs. 1 BeamtVG zu werten. Gleichwohl können Formen des Mobbings (so Straining) und einzelne Mobbinghandlungen isoliert betrachtet einen Dienstunfall darstellen. Schließlich bleibt für Mobbing der Rückgriff auf die allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstherrn.²²³

Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

²¹⁷ Zur Prozesshaftigkeit des Mobbings vgl., BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, Rn. 59 dd); so auch *Rieble/Klumpp*, Mobbing und die Folgen, in: ZIP 2002, 369, 370 f.; *Becker*, in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis, 9. Aufl. 2017, § 55, Rn. 81.

²¹⁸ Zu Straining als Dienstunfall siehe § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext I. Beamte und Straining 2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn j) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Straining als Dienstunfall.

²¹⁹ So auch *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 6, Rn. 29.

²²⁰ Zur Körperverletzung als Dienstunfall, BGH, Urt. v. 19.3.2013 – VI ZR 174/12; ausführlich zu den Voraussetzungen eines qualifizierten Dienstunfalls, BVerwG, Urt. v. 25.10.2012 – 2 C 41/11.

²²¹ *Coseriu*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 323.

²²² Mit dem Verweis auf das entscheidende Kriterium der Beherrschbarkeit des Risikos der Geschehnisse im Dienst, VG Potsdam, Urt. v. 23.11.2011 – 2 K 2434/08.

²²³ Zu diesem Ergebnis kommen auch *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338.

§ 2 Mobbing

(5) Analoge Anwendung der Unfallfürsorge

Das Heranziehen der Inhalte und der Reichweite der Schutzpflicht könnte auch für die allgemeine Fürsorgepflicht von Bedeutung sein. Möglicherweise sind die spezialgesetzlichen Regelungen auch auf Mobbingfälle anwendbar. In Betracht kommt insofern eine analoge Anwendung der §§ 30 ff. BeamtVG, für eine analoge Anwendung der Vorschriften bedarf es einer planwidrigen Regelungslücke und einer vergleichbaren Ausgangslage.

Problematisch ist bereits die Annahme einer vergleichbaren Ausgangslage. Zwar können einzelne Mobbinghandlungen einen Dienstunfall darstellen,²²⁴ allerdings ist Mobbing als Gesamtkomplex nicht als solcher zu werten. Was die Einzelhandlung betrifft, so ist die Ausgangslage im Falle eines Dienstunfalls nicht mehr vergleichbar, sondern identisch. Auch die Tatsache, dass ein Dienstunfall auf ein plötzliches Ereignis abzielt, Mobbing hingegen einen lang andauernden Prozess beschreibt, macht es unmöglich, eine vergleichbare Ausgangslage im Fall von Mobbing anzunehmen.

Schließlich erweist sich auch der Blick auf das Bestehen etwaiger planwidriger Regelungslücken als erhellend. So muss man feststellen, dass der Gesetzgeber dem Dienstunfall seine entsprechenden Charakteristika zugeschrieben hat, ohne dabei den Mobbingfall einzubeziehen. Es kann, nicht zuletzt in Anbetracht der großen öffentlichen Diskussionen²²⁵ der letzten Jahre rund um das Thema Mobbing, die vielen Urteile und Entscheidungen²²⁶ hierzu und die verschiedentlichen Bemühungen hinsichtlich eines einheitlichen Anti-Mobbing-Gesetzes²²⁷, nicht

²²⁴ Siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn i) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Mobbing als Dienstunfall (4) Zwischenergebnis.

²²⁵ Focus, Zoff im Job – Psycho-Drama Mobbing, Titel, Ausgabe Nr. 20, 2002; Stern, Krisengebiet Arbeitsplatz – Wenn der Chef zum Schwein wird, Titel, Ausgabe Nr. 13, 2002; Der Spiegel, Mobbing – Der Feind in meinem Büro, Titel, Ausgabe Nr. 16, 2012; Maischberger, „Böse Gerüchte üble Nachrede: Wie wehrt man sich gegen Rufmord?“, Folge 444, Deutsche Erstausstrahlung: 27.01.2015, Das Erste.

²²⁶ Als Beispiel sei hier der Suizid einer Münchener Polizistin angeführt, der auch medial Beachtung fand, BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01; BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06; BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96; LAG Thüringen, Urt. v. 15.2.2001 – 5 Sa 102/00; einen Überblick zu Mobbing in der Rechtsprechung findet sich bei *Wolmerath*, „Und willst Du nicht mein Kumpel sein“ – Mobbing im Fokus der Rechtsprechung (Teil I), in: *ArbRAktuell* 2015, 63 ff.

²²⁷ Bereits 1999 gab es in der SPD Strömungen, die sich für ein Anti-Mobbing-Gesetz stark machten, ein entsprechender Antrag wurde jedoch im Jahr 2000 zurückgewiesen, vgl. hierzu ausführlich *Wickler*, in: *Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*, 2004, S. 44; Deutscher Bundestag, Drucksache 18/654 v. 21.2.2014, Schutz von Beschäftigten vor Mobbing, Kleine Anfrage der Abgeordneten Müller-Gemmeke/Kurth/Pothmer/Strengmann-

§ 2 Mobbing

davon ausgegangen werden, dass die Nichtberücksichtigung von Mobbing hierbei aus Versehen erfolgte. So ist auch in diesem Punkt eine analoge Anwendung der entsprechenden Regelungen zum Dienstunfall auf Mobbingfälle abzulehnen.

Eine analoge Anwendung der Vorschriften zum Dienstunfall auf Mobbingssituationen ist demnach nicht möglich. Im Falle von Mobbing bleibt somit nur der Rückgriff auf die allgemeine Fürsorgepflicht. Es gilt aber auch im Rahmen der allgemeinen Fürsorgepflicht, ermessensfehlerfreie Entscheidungen hinsichtlich etwaiger Maßnahmen zur Unterbindung und Verhinderung von Mobbing zu treffen. Für diese Ermessensentscheidung können die speziellen Regelungen zur Unfallfürsorge durchaus von Bedeutung sein und müssen bei der Auswahl der Maßnahme ggf. berücksichtigt werden.

bb) Sexuelle Belästigung

Als ein weiterer Fall ist der Schutz vor sexuellen Belästigungen zu nennen, der aktuell im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spezialgesetzlich normiert ist. Der Staat als Dienstherr hat seine Beamten auch vor sexuellen Belästigungen zu schützen. Der Schutz vor derartigen Übergriffen ist spezialgesetzlich geregelt.

(1) Vor dem Inkrafttreten des AGG

Bis zur Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes²²⁸ griff unter anderem § 2 Beschäftigungsschutzgesetz, wonach gemäß Abs. 1 S. 1 Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen haben. Als sexuelle Belästigung definierte § 2 Abs. 2 S. 1 BSchG jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde des Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Erfasst sind neben den strafgesetzlichen Vor-

Kuhn/Deligöz/Haßelmann/Janecek/Keul/Lazar/Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; Deutscher Bundestag, Drucksache 18/12097 v. 26.4.2017, Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz, Antrag der Abgeordneten Müller-Gemmeke/Andrae/Keul/Kurth/Pothmer/Strengmann-Kuhn/Kindler/Klein-Schmeink/Lindner/Rößner/Rüffer/Scharfenberg/Schick/Walter-Rosenheimer/Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; mit einem konkreten Gesetzesentwurf für ein Anti-Mobbing-Gesetz (AMobG) die Piraten-Partei, abrufbar unter http://wiki.piratenpartei.de/AG_Anti-Mobbing-Gesetz <5.9.2018>; ein Gesetzesentwurf findet sich auch bei *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 301 ff.; zu bereits bestehenden Anti-Mobbing-Gesetzen in anderen Ländern siehe § 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen.

²²⁸ In Kraft getreten am 18. August 2006.

§ 2 Mobbing

schriften auch sonstige sexuelle Handlungen und Verhalten, das – auch nur leichten – sexuellen Bezug hat und geeignet ist, das Opfer zu belästigen.²²⁹ Gemäß § 2 Abs. 3 BSchG war die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Dienstvergehen,²³⁰ folglich war der Dienstvorgesetzte angehalten, derartiges Verhalten zu unterbinden. Der Schutz umfasste nach § 2 Abs. 1 S. 2 BSchG auch vorbeugende Maßnahmen.

Nach § 4 BSchG war der Dienstvorgesetzte angehalten, angemessene arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie beispielsweise Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder gar Kündigung, zu ergreifen. Hier wurde explizit darauf abgestellt, erforderliche dienstrechtliche und personalwirtschaftliche Maßnahmen zu treffen, die sexuelle Belästigungen unterbinden bzw. verhindern.²³¹

Traten im Rahmen von Mobbing Handlungen auf, die als sexuelle Belästigungen nach § 2 Abs. 2 BSchG zu werten gewesen sein könnten, so stand den betroffenen Beschäftigten nach § 3 Abs. 1 BSchG das Recht zu, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, sofern sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder aber von Dritten am Arbeitsplatz entsprechend sexuell belästigt fühlten.²³²

(2) Seit Inkrafttreten des AGG

Mit dem Erlass der Richtlinie 2002/73 EG²³³ und deren Umsetzung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auf nationaler Ebene wurde die bisherige Regelung des § 2 BSchG vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz abgelöst, welches ab dem 18. August 2006 den rechtlichen Schutz gegen sexuelle Belästigungen gewährleistet. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt gemäß der Zielbe-

²²⁹ § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 BSchG führt hierzu das Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen exemplarisch an.

²³⁰ Siehe zur sexuellen Belästigung als Dienstvergehen, BVerwG, Beschl. v. 15.11.1996 – 1 DB 5.96.

²³¹ Zu den Reaktionsmöglichkeiten siehe *Märtle*, Sexuelle Belästigung im Betrieb – angemessene Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers, in: BB 2002, 250 ff.

²³² Vgl. *Schwan*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 284.

²³³ Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23.9.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. EU Nr. L 269 v. 5.10.2002, S. 15 ff. (neugefasst durch Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. EG Nr. L 204, S. 23).

§ 2 Mobbing

stimmung in § 1 AGG vor Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts oder der sexuellen Identität.²³⁴ Etwaige Benachteiligungen sind zu verhindern oder – sofern bereits eingetreten – zu beseitigen. Ein solches Benachteiligungsverbot ergibt sich für Beschäftigte aus §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 1-4, § 3 Abs. 3, 4 § 7 AGG. Das AGG enthält in § 3 Abs. 3, 4 AGG eine Begriffsbestimmung zu sexuellen Belästigungen bzw. Belästigungen allgemein. So liegt nach § 3 Abs. 3 AGG ganz allgemein eine Belästigung vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Daran wird auch der Bezug zur Ehrverletzung deutlich. Die sexuelle Belästigung definiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz darauf aufbauend in § 3 Abs. 4 AGG wie folgt:

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ - § 3 Abs. 4 AGG

Über § 24 AGG ist das in § 7 Abs. 1, 3 AGG normierte Benachteiligungsverbot für Beschäftigte auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse anwendbar.²³⁵ Folglich gilt das Verbot auch für Beamte (§ 24 Nr. 1 AGG) sowie Richter (§ 24 Nr. 1 AGG). Somit trifft den Dienstherrn auch die in § 12 Abs. 1 S. 1 AGG niedergelegte Pflicht, erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dabei erstreckt sich der Schutz auch auf vorbeugende Maßnahmen, vgl. § 12 Abs. 1 S. 2 AGG. Darüber hinaus stellt ein derartiger Verstoß des Dienstherrn gegen das AGG eine Verletzung sei-

²³⁴ Zur Abgrenzung der Merkmale „Geschlecht“ und „sexuelle Identität“ siehe *Däubler*, in: *Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar*, 4. Aufl. 2018, § 1 AGG, Rn. 100 f.

²³⁵ Ausführlich *Bauer*, *Diskriminierungen und Belästigungen von Arbeitnehmern durch Kollegen und Dritte*, 2012, S. 265 ff.; auch *Bauer/Krieger/Günther*, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz*, 5. Aufl. 2018, § 24 AGG, Rn. 1.

§ 2 Mobbing

ner Fürsorgepflicht dar. Benachteiligungen und Belästigungen dürfen jedoch nicht pauschal mit Mobbing gleichgesetzt werden.²³⁶ Sofern jedoch eine Belästigung oder sexuelle Belästigung für Mobbinghandlungen bzw. den Gesamtprozess angenommen werden kann, weil das Mobbing aufgrund eines in § 1 AGG genannten Merkmals stattfindet, steht dem Opfer ein Leistungsverweigerungsrecht gemäß § 14 AGG zu.²³⁷ Ferner kann gemäß § 15 AGG eine Entschädigung in Geld geltend gemacht werden.

Nach § 12 Abs. 3 AGG besteht für den Arbeitgeber eine gesetzliche Handlungspflicht²³⁸ zur Ergreifung der im Einzelfall geeigneten erforderlichen und angemessenen Maßnahmen, die zur Unterbindung der Benachteiligung führen. Diese können beispielsweise Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder gar Kündigung sein.

Sexuelle Belästigungen können Teil von Mobbing sein. Im öffentlichen Dienst geben 4,52 % der in einer Studie befragten Mobbingopfer an, dass sie Mobbinghandlungen in Form sexueller Belästigungen ausgesetzt waren.²³⁹ Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass sexuelle Belästigungen einen sehr schwerwiegenden Angriff auf die Würde und Selbstbestimmung der Opfer darstellen. Deutlich wird dies neben den gesonderten gesetzlichen Normierungen hinsichtlich sexueller Belästigung unter anderem daran, dass Mobbingfälle, bei denen sexuelle Belästigung eine entscheidende Rolle spielt, nicht selten gravierende Folgen für die Opfer mit sich bringen. Als ein Beispiel kann der Suizid einer Münchener Polizistin angeführt werden,²⁴⁰ der schließlich auch durch mehrere Verfilmungen²⁴¹ auf die gesonderte Problematik von sexuell geprägtem Mobbing aufmerksam machte. Die einzelnen Mobbinghandlungen können dabei das gesamte Spektrum an sexuellen Belästigungen enthalten. Von dem „Klapps auf den Po“ bis hin zum

²³⁶ Schader/Schubert, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 3 AGG, Rn. 15.

²³⁷ Mobbing eher im Bereich einer Belästigung denn einer Benachteiligung ansiedelnd, Schra-der/Schubert, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 3 AGG, Rn. 15.

²³⁸ Vgl. Gehlhaar, § 12 III AGG und der Anspruch des belästigten Arbeitnehmers auf Ergreifung (bestimmter?) Schutzmaßnahmen, in: NZA 2009, 825, 826.

²³⁹ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

²⁴⁰ BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

²⁴¹ *Rothemund* (Regie), *Die Hoffnung stirbt zuletzt*, Fernsehfilm, NDR, tv60film, Deutschland 2002; *Hirtz* (Regie), *Der Tod ist kein Beweis*, Fernsehfilm, ZDF, MTM München, Deutschland 2002.

§ 2 Mobbing

Versenden von pornographischen Videos per Mail bietet sich den Tätern je nach örtlicher Situation eine ganze Bandbreite verschiedener Verletzungshandlungen.

Der gesamte Mobbingfall kann nicht als sexuelle Belästigung gewertet werden, gleichwohl spielen sexuelle Handlungsweisen in die Ehrverletzung mit hinein, die Mobbing (auch mit sexuellen Belästigungen) darstellt.²⁴² Dass es durch sexuelle Belästigungen zu einem grundsätzlichen Eingriff kommt, der von einer Dauerhaftigkeit geprägt ist, die sich negativ auf die Würde des Opfers auswirkt, wird an der Definition der sexuellen Belästigung im AGG deutlich.²⁴³ Danach wird die Würde der betreffenden Person insbesondere dann verletzt, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Hinsichtlich einzelner Mobbinghandlungen, die sexuelle Belästigungen darstellen, besteht eine Handlungspflicht der Vorgesetzten bzw. des Dienstherrn, derartige Übergriffe zu verhindern oder abzustellen sowie präventiv Vorkehrungen zu treffen, die solche Handlungsweisen gar nicht erst aufkommen lassen.²⁴⁴ So kann sich der Dienstherr zur Ahndung etwaiger Übergriffe der gesamten Breite des Disziplinarrechts bedienen.²⁴⁵

(3) § 12 AGG - analoge Anwendung auf Mobbingfälle

Bei der Fürsorgepflicht wird zum Teil angenommen,²⁴⁶ dass im Rahmen des Mobbings auf die in § 4 BSchG und § 12 AGG geregelten Pflichten zurückgegriffen werden kann. Da es sich bei den gesetzlichen Regelungen der § 4 BSchG und § 12 AGG um die spezialgesetzliche Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Dienstherrn handele, komme eine analoge Anwendung der Vorschriften auf Mobbingfälle in Betracht.²⁴⁷

²⁴² Zum Teil wird eine analoge Anwendung des § 3 Abs. 3, 4 AGG angenommen, vgl. *Müller/Landshuter*, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Aufl. 2009, Rn. 676.

²⁴³ Vgl. § 3 Abs. 4 AGG.

²⁴⁴ Dies zählt zur Dienstpflicht des Beamten bzw. zur Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn, siehe *Schellenbach/Bodanowitz*, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2017, § 10 Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn, Rn 29, Fn. 120.

²⁴⁵ So beispielsweise die vorläufige Dienstenthebung und Einbehaltung eines Teils der Dienstbezügen gemäß §§ 91, 92 BDO, BVewG, Beschl. v. 15.11.1996 – 1 DB 5.96.

²⁴⁶ So BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

²⁴⁷ BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

§ 2 Mobbing

Ausgehend davon, dass der Dienstherr auch bei Mobbing seinen Schutzpflichten aus dem Dienstverhältnis nachkommen muss, liefern sowohl § 4 BSchG als auch § 12 AGG Pflichten, die bei den spezialgesetzlichen Regelungen zur Anwendung kommen und gegebenenfalls auch auf Mobbingfälle übertragen werden können.

Eine analoge Anwendung der Normen – wie vom Bundesarbeitsgericht vorgesehen²⁴⁸ – setzt jedoch eine planwidrige Regelungslücke voraus. Eine vergleichbare Interessenlage ist in diesem Fall durchaus gegeben. Immerhin konkretisieren sich in § 4 BSchG als auch § 12 AGG Pflichten, die abstrakt auch allgemein bei Fürsorgepflichtverletzungen zum Tragen kämen.²⁴⁹ Insofern kommt den Vorschriften ein vergleichbarer Regelungsgehalt zu. Fraglich erscheint jedoch, ob diese Regelungslücke planwidrig ist, sprich der Gesetzgeber diesen Aspekt schlicht und ergreifend übersehen bzw. in der Ausgestaltung der Gesetze nicht berücksichtigt hat. Im vorliegenden Fall hat der Gesetzgeber den Inhalt und die Reichweite der Schutzpflichten für spezielle Fälle geregelt. Einer dieser Fälle ist auch Mobbing, sofern diesem eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters²⁵⁰ oder der sexuellen Identität zugrunde liegt. Der Gesetzgeber hat den Anwendungsbereich ganz bewusst nicht auf alle Mobbingfälle erweitert. Auch anderweitige Normierungen, die Inhalt und Reichweite der Schutzpflichten im Fall von Mobbing regeln, wurden nicht getroffen. Zudem führt eine Konkretisierung nicht automatisch zu einer analogen Anwendungsmöglichkeit. Das Gegenteil ist der Fall. Der Gesetzgeber möchte mit der Konkretisierung gerade bestimmte Fälle näher regeln. Auch lässt bereits der Begriff der „Konkretisierung“ der obliegenden Fürsorgepflichten erkennen, dass deren Inhalt und Reichweite in anderen Fällen wohl weiter zu fassen ist.

Eine analoge Anwendung der § 4 BSchG und § 12 AGG erscheint daher zu weit gegriffen.²⁵¹ Nichtsdestotrotz liefern die Vorschriften wertvolle Hinweise auf die Art und Weise, wie der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht handeln kann und sollte. Letztlich bieten die spezialgesetzlichen Regelungen Anhaltspunkte und

²⁴⁸ BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

²⁴⁹ Vgl. BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

²⁵⁰ Zum Diskriminierungsmerkmal Alter im Anwendungsbereich des § 12 AGG siehe *Hartig*, Altersdiskriminierung im öffentlichen Dienst, 2014, S. 352 ff.

²⁵¹ Anders *Hey*, Cybermobbing – Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber?, in: BB 2013, 2805, 2808.

§ 2 Mobbing

Handlungsmöglichkeiten, die auch ganz allgemein Berücksichtigung finden. Schließlich finden die in § 4 BSchG und § 12 AGG normierten Pflichten beim Mobbing, das nicht auf in § 1 AGG genannte Gründe zurückzuführen ist, im Rahmen der ermessensfehlerfreien Entscheidung des Arbeitgebers Einzug in die Bewertung der Schutzpflichten.²⁵²

cc) Zwischenergebnis

Allen spezialgesetzlichen Regelungen ist eigen, dass die genau für die dort normierten Fälle bestimmt sind. Eine analoge Übertragung der Inhalte auf Mobbingfälle ist daher äußerst schwierig und dogmatisch abzulehnen.²⁵³ Mobbing ist ein bekanntes Phänomen, welches jedoch noch keine Berücksichtigung bei den besprochenen Spezialgesetzen fand. Somit bleibt auch weiterhin nichts anderes übrig, als auf Mobbingfälle die allgemeinen Regelungen zur Fürsorgepflicht anzuwenden.²⁵⁴ Maßnahmen und Schutzpflichtreichweiten aus spezialgesetzlichen Regelungen finden dabei jedoch im Rahmen der ermessensfehlerfreien Auswahl von Präventions- und Beseitigungsmaßnahmen ihre Berücksichtigung. Dort, wo es sinnvoll ist, kann folglich ein Rückgriff auf die spezialgesetzlichen Regelungen erfolgen, sodass diese ergänzend wirken.

j) Maßnahmen und Prävention

Der Dienstherr ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu angehalten, alles zu tun, um Mobbing zu verhindern bzw. zu beseitigen.²⁵⁵

Um Mobbing unter und mit Beamten wirksam zu unterbinden, kann – neben den allgemein gängigen Maßnahmen, wie beispielsweise Mediation, Supervision²⁵⁶, vermittelnde Gespräche mit den betroffenen Personen – auch auf einen umfangreichen Katalog an disziplinarrechtlichen Maßnahmen zurückgegriffen werden. Die Konsequenzen können hierbei von Ermahnungen bis hin zur Einleitung und

²⁵² Siehe auch VG Köln, Beschl. v. 16.12.2015 – 19 L 2940/15.

²⁵³ So auch *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338.

²⁵⁴ Ebenfalls *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338; von einem krassen Widerspruch von Mobbing und Fürsorgepflicht spricht *Bochmann*, Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: ZBR 2003, 257, 260.

²⁵⁵ Vgl. *Schwan*, Mobbing und Fürsorgepflicht im Beamtenverhältnis, in: ThürVBl. 2006, 25, 31.

²⁵⁶ Siehe *Schild/Heeren*, Mobbing – Konflikteskalation am Arbeitsplatz, 3. Aufl. 2003, S. 128 ff.

§ 2 Mobbing

Durchführung eines Disziplinarverfahrens reichen, an dessen Ende auch die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, nach § 10 BDG, stehen kann.²⁵⁷

2. Beschwerderecht des Beamten

Für den Beamten ergeben sich im Falle von Mobbinghandlungen verschiedene rechtliche Möglichkeiten der Beschwerde.²⁵⁸ Angefangen beim allgemeinen Petitionsrecht nach Art. 17 GG, welches jedermann zusteht, über das Beschwerderecht bei der Personalvertretung nach § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG bis hin zum speziellen beamtenrechtlichen Beschwerderecht aus § 125 BBG gibt die Gesetzeslage vielfache Möglichkeiten, die Anliegen von Mobbingopfern an entsprechend zuständiger Stelle vorzubringen.²⁵⁹

Inwiefern die einzelnen Beschwerdeformen vor dem Hintergrund des Mobblings ein wirksames Instrument darstellen und welche Beschwerdewege im Falle von Mobbing am geeignetsten erscheinen, soll nachfolgend näher beleuchtet werden.

a) Allgemeines Petitionsrecht

Gemäß Art. 17 GG steht jedermann das Recht zu, sich mit Beschwerden an die zuständigen Stellen zu wenden.²⁶⁰ Dieses Petitionsrecht kann auch der einzelne Beamte wahrnehmen, so kann ein gemobbter Beamter schriftlich seine Beschwerde bei der zuständigen Stelle einreichen.

Petitionen stellen keinen förmlichen Rechtsbehelf dar und sind folglich auch kein Teil des gerichtlich gewährleisteten Rechtsschutzsystems.²⁶¹ Aus dem Schutzbereich des Art. 17 GG gehen verschiedene spezielle Beschwerdearten hervor. Für Beamte sind dabei unter anderem die Dienstaufsichtsbeschwerde und die Beschwerde nach § 125 BBG von Bedeutung.

²⁵⁷ Zum Disziplinarverfahren und den Besonderheiten im Zusammenhang mit Mobbing, siehe § 2 Mobbing L. Disziplinarverfahren.

²⁵⁸ Zum Beschwerderecht (insbesondere in Thüringen) des Beamten im Fall von Mobbing ausführlich, *Schwan*, Mobbing und Fürsorgepflicht im Beamtenverhältnis, in: ThürVBl. 2006, 25, 27 ff.

²⁵⁹ Vgl. *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 6, Rn. 4.

²⁶⁰ Zum Petitionsrecht vor dem Hintergrund der Dienstaufsichtsbeschwerde siehe *Schmid*, Dienstaufsichtsbeschwerde und Petitionsrecht, in: BayVBl. 1981, 267 f.

²⁶¹ BayVerfGH, Entsch. v. 23.4.2013 – Vf. 22-VII-12; *Brocker*, in: Epping/Hillgruber, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 17 GG, Rn. 8 ff.

§ 2 Mobbing

b) Dienstaufsichtsbeschwerde

Die Dienstaufsichtsbeschwerde ist die form- und fristlose Art der Beschwerde, die sich aus Art. 17 GG ableitet und bei Fehlverhalten von Beamten herangezogen werden kann.²⁶² Insofern steht es auch Mobbingopfern frei, wenn sie von Beamten gemobbt werden, sich der Dienstaufsichtsbeschwerde zu bedienen und die Vorgesetzten der Mobber bzw. die nächsthöhere Stelle durch die Beschwerde über die Vorgänge zu informieren.²⁶³

Problematisch gestaltet sich in der Praxis die Ungebundenheit der Dienstaufsichtsbeschwerde. Oft stellen sich die Vorgesetzten hinter die untergebenen Mitarbeiter, ggf. auch hinter etwaige Mobbingtäter, und weisen Beschwerden als unbegründet zurück oder befassen sich erst gar nicht mit ihnen.²⁶⁴ Dabei besteht im Rahmen der Dienstaufsichtsbeschwerde, wenngleich nicht auf eine Sachentscheidung, durchaus ein Anspruch auf die inhaltliche Auseinandersetzung mit der vorgebrachten Beschwerde sowie auf deren Bescheidung.²⁶⁵ Auch im Falle von Mobbing sichert die Dienstaufsichtsbeschwerde keinerlei materiell-rechtliche Ansprüche ab.²⁶⁶

Schließlich kann auch die Nichtbeachtung einer Dienstaufsichtsbeschwerde Teil eines Mobbingprozesses sein. Nicht selten sind Vorgesetzte in Mobbinghandlungen involviert oder dulden diese, sodass sie etwaigen Beschwerden nicht nachgehen.

c) Beschwerderecht nach § 125 BBG

Ebenfalls dem Schutzbereich des Allgemeinen Petitionsrechts nach Art. 17 GG unterfällt die Beschwerde nach § 125 BBG. Mit § 125 BBG steht den Beamten ein Antrags- und Beschwerderecht zu. So können Beamte, die unter Mobbinghandlungen leiden, sich diesbezüglich bei ihren Vorgesetzten beschweren, Voraussetzung ist jedoch die Einhaltung des Dienstwegs, vgl. § 125 Abs. 1 S. 2 BBG. So

²⁶² Zur Dienstaufsichtsbeschwerde siehe *Schmid*, Dienstaufsichtsbeschwerde und Petitionsrecht, in: BayVBl. 1981, 267 f.

²⁶³ VG Würzburg, Beschl. v. 23.8.2012 – W 1 S 12.663; VG Ansbach, Urt. v. 30.4.2009 – AN 16 K 09.00020.

²⁶⁴ Vgl. *Kriele*, Religiöse Diskriminierung in Deutschland, in: ZRP 2001, 495, 496, 497 f.

²⁶⁵ Das Beschwerderecht erschöpft sich aber nicht in der bloßen Bescheidung, *Schmid*, Dienstaufsichtsbeschwerde und Petitionsrecht, in: BayVBl. 1981, 267, 268.

²⁶⁶ VG Bayreuth, Urt. v. 24.5.2016 – B 5 K 14.106.

§ 2 Mobbing

müssen derartige Beschwerden bzw. Anträge beim unmittelbaren, direkten Vorgesetzten eingereicht werden,²⁶⁷ also bei demjenigen, der dienstliche Anordnungen erteilen darf.²⁶⁸

Bei Mobbingopfern ergibt sich jedoch oftmals die Schwierigkeit, dass das Mobbing nicht nur von Kolleginnen und Kollegen ausgeht, sondern von den Vorgesetzten selbst. Auch bei Mobbing, welches von den direkten Vorgesetzten nur geduldet oder hingenommen wird, ist es für die Opfer schwierig bzw. unmöglich, den Mobbinghandlungen durch Beschwerde nach § 125 BBG entgegenzuwirken, entstünden doch unweigerlich weitere Nachteile für die Betroffenen. Die Möglichkeit der Beschwerde bei direkten Vorgesetzten ist vor dem Hintergrund schwierig, dass über 50 % der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst bei der Mobbingstudie angaben, durch einen Vorgesetzten gemobbt zu werden,²⁶⁹ 22,16 % sogar durch mehrere Vorgesetzte.²⁷⁰

Sofern sich die Beschwerde gegen die unmittelbaren Vorgesetzten richtet, kann sie gemäß Abs. 2 bei den nächsthöheren Vorgesetzten eingereicht werden. Problematisch ist der Fall, in dem die Mobbinghandlungen von Kollegen vorgenommen werden, vom Vorgesetzten bzw. den Vorgesetzten aber geduldet oder hingenommen werden. Es ist fraglich, ob das Dulden oder Nichtstun bereits ausreichend ist, um Beschwerden an die nächsthöhere Stelle zu richten. In diesem Fall müsste das bloße Nichteinschreiten als Gegenstand der Beschwerde formuliert sein. Denn sonst müsste man die Einhaltung des Dienstweges nach § 125 Abs. 1 S. 2 BBG beachten. Bloße Zweifel an der Führungsstärke des Vorgesetzten oder mangelndes Vertrauen in diese berechtigen das Mobbingopfer nach der Systematik der Vorschrift noch nicht dazu, vom Dienstweg abzuweichen.²⁷¹

Es ergeben sich für Mobbingopfer auch bei der Beschwerde über Kolleginnen und Kollegen nach § 125 BBG „unangenehme“ Situationen. Zwar bleibt die Beschwerde im internen Verfahrensgang, wobei bereits durch den Ausdruck „Dienstweg“ die Meidung der Öffentlichkeit impliziert wird,²⁷² dennoch muss das

²⁶⁷ Vgl. *Burth*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 125 BBG, Rn. 6.

²⁶⁸ Zur Begriffsbestimmung siehe § 3 Abs. 3 BBG.

²⁶⁹ Genauer 52,04 %, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

²⁷⁰ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

²⁷¹ Andere Ansicht *Schwan*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 283.

²⁷² Verbot der Flucht in die Öffentlichkeit, so *Burth*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 125 BBG, Rn. 6.

§ 2 Mobbing

Opfer für die Einreichung der Beschwerde an Vorgesetzte und somit unbeteiligte Dritte herantreten. Das Sich-öffnen und Mitteilen zu einer Mobbing-Situation, das Offenlegen eines Verdachts bzw. das Erheben eines Vorwurfes bezüglich Arbeitskolleginnen und -kollegen ist ein nicht zu unterschätzendes Hindernis. Deutlich wird dies nicht zuletzt daran, dass Beratungsstellen und andere Kontaktstellen zur Mobbinghilfe nur sehr zurückhaltend von Mobbingopfern angenommen werden. Auch zählen Schritte, die ohne das Offenlegen der Situation auskommen – wie beispielsweise die Flucht in den Krankenstand –, zu den häufiger vorgenommenen Schritten.²⁷³

Ein Heraustreten mit dem Beschwerdeanliegen an die Öffentlichkeit ist hingegen nur dann möglich, wenn zuvor alle sich aus dem Dienstweg ergebenden Möglichkeiten erfolglos verstrichen sind.²⁷⁴ Vorrangig wird damit die interne Klärung des Sachverhalts angestrebt, das vorzeitige Heraustreten an die Öffentlichkeit verbietet sich daher.²⁷⁵

Im Zusammenhang mit Mobbinghandlungen ist hinsichtlich der Beschwerde nach § 125 BBG von Bedeutung, dass für die Erhebung der Beschwerde keinerlei Frist vorgesehen ist. Dies ist für Mobbingfälle von Vorteil, da auf diese Weise für Betroffene zu jedem Zeitpunkt die Möglichkeit der Beschwerde zu einzelnen Handlungen oder einem gesamten Mobbingprozess besteht. Zu beachten gilt es jedoch, dass die Beschwerde selbst keinerlei aufschiebende Wirkung und auch sonst keine Auswirkungen auf Fristenläufe hat.²⁷⁶

Dennoch kann der Beschwerde selbst in einem Mobbingprozess eine gewisse Beweisfunktion zukommen. So dient eine schriftlich eingereichte Beschwerde beim Vorgesetzten bzw. an nächsthöherer Stelle dem Nachweis darüber, dass Mobbinghandlungen stattgefunden haben bzw. stattfinden. Andererseits ist die schriftlich eingereichte Beschwerde zugleich Beleg dafür, dass der Vorgesetzte bzw. die Dienststelle über das Mobbing informiert war, also um die Situation wusste. Die-

²⁷³ Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

²⁷⁴ So auch *Schwan*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 282.

²⁷⁵ Mit dem zusätzlichen Hinweis auf Ausnahmen hierzu, vgl. *Battis*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 4. Aufl. 2009, § 125 BBG, Rn. 6.

²⁷⁶ *Hebeler*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 125 BBG, Rn. 14.

§ 2 Mobbing

ses Wissen bzw. die Kenntnis spielt insbesondere im Rahmen etwaiger Schadensersatzansprüche gegen den Dienstherrn bzw. die Vorgesetzten eine Rolle.²⁷⁷

Insgesamt kann das Beschwerderecht nach § 125 BBG allerdings nur einen verhältnismäßig geringen Beitrag zum Mobbingenschutz leisten. Durch gewachsene interne Strukturen und Vorgesetzte, die ohnehin um die Mobbingituation wissen, jedoch nichts dagegen unternehmen, kann die praktische Relevanz in Mobbingfällen lediglich im Bereich der Beweisführung eingeordnet werden. Bei ausgereiften und eingefahrenen Mobbingprozessen erscheint der § 125 BBG keine sehr wirkungsvolle Maßnahme zu sein, um Abhilfe zu verschaffen. Nichtsdestotrotz kann die Beschwerde nach § 125 BBG in Mobbingfällen für das Inkennntnissetzen von Vorgesetzten hilfreich sein.

d) Beschwerderecht bei der Personalvertretung

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, worunter gemäß § 4 BPersVG Beamte und Arbeitnehmer inklusive Auszubildender und Richter fallen, ergibt sich aus § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG die Möglichkeit, der Personalvertretung Anregungen und Beschwerden zukommen zu lassen. Sofern die Beschwerden berechtigt erscheinen, ist es die Aufgabe der Personalvertretung, durch Verhandlungen mit dem Leiter der betroffenen Dienststelle auf die Erledigung der Beschwerde hinzuwirken.

Für Opfer von Mobbinghandlungen besteht somit die Möglichkeit sich an eine Stelle zu wenden, die mit den Abläufen und Gegebenheiten der Dienststellen und Beschäftigungssituationen vertraut ist, jedoch nicht direkt dem Kreis der Vorgesetzten bzw. der Arbeitgeberseite zuzuordnen ist.²⁷⁸ Auch ist es der Personalvertretung eigen, als gewähltes Gremium die Interessen der Bediensteten und Beschäftigten zu vertreten. Insofern kommt der Personalvertretung quasi die Rolle eines verständigen Dritten zu, der zudem die Möglichkeit hat, auf etwaige Missstände zu reagieren und darauf hinzuwirken, diese abzustellen.

²⁷⁷ Siehe *Schwan*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 283.

²⁷⁸ Zum Thema Mobbing in der Personalarbeit allgemein, siehe *Esser/Wolmerath*, Mobbing – Ansätze für die Personalratsarbeit, in: *PersR* 2000, 446 ff.; zu Handlungsmöglichkeiten des Betriebs- bzw. Personalrats siehe *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 8.

§ 2 Mobbing

Vor diesem Hintergrund erscheint es auch wenig verwunderlich, dass vom Mobbing Betroffene sehr häufig den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung über Mobbinghandlungen informieren.²⁷⁹ Besonders auffällig ist hierbei, dass für das Informieren der Personalvertreter eine besonders geringe Hemmschwelle vorliegt. Anders als bei alternativ erwogenen Möglichkeiten, wie z. B. das Aufsuchen allgemeiner Beratungsstellen, eines Anwaltes oder ähnlichen, suchten Mobbingopfer im öffentlichen Dienst die Personalvertretung schließlich sehr häufig auf. So besteht hinsichtlich des Kontakts zur Personalvertretung nur eine sehr geringe Diskrepanz zwischen angedachten und tatsächlich vorgenommenen Schritten.²⁸⁰

Da es sich bei Mobbing um eine Einwirkung auf die Gesundheit der Opfer handelt, wobei die Gesundheitsschädigung psychischer und/oder physischer Natur sein kann, eröffnet sich für den Personalrat nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG die Möglichkeit für den Abschluss einer Dienstvereinbarung.²⁸¹ Mobbing ist, da ein Dienst- oder Arbeitsunfall nur für einzelne Mobbinghandlungen, nicht aber für den Gesamtprozess angenommen werden kann,²⁸² unter sonstige Gesundheitsschädigungen im Sinne der Vorschrift zu fassen.²⁸³ Mit entsprechenden Dienstvereinbarungen kann daher Mobbinghandlungen und Mobbingprozessen entgegengewirkt werden, die eine Gesundheitsschädigung mit sich bringen. Daneben hat die Personalvertretung nach § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG zudem das Recht, Dienstvereinbarungen über Fragen der Regelung der Ordnung in der Dienststelle sowie über das Verhalten der Beschäftigten zu treffen.

Die Wirksamkeit (bezogen auf den praktischen Nutzen) solcher Dienstvereinbarungen hängt maßgeblich von der Art und Weise ihrer Ausgestaltung und Umsetzung ab. Ein bloßes Kopieren und Übernehmen bestehender Standardformulierungen ohne jeglichen Austausch, Dialog und individuelle Anpassung kann kaum

²⁷⁹ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

²⁸⁰ Den Kontakt des Betriebsrates beabsichtigten rund 30 % der Mobbingopfer, tatsächlich informierten ihn rund 24 %, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

²⁸¹ Ein Muster für eine Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz findet sich bei *Halfmann*, Mobbing im Öffentlichen Dienst & in Unternehmen, 2005, S. 33 ff.

²⁸² Zu Mobbing als Dienst- oder Arbeitsunfall siehe Abschnitt § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing I. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn i) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Mobbing als Dienstunfall.

²⁸³ *Esser/Wolmerath*, Mobbing – Ansätze für die Personalratsarbeit, in: *PersR* 2000, 446, 447; *Albicker/Wiesenecker*, Freiwillige Kollektivvereinbarungen in Betrieb und Dienststelle, in: *NZA* 2007, 842, 846; das Mitbestimmungsrecht ablehnend, da Mobbing nur ausnahmsweise zu echten Gesundheitsschädigungen führe, *Kaiser*, in: *Richardi/Dörner/Weber*, Personalvertretungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 75 BPersVG, Rn. 433.

§ 2 Mobbing

zielführend sein,²⁸⁴ sondern trägt im Gegenteil zu einer Art Mobbingverdrossenheit bei, die die Opfer zusätzlich belastet. Korrekt ausgestaltet kann eine Dienstvereinbarung hinsichtlich Mobbing aber eine hilfreiche und unterstützende Funktion haben. Wichtig ist auch, dass derartige Vereinbarungen ernstlich getroffen werden und nicht bloß aus leeren Worthülsen bestehen.²⁸⁵ Wie bedeutsam solche Vereinbarungen sind, die auf den ersten Blick vielleicht als eher unwichtig angesehen werden, wird deutlich, wenn man auf die Verbesserungsvorschläge von Mobbingopfern selbst schaut. Diese bewerten die Verpflichtung der Unternehmen bzw. Behörden zur Mobbingprävention, zu der solche Dienstvereinbarungen gehören, als durchaus erforderlich. Nach der Erleichterung der Beweisführung wurde bei einer Befragung von Mobbingopfern im öffentlichen Dienst die Verpflichtung zur Mobbingprävention sogar noch vor einem deutlicheren Mobbingverbot genannt.²⁸⁶ Auf dem Feld der Mobbingprävention leisten Dienstvereinbarungen einen wertvollen Beitrag zu einem besseren Miteinander. Ob die getroffenen Vereinbarungen allerdings eine derartige Strahlwirkung entfalten, um sämtliche Mobbingkonflikte bereits im Keim zu ersticken, darf nicht nur angezweifelt werden,²⁸⁷ sondern ist ein allzu hochgegriffenes Ziel, welchem die Dienstvereinbarungen weder gerecht werden noch werden wollen.²⁸⁸ Dabei kann wohl kaum jemand in Abrede stellen, dass derartige Vereinbarungen einen wertvollen Beitrag zur Mobbingprävention leisten.²⁸⁹

Schließlich sei angemerkt, dass – allen Präventionsmaßnahmen zum Trotz – sich die Pflicht des Dienstherrn nicht in der Formulierung und Ausgestaltung präventiver Dienstvereinbarungen erschöpft. Er ist vielmehr dazu angehalten, im Falle von Mobbinghandlungen entsprechend einzugreifen und im Rahmen seiner Pflichten das Mobbingopfer umfassend vor Schäden zu schützen.²⁹⁰

²⁸⁴ *Wolmerath* spricht von der „gelebten Vereinbarung“, siehe *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der betrieblichen Akteure, in: *ArbRAktuell* 2015, 118, 120.

²⁸⁵ Auf die Gefahr von leeren Worthülsen hinweisend, *Wickler*, in: *Wickler*, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 95.

²⁸⁶ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

²⁸⁷ So wird die Rolle der Dienstvereinbarung als wichtiges Instrument im Rahmen des Mobbing-schutzes angezweifelt, vgl. *Schwan*, in: *Wickler*, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 284.

²⁸⁸ Dienstvereinbarungen grundsätzlich als wirksames Mittel einschätzend, *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: *ZBR* 2002, 337, 342 f.

²⁸⁹ Dies anerkennend *Schwan*, in: *Wickler*, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 284.

²⁹⁰ *Wickler*, in: *Wickler*, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 95; *Schwan*, in: *Wickler*, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 284.

§ 2 Mobbing

e) Beschwerderecht bei sexueller Belästigung

Bis zur Neuregelung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bestand ein besonderes Beschwerderecht²⁹¹ für Mobbinghandlungen, denen eine sexuelle Belästigung nach § 2 Abs. 2 BSchG²⁹² zugrunde lag.

Ein ebensolches Beschwerderecht ergibt sich jetzt aus § 13 AGG.²⁹³ Danach steht den Beschäftigten das Recht zu, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder aber der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Gemäß § 24 AGG finden die Vorschriften des AGG auch auf Beamte entsprechende Anwendung. Somit ist für Mobbingfälle, die Benachteiligungen wegen des Geschlechts bzw. der sexuellen Identität zum Gegenstand haben, die Beschwerdemöglichkeit nach § 13 AGG für Beamte eröffnet.

f) Beschwerderecht nach § 13 AGG

Mit § 13 Abs. 1 S. 1 AGG i. V. m. § 24 Nr. 1 AGG steht den Beamten, welche eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfahren, ein Recht zur Beschwerde²⁹⁴ bei der zuständigen Dienststelle zu.²⁹⁵ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet mit dieser Vorschrift eine Möglichkeit der außergerichtlichen Streitbeilegung. Im Mittelpunkt steht die innerbetriebliche bzw. -behördliche Konfliktlösung in einem gesonderten Verfahren.²⁹⁶

Im Falle von Mobbing, bei dem durch einzelne Handlungen oder aber durch das Mobbing als Gesamtprozess eine Benachteiligung vorliegt, sofern das Mobbing auf eine Diskriminierung nach einem in § 1 AGG genannten Grundes zurückzu-

²⁹¹ *Kreitner*, in: Küttner, Personalbuch, 25. Aufl. 2018, Beschwerderecht, Rn. 13; *Kreitner*, Mobbing am Arbeitsplatz, in: DStR 1997, 1292, 1293.

²⁹² Zur sexuellen Belästigung nach § 2 BSchG siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn i) Spezialgesetzliche Regelungen bb) Sexuelle Belästigung.

²⁹³ *Kania*, in: Küttner, Personalbuch, 25. Aufl. 2018, Diskriminierung, Rn. 59.

²⁹⁴ Als Beschwerde gilt dabei jede Mitteilung an Dritte, in der eine Benachteiligung formuliert und Abhilfe gefordert wird, siehe *Lindemann*, in: Hey/Forst, AGG Kommentar, 2. Aufl. 2015, § 13 AGG, Rn. 2.

²⁹⁵ Vgl. *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 6, Rn. 4; ein Musterschreiben mit Hinweisen findet sich bei *Berghahn/Klose/Lewalter/u. a.*, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, 3. Aufl. 2017, S. 217 ff.

²⁹⁶ *Buschmann*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 13 AGG, Rn. 1.

§ 2 Mobbing

führen ist²⁹⁷, kann der Beamte an die zuständige Stelle herantreten und diese mittels der Beschwerde § 13 Abs. 1 S. 1 AGG i. V. m. § 24 Nr. 1 AGG über die entsprechenden Handlungsweisen in Kenntnis setzen sowie – nach erfolgter Prüfung der Beschwerde – ggf. ein Einschreiten gegen die Benachteiligung sowie deren Beseitigung verlangen.²⁹⁸

Mit Blick auf Mobbingfälle kommt der Beschwerdemöglichkeit folglich eine präventive Wirkung²⁹⁹ zu, wonach benachteiligende Handlungsweisen, die im Zusammenhang mit Mobbing stehen, direkt und frühzeitig angezeigt und auf das rechtswidrige Verhalten hingewiesen werden kann. Ferner kommt der Beschwerde eine Beweisfunktion zu. Denn durch das in Kenntnis setzen der zuständigen Stelle ist diese über die Vorgänge informiert und der Dienstherr muss im Rahmen der ihm obliegenden Organisationspflicht tätig werden, welche sich für diesen aus der Verpflichtung zum Treffen erforderlicher Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gemäß § 12 AGG ergibt.

Beachtlich ist im Zusammenhang mit Mobbingfällen auch die Regelung des § 16 Abs. 1 S. 1 AGG. Danach darf den Beschäftigten nicht durch die Inanspruchnahme ihres Beschwerderechts ein Nachteil entstehen. In der Praxis gestaltet es sich für Mobbingopfer eher schwierig, mit ihrem Problem an Vorgesetzte bzw. andere interne Stellen heranzutreten, da sie befürchten müssen, nicht ernst genommen zu werden, selbst als Störfaktor zu gelten oder aber mit einer Beschwerde einfach nur der Auslöser für Mehrarbeit und Konflikte zu sein. Umso hilfreicher und wichtiger ist es für Mobbingopfer und hilfeschuchende Beschäftigte, dass die Gefahr von negativen Folgen durch das Beschwerdeverfahren für sie selbst möglichst gering gehalten wird. Hier kann insbesondere eine klare und eindeutige betriebliche bzw. dienstliche Vereinbarung³⁰⁰ hilfreich sein. So kann beispielsweise in Zusammenarbeit mit Personalvertretern die Einrichtung von Beratungsstellen vorgenommen

²⁹⁷ Zum gleichen Ergebnis bei Straining gelangen, *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1545.

²⁹⁸ Siehe auch *Reichold*, in: Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl. 2009, § 49, Rn. 44.

²⁹⁹ Vgl. *Buschmann*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 13 AGG, Rn. 1.

³⁰⁰ Eine Sammlung von Dienstvereinbarungsbeispielen für Mobbing findet sich bei *Honsa*, Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst, 2. Aufl. 2008, S. 343 ff.

§ 2 Mobbing

werden,³⁰¹ die für die Beschwerden zuständig sind, ein Instrument geschaffen werden, dass ein Verfahren ermöglicht, welches etwaige Nachteile für Beschwerdeführer gering hält.

Letztlich besteht für Beschäftigte das Beschwerderecht nach § 13 Abs. 1 S. 1 AGG i. V. m. § 24 Nr. 1 AGG. Das bedeutet, dass sich der Betrieb bzw. die Dienststelle lediglich über das „Wie“ der Beschwerde, nicht jedoch über das „Ob“ verständigen muss.³⁰² Insofern bietet es sich an, eine entsprechende Beschwerdestelle ggf. in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung einzurichten und ein ausgearbeitetes Beschwerdeverfahren zu installieren.

g) Zwischenergebnis

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dem Beamten, welcher Opfer von Mobbingattacken geworden ist, gleich eine Vielzahl an Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung steht. Die rechtlichen Grundlagen hierzu sind mannigfaltig und eignen sich mehr oder weniger zur Abwehr von Mobbing.

Während es beispielsweise bei dem Beschwerderecht nach dem § 13 Abs. 1 S. 1 AGG i. V. m. § 24 Nr. 1 AGG noch zusätzlich einer Benachteiligung aus einem in § 1 AGG genannten Grundes bedarf, somit weitere Voraussetzungen erforderlich sind, kann auf andere Beschwerderechte, so § 125 BBG, direkt zurückgegriffen werden.

Was alle rechtlichen Grundlagen zur Beschwerde in Bezug auf Mobbing eint, ist deren Funktions- und Wirkungsweise. Denn stets werden mit der Beschwerde die zuständige Stelle bzw. die verantwortlichen Vorgesetzten informiert und somit über die Mobbinggeschehnisse in Kenntnis gesetzt. Damit ist die Beschwerde nicht nur eine schnelle und einfache Möglichkeit, auf etwaige Missstände hinzuweisen, sondern ihr kommt gerade in Mobbingfällen eine nicht zu unterschätzende Beweisfunktion zu. Durch das Einreichen einer schriftlichen Beschwerde wird

³⁰¹ Beispiele hierfür existieren bereits, siehe *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der betrieblichen Akteure, in: *ArbRAktuell* 2015, 118, 120; am Beispiel von Ford verdeutlicht *Klein*, in: *Wolmerath/Esser*, *Werkbuch Mobbing – Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz*, 2012, S. 58 ff.

³⁰² Vgl. *Westhauser/Sedid*, Mitbestimmungsrechtliche Aspekte des Beschwerderechts nach § 13 AGG, in: *NZA* 2008, 78, 82.

§ 2 Mobbing

der Zustand zu diesem Zeitpunkt festgehalten und dokumentiert, welches Wissen der bzw. die Vorgesetzte(n) über die Mobbing-situation hatten.

Gleichwohl sind mit der Beschwerde und dem Herantreten an Vorgesetzte und zuständige Stellen auch gewisse Risiken verbunden. Mit dem Hinweisen auf Mobbing-situationen gehen Betroffene das Risiko ein, dass sie selbst als Unruhe-herd ausgemacht werden und sich somit zur Zielscheibe des Handelns machen. Auch laufen Mobbingopfer Gefahr, sich selbst in Misskredit zu bringen. Die Mobbing-situation kann von Vorgesetzten als unliebsame Mehrbelastung empfunden werden und für Unmut sorgen. Insofern besteht eine gewisse Hemmschwelle für die Betroffenen sich zu beschweren.

Die Gefahr möglicher Nachteile ist dem Gesetzgeber nicht unbekannt. So weist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in § 16 Abs. 1 S. 1 AGG explizit ein Maßregelungsverbot aus, welches klarstellt, dass Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme ihres Beschwerderechts benachteiligt werden dürfen.

Inwiefern das Beschwerderecht wirksam ist und auch Maßregelungsverbote ihre Bestimmung finden, ist letztlich massiv von der guten Umsetzung der normierten Beschwerdemöglichkeiten abhängig. Nur wenn Behörden und Unternehmen dazu übergehen, sich gewissenhaft und ernsthaft um effektive Beschwerdeverfahren zu bemühen, kann Mobbingopfern geholfen werden. Die Schaffung von Beschwerdestellen, die derart ausgestaltet sind, dass das Anliegen der Betroffenen und deren Schutz im Vordergrund stehen, sowie die Einhaltung vorgesehener Beschwerdeverfahren sind hierbei notwendige Elemente.

3. Anrufung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Sofern mit dem Mobbing eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verbunden ist, so können sich Betroffene an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, vgl. § 27 Abs. 1 AGG. Diese Möglichkeit steht auch Beamten offen,³⁰³ was sich aus § 24 AGG ergibt, wonach die Vorschriften des AGG unter der Berücksichtigung der jeweiligen besonderen

³⁰³ Das AGG findet in diesem Fall über § 24 Nr. 1 AGG Anwendung.

§ 2 Mobbing

Rechtsstellung³⁰⁴ für Beschäftigte im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entsprechend gelten. Wichtig ist, dass eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 AGG gegeben ist. Die liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Im Zusammenhang mit Mobbinghandlungen ist, sofern tatsächlich ein Mobbingprozess bejaht werden kann, stets von einer Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Personen auszugehen, sofern das Mobbing auf eine Diskriminierung nach einem in § 1 AGG genannten Grund zurückzuführen ist.³⁰⁵

Konkret kann die Antidiskriminierungsstelle den betroffenen Personen als unabhängige Stelle helfen und ihnen bei der Durchsetzung ihrer Rechte beistehen.³⁰⁶ In Absatz 2 der Vorschrift sind exemplarisch die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle genannt. Hierzu zählt insbesondere das Informieren über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen, die Vermittlung an andere Beratungsstellen sowie das Anstreben einer gütlichen Beilegung zwischen den Beteiligten. Auf diese Weise kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine (erste) Anlaufstelle für Mobbingopfer sein und wertvolle Hilfestellung für die Geltendmachung von Ansprüchen sowie über den rechtlichen Rahmen liefern. Letzterer ist, obgleich das Inkrafttreten des AGG schon mehr als zehn Jahre zurückliegt,³⁰⁷ nicht allen bekannt bzw. vertraut. Die Möglichkeit der gütlichen Beilegung besteht nur, wenn alle Parteien sich freiwillig dazu bereit erklären.³⁰⁸ Die Antidiskriminierungsstelle nimmt sodann die Funktion eines neutralen Schlichters ein.³⁰⁹

³⁰⁴ Zum einschränkenden Passus der Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung siehe *Bauer*, *Diskriminierungen und Belästigungen von Arbeitnehmern durch Kollegen und Dritte*, 2012, S. 265 f.; *Bauer/Krieger/Günther*, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz*, 5. Aufl. 2018, § 24 AGG, Rn. 5 ff.

³⁰⁵ Zum gleichen Ergebnis bei Straining gelangen, *Jansen/Hartmann*, *Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes*, in: *NJW* 2012, 1540, 1545.

³⁰⁶ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Spannungsfeld zwischen richterlicher Unabhängigkeit und anwaltlicher Beratung einordnend und als verfassungswidrig desavouierend, *Philipp*, *Ein verfassungswidriges Monstrum – Die „Antidiskriminierungsstelle des Bundes“*, in: *NVwZ* 2006, 1235 ff.

³⁰⁷ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurde als Art. 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.8.2006 vom Bundestag beschlossen (*Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I Nr. 39*, S. 1897) und ist gem. Art. 4 Satz 1 dieses Gesetzes am 18.8.2006 in Kraft getreten.

³⁰⁸ *Ernst/Braunroth/Wascher*, in: *Ernst/Braunroth/Franke/Wascher/Lenz*, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2. Aufl. 2013, § 27 AGG, Rn. 4.

³⁰⁹ Zur neutralen Schlichtungsfunktion siehe *Ernst*, in: *Däubler/Bertzbach*, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar*, 4. Aufl. 2018, § 27 AGG, Rn. 7 f.

§ 2 Mobbing

Im Fall von Mobbing kann dies der Einstieg in eine sinnvolle und gelenkte Mediation sein, die – durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gelenkt – eine außergerichtliche Einigung erwirken kann. Gerade in Mobbingfällen scheuen Opfer den Gang vor Gericht,³¹⁰ insofern bietet die Konfliktlösung durch Schlichtung eine gute Möglichkeit, um belastenden und langwierigen gerichtlichen Verfahren vorzugreifen.³¹¹ Ein effektives Instrument³¹² wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Form des Befugnisses zur Einholung von Stellungnahmen nach § 28 Abs. 1 AGG an die Seite gestellt. Danach kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 AGG Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 AGG an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

Neben den Aufgaben und Handlungsweisen im konkreten Einzelfall nimmt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes subsidiär zu Beauftragten der Bundesregierung oder des Bundestages auch allgemeine Aufgaben wahr, die die Öffentlichkeitsarbeit, Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Gründen oder aber die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu den Benachteiligungen betreffen, vgl. § 27 Abs. 3 AGG. Durch die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit (§ 27 Abs. 3 Nr. 1 AGG) kommt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nicht nur den Vorgaben der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien³¹³ nach, sondern kann im Fall von Mobbing aktiv zur Aufklärung und Sensibilisierung der Bevölkerung über dieses Thema beitragen. Insbesondere hinsichtlich neuer oder unbekannter Formen des Mobbings – so

³¹⁰ Im Bereich des öffentlichen Dienstes haben 18,66 % der Mobbingopfer die Erhebung einer Klage in Betracht gezogen, 4,23 % eine Klage tatsächlich erhoben, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

³¹¹ *Ernst*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 27 AGG, Rn. 7; Hilfesuchende wollen vor allem die gerichtliche Verfolgung der Ansprüche vermeiden, *Köppen*, Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Rückblick und Perspektiven, in: NZA-Beil. 2008, 91, 93.

³¹² So auch *Ernst*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 27 AGG, Rn. 7.

³¹³ Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl.EU Nr. L 303 v. 2.12.2000, S. 16 ff.; Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl.EU Nr. L 180 v. 19.7.2000, S. 22 ff.; Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. EG Nr. L 204, S. 23; Richtlinie 2004/113/EG des Rates v. 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl.EU Nr. L 373 v. 21.12.2004, S. 37 ff.

§ 2 Mobbing

z. B. im Falle des Strainings – kann die Stelle einen wertvollen Beitrag leisten, auf ggf. existierende Missstände hinzuweisen.

Auch durch die in § 27 Abs. 3 Nr. 2 AGG normierte Prävention kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes aktiv auf die Einhaltung und Beachtung der Regelungen des AGG hinwirken und Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Gründen bereits im Vorfeld entgegenwirken und somit verhindern. Konkret werden seitens der Antidiskriminierungsstelle Fortbildungen angeboten.³¹⁴ Durch Informationsmaterialien, wie beispielsweise Broschüren, liefert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Verbände und Menschen, die sich gegen Diskriminierung engagieren, jedoch oftmals nur mit geringen Mitteln ausgestattet sind, entsprechende Unterstützung. Darüber hinaus bietet die Antidiskriminierungsstelle Politikern, Unternehmern, Beratern und anderen Fachleuten die Möglichkeit, sich über ihre Erfahrungen und Erkenntnisse auf Fachtagungen, Kongressen und Seminaren auszutauschen. Daneben gibt es öffentliche Informationsveranstaltungen. Auch stellt die Antidiskriminierungsstelle Personalverantwortlichen Leitfäden zum richtigen Umgang mit dem AGG zur Verfügung.

In Bezug auf Mobbing stellt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine mögliche externe Anlaufstelle dar. Circa ein Drittel der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst sehen in der Einrichtung von staatlichen Beratungsstellen eine erforderliche Veränderung.³¹⁵ Die Antidiskriminierungsstelle kann dieser Forderung zumindest teilweise gerecht werden, indem sie den Betroffenen bei Mobbing zur Seite steht, das gleichzeitig eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes darstellt.

Als problematisch kann angesehen werden, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie deren Aufgaben den Betroffenen und zum Teil auch in der Fachwelt unbekannt ist. Daran hat sich seit der Einrichtung der Stelle wenig geändert und ist insbesondere vor dem Hintergrund bedauerenswert, als dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Sachen einvernehmlicher Konfliktberatung bereits kurz nach deren Einrichtung gute Erfolge vorweisen konnte.³¹⁶

³¹⁴ Vgl. *Ernst/Braunroth/Wascher*, in: *Ernst/Braunroth/Franke/Wascher/Lenz*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Aufl. 2013, § 27 AGG, Rn. 4; *Ernst*, in: *Däubler/Bertzbach*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 27 AGG, Rn. 12.

³¹⁵ 32,51 % der Opfer, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

³¹⁶ *Köppen*, Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Rückblick und Perspektiven, in: NZA-

§ 2 Mobbing

II. Mobbing als Amtspflichtverletzung

Sowohl Beamte als auch sonstige Beschäftigte im öffentlichen Dienst könnten durch Mobbinghandlungen ihre Amtspflicht verletzen.

Die Haftung bei Amtspflichtverletzungen ist in Art. 34 GG normiert. Danach ist der Staat bzw. die Körperschaft, in deren Dienst der Amtswalter steht, für dessen Handeln verantwortlich, sofern dieses die ihm obliegende Amtspflicht verletzt, welche er gegenüber einem Dritten hat. Für die Geltendmachung steht der Verwaltungsrechtsweg offen.³¹⁷

Durch die Amtshaftung wird der Staat als derjenige bestimmt, der im Falle rechtswidrigen Handelns seitens seiner Bediensteten für kompensationsfähige Schäden aufkommen muss.³¹⁸ In § 839 BGB ist der Anspruch geregelt, dass ein Beamter, der vorsätzlich oder fahrlässig die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht verletzt, dem Dritten den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen hat. Insofern scheint fraglich, welche der beiden Vorschriften die Anspruchsgrundlage für die Haftung bei Amtspflichtverletzungen ist. Das Bundesverfassungsgericht führt hierzu aus, dass § 839 BGB einen Anspruch aus Amtspflichtverletzung begründet. In Art. 34 GG sieht das Gericht vielmehr die Überleitung der Haftung des Beamten auf den Staat.³¹⁹ Teilweise wird angenommen, dass § 839 Abs. 1 S. 1 BGB lediglich eine nähere Ausgestaltung der Staatshaftung sei.³²⁰ Im Kontext der historischen Entwicklung³²¹ ist in § 839 Abs. 1 BGB, der ursprünglich als ergänzender Sondertatbestand des privatrechtlichen Deliktsrechts³²² die Eigenhaftung des Beamten³²³ regeln sollte, eher als anspruchsbe-

Beil. 2008, 91, 92.

³¹⁷ BVerwG, Urt. v. 24.8.1961 – II C 165/59.

³¹⁸ Grzeszick, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 1.

³¹⁹ BVerfG, Urt. v. 19.10.1982 – 2 BvF 1/81; von haftungsbegründender und haftungsverlagernder Norm sprechend, BayObLG, Beschl. v. 20.7.1988 – AR 1 Z 19/88; ausdrücklich betonend, dass Art. 34 Abs. 1 GG keine haftungsbegründende Norm ist, Papier, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 11; Papier/Shirvani, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 119 f.

³²⁰ So Jarass in: Jarass/Pieroth, GG Kommentar, 15. Aufl. 2018, Art. 34, Rn. 1 m. w. N.; zum Verhältnis von § 839 Abs. 1 S. 1 BGB und Art. 34 S. 1 GG siehe Hartmann/Tieben, Amtshaftung, in: JA 2014, 401.

³²¹ Papier, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 1 ff.; Papier/Shirvani, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 5 ff.

³²² Vgl. Reinert, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 1.

³²³ Zur Eigenhaftung des Beamten siehe Detterbeck, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 34 GG, Rn. 10.

§ 2 Mobbing

gründende Norm zu sehen. Insofern handelt es sich beim Anspruch nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 Abs. 1 GG eigentlich um die Verknüpfung von der Eigenhaftung des Beamten mit der Abwälzung der Verantwortlichkeit auf den Staat bzw. die Körperschaft, in deren Dienst der Beamte steht.³²⁴

Für Amtshaftungsklagen nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG ist die ordentliche Gerichtsbarkeit zuständig, dies ergibt sich aus Art. 34 S. 3 GG und § 40 Abs. 2 S. 1 VwGO. Hiernach steht für Schadensersatzansprüche aus der Verletzung öffentlich-rechtlicher Pflichten, die nicht auf einem öffentlich-rechtlichen Vertrag beruhen, der ordentliche Rechtsweg offen und darf auch nicht ausgeschlossen sein.

Anspruchsgrundlage stellt, wie oben dargelegt, § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG dar.

Damit Mobbing als Ganzes bzw. einzelne Handlungen Ansprüche aus der Amtshaftung begründen, müssen gewisse Voraussetzungen vorliegen, die nachfolgend im Einzelnen aufgeführt und im Hinblick auf Mobbing geprüft werden.

1. Beamter und öffentlich Bediensteter

Zunächst ist zu sehen, dass der Anspruch wegen Amtspflichtverletzung sowohl bei Verletzungshandlungen gilt, die durch Beamte vorgenommen werden, als auch für Pflichtverletzungen, die durch Bedienstete im Rahmen hoheitlichen Handelns begangen werden. Daher gilt es zu differenzieren zwischen allgemeiner Amtshaftung und der in § 839 BGB normierten privatrechtlichen Eigenhaftung von Beamten, welche wiederum originär nur für Beamte im staatrechtlichen Sinn gilt. Letztgenannte Eigenhaftung greift bei Beamten ein, wenn sie privatrechtliche Geschäfte des Dienstherrn besorgen.³²⁵ Eine Legaldefinition des staatlichen Beamtenbegriffs gibt es nicht. So sind wohl jene als Beamte zu sehen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, eine juristische Person des öffentlichen Rechts als Dienstherrn aufweisen und deren Status sich durch die beamtenrechtlichen Bestimmungen ergibt und in Form der Ernennungsurkunde manifestiert wurde.³²⁶ Neben der Eigenhaftung enthält § 839 BGB in Verbin-

³²⁴ Zur Verknüpfung der Normen siehe *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 232.

³²⁵ *Papier/Shirvani*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 122.

³²⁶ Vgl. *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand

§ 2 Mobbing

dung mit Art. 34 GG eine allgemeine Amtshaftung, diese wird gefüllt durch den haftungsrechtlichen Beamtenbegriff, der auf die hoheitlich ausgeübte Tätigkeit abzielt. Es kommt demnach nicht auf einen Status oder eine Ernennung an, sondern auf die konkret wahrgenommene hoheitliche Funktion³²⁷. Diese Haftung kann folglich alle Personen treffen, die in der Ausübung hoheitlicher Gewalt handeln.³²⁸ Somit sind zu den Beamten im haftungsrechtlichen Sinne u. a. auch Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes zu zählen.³²⁹ Letztlich sind vom haftungsrechtlichen Beamtenbegriff all jene erfasst, derer sich der Staat zur Erfüllung seiner hoheitlichen Aufgaben bedient.³³⁰

Mit Blick auf Mobbinghandlungen am Arbeitsplatz kommt, hinsichtlich der Amtshaftung, zunächst jeder nach dem haftungsrechtlichen Beamtenbegriff als möglicher Haftungsbegründer in Betracht, der mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben betraut ist. Auslöser für die Amtshaftung muss folglich nicht – wie es der Wortlaut zunächst vermuten lässt – ein Beamter sein.

2. Ausübung eines öffentlichen Amtes

Der Mobber bzw. der Dulder müsste in Ausübung eines öffentlichen Amtes gehandelt haben. Unproblematisch ist dies bei Beamten im staatsrechtlichen Sinne, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften und durch Ernennung die Beamteneigenschaft inne haben. Bei allen anderen Personen ist zu ergründen, ob sie hoheitliche Aufgaben wahrnehmen als Anknüpfungspunkt kann hierbei die Rechtsform dienen.³³¹ Aber auch private Unternehmen können durch den Hoheitsträger mit öffentlichen Aufgaben betraut werden. Ein Beispiel hierfür ist die Durchführung von Straßenreinigung und Abfallentsorgung durch ein privates Unternehmen. Damit kann sich die Amtshaftung auch auf Amtspflichtverletzungen von Angestellten und Arbeitern in Privatunternehmen erstrecken, für die in diesem Fall der

1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 3.

³²⁷ BGH, Urt. v. 30.11.1967 – VII ZR 34/65; zum Funktionszusammenhang, vgl. *Schmidt*, in: Möllers, Wörterbuch der Polizei, 2. Aufl. 2010, Amtshaftung.

³²⁸ BGH, Urt. v. 21.1.1993 – III ZR 189/91.

³²⁹ Eine detaillierte Auflistung von Beamten im haftungsrechtlichen Sinne findet sich bei *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 5.

³³⁰ Beamter im Sinne von Art. 34 GG ist auch ein Arbeitnehmer, so *Kortstock*, Nipperdey Lexikon Arbeitsrecht, 30. Edition 2016, Amtshaftung.

³³¹ *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 15.

§ 2 Mobbing

Staat bzw. die Körperschaft haftbar ist, nicht jedoch die Person selbst. Weitere Ansprüche gegen den Handelnden bleiben davon unberührt.

Eine Amtshaftung des Staates bzw. der Körperschaft kommt damit für alle Beamten, Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst in Betracht, aber auch für Angestellte und Arbeiter in Privatunternehmen, die durch den Hoheitsträger mit der Durchführung hoheitlicher Aufgaben betraut wurden.

Im Falle von Mobbing bedeutet dies, dass entsprechende Verletzungshandlungen auch bei lediglich mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben betrauter Personen einen Amtshaftungsanspruch auslösen können.

Zudem ist entscheidend, dass die Verletzung bei der Ausübung des Amtes vorgenommen wurde und nicht lediglich bei der Gelegenheit der Amtsausübung.³³² Hinsichtlich etwaiger Mobbingattacken ist jedoch gemäß der Rechtsprechung zu sehen, dass dieses Merkmal nicht allzu eng ausgelegt werden darf.³³³ Immerhin, so führt der BGH aus, könne auch ein Missbrauch des Amtes zu eigennützigem, schikanösen oder gar strafbaren Zwecken eine Pflichtwidrigkeit darstellen.³³⁴ Insofern ist davon auszugehen, dass Mobbing unter Kollegen die Anforderung „bei der Ausübung des Amtes“ erfüllt.

a) Problem bei nur teilweiser Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben

Bei Amtspflichtverletzungen durch Mobbing ergibt sich eine besondere Situation, die von der sonst üblichen Beurteilung von Amtspflichten abweicht. Denn neben Beamten bzw. Amtswaltern, die vollumfänglich und in Gänze der Arbeitszeit hoheitliche Aufgaben wahrnehmen, und Beschäftigten, die generell keine hoheitlichen Aufgaben wahrnehmen, gibt es durchaus einige Beschäftigte, die gelegentlich hoheitlich handeln und damit in Teilen ihrer Arbeitszeit Beamte im haftungsrechtlichen Sinne sind. Nachfolgend ein Beispiel für ein derart gemischtes Aufgabefeld:

Der Verwaltungsangestellte V der Gemeinde G ist als Angestellter im öffentlichen Dienst in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt. Seine Hauptaufgabe besteht im Einkauf von Verbrauchsmaterial, das im Rathaus benötigt wird. Bei Bedarf wird V jedoch

³³² Vgl. Teichmann, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 839 BGB, Rn. 14.

³³³ Vgl. Haberstumpf/Kellermann, Amtshaftung wegen Mobbing, in: JA 2003, 183, 185.

³³⁴ So BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

§ 2 Mobbing

auch als Hilfspolizist eingesetzt und nimmt an sogenannten gemischten Streifen teil. Bei der gemeinsamen Streife mit dem Polizeibeamten P nimmt V hoheitliche Aufgaben wahr.

In diesem Beispiel ist ein Beschäftigter im öffentlichen Dienst grundsätzlich nicht mit der Ausübung eines öffentlichen Amtes betraut. Gelegentlich übernimmt der Angestellte jedoch solche hoheitliche Aufgaben.

Im Regelfall der Amtshaftung ist diese Situation nicht weiter beachtlich, da meist auf einzelnes Handeln abgestellt wird. So kann ein privates Reinigungsunternehmen mit dem Räumen und Streuen eines öffentlichen Platzes beauftragt worden sein, dies schlecht ausgeführt haben und infolgedessen stürzt ein Passant. Insofern liegt eine Amtspflichtverletzung vor, das Handeln war als hoheitlich einzustufen.³³⁵

Mobbingfälle sind jedoch keinesfalls nur punktuell zu betrachten. Mobbing ergibt sich erst aus dem Zusammenwirken verschiedener einzelner Handlungen. Diese für sich genommen können individuell bewertet und beurteilt werden. Dabei kann für jede Handlung die Aussage getroffen werden, ob sie im Rahmen der Ausübung eines öffentlichen Amtes getätigt wurde oder nicht.

Bei der Bewertung einzelner Mobbinghandlungen kann folglich einfach auf den konkreten Handlungsmoment abgestellt werden. Dies ist jedoch bei Mobbing als Gesamtprozess nicht ohne Weiteres möglich. Sofern der Mobber nur teilweise mit der Ausübung eines öffentlichen Amtes betraut ist, wie in dem Beispielsfall der Angestellte V, so stellt sich die Frage, ob in diesem Fall überhaupt die Amtshaftung eingreifen kann. Im Beispiel könnte das Mobbing durch den V gegen Person X teilweise bei der Erledigung seiner gewöhnlichen Aufgaben stattfinden, die ihm nach seinem privatrechtlichen Dienstverhältnis obliegen, und teilweise im Rahmen der teilweisen Ausübung seines öffentlichen Amtes. Dieses Problem muss mit Blick auf den Umstand, dass die Amtshaftung als *lex specialis* vorrangig Anwendung findet und in diesem Fall der Dienstherr haftet, aufgelöst werden.

³³⁵ Zur Räum- und Streupflicht siehe *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 51 ff.

*§ 2 Mobbing**b) Lösung*

Für die Bewertung des Falls, dass ein Beschäftigter Mobbing nur teilweise in Ausübung eines öffentlichen Amtes begeht, bieten sich zunächst zwei Lösungsmöglichkeiten an.

1. Denkbar wäre zunächst, darauf abzustellen, wo der Schwerpunkt der Tätigkeit des Mobbers zu verorten ist. So könnte man auf die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeitsbeschreibung, die Stellenbeschreibung und/oder auf die tatsächliche Arbeit des Mobbers abstellen. Bei einer solchen Bewertung müsste festgestellt werden, ob der Täter überwiegend in der Ausübung eines öffentlichen Amtes gehandelt hat – dann wäre der haftungsrechtliche Beamtenbegriff und die Amtshaftung einschlägig. Oder ob er hauptsächlich mit der Wahrnehmung nicht hoheitlicher Aufgaben betraut war – dann wäre die Amtshaftung abzulehnen.

Für diese Herangehensweise spricht, dass relativ einfach festgestellt werden kann, ob die Amtshaftung Anwendung findet oder nicht. Auch wissen Opfer und Täter auf diese Weise eher, wer haftbar ist.

Allerdings weist diese Lösung auch eklatante Mängel auf. So kann es, je nach Ergebnis der Überprüfung des Tätigkeitsschwerpunktes, zu einer unzulässigen Haftungsprivilegierung des Dienstherrn kommen, die im Gesetz keine Grundlage findet. Denn liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit nicht in der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben, muss der Dienstherr nicht haften, obgleich einige Mobbinghandlungen in Ausübung eines öffentlichen Amtes begangen wurden. Das Gesetz bietet jedoch keinen Anlass dazu, den Dienstherrn in einem solchen Fall von seiner Haftung zu entbinden. Vielmehr ist es der Kerngedanke, dass der Beschäftigte für Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben gerade nicht persönlich haftet, sondern der Dienstherr. Ein Durchbrechen dieses Prinzips erscheint auch mit Blick auf Mobbing als weder erforderlich noch erlaubt. Für eine Privilegierung fehlt es schlichtweg an der Grundlage.

Kommt man umgekehrt zu dem Ergebnis, dass der Tätigkeitsschwerpunkt und das Mobbing im Kontext der Amtswahrnehmung steht, so haftet der Dienstherr plötzlich auch für diejenigen Mobbinghandlungen, die nicht im Zusammenhang mit

§ 2 Mobbing

der Amtsausübung stehen. Eine solche Haftungsableitung auf den Dienstherrn ist ebenfalls nicht vom Gesetz gedeckt. Die Konstruktion der Amtshaftung im Zusammenspiel von § 839 BGB in Verbindung mit Art. 34 GG sieht eine Abwälzung der Haftung auf den Dienstherrn ausschließlich für den Fall vor, in dem der Amtswalter in Ausübung seines Amtes gehandelt hat.

Berücksichtigt man diese Erwägungen, kann der Schwerpunkt der Tätigkeit bereits aus Gründen der Gesetzssystematik kein möglicher Anknüpfungspunkt sein.

2. Eine weitere Lösungsmöglichkeit besteht darin, auf die einzelnen Pflichtverletzungen abzustellen, die im Zusammenhang mit dem Mobbing getätigt wurden, und diese individuell zu beurteilen. So könnte die Haftung für den Gesamtmobbingprozess entsprechend der Gewichtung aufgeteilt werden.

Diese Herangehensweise erscheint nicht nur interessengerecht, sondern auch als einzige Möglichkeit von der derzeitigen gesetzlichen Ausgestaltung gedeckt zu sein.

Liegt ein Mobbingfall vor, bei dem der Täter die Verletzungshandlungen nur teilweise bei der Ausübung seines Amtes vorgenommen hat, so müssen die einzelnen Verletzungshandlungen ganz genau untersucht und eingeordnet werden, ob es sich um eine Pflichtverletzung in Amtsausübung handelt oder nicht. Im Ergebnis kann somit der Anteil der Amtshaftung, die auf den Dienstherrn zukommt, festgestellt werden. Gleichzeitig lässt sich auf diese Weise der eigene Haftungsanteil des Mobbingtäters ermitteln.

Als problematisch könnte sich jedoch erweisen, dass bei der Zerlegung in Amtshaftung und Eigenhaftung beide Teile isoliert betrachtet kein Mobbing mehr darstellen könnten und infolgedessen die gesamte Grundlage für die Haftung wegfällt. Schließlich entsteht Mobbing überhaupt erst durch den Umstand, dass es ein Gesamtprozess ist, bei dem mehrere Einzelhandlungen zur eigentlichen Verletzung führen.

Ein nachträgliches Wegfallen oder Ablehnen von Mobbing ist jedoch nicht stringent. Immerhin handelt es sich im Beispiel des Mobbings bei nur teilweiser Wahrnehmung von hoheitlichen Aufgaben um die Klärung der Haftungsübernah-

§ 2 Mobbing

me. Für das Vorliegen und die Bejahung von Mobbing ist es irrelevant, wer die Haftung dafür übernimmt, die Haftungsfrage ist erst im zweiten Schritt zu klären. Damit kann auch eine nur teilweise Abwälzung der Haftung auf den Dienstherrn nach den Vorschriften der Amtshaftung keinerlei Auswirkungen auf das Vorliegen von Mobbing haben. Dies folgt nicht nur aus der Systematik, sondern kann schon deshalb nicht anders sein, da ansonsten der nur teilweise als Amtswalter handelnde Mobbingtäter bei geschickter Herangehensweise (nämlich dann, wenn die einzelnen Mobbinghandlungen, isoliert betrachtet, keinen Mobbingfall ergeben) niemals bezüglich Mobbings belangt werden kann.

c) Zwischenergebnis

Somit kann für den besonderen Mobbingfall, bei dem der Täter nur teilweise als Amtswalter hoheitliche Aufgaben wahrnimmt und Mobbinghandlungen vornimmt, davon ausgegangen werden, dass auf der Haftungsseite ebenfalls eine nur teilweise Abwälzung der Haftung auf den Dienstherrn stattfindet.

3. Verletzung der Amtspflicht durch Mobbing

Mobbing müsste eine Verletzung der Amtspflicht darstellen. Diese sieht vor, dass der Amtswalter das ihm anvertraute Amt pflichtgemäß ausfüllt und dafür Sorge trägt, dass durch die Ausübung keine Rechte anderer verletzt oder beeinträchtigt werden. Die Amtspflicht bildet also den Maßstab, an dem sich das Verhalten des Beamten bzw. des mit hoheitlichen Aufgaben betrauten Amtswalters zu messen hat.

Sowohl bei einzelnen Mobbingakten als auch bei Mobbing als Gesamtprozess kommt es zu teilweise tiefgreifenden Verletzungen von Gesundheit, Ehre und Ansehen der Opfer.³³⁶ Insbesondere die Vornahme von unerlaubten Handlungen ist ein klarer Fall der Amtspflichtverletzung. Der Amtswalter hat auf die Rechte anderer Rücksicht zu nehmen, schädigende und verletzende Handlungsweisen stehen im Widerspruch zu einer ordentlichen Ausfüllung des Amtes bzw. der ordnungsgemäßen Erfüllung der übertragenen hoheitlichen Aufgabe.

³³⁶ OLG München, Beschl. v. 31.7.2012 – 1 U 899/12.

§ 2 Mobbing

Um der Amtspflicht gerecht zu werden, sind sämtliche dem Deliktsrecht (§§ 823 ff. BGB) zuordenbare Handlungsweisen zu unterlassen.³³⁷ So liegt eine Verletzung der Amtspflicht beispielsweise bei der Verletzung der in § 823 BGB erfassten Rechtsgüter (Leben, Körper, Gesundheit, Freiheit, Eigentum und sonstige Rechte eines anderen) vor.³³⁸ Im Falle von Mobbing sind die Opfer bei einzelnen Handlungen in unterschiedlicher Weise von Rechtsgutsverletzungen betroffen. Angefangen bei Tötlichkeiten, bei denen Körperverletzungen und Gesundheitsverletzungen vorliegen, über den Diebstahl von privatem Eigentum bis hin zur Ehrverletzung durch diskreditierende Aussagen.

Auch Mobbing als Gesamtprozess kann aufgrund physischer und/oder psychischer Verletzungen eine unter § 823 BGB zu fassende Gesundheitsschädigung des Opfers darstellen.³³⁹ Einigkeit besteht zudem darüber, dass Mobbing – wenn auch nicht für sich genommen – zumindest als Gesamtprozess stets ein Einwirken auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht und die Ehre des Opfers darstellt.³⁴⁰ Der Schutz vor unerlaubten Handlungen nach § 823 BGB trifft folglich auch den Amtswalter in der Ausübung seiner Aufgaben. Insofern stellen Mobbinghandlungen im Einzelnen und Mobbing als Gesamtprozess eine Amtspflichtverletzung dar.³⁴¹ Denn die Amtspflicht besteht gerade darin, rechtswidrige Verletzungen der durch die Rechtsordnung geschützten Güter zu unterlassen.³⁴²

4. Drittbezogenheit

Generell muss bei der Amtshaftung nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG von dem Amtswalter eine ihm gegenüber einem Dritten obliegende Amtspflicht verletzt worden sein. Eine solche Drittbezogenheit könnte in Mobbingfällen problematisch sein, da Mobbing zumeist unter Kollegen stattfindet und das Amtshaftungs-

³³⁷ *Papier/Shirvani*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 199.

³³⁸ *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB Rn. 46.

³³⁹ Zu Mobbing als Persönlichkeitsrechtsverletzung siehe *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1541 f.

³⁴⁰ Vgl. *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 185; ArbG Cottbus, Urt. v. 8.7.2009 – 7 Ca 1960/08.

³⁴¹ Mobbing ist in Anbetracht eines angemessenen Umgangs untereinander eine allgemeine Amtspflicht, vgl. *Teichmann*, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 839 BGB, Rn. 9; OLG Stuttgart, Urt. v. 28.7.2003 – 4 U 51/03.

³⁴² *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB Rn. 46.

§ 2 Mobbing

recht in erster Linie im Verhältnis von Amtsträger zum Bürger zur Anwendung kommt³⁴³.

Insofern ist fraglich, ob auch Personen, die ebenfalls mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben betraut sind, als Dritte im Sinne des Gesetzes zu betrachten sind. Schließlich sind Kollegen und Vorgesetzte in den Kreis der Bediensteten des Staates einzuordnen und lassen die Frage aufkommen, ob bei Beamten, Angestellten oder Arbeitern des Staates überhaupt eine Drittbezogenheit besteht. Letztlich beschränkt sich der Kreis schutzwürdiger Personen auf all jene, die von der Wahrnehmung der hoheitlichen Aufgabe betroffen sind.³⁴⁴ Prinzipiell ist somit zunächst der betroffene Bürger als Dritter auszumachen.³⁴⁵ Allerdings kann das Erfordernis nicht derart eng gefasst werden, dass beispielsweise bei Kollegen und Vorgesetzten grundsätzlich eine Drittbezogenheit ausgeschlossen werden kann. Hier ist vielmehr auf den konkreten Einzelfall abzustellen und die jeweils betroffenen Interessen zu betrachten.³⁴⁶ Der BGH gibt an, dass auf den Schutzzweck³⁴⁷ der entsprechenden Amtspflicht abzustellen ist.³⁴⁸

Im Falle von Mobbing besteht die Amtspflichtverletzung jedoch, wie bereits festgestellt, hauptsächlich aus deliktischen Eingriffen in die nach § 823 BGB geschützten Rechtsgüter. Anders als bei originär mit der konkreten Aufgabe verbundenen Verletzungshandlungen geht es bei der Unterlassung von unerlaubten Handlungen um ganz allgemeine Verhaltensweisen, die jedermann zu beachten hat.³⁴⁹ Liegt eine Verletzung der in § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechtsgüter vor und wurde durch den Amtswalter bei der Wahrnehmung seiner hoheitlichen Aufgaben begangen, so verletzt er dadurch seine ihm obliegende Amtspflicht. Auch sind im Zusammenhang mit unerlaubten Handlungen Kollegen und Vorgesetzte problemlos als Dritte anzusehen. Dies begründet sich aus dem Umstand, dass die Pflicht, Rechte anderer (vgl. § 823 Abs. 1 BGB) grundsätzlich zu achten und jegliche Eingriffe zu unterlassen, jedermann trifft. Grundsätzlich kommen

³⁴³ Vgl. *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 72.

³⁴⁴ Vgl. BGH, Urt. v. 21.12.1959 – III ZR 138/58.

³⁴⁵ Siehe *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 72.

³⁴⁶ Zur Relativierung (Aufspaltung) der Drittbezogenheit, vgl. *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 71 f.; auch der Staat und andere Hoheitsträger kommen als „Dritte“ in Betracht, vgl. *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 72.

³⁴⁷ Die Prüfung des Schutzzwecks muss im jeweiligen Einzelfall erfolgen, vgl. *Teichmann*, in: *Jauernig*, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 839 BGB, Rn. 13.

³⁴⁸ BGH, Urt. v. 6.5.1993 – III ZR 2/92.

³⁴⁹ *Papier/Shirvani*, in: *Habersack*, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 232.

§ 2 Mobbing

somit alle natürlichen Personen als potentiell Betroffene in Betracht, jedoch ist der Kreis insofern einzuschränken, als dass die Geschädigten selbst nicht an dem konkreten „Verwaltungsvorgang“ mitgewirkt haben.³⁵⁰ Letzteres ist im Falle von Mobbing und deliktischen Handlungen jedoch auch dann auszuschließen, wenn die Opfer selbst mit hoheitlichen Aufgaben betraut sind. Hier könnte man lediglich daran anknüpfen, dass auch die von Mobbing Betroffenen sich entsprechend ihrer Amtspflicht respekt- und würdevoll gegenüber den Kollegen und Vorgesetzten zu verhalten haben.

Bei Mobbing können sowohl einzelne Handlungen als auch der Gesamtprozess die in § 823 BGB geschützten Rechte betreffen. Das jeweilige Mobbingopfer ist somit als Rechteinhaber und „Dritter“ im Sinne des § 839 BGB anzusehen. Dabei ist es unbeachtlich, dass er als Beamter, Angestellter oder Arbeiter ebenfalls als Amtswalter tätig ist. Der Schutzzweck³⁵¹ der Amtspflicht ist im Falle deliktischer Eingriffe auch in Richtung Kollegen und Vorgesetzte gegeben.

Weiterhin ist zu sehen, dass Vorgesetzte Mobbinghandlungen gegen ihre sich aus dem Dienst- und Treueverhältnis ergebenden Pflichten verstoßen. So sind sie angehalten, sich im Rahmen ihrer Dienstausbübung gebührend und respektvoll gegenüber den ihnen Untergeordneten zu verhalten.³⁵²

Im Rahmen der Pflichtverletzung ist schließlich zu sehen, dass der mobbende Beamte, Angestellte oder Arbeiter diese begehen kann, indem er Kollegen oder Vorgesetzte mobbt und folglich eine Verletzung der in § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechtsgüter begeht. Ebenfalls kommt eine Pflichtverletzung insbesondere für Vorgesetzte in Betracht, die sich der Verletzung der genannten Rechtsgüter durch Unterlassen³⁵³ schuldig machen. Den Dienstherrn kann zudem im Rahmen der Amtshaftung auch ein Organisationsverschulden treffen.³⁵⁴ Letzteres greift ein,

³⁵⁰ So *Teichmann*, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 839 BGB, Rn. 25.

³⁵¹ Der Schutzzweck ist auch für die Ersatzfähigkeit des geltend gemachten Schadens relevant, vgl. *Schlick*, Die Rechtsprechung des BGH zur Amtshaftung, in: NJW 2013, 3349, 3351.

³⁵² Vgl. BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

³⁵³ *Papier/Shirvani*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 9.

³⁵⁴ BGH, Urt. v. 30.9.1963 – III ZR 83/62; BGH, Urt. v. 24.5.1976 – III ZR 145/74; BGH, Urt. v. 20.10.1977 – III ZR 142/75; *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 221.

§ 2 Mobbing

wenn sich kein konkret verantwortlicher Amtswalter ermitteln lässt bzw. die Umstände in der Behördenorganisation dazu beigetragen haben.³⁵⁵

5. Schaden

Durch³⁵⁶ die Mobbinghandlungen bzw. das Mobbing insgesamt als Amtspflichtverletzung müsste ein Schaden beim Opfer eingetreten sein.

Zu beachten ist, dass eine Entschädigung in der Regel nur in Form von Geld zu leisten ist.³⁵⁷ Die Naturalrestitution ist bereits aus dem Selbstverständnis des Zusammenspiels der Amtshaftung ausgeschlossen. Schließlich handelt es sich um einen auf den Staat bzw. die Körperschaft abgeleiteten Entschädigungsanspruch³⁵⁸. Ein persönliches „Wiedergutmachen“³⁵⁹ ist insofern nicht möglich. Aus zwei Gründen schließt sich ein Ersatz in natura aus. Zum einen kann der Staat – wie bereits erwähnt – persönliches Handeln nicht entsprechend zurücknehmen bzw. wiedergutmachen. Hier beschränkt sich der Anspruch auf das Haftungselement, schließlich handelt es sich nur um eine Überleitung der Eigenhaftung des Beamten. Zum anderen ist zu beachten, dass es um die Verletzung einer Amtspflicht geht. Zivilgerichte würden jedoch in die Zuständigkeit von Verwaltungsgerichten eingreifen, wenn sie eine Behörde zu entsprechenden verwaltungsrechtlichen Handlungen verurteilen würden.³⁶⁰ Somit bleibt die Wiedergutmachung in Form der Naturalrestitution nach § 249 Abs. 1 BGB verwehrt, es bleibt die Entschädigung in Geld³⁶¹ für den unmittelbar³⁶² Betroffenen.

³⁵⁵ Vgl. *Hartmann/Tieben*, Amtshaftung, in: JA 2014, 401, 405.

³⁵⁶ Kausalitätserfordernis zwischen Amtspflichtverletzung und eingetretenem Schaden, *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 19; ausführlich zur Kausalität, siehe *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 73 f.

³⁵⁷ *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 111; *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 23; andere Ansicht *Detterbeck*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 34 GG, Rn. 75 f., 111.

³⁵⁸ Mit dem Hinweis darauf, dass § 839 BGB selbst nur eine Entschädigung gewährt, jedoch keinen Schadensersatz, *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 147.

³⁵⁹ Wiedergutmachungen in Geld hingegen sind denkbar, sofern eine gewisse Schwere der Verletzung festgestellt werden kann, so BGH, Urt. v. 4.11.2004 – III ZR 361/03.

³⁶⁰ Siehe *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 23.

³⁶¹ *Grzeszick*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 15.

³⁶² *Hartmann/Tieben*, Amtshaftung, in: JA 2014, 401, 404.

§ 2 Mobbing

a) Sonderfall Mobbing/Ehrverletzungen

Hinsichtlich Mobbing kann der Fall der nicht möglichen Naturalrestitution am Beispiel von Ehrverletzungen als Schaden veranschaulicht werden. Die typischerweise mit Mobbing verbundenen Ehrverletzungen könnten einen Anspruch auf die Wiederherstellung des Rufes des Opfers begründen. Ein solcher Anspruch kann grundsätzlich nicht auf Grundlage der Amtshaftung nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG geltend gemacht werden. Denn wenn die verletzenden Äußerungen und Handlungen im Zusammenhang mit der Amtsausübung getätigt wurden, so konnten diese Verletzungshandlungen der Amtswalter nicht als Privatperson vornehmen. Und nur für Letzteres ist die abgeleitete Haftung des Staates bzw. der Körperschaft vorgesehen, korrekter Anspruchsgegner wäre andernfalls der Dienstherr selbst.³⁶³

Geht man allerdings davon aus, dass die Ehrverletzung einem besonders großen persönlichen Eindruck und Einfluss unterliegt, so muss man dies als persönliche Verletzungshandlung werten. In diesem Fall wäre der Widerruf bzw. die Rücknahme der Ehrverletzung unmittelbar zwischen dem Täter und dem Opfer zu klären. Es kann sodann nicht mehr von einer Ehrverletzung ausgegangen werden, die im Zusammenhang mit dem Amt steht. Insofern sind entsprechende Ansprüche direkt gegen den Amtswalter bzw. Mobber zu richten. Da das Verhalten in diesem Fall aber nicht in Verbindung mit der übertragenen hoheitlichen Aufgabe steht, scheidet ein Ableiten der Haftung aus.³⁶⁴

b) Umfang der Entschädigung

Ersatzfähig sind im Rahmen der Amtshaftung sämtliche Schäden, die dem Betroffenen entstehen. Das umfasst sowohl materielle als auch immaterielle Schäden.³⁶⁵ Insofern besteht auch ein Anspruch auf Zahlungen von Schmerzensgeld (§ 253 Abs. 2 BGB).³⁶⁶

³⁶³ Die Frage der Behandlung von ehrkränkenden Behauptungen im Zusammenhang mit § 839 BGB ausführlich besprochen, BGH, Beschl. v. 19.12.1960 – GSZ 1/60.

³⁶⁴ Vgl. BGH, Beschl. v. 19.12.1960 – GSZ 1/60.

³⁶⁵ Grzeszick, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 14.

³⁶⁶ So schon BGH, Urt. v. 11.2.1954 – III ZR 62/63; OLG Frankfurt a. M., Urt. v. 8.7.2009 – 1 U 300/08; im Falle von Mobbing OLG Stuttgart, Urt. v. 28.7.2003 – 4 U 51/03;

§ 2 Mobbing

Liegt eine Amtspflichtverletzung vor, so ist der Geschädigte vollumfänglich zu entschädigen. Der Schaden wird mittels Differenzhypothese bestimmt. Hiernach wird die Situation vor und nach der Amtspflichtverletzung verglichen, aus der Differenz ergibt sich der zu ersetzende Schaden.³⁶⁷

Die Entschädigung kommt in der Regel, wie oben bereits ausgeführt, nur durch Ersatz in Geld in Betracht.³⁶⁸

Für Mobbing bedeutet dies, dass grundsätzlich ein angemessenes Schmerzensgeld³⁶⁹ für die mit dem Mobbing verbundenen Verletzungen zu zahlen ist. Insofern ist dem Mobbingopfer ein „(umfassender) finanzieller Ausgleich“³⁷⁰ zu gewähren.

Zwar wird eine Genugtuung oftmals bereits durch die bloße Feststellung der Rechtswidrigkeit erreicht,³⁷¹ bei Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist jedoch auch die Genugtuungsfunktion der Geldentschädigung zu betonen.³⁷² Diese Funktion ist insbesondere bei Mobbingklagen von Bedeutung, bei denen regelmäßig das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Opfers stark beeinträchtigt ist. Den Opfern ist es wichtig, dass rechtswidriges Verhalten, welches ihnen gegenüber stattgefunden hat, als solches bezeichnet, festgestellt und entsprechend sanktioniert wird.

³⁶⁷ Vgl. *Grzeszick*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 14.

³⁶⁸ Naturalrestitution kommt beim Amtshaftungsanspruch nicht zum Tragen, vgl. bei ehrkränkenden Äußerungen BGH, Beschl. v. 19.12.1960 – GSZ 1/60; BGH, Urt. v. 25.9.1980 – III ZR 74/78; BGH, Urt. v. 25.2.1993 – III ZR 9/92; BGH, Urt. v. 22.5.2003 – III ZR 32/02; mit dem Verweis darauf, dass die Naturalrestitution und andere Folgenbeseitigungen nicht per se ausgeschlossen sind, BVerfG, Beschl. v. 27.12.2005 – 1 BvR 1359/05; aufschlussreich und mit entsprechender Darstellung, wann und warum die Naturalrestitution ausgeschlossen ist, siehe *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 23.

³⁶⁹ Zur Bemessung des Schmerzensgeldes bei Mobbing siehe *Slizyk*, IMM-DAT Kommentierung, 14. Aufl. 2018, Rn. 240.

³⁷⁰ So OVG Münster, Urt. v. 12.12.2013 – 1 A 71/11.

³⁷¹ BVerfG, Beschl. v. 27.12.2005 – 1 BvR 1359/05; *Grzeszick*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 15.

³⁷² So BGH, Urt. v. 4.11.2004 – III ZR 361/03; zur Genugtuungsfunktion siehe *Wickler*, Ausgleich von immateriellen Schäden bei mobbingbedingten Persönlichkeitsrechts- und Gesundheitsverletzungen, in: AuR 2004, 87, 90.

§ 2 Mobbing

6. Verschulden des Amtsträgers

Der Amtswalter müsste gemäß § 839 Abs. 1 S. 1 BGB seine Amtspflicht vorsätzlich bzw. fahrlässig verletzt haben. Das Verschulden zielt dabei nicht auf den Schaden ab, sondern auf die Amtspflichtverletzung.

Im Rahmen von Mobbing ist wohl stets von einer vorsätzlichen Verletzung der Amtspflicht auszugehen. Dies ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass es nicht nur für die Wahrnehmung von hoheitlichen Aufgaben untersagt ist, andere Personen zu schikanieren und dauerhaft zu demütigen, sondern allgemein für jedermann die Wahrung und Achtung der in § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechtsgüter gilt. Es ist davon auszugehen, dass die Mobber die Amtspflicht absichtlich missachten.

Neben dem Verschulden des Mobbers selbst könnte auch ein Organisationsverschulden vorliegen. So könnte es in der Behörde bzw. dem Unternehmen versäumt worden sein, Strukturen zu schaffen, die einer möglichen Amtspflichtverletzung hinsichtlich eines kollegialen und respektvollen Umgangs, der Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Ehre und der Gesundheit der Mitarbeiter nicht entgegengewirkt oder solche Amtspflichtverletzungen gar begünstigt haben. Ein solches Organisationsverschulden greift vor allem ein, wenn die Amtspflichtverletzung nicht auf einen einzelnen Amtswalter zurückgeführt werden kann, sondern in der Verletzung der Organisationspflicht wurzelt, sodass der Geschädigte/das Mobbingopfer keinen konkreten Verantwortlichen benennen kann/muss.³⁷³ Somit ergibt sich eine Amtshaftung auch für den Fall, dass kein Täter bestimmbar ist oder aber ein Versagen in der Behörden-/Unternehmensstruktur zur Verletzung beigetragen hat.³⁷⁴

Im Rahmen der Staatshaftung erfolgt sodann eine Schuldübernahme durch den Staat.³⁷⁵ Der ursprünglich aufgrund der schuldhaften Amtspflichtverletzung durch

³⁷³ Vgl. *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 221.

³⁷⁴ BGH, Urt. v. 17.5.1990 – III ZR 191/88; *Papier/Shirvani*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 293; *Hartmann/Thieben*, Amtshaftung, in: JA 2014, 401, 405; *Detterbeck*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 34 GG, Rn. 50 ff.

³⁷⁵ *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 218.

§ 2 Mobbing

den Amtswalter begründete Schadensersatzanspruch wird gemäß Art. 34 GG auf den Staat übergeleitet und wirkt sodann gegen diesen.³⁷⁶

7. Beweislast

Den Geschädigten trifft die Beweispflicht.³⁷⁷ Dies ist insbesondere bei Mobbingfällen mit einigen Schwierigkeiten verbunden, da die Beweisführung hier oftmals durch die zeitliche Komponente erschwert wird. Auch das lückenlose Darlegen der einzelnen Handlungen ist mit erheblichem Aufwand verbunden.³⁷⁸

Eine Beweiserleichterung besteht im Falle des Organisationsverschuldens. Hierbei kann/muss der Geschädigte keinen individuellen Amtswalter benennen, sondern kann den Beweis auf den Nachweis der fehlerhaften und pflichtwidrigen Organisation stützen.³⁷⁹ Insofern können Mobbingopfer den prima-facie-Beweis (Anscheinsbeweis) führen.³⁸⁰ Für Mobbingopfer ergibt sich im Rahmen der Staatshaftung zwar keine Beweislastumkehr,³⁸¹ die Möglichkeit des Rückgriffs auf den Anscheinsbeweis bei Organisationsverschulden kommt einer solchen aber vergleichsweise nahe³⁸² und sorgt für eine deutliche Erleichterung im Zuge der Beweisführung.

8. Ausschöpfung der Rechtsmittel nach § 839 Abs. 3 BGB im Zusammenhang mit Mobbing

Im Zusammenhang mit Mobbing ist insbesondere § 839 Abs. 3 BGB vielfach als problematisch zu sehen. Nach § 839 Abs. 3 BGB tritt eine Ersatzpflicht im Rahmen der Amtshaftung nur dann ein, wenn der Verletzte vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels³⁸³ abzuwenden.

³⁷⁶ Vgl. die Ausführungen zur mittelbaren Staatshaftung, *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 17.

³⁷⁷ *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 129.

³⁷⁸ Hilfreich kann hier das Führen eines Mobbingtagebuchs sein, vgl. *Poeche*, in: Küttner, Personalbuch, 25. Aufl. 2018, Mobbing, Rn. 8.

³⁷⁹ *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 45.

³⁸⁰ Die Grundsätze des Anscheinsbeweises gelangen zur Anwendung, so *Detterbeck*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 34 GG Rn. 93.

³⁸¹ Siehe *Detterbeck*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 34 GG Rn. 93.

³⁸² So auch *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 222.

³⁸³ Unter Rechtsmittel sind alle Rechtsbehelfe zu fassen, die sich gegen das Tun oder Unterlassen

§ 2 Mobbing

Dies bedeutet, dass es dem Geschädigten obliegt, zunächst alle verwaltungsrechtlichen Rechtsmittel auszuschöpfen. Von einer generellen Unanwendbarkeit des § 839 Abs. 3 BGB bei der Geltendmachung von Ansprüchen wegen Mobbing ist nicht auszugehen.³⁸⁴

Bei Mobbing ist es jedoch geradezu typisch und dem Mobbingprozess eigen, dass gegen einzelne, bereits länger in der Vergangenheit liegende Verletzungshandlungen nicht vorgegangen wird. Dies begründet sich zum einen darin, dass den Handlungen zum Zeitpunkt der Verletzungsvornahme seitens des Opfers noch keine größere Bedeutung zugemessen wurde oder aber die Handlung für sich betrachtet nicht verfolgungswürdig erschien, da sie beispielsweise für sich genommen keine schwerwiegende Amtspflichtverletzung darstellte. Auch ist es vor dem Hintergrund eines kollegialen und guten Arbeitsverhältnisses verständlich, dass nicht jede Verletzungshandlung zugleich zur Geltendmachung von rechtlichen Ansprüchen führt.³⁸⁵

In diesem Kontext muss erneut auf die Prozesshaftigkeit von Mobbinghandlungen abgestellt werden.

Nur so kommt man zu einem Ergebnis, welches den Eigenarten von Mobbing gerecht wird. Ein prinzipielles Versperren des Amtshaftungsanspruchs aufgrund nicht eingelegter Rechtsmittel wird dem Phänomen Mobbing weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Sicht gerecht. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass die Gerichte bei der Amtshaftung im Falle von Mobbinghandlungen den Prozesscharakter von Mobbing betonen und auf die Gesamtheit der Handlungen verweisen.³⁸⁶

Mitunter wird darauf hingewiesen, dass Mobbing nicht generell eine Unanwendbarkeit des § 839 Abs. 3 BGB begründet.³⁸⁷ Vielmehr sei im konkreten Einzelfall

richten und zur Schadensgeringhaltung beitragen, vgl. *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 41; *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 108 m. w. N.; *Hoppe*, Die Notwendigkeit der Rechtsmittlerschöpfung als Voraussetzung der Amtshaftung, in: JA 2011, 167, 169 f.

³⁸⁴ So BGH, Beschl. v. 30.6.2016 – III ZR 316/15; VG Bayreuth, Urt. v. 24.5.2016 – B 5 K 14.106.

³⁸⁵ Mit Verweis darauf, dass das Einlegen einer Beschwerde der Möglichkeit der Verbesserung der Situation entgegensteht, BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

³⁸⁶ Vgl. BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01; OLG Stuttgart, Urt. v. 28.7.2003 – 4 U 51/03.

³⁸⁷ Mobbing sei keine Bereichsausnahme des § 839 Abs. 3 BGB, so OVG Münster, Urt. v. 12.12.2013 – 1 A 71/11; zumindest irgendwie geartete Anstrengungen gegen die Mobbingssituation fordert das VG Augsburg, Urt. v. 28.11.2013 – Au 2 K 12.1670; formlose Schreiben des Geschä-

§ 2 Mobbing

zu prüfen, ob ein Verschulden hinsichtlich der Nichteinlegung von Rechtsmitteln vorliegt oder nicht.³⁸⁸ Auffällig ist jedoch, dass die Gerichte dazu neigen, die Anforderungen an „gravierende“ Fälle, wie es der BGH bezeichnet,³⁸⁹ besonders hoch ansetzen.³⁹⁰ Hier sei darauf hingewiesen, dass in tatsächlich bestehenden Mobbingfällen wohl regelmäßig von einer Situation auszugehen ist, in der es den Opfern nur schwerlich möglich ist, frühzeitig Rechtsmittel zu ergreifen. Die oftmals erst im Nachhinein festgestellte Mobbinglage dürfte hierzu Grund genug sein. Im Übrigen verdeutlicht auch die Tatsache, dass viele Opfer rechtliche Schritte grundsätzlich meiden³⁹¹ bzw. diese als Ultima Ratio ansehen, dass wohl in Mobbingfällen standardmäßig davon auszugehen ist, dass die Opfer ihrer Schadensgeringhaltungspflicht aus § 839 Abs. 3 BGB nachkommen.

Ein ähnliches Problem ergibt sich bei etwaigen Ausschlussfristen.³⁹² Es kann in Mobbingfällen nicht davon ausgegangen werden, dass das Opfer einzelne Handlungen eher mit Rechtsmitteln hätte verfolgen müssen. Deutlich wird dies auch, wenn man bedenkt, dass einzelne Mobbinghandlungen zum Teil gar keine rechtliche Relevanz haben.³⁹³ Außerdem ergibt sich der Anspruch des Schmerzensgeldes im Falle von Mobbing nicht durch einfaches Addieren einzelner Verletzungshandlungen.³⁹⁴ Bei Mobbing muss vielmehr der aus dem Gesamtprozess entstandene Schaden bewertet und ersetzt werden.

Es ist dem Opfer nicht zuzumuten, den Zeitpunkt feststellen zu können, wann aus einzelnen Verletzungshandlungen ein Mobbingkomplex entsteht. Bereitet doch eben jenes Feststellen bereits Gerichten, Gutachtern und anderen externen Beteiligten große Mühe. Weiterhin ist zu sehen, dass die Folgen, die aus einem zum Mobbing erstarkten Geschehensverlauf beim Opfer teilweise erst viel später auftreten und wahrgenommen werden können. Insofern erscheint das Aufstellen allzu

digten genügen nicht, um der Schadensvermeidungspflicht des § 839 Abs. 3 BGB nachzukommen, so OLG Brandenburg, Urt. v. 8.9.2015 – 2 U 28/14; VG Bayreuth, Urt. v. 24.5.2016 – B 5 K 14.106.

³⁸⁸ So OVG Münster, Urt. v. 12.12.2013 – 1 A 71/11.

³⁸⁹ Von „gravierenden Fällen“ spricht der BGH, meint aber alle „eindeutigen ‚Mobbing-Fälle‘“, vgl. BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

³⁹⁰ So bspw. OVG Münster, Urt. v. 12.12.2013 – 1 A 71/11; VG Augsburg, Urt. v. 28.11.2013 – Au 2 K 12.1670; OLG Brandenburg, Urt. v. 8.9.2015 – 2 U 28/14.

³⁹¹ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

³⁹² Siehe § 2 Mobbing E. Ausschlussfristen und Mobbing.

³⁹³ Siehe § 2 Mobbing G. Mobbinghandlung.

³⁹⁴ Mit Verweis darauf, dass einzelne Handlungen rechtlich irrelevant sein können und Mobbing in seiner Gesamtheit zu würdigen sei, BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06.

§ 2 Mobbing

strenger Anforderungen an die Schadensgeringhaltungspflicht im Zusammenhang mit Mobbingfällen nicht geboten zu sein. Es dürfte den meisten Mobbingopfern schon am Vorsatz bzw. der Fahrlässigkeit fehlen, da sie zum Zeitpunkt der (ersten/anfänglichen) Verletzungshandlungen gar nicht um die Mobbinglage wissen bzw. wissen können.³⁹⁵

9. Anspruchskonkurrenz

Abzugrenzen ist die Amtshaftung von der Fürsorgepflichtverletzung. Im Gegensatz zur Fürsorgepflichtverletzung steht bei der Amtshaftung die Verletzung der Amtspflicht durch den Beamten bzw. Amtswalter im Fokus.³⁹⁶

Der sich aus der Verletzung der Amtspflicht ergebende Anspruch besteht neben dem Anspruch, der aus der Fürsorgepflichtverletzung des Dienstherrn resultiert, und ist von diesem zu unterscheiden.³⁹⁷

Ein Anspruch auf Folgenbeseitigung bleibt neben dem Anspruch aus Staatshaftung bestehen.³⁹⁸

Verdrängt werden durch die Staatshaftung, also die übergeleitete Haftung, die deliktischen Ansprüche (§§ 823, 826 BGB) gegen den Amtswalter selbst³⁹⁹ sowie eine in Betracht kommende Haftung für Verrichtungsgehilfen nach § 831 BGB⁴⁰⁰. Diesen Fällen geht der Staatshaftungsanspruch nach § 839 Abs. 1 BGB i. V. m. Art. 34 GG als speziellere Anspruchsgrundlage vor.⁴⁰¹

10. Zwischenergebnis

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Anspruch aufgrund einer Amtspflichtverletzung nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG für Mobbinghandlungen, die im Zu-

³⁹⁵ Abzustellen ist auf die „objektiv-individuellen Verhältnisse des Betroffenen“, so *Hoppe*, Die Notwendigkeit der Rechtsmittlerschöpfung als Voraussetzung der Amtshaftung, in: JA 2011, 167, 171.

³⁹⁶ Mit Hinweis auf die historische „Eigenhaftung“ des pflichtwidrig handelnden Beamten, *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 2.

³⁹⁷ BVerwG, Urt. v. 24.8.1961 – II C 165/59.

³⁹⁸ Vgl. *Hartmann/Tieben*, Amtshaftung, in: JA 2014, 401, 407.

³⁹⁹ So wäre die Haftung ohne § 839 BGB, vgl. *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 1.

⁴⁰⁰ Keine Haftung des Staates nach § 831 BGB, vgl. *Schmidt*, in: Möllers, Wörterbuch der Polizei, 2. Aufl. 2010, Amtshaftung.

⁴⁰¹ *Hartmann/Tieben*, Amtshaftung, in: JA 2014, 401, 407; *Schmidt*, in: Möllers, Wörterbuch der Polizei, 2. Aufl. 2010, Amtshaftung.

§ 2 Mobbing

sammenhang mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben stehen, von zentraler Bedeutung ist.

So bringt die Überleitung der Haftung durchaus einige Vorteile für das Mobbingopfer mit sich. Zwar erschöpft sich der Anspruch weitestgehend in der Entschädigung durch Geldzahlungen und sieht eine anderweitige Wiedergutmachung nicht vor, dennoch erlangen Mobbingopfer bereits durch die Feststellung der Amtspflichtverletzung eine gewisse Genugtuung, die nicht zu unterschätzen ist.

Auch die Sicherheit, dass der Staat grundsätzlich für Fehlverhalten und Pflichtverletzungen eintritt, die im Rahmen der Wahrnehmung von Amtsaufgaben stattgefunden haben, kann als „beruhigend“ angesehen werden und schafft Klarheit.⁴⁰²

Letztlich ergibt sich für die Opfer durch die Staatshaftung noch eine Beweiserleichterung im Hinblick auf Mobbingfälle. Denn auch wenn die Täter und einzelnen Handlungen nicht exakt bestimmt werden können, so bleibt es den Opfern unbenommen, ein Organisationsverschulden geltend zu machen und lediglich den Anscheinsbeweis zu führen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Dienstherr aus Amtshaftung für Mobbing haftet.⁴⁰³

III. Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Mobbing

Neben Bediensteten im beamtenrechtlichen Verhältnis gibt es im Bereich des öffentlichen Dienstes Angestellte und Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis privatrechtlicher Natur ist und die nicht mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben betraut sind.

Im Lichte von Mobbinghandlungen ist diese Gruppe nicht zuletzt deshalb von Interesse, da sie zum einen den vielen Besonderheiten des öffentlichen Dienstes ausgesetzt ist, das Arbeitsverhältnis jedoch privatrechtlich ausgestaltet ist. Hier treffen folglich arbeitsrechtliche Vorschriften und Modelle auf Strukturen und Besonderheiten von Verwaltung und Behörden. Die nachfolgenden Ausführungen sollen dieses Spannungsfeld näher beleuchten und die rechtlichen Möglichkeiten

⁴⁰² Vgl. *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der Rechtsprechung, in: *Der Personalrat* 2004, 327, 336.

⁴⁰³ So auch *Battis*, Entwicklung des Beamtenrechts im Jahre 2002, in: *NJW* 2003, 940, 944.

§ 2 Mobbing

für Mobbingopfer im Angestellten- bzw. Bedienstetenverhältnis des öffentlichen Dienstes darstellen und erläutern.

Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst steht die gesamte Bandbreite der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zur Verfügung. Dabei sind für die Mobbingbewertung die arbeitsrechtlichen Instrumentarien direkt anwendbar. Die Anspruchsgrundlagen unterscheiden sich nicht von denen sonstiger privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse. Hinzu treten jedoch spezielle Beschwerderechte und ein möglicher Anspruch auf Schadensersatz aus Amtshaftung.⁴⁰⁴

1. Anspruch nach § 823 Abs. 1 BGB wegen Mobbing

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst besteht die Möglichkeit, sich etwaiger Mobbinghandlungen durch die deliktische Anspruchsgrundlage des § 823 Abs. 1 BGB zu erwehren.

Hierzu müsste durch einzelne Mobbinghandlungen oder aber durch Mobbing als Gesamtprozess vorsätzlich oder fahrlässig eines der in § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechte verletzt sein.⁴⁰⁵

Dabei gilt zu klären, ob der Mobbingtäter vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat.

Zunächst ist zu sehen, dass Mobbing als Gesamtprozess generell vorsätzlich vorgenommen wird. Würde Mobbing beiläufig ohne jegliche Absicht passieren, wäre es keines mehr. Mobbing ist eigen, dass dadurch eine bewusste Anfeindung, Schikanierung oder Diskriminierung stattfindet und ein herabwürdigendes bzw. verletzendes Ziel verfolgt wird.⁴⁰⁶ Insofern ist bereits qua definitionem ausgeschlossen, dass es sich bei Mobbing um ein Zufallsprodukt handelt. Der Mobber handelt hinsichtlich Mobbing als Gesamtprozess folglich stets mit Wissen und Wollen, also vorsätzlich.

Hinsichtlich einzelner Mobbinghandlungen ist jedoch nicht auszuschließen, dass diese tatsächlich auch fahrlässig begangen werden können. Hier stellt sich die

⁴⁰⁴ Vgl. *Halfmann*, Mobbing im Öffentlichen Dienst & in Unternehmen, 2005, S. 21.

⁴⁰⁵ Ausführlich, *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.

⁴⁰⁶ Vgl. *Benecke*, „Mobbing“ im Arbeitsrecht, in: NZA-RR 2003, 225, 229; *Rieble/Klumpp*, Mobbing und die Folgen, in: ZIP 2002, 369, 373.

§ 2 Mobbing

Frage, ob auch fahrlässige Einzelhandlungen zu dem bewussten Mobbingprozess hinzugezählt werden können. Als fahrlässig werden die Handlungen angesehen, bei denen die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen wird,⁴⁰⁷ vgl. § 276 Abs. 2 BGB. Einzelne Mobbinghandlungen können derart entstehen, dass der Mobber in seinem Verhalten gegenüber dem Opfer grundsätzlich die eigentlich erforderliche Sorgfaltspflicht missachtet und dadurch fahrlässige Verletzungshandlungen begeht, die Teil des Mobbingprozesses sind bzw. in dessen Kontext stehen. Somit können einzelne Mobbinghandlungen auch fahrlässig begangen werden und dennoch Berücksichtigung im Gesamtprozess finden. Die Mehrzahl der einzelnen Mobbinghandlungen dürfte jedoch auch vorsätzlich, sprich mit Wissen und Wollen hinsichtlich des tatbestandlichen Erfolgs, begangen werden.

Fraglich ist aber auch, ob Mobbing überhaupt von § 823 Abs. 1 BGB erfasst ist. Hierzu besteht in der Literatur die allgemein einheitliche Auffassung, dass Mobbing, wenn auch nicht als fester rechtlicher Begriff,⁴⁰⁸ so doch zumindest als tatsächliches Phänomen Verletzungen der in § 823 Abs. 1 BGB enthaltenen Rechtsgüter darstellt. Namentlich geht es hier um die Gesundheit, die Ehre und das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mobbingopfer. Da bei vorliegendem Mobbing nach den entsprechenden Definitionen regelmäßig eine Verletzung der genannten Güter gegeben ist, wird vielfach vereinfacht dargestellt, dass Mobbing einen Anspruch aus § 823 Abs. 1 BGB begründet.⁴⁰⁹

Nachfolgend wird kurz dargelegt, wie die einzelnen Rechtsverletzungen im Kontext von Mobbing Relevanz entfalten.

a) Gesundheitsverletzung

Als von § 823 Abs. 1 BGB geschütztes Rechtsgut wird die Gesundheit explizit in der Vorschrift genannt. Mit dem dadurch gesicherten Recht am eigenen Körper

⁴⁰⁷ Förster, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 823 BGB, Rn. 38; Wagner, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 57; BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

⁴⁰⁸ Koch, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 22. Aufl. 2018, Mobbing.

⁴⁰⁹ „Mobbing ist [...] Persönlichkeitsrechtsverletzung“, so Bamberger, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 12 BGB, Rn. 178; Niemann, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 626 BGB, Rn. 117; Staudinger, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 103.

§ 2 Mobbing

wird der elementare Grundstock der Persönlichkeit⁴¹⁰ abgesichert, das Leben selbst. Nicht nur physische, sondern auch psychische Verletzungen sind vom Schutzbereich erfasst.⁴¹¹ Als Gesundheitsverletzung gilt nach Definition des BGH jedes „Hervorrufen oder Steigern eines von den normalen körperlichen Funktionen nachteilig abweichenden Zustandes“.⁴¹²

Im Zusammenhang mit Mobbing kann es zu Eingriffen und Verletzungen der Gesundheit kommen. Teilweise kann Mobbing einen derart massiven Eingriff in die Gesundheit des Opfers darstellen, dass es mit dem Tod endet.⁴¹³ Dieser kann als Folge der Gesundheitsbeeinträchtigung eintreten oder in Folge der psychischen Einwirkungen selbst herbeigeführt werden.⁴¹⁴

Relevant ist, dass das Mobbing Gesundheitsverletzungen zur Folge hat.⁴¹⁵ Treten Angstzustände, Depressionen, Schlafstörungen etc. auf, so verfestigt sich das Mobbing in einem pathologischen Zustand.⁴¹⁶ Derartige gesundheitliche Folgen sind dabei durchaus kein Einzelfall. Immerhin gaben bei einer Befragung⁴¹⁷ 37,32 % der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst an, dass für sie Depressionen eine Folge von Mobbing war. Angstzustände in Folge von Mobbing gaben 36,3 % der befragten Opfer an, und für rund 4 % endete das Mobbing sogar in der Erwerbsunfähigkeit.⁴¹⁸ In diesen Fällen ist Mobbing als Gesundheitsverletzung zu werten.

Zu sehen ist außerdem, dass bereits einzelne Mobbinghandlungen isoliert betrachtet Gesundheitsverletzungen darstellen können. Körperliche Gewalt als Teil von

⁴¹⁰ Von der „Basis der Persönlichkeit“ sprechend, BGH, Urt. v. 9.11.1993 – VI ZR 62/93.

⁴¹¹ Förster, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 823 BGB, Rn. 107 ff., 112 ff.; Teichmann, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 823 BGB, Rn. 3.

⁴¹² Mit weiteren Nachweisen BGH, Urt. v. 30.4.1991 – VI ZR 178/90.

⁴¹³ Becker, in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis, 9. Aufl. 2017, § 55, Rn. 86.

⁴¹⁴ Selbstmord als Verletzung des Rechtsguts Leben im Falle von Mobbing, vgl. Förster, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 823 BGB, Rn. 104; BAG, Urt. v. 24.4.2008 – 8 AZR 347/07.

⁴¹⁵ Wagner, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 185.

⁴¹⁶ Führt Mobbing zu Schlafstörungen, Verfolgungsängsten oder Depressionen, so liegt eine Gesundheitsverletzung vor, vgl. Wagner, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 185.

⁴¹⁷ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁴¹⁸ 3,94 %, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 2 Mobbing

Mobbing ist zwar nicht die häufigste Art von Mobbinghandlungen,⁴¹⁹ stellt jedoch einen besonders intensiven und schwerwiegenden Eingriff dar.

Liegen bei einem Mobbingopfer keine Gesundheitsverletzungen als Folge des Mobbings vor, so kann dennoch eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gegeben sein.⁴²⁰

b) Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts

Zu den sonstigen (absoluten) Rechten, die in den Schutzbereich des § 823 Abs. 1 BGB fallen, zählt auch das sogenannte allgemeine Persönlichkeitsrecht.⁴²¹ Es ist der zivilrechtliche Ausfluss des sich aus den Art. 1, 2 Abs. 1 GG ergebenden allgemeinen Persönlichkeitsrechts,⁴²² welches sich aus der Menschenwürde und dem Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit speist.⁴²³ Im Mittelpunkt steht der Schutz der engeren persönlichen Lebenssphäre⁴²⁴ und der Erhalt der hierzu benötigten Grundbedingungen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Kernbereich des menschlichen Seins und bewahrt das Menschsein selbst.⁴²⁵

In Anbetracht der unzähligen Möglichkeiten, Verletzungshandlungen gegen Personen vorzunehmen, bei denen weder die Ausführung noch die genaue Wirkweise im Vorfeld vorhersehbar sind, kommt dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht nach einhelliger Meinung die Funktion einer Generalklausel⁴²⁶ zu.⁴²⁷ Das allgemeine

⁴¹⁹ Rund 2 % der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst gaben an, im Zusammenhang mit Mobbing körperlicher Gewalt ausgesetzt gewesen zu sein, rund 2,6 % wurde dies angedroht, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁴²⁰ Vgl. *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 185.

⁴²¹ Siehe BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06; BGH, Urt. v. 7.12.1999 – VI ZR 51/99; *Sprau*, in: Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 77. Aufl. 2018, § 823 BGB, Rn. 84 f.; *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 363 ff.; *Schwab*, Haftung im Arbeitsverhältnis – 2. Teil: Die Haftung des Arbeitgebers, in: NZA-RR 2016, 230.

⁴²² *Götting*, in: Götting/Schertz/Seitz, Handbuch des Persönlichkeitsrechts, 2008, § 3, Rn. 1.

⁴²³ Grundlegend *Jarass*, Das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Grundgesetz, in: NJW 1989, 857 ff.

⁴²⁴ Zur Sphärentheorie, siehe *Beuthien/Schmölz*, Persönlichkeitsschutz durch Persönlichkeitsgüterrechte – Erlösherausgabe statt nur billige Entschädigung in Geld, 1999, S. 15; *Götting*, in: Götting/Schertz/Seitz, Handbuch des Persönlichkeitsrechts, 2008, § 1, Rn. 5 ff.

⁴²⁵ Zur historischen Entwicklung siehe *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1541.

⁴²⁶ Die Rede ist auch von einer „kleinen Generalklausel“, so *Canaris*, Grundstrukturen des deutschen Deliktrechts, in: VersR 2005, 577 ff.; *Lange*, in: Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB, Band 2, 8. Aufl. 2017, § 823 Abs. 1 BGB, Rn. 1.

⁴²⁷ *Mann*, in: Spindler/Schuster, Recht der elektronischen Medien, 3. Aufl. 2015, § 823 BGB, Rn. 5.

§ 2 Mobbing

Persönlichkeitsrecht wird daher auch als Rahmenrecht angesehen und bezeichnet.⁴²⁸

aa) Das allgemeine Persönlichkeitsrecht und Mobbing

Im Zusammenhang mit Mobbing spielt das allgemeine Persönlichkeitsrecht eine entscheidende und zentrale Rolle.⁴²⁹

Grundsätzlich gilt es, im Rahmen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts im konkreten Einzelfall eine Güterabwägung vorzunehmen.⁴³⁰

Die Güter- und Interessenabwägung bildet dabei den Kern der Feststellung, ob es sich im konkreten Einzelfall um Mobbing handelt oder nicht.⁴³¹ Abzugrenzen sind dabei die einzelnen Konfliktsituationen. Diese können in Form von in der Arbeitswelt üblichen Auseinandersetzungen bestehen, vom Weisungsrecht erfasste Handlungen beinhalten oder aber in bewusst verletzenden und entwürdigenden Maßnahmen vorgenommen werden. Eine objektive Bewertung der Einzelhandlungen sowie die Berücksichtigung und Würdigung der Gesamtsituation – sprich des gesamten Mobbingkomplexes – muss die Grundlage für die Güter- und Interessenabwägung sein. Das subjektive Empfinden des Opfers ist dabei indirekt zu berücksichtigen. So muss in die objektive Beurteilung die psychische Belastungsgrenze des Mobbingopfers mit einfließen.

Ergibt die Prüfung, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Opfers verletzt ist, so steht fest, dass ein herabwürdigendes bzw. verletzendes Ziel verfolgt wird. Im Umkehrschluss lässt sich sagen, dass – sofern tatsächlich Mobbing vorliegt – in Mobbingfällen die Abwägung stets zu Gunsten der Opfer ausfällt. Die Güter-

⁴²⁸ BGH, Urt. v. 10.3.1987 – VI ZR 244/85; *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 364; *Mann*, in: Spindler/Schuster, Recht der elektronischen Medien, 3. Aufl. 2015, § 823 BGB, Rn. 5.

⁴²⁹ Zum Mobbing im Kontext des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ausführlich, *Janzen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.

⁴³⁰ BGH, Urt. v. 9.12.2003 – VI ZR 373/02; *Söder*, in: Gersdorf/Paal, Beck'scher Online-Kommentar Informations- und Medienrecht, 20. Edition, Stand 1.5.2018, § 823 BGB, Rn. 123; *Menke*, in: Heermann/Schlingloff, Münchener Kommentar zum Lauterkeitsrecht, 2. Aufl. 2014, § 6 UWG, Rn. 55; *Mann*, in: Spindler/Schuster, Recht der elektronischen Medien, 3. Aufl. 2015, § 823 BGB, Rn. 5.

⁴³¹ Vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 30.4.2009 – 11 Sa 677/08; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 13.1.2009 – 5 Sa 86/08; *Spindler*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 253 BGB, Rn. 39a; sowie grundlegend BAG, Urt. v. 18.12.1984 – 3 AZR 389/83.

§ 2 Mobbing

abwägung entfällt nämlich, wenn der engste Persönlichkeitsbereich betroffen ist.⁴³² Ein Eingriff in die Intimsphäre des Opfers stellt einen nicht zu rechtfertigenden Verstoß gegen die Menschenwürde dar.⁴³³ Auch im Zusammenhang mit Mobbing sind Eingriffe in die Intim- und Privatsphäre denkbar, sodass in diesen Fällen eine Abwägung obsolet ist. Zwar fällt das berufliche Wirken bzw. die Entfaltung der Persönlichkeit in der Arbeit in den Bereich der Individualsphäre, bei Mobbing findet der Eingriff jedoch nicht nur auf beruflicher Ebene statt, sondern zielt ganz bewusst auf die Zermürbung und Herabsetzung der Persönlichkeit, sprich: Es findet ein Eingriff auf Ebene der Gefühlswelt (Intimsphäre) statt und es erfolgt bewusst ein Eingriff in die Privatsphäre.⁴³⁴ Insofern ist das berufliche Umfeld nur der Ort der Verletzungshandlung, der Eingriff zielt jedoch auf engere Sphären ab.⁴³⁵

Durch Mobbinghandlungen und Mobbing wird tiefgreifend in dieses Recht eingegriffen und der Mensch in seinen persönlichsten Grundfesten angegriffen und erschüttert. Ein dauerhaftes Einwirken auf das Mobbingopfer führt zur Zermürbung der Persönlichkeit und greift schließlich Selbstwertgefühl und Ansehen des Opfers an.⁴³⁶ Insofern stellt ein stetiges Schikanieren und Bloßstellen, sprich Mobben, eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar.

Die Gerichte gehen im Falle fortgesetzter, ineinander übergreifender, aufeinander aufbauender Schikanierung, Benachteiligung und/oder Diskriminierung von einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts aus.⁴³⁷ Auch in der Literatur spricht man davon, dass im Falle von Mobbing das allgemeine Persönlichkeitsrecht stets verletzt ist.⁴³⁸

⁴³² *Glasmacher/Pache*, Geldentschädigungsanspruch bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen, in: JuS 2015, 303, 304 f.

⁴³³ Vom absolut geschützten Raum sprechend, *Teichmann*, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 823 BGB, Rn. 68.

⁴³⁴ Ein direkter Eingriff in die Privatsphäre durch Mobbinghandlungen kann sich im Laufe des Mobbingprozesses entwickeln, ist jedoch zu Beginn des Mobbings eher selten, vgl. *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der betrieblichen Akteure, in: ArbRAktuell 2015, 118, 119.

⁴³⁵ Zur sogenannten Sphärentheorie, siehe *Beuthien/Schmölz*, Persönlichkeitsschutz durch Persönlichkeitsgüterrechte – Erlösherausgabe statt nur billige Entschädigung in Geld, 1999, S. 15; *Götting*, in: Götting/Schertz/Seitz, Handbuch des Persönlichkeitsrechts, 2008, § 1, Rn. 5 ff.

⁴³⁶ Siehe hierzu die Mobbingdefinition bei *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 25.

⁴³⁷ Siehe u. a. BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06; LAG Thüringen, Urt. v. 15.2.2001 – 5 Sa 102/2000; ArbG Cottbus, Urt. v. 8.7.2009 – 7 Ca 1960/08.

⁴³⁸ Klar bezeichnend mit „Mobbing ist [...] Persönlichkeitsrechtsverletzung“ *Bamberger*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 12 BGB, Rn. 178; *Neuner*, Das Schmerzensgeld, in: JuS 2013, 577, 581.

§ 2 Mobbing

So wird deutlich, dass die als Güter- und Interessensabwägung vorgenommene Bewertung letztlich auch gesondert als Mobbing-Definition vorgenommen werden kann. Dadurch könnte man Klarheit schaffen und auch juristischen Laien eine Handreichung bieten, die (tatsächliches) Mobbing klar als Persönlichkeitsrechtsverletzung kennzeichnet.

§ 823 Abs. 1 BGB setzt zudem einen Bruch mit der bestehenden Rechtsordnung voraus, sprich die Verletzung müsste widerrechtlich geschehen sein. Mobbing selbst ist nicht ausdrücklich gesetzlich verboten oder untersagt. Vielmehr führt das tatsächliche Phänomen Mobbing in der Gesamtschau zur Annahme einer Güterverletzung, sei es der Gesundheit oder des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Bei Mobbingfällen wird absichtlich ein herabwürdigendes bzw. verletzendes Ziel verfolgt, welches nicht von der Rechtsordnung gebilligt wird. Deutlich wird dies daran, dass einige Mobbinghandlungen für sich genommen bereits von der Rechtsordnung erfasst und verboten sind, aber auch Mobbing als Gesamtes zu Folgen führt – wie die Verletzung der Gesundheit oder des allgemeinen Persönlichkeitsrechts –, die ganz bewusst als verwerflich und bereits durch die Ausgestaltung des Rechtsschutzes als zu verhindernd einzustufen sind.

So stellt Mobbing, auch als Gesamtprozess, einen schwerwiegenden Eingriff dar, der das Opfer in der durch Art. 1 GG geschützten Würde sowie in der freien Persönlichkeitsentfaltung nach Art. 2 Abs. 1 GG verletzt. Dieser Bruch mit der Rechtsordnung findet in der Sanktionierung nach § 823 Abs. 1 BGB seine zivilrechtliche Beachtung.

bb) Rechtsfolge

Als Konsequenz ist der andere dazu verpflichtet, den aus der Verletzungshandlung entstandenen Schaden zu ersetzen. Dabei muss auch im Zivilrecht bedacht werden, dass Mobbing – wie dargestellt – einen Eingriff in die Grundrechte darstellt.

Als Besonderheit hinsichtlich von Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist zu sehen, dass sich der Anspruch auf die Geldentschädigung nicht nach § 253 Abs. 2 BGB bestimmt, sondern sich direkt aus § 823 Abs. 1 BGB i. V. m.

§ 2 Mobbing

Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG herleitet.⁴³⁹ Eine direkte oder auch analoge Anwendung des § 253 Abs. 2 BGB ist gemäß der richterlichen Rechtsfortbildung im Zusammenhang mit Persönlichkeitsrechtsverletzungen deshalb ausgeschlossen, weil der Schutzgedanke des § 253 Abs. 2 BGB zu kurz greift und dem verfassungsrechtlich gebotenen Schutz der Würde und Persönlichkeit nicht gerecht werden kann.⁴⁴⁰

So wird neben dem bloßen Schadensersatzgedanken, der den Ausgleich in den Mittelpunkt stellt, auch die Genugtuungsfunktion⁴⁴¹ der Entschädigungszahlung betont – sogar hervorgehoben.⁴⁴² Eine solche ist über entsprechend hohe Geldentschädigungen zu erreichen. Dass eine besonders hohe Entschädigungszahlung in Mobbingfällen angemessen ist, wird nicht zuletzt vor dem Hintergrund deutlich, dass Mobbingopfer auf keine andere Weise effektiv Genugtuung und Wiederherstellung – sprich Kompensation der erfahrenen Verletzungen – erlangen können. Bloße Unterlassungsansprüche greifen hier zu kurz. Gleichzeitig kommt dem Schadensersatz somit eine Abschreckungs- und Präventionsfunktion⁴⁴³ zu.⁴⁴⁴ All dies trägt zu einem effizienten Rechtsschutz bei und führt zum effektiven Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.⁴⁴⁵

⁴³⁹ Prägnant dargestellt *Stegmann*, *Tatsachenbehauptung und Werturteil in der deutschen und französischen Presse*, 2004, S. 129.

⁴⁴⁰ Siehe auch *Spindler*, in: *Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB*, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 253 BGB, Rn. 24.

⁴⁴¹ Genugtuung kann nur dem Mobbingopfer selbst zukommen, beim postmortalen Persönlichkeitschutz entfällt die Genugtuungsfunktion der Entschädigung, vgl. BGH, *Urt. v. 6.12.2005 – VI ZR 265/04*; mit dem Verweis auf die Präventionswirkung die Genugtuungsfunktion auch beim postmortalen Persönlichkeitschutz annehmend, *Ludyga*, *Entschädigung in Geld und postmortales allgemeines Persönlichkeitsrecht*, in: *ZEV 2014*, 333 ff.; *Wolmerath*, *Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis*, 4. Aufl. 2013, § 3, Rn. 93; *Wickler*, *Ausgleich von immateriellen Schäden bei mobbingbedingten Persönlichkeitsrechts- und Gesundheitsverletzungen*, in: *AuR 2004*, 87, 90.

⁴⁴² Vgl. BGH, *Urt. v. 14.2.1958 – I ZR 151/56*.

⁴⁴³ Zum Präventionsgedanken siehe BGH, *Urt. v. 15.11.1994 – VI ZR 56/94*; BGH, *Urt. v. 12.12.1995 – VI ZR 223/94*; BGH, *Urt. v. 5.10.2004 – VI ZR 255/03*; LG Berlin, *Urt. v. 9.10.1997 – 27 O 349/97*; OLG Koblenz, *Urt. v. 20.12.1996 – 10 U 1667/95*; OLG Hamburg, *Urt. v. 25.7.1996 – 3 U 60/93*; OLG München, *Urt. v. 1.12.2000 – 21 U 3740/00*; LG Köln, *Urt. v. 30.9.2015 – 28 O 7/14*; *Müller*, in: *Götting/Schertz/Seitz, Handbuch des Persönlichkeitsrechts*, 2008, § 51, Rn. 4; *Rosengarten*, *Der Präventionsgedanke im deutschen Zivilrecht – Höheres Schmerzensgeld, aber keine Anerkennung und Vollstreckung US-amerikanischer punitive damages?*, in: *NJW 1996*, 1935 ff.

⁴⁴⁴ *Wickler*, in: *Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*, 2004, S. 154 ff.; ArbG Cottbus, *Urt. v. 8.7.2009 – 7 Ca 1960/08*.

⁴⁴⁵ Vgl. *Neuner*, *Das Schmerzensgeld*, in: *JuS 2013*, 577, 581.

§ 2 Mobbing

Vor diesem Hintergrund scheint es nicht verwunderlich, dass teilweise auf eine sehr hohe Geldentschädigung im Sinne einer Generalprävention verwiesen wird.⁴⁴⁶

Auffallend ist jedoch, dass in der Praxis die Schmerzensgeldzahlungen relativ niedrig ausfallen.⁴⁴⁷ Die Gerichte gehen in diesem Punkt nur sehr zögerlich auf die Genugtuungs- und Präventionsfunktion der Entschädigungszahlungen ein. Dies stellt in der Praxis ein großes Problem dar, denn obwohl dogmatisch abschreckend hohe Geldsummen nicht nur möglich, sondern auch nötig sind, verfehlen die bisher ausgesprochenen Entschädigungssummen diese wichtige Signalwirkung und bleiben auf „Abfindungsniveau“ stecken.

Teilweise erleiden Opfer bei Mobbingfällen keine Gesundheitsverletzungen als Folge des Mobbing, sondern ausschließlich eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.⁴⁴⁸ Im Fall von Mobbing verschwimmen teilweise die Grenzen zwischen Gesundheitsschutz und Persönlichkeitsschutz.⁴⁴⁹ Schließlich handelt es sich auch bei Leben, Körper und Gesundheit um Persönlichkeitsgüter.⁴⁵⁰ In den meisten Fällen wird demgemäß das Mobbing auch mit einer Gesundheitsverletzung verbunden sein. Diese kann wiederum ebenfalls Einfluss bzw. Auswirkungen auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht haben. Eine strikte Abgrenzung und Trennung wird daher im Einzelfall nur sehr schwierig vorzunehmen sein.

cc) Ergebnis

Handlungsweisen, die nach den einschlägigen Definitionen⁴⁵¹ als Mobbing zu bewerten sind, stellen durch die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts eine unerlaubte Handlung im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB dar und begründen damit regelmäßig einen Anspruch auf Schadensersatz.

⁴⁴⁶ ArbG Cottbus, Urt. v. 8.7.2009 – 7 Ca 1960/08.

⁴⁴⁷ Einen Überblick über die bisher zugesprochenen Schmerzensgeldbeträge im Zusammenhang mit Mobbing gibt *Brams*, Zum vertraglichen Schmerzensgeldanspruch des Geschädigten infolge Mobbing am Arbeitsplatz – Ein Überblick bisher zugesprochener Schmerzensgeldbeträge, in: ZfS 2009, 546 ff.

⁴⁴⁸ Vgl. *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 185.

⁴⁴⁹ So auch *Wiebauer*, in: Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, Band 2, 77. EL Oktober 2017, § 1 ArbSchG, Rn. 20.

⁴⁵⁰ *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 168; *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 3.

⁴⁵¹ Siehe § 2 Mobbing, B. Mobbing-Definition.

§ 2 Mobbing

c) Ehre

Als ein Bestandteil⁴⁵² des allgemeinen Persönlichkeitsrechts kann der Schutz der Ehre gesehen werden.⁴⁵³ Auch das Bundesverfassungsgericht sieht die persönliche Ehre als Schutzgut des allgemeinen Persönlichkeitsrechts an.⁴⁵⁴

Ehrverletzende Äußerungen und Handlungen, die die Ehre des Opfers verletzen und herabsetzen, beeinträchtigen ebenfalls das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mobbingopfer.

Davon ausgehend, dass jedem Menschen ein bestimmtes (grundsätzlich gleiches) Maß an Ehre und Ansehen zuteil wird, kann dieses durch Herabwürdigung und entsprechende Verletzungshandlungen geschmälert werden. Ein Hinzugewinnen an Ehre und Ansehen ist nicht möglich.⁴⁵⁵ In diesem Zusammenhang stellt sich das Problem, ob ein Mobbingopfer, welches bereits vor der Vornahme der Mobbinghandlungen nicht über Ansehen und Ehre verfügte, überhaupt diesbezüglich verletzt und beeinträchtigt werden kann. Konsequenterweise ist davon auszugehen, dass eine Ehrverletzung nur dann möglich ist, sofern noch ein Mindestmaß an Ehre und Ansehen in der Person des Opfers zum Zeitpunkt der Verletzungshandlung vorhanden war.

Maßgeblich ist die nach außen tretende Ehre der jeweiligen Person, die ihr gesellschaftlich zuteilwird.⁴⁵⁶ Insofern steht die Wahrung des sozialen Geltungsanspruchs im Vordergrund.⁴⁵⁷ Der zivilrechtliche Ehrenschatz⁴⁵⁸ stellt nicht auf das subjektive Ehrempfinden des Einzelnen ab.⁴⁵⁹

⁴⁵² Einst nicht in § 823 Abs. 1 BGB aufgenommen, ist die Ehre nunmehr im Rahmen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts im Schutzbereich anerkannt, vgl. *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 364; mit Verweis auf den Paradigmenwechsel bei der Einführung des Grundgesetzes, *Staake/Bressendorf*, Grundfälle zum deliktischen Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, in: JuS 2015, 683.

⁴⁵³ *Rixecker*, in: Säcker, Münchener Kommentar zum BGB, Band 1, 7. Aufl. 2015, § 12 BGB Anh., Rn. 94.

⁴⁵⁴ BVerfG, Beschl. v. 3.6.1980 – 1 BvR 185/77.

⁴⁵⁵ Vgl. *Valerius*, in: Heintschel-Heinegg, Beck'scher Online-Kommentar StGB, 38. Edition, Stand 1.5.2018, § 185 StGB, Rn. 3.

⁴⁵⁶ *Bamberger*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 12 BGB, Rn. 172.

⁴⁵⁷ Ausführlich BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06.

⁴⁵⁸ Zur verfassungsrechtlichen Bedeutung des Ehrenschatzes, siehe *Kriele*, Ehrenschatz und Meinungsfreiheit, in: NJW 1994, 1897 ff.

⁴⁵⁹ *Rixecker*, in: Säcker, Münchener Kommentar zum BGB, Band 1, 7. Aufl. 2015, § 12 BGB Anh., Rn. 95.

§ 2 Mobbing

Auch bezüglich der Ehre gilt, dass sowohl einzelne Mobbinghandlungen als auch Mobbing als Gesamtprozess die Ehre und das Ansehen des Mobbingopfers beeinträchtigen. Durch Mobbing kann insgesamt die Ehre verletzt sein, so beispielsweise durch gezielt auf Vernichtung des Ansehens gerichtete Angriffe.⁴⁶⁰ Andererseits können einzelne Handlungen entwürdigende Wirkung haben. Beispielsweise Falschbehauptungen oder aber auch entwürdigende Gesten (Klapps auf den Po)⁴⁶¹ können die Ehre von Personen schädigen.

d) Rechtsfolge

Liegt eine Rechtsgutsverletzung vor, so besteht ein Anspruch auf Ersatz des dadurch kausal verursachten Schadens. Im Falle von Mobbing steht den Opfern entsprechend § 253 BGB Schadensersatz zu.⁴⁶² Sofern Mobbing als Ganzes eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt, leitet sich ein Schmerzensgeldanspruch „unmittelbar“⁴⁶³ aus der Verfassung (Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG) ab.⁴⁶⁴ Dem Opfer steht demgemäß eine billige Entschädigung in Geld zu.

2. Zurechnung über § 278 BGB

Bei Mobbing ist bezüglich der Haftung des Arbeitgebers auch zu beachten, dass dieser als Verantwortlicher über § 278 BGB auch für Schäden haftet, die ein Arbeitnehmer durch das Handeln eines Kollegen oder Vorgesetzten erleidet, derer sich der Arbeitgeber bedient.⁴⁶⁵ Die Rechtsverletzung müsste vom Erfüllungsgelhilfen schuldhaft begangen worden sein.⁴⁶⁶ Hiervon ist bei Mobbing jedoch regelmäßig auszugehen. Durch die Zurechnung über § 278 BGB kann regelmäßig

⁴⁶⁰ Am Beispiel von Mobbing im Internet, *Bamberger*, in: *Bamberger/Roth*, Beck'scher Online-Kommentar, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 12 BGB, Rn. 175 ff.

⁴⁶¹ Auch sexuelle Belästigungen stellen eine Beeinträchtigung der Ehre dar, *Rixecker*, in: *Säcker*, Münchener Kommentar zum BGB, Band 1, 7. Aufl. 2015, § 12 BGB Anh., Rn. 98; siehe auch *Köhler/Koops*, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Einmal grapschen erlaubt?, in: *BB* 2015, 2807 ff.

⁴⁶² Vergleiche *Neuner*, Das Schmerzensgeld, in: *JuS* 2013, 577, 581.

⁴⁶³ Das Grundgesetz als wesentliche Grundlage des allgemeinen Persönlichkeitsrechts betonend, *Jarass*, Das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Grundgesetz, in: *NJW* 1989, 857, 858.

⁴⁶⁴ Vgl. *BGH*, Urt. v. 14.2.1958 – I ZR 151/56; im Mobbingkontext ausführlich hierzu *Benecke*, „Mobbing“ im Arbeitsrecht, in: *NZA-RR* 2003, 225, 230.

⁴⁶⁵ Siehe hierzu *BAG*, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

⁴⁶⁶ Mit Verweis auf die Übernahme der Schutzpflichten des Arbeitgebers, siehe *Koch*, in: *Schaub/Koch*, Arbeitsrecht von A-Z, 22. Aufl. 2018, Mobbing.

§ 2 Mobbing

die Frage, ob der Arbeitgeber selbst seine Fürsorge- und Schutzpflichten verletzt, dahinstehen.⁴⁶⁷

3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers / Dienstherrn

Grundsätzlich ist das Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet von wechselseitigen Treuepflichten⁴⁶⁸. Den Arbeitnehmer treffen hierbei Loyalitäts- und Arbeitspflicht. Auf der anderen Seite stehen die Lohnzahlungs- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Die rechtliche Grundlage findet die Fürsorgepflicht in § 242 BGB. Denn nach ständiger Rechtsprechung ist der Arbeitgeber angehalten, seine Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.⁴⁶⁹ Die Rechtspflicht des § 241 BGB ist demnach nach dem Gedanken von Treu und Glauben so zu erfüllen, dass die Interessen des Arbeitnehmers Berücksichtigung finden und in diesem Zusammenhang keine Rechtsgüter des Arbeitnehmers verletzt werden.

Dabei erfolgt, sofern keine spezialgesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht bestehen, auch im Rahmen des Arbeitsvertrages nach § 611a BGB der Rückgriff auf die allgemeine Fürsorgepflicht für die Wahrung der Schutzpflichten des Arbeitgebers.⁴⁷⁰ Im Hinblick auf Mobbing gibt es keinerlei spezialgesetzlichen Regelungen, sodass hierbei auf die Regelungen der allgemeinen Fürsorgepflicht zurückgegriffen werden muss.⁴⁷¹

Wie weit die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Einzelfall reicht, richtet sich konkret nach den grundgesetzlich gewährleisteten Rechten und ist anhand der

⁴⁶⁷ So *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1542.

⁴⁶⁸ *Müller-Glöge*, in: Hensler/Krüger, Münchener-Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 982.

⁴⁶⁹ BAG, Urt. v. 27.11.1985 – 5 AZR 101/84; BAG, Urt. v. 21.1.2014 – 3 AZR 807/11.

⁴⁷⁰ Siehe, *Preis*, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 611a, Rn. 615 f.

⁴⁷¹ Zum unerlaubten Rückgriff auf den allgemeinen Rechtsgedanken der Fürsorgepflicht bei Vorlage konkretisierender gesetzlicher Bestimmungen zu den Nebenpflichten, siehe BAG, Urt. v. 27.7.1995 – 6 AZR 129/95; auf die Herleitung der Nebenpflichten aus §§ 241 Abs. 2, 242 BGB verweisend, *Preis*, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 611a BGB, Rn. 615; zur möglichen analogen Anwendung spezialgesetzlicher Regelungen siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing III. Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Mobbing 3. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers / Dienstherrn c) Spezialgesetzliche Bestimmungen bb) Analoge Anwendung.

§ 2 Mobbing

jeweils konkreten Einzelfallsituation zu bemessen. Hierzu zählen insbesondere das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers (Art. 1 Abs. 1, GG und Art. 2 Abs. 1 GG) sowie dessen Recht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG).

Grundgedanke der Fürsorgepflicht ist dabei die Rücksichtnahme. Erbringt der Arbeitnehmer in einem Verhältnis der persönlichen Abhängigkeit seine Arbeitsleistung, so soll er darauf vertrauen können, dass der Arbeitgeber entsprechend seiner Möglichkeiten dafür Sorge trägt, den Arbeitnehmer⁴⁷² vor etwaigen mit der Beschäftigung einhergehenden Gefahren zu schützen.⁴⁷³ Zum Teil wird gar eine besondere „Mobbing-Schutzpflicht“ des Arbeitgebers angenommen.⁴⁷⁴ Dabei ist für die nachfolgenden Ausführungen zu den einzelnen Schutzgütern ganz generell zu beachten, dass die durch die Fürsorgepflicht verankerte Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB grundsätzlich zwingend ist und nicht abbedungen werden kann.⁴⁷⁵

a) Betroffene Rechtsgüter

Hinsichtlich der betroffenen Rechtsgüter kann auf die Ausführungen zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn für seine Beamten verwiesen werden.⁴⁷⁶ Auch bei den sonstigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst muss sichergestellt sein, dass sie durch oder im Rahmen ihrer Beschäftigung keine Beeinträchtigung von Gesundheit und Leben, Eigentum sowie ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht erfahren.⁴⁷⁷

⁴⁷² Erfasst sind auch freie Mitarbeiter, so z. B. beim Schutz vor Gesundheitsschädigungen, vgl. BAG, Urt. v. 6.4.1995 – VII ZR 36/94; auch BAG, Urt. v. 14.6.2016 – 9 AZR 181/15; zur Pflicht, den Arbeitsplatz möglichst frei von gesundheitsschädlichen Chemikalien und sonstigen Gefahrstoffen zu halten, siehe BAG, Urt. v. 8.5.1996 – 5 AZR 315/95.

⁴⁷³ Vom Korrelat der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers sprechend *Müller-Glöge*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 987.

⁴⁷⁴ *Bissels*, in: Grobys/Panzer-Heemeier, Stichwortkommentar Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2017, 120. Mobbing, Rn. 15.

⁴⁷⁵ *Müller-Glöge*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 987.

⁴⁷⁶ Siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

⁴⁷⁷ Vgl. *Sutschet*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 241 BGB, Rn. 89; insbesondere den Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers betonend, BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06.

§ 2 Mobbing

aa) *Leben und Gesundheit*

Ganz allgemein trifft den Arbeitgeber die Pflicht, den Arbeitnehmer im Rahmen seiner Möglichkeiten⁴⁷⁸ vor Schäden an Leben und Gesundheit zu bewahren.⁴⁷⁹

Daher muss der Arbeitgeber bzw. Dienstherr in seinem Organisationsbereich Vorkehrungen treffen und dafür sorgen, dass keine Gefahrenquellen bestehen, die die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen könnten.

Festzustellen ist auch, dass die gesundheitlichen Folgen bei Mobbingfällen schwerer lasten als bei einzelnen gesundheitsschädigenden Ereignissen.⁴⁸⁰ So wird bei Mobbing auch von „kumulativer Traumatisierung“⁴⁸¹ gesprochen.

Im Übrigen sei auf die bisherigen Ausführungen verwiesen.⁴⁸²

Mobbing kann daher eine Gesundheitsverletzung darstellen,⁴⁸³ die in die körperliche Integrität der Opfer teilweise massiv eingreift. Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr ist daher im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und den ihm gegebenen Möglichkeiten dazu verpflichtet, derartige Gefährdungen zu unterbinden bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen.

bb) *Eigentum*

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich auch im Rahmen seiner Möglichkeiten für den Schutz des Eigentums seiner Beschäftigten Sorge tragen. Der Schutz umfasst dabei vom Arbeitnehmer eingebrachtes Eigentum, welches üblicherweise mit an die Arbeitsstätte genommen wird und als arbeitsfördernd anzusehen ist.⁴⁸⁴

Im Zusammenhang mit Mobbing ist dabei z. B. an ein Verbot zum Mitbringen privater Gegenstände denkbar. Ferner können der Diebstahl bzw. die Unterschlagung persönlicher Gegenstände Teil von Mobbing sein.

⁴⁷⁸ Soweit es dem Arbeitgeber zumutbar und möglich ist, vgl. *Mansel*, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 611 BGB, Rn. 40.

⁴⁷⁹ So zum Beispiel das zur Verfügung stellen von geeigneter Schutzkleidung, siehe BAG, Urt. v. 19.8.1959 – 4 AZR 619/56.

⁴⁸⁰ Vgl. LAG Thüringen, Urt. v. 15.2.2001 – 5 Sa 102/00.

⁴⁸¹ *Fischer/Riedesser*, Lehrbuch der Psychotraumatologie, 4. Aufl. 2016, S. 372.

⁴⁸² § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn a) Leben und Gesundheit.

⁴⁸³ *Henssler*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 626 BGB, Rn. 226.

⁴⁸⁴ Ausführlich *Gumpert*, Haftung des Arbeitgebers für eingebrachte Sachen der Arbeitnehmer, in: BB 1957, 114 ff.

§ 2 Mobbing

Im Rahmen der Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber nach seinen Möglichkeiten dafür sorgen, dass kein unbefugter Zugriff auf das Eigentum der Beschäftigten erfolgen kann. Als Beispiele kann hier auf die Zurverfügungstellung abschließbarer Spinte und/oder Bürocontainer⁴⁸⁵ verwiesen werden sowie die Bereitstellung betrieblicher Parkplätze⁴⁸⁶.

cc) Ehre und allgemeines Persönlichkeitsrecht

Ebenso hat der Arbeitgeber im Rahmen der ihm durch den Arbeitsvertrag obliegenden Schutzpflichten die Ehre und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen.

Wie bereits ausgeführt, greift Mobbing sowohl in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Opfer ein als auch deren Ehre an.⁴⁸⁷ Es kann davon ausgegangen werden, dass Mobbing – setzt man die entsprechenden Definitionsmerkmale als gegeben voraus –, auch wenn keine Gesundheits- oder Eigentumsverletzungen mit Mobbing verbunden sind, stets eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt.⁴⁸⁸

dd) Zwischenergebnis

In Anbetracht dessen, dass Mobbing eine Verletzung dieser Rechtsgüter nach sich zieht, ist der Arbeitgeber aufgrund der ihm obliegenden Schutzpflichten generell dazu angehalten, Mobbing zu unterbinden bzw. ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mobbingssituationen gar nicht erst entstehen können.

⁴⁸⁵ Mit dem Verweis auf die Schaffung sicherer Aufbewahrungsmöglichkeiten, *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 27 m. w. N.

⁴⁸⁶ Siehe BAG, Urt. v. 5.3.1959 – 2 AZR 268/56; ausführlich *Butz*, Sorgepflicht des Arbeitgebers für Fahrzeuge der Arbeitnehmer, in: DB 1958, 80 ff.

⁴⁸⁷ Siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn c) Ehre.

⁴⁸⁸ Zu Mobbing und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht siehe *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.

§ 2 Mobbing

b) Maßnahmen und Prävention

Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr ist im Rahmen seiner Möglichkeiten dazu verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die Mobbing verhindern bzw. unterbinden.⁴⁸⁹ Nachfolgend werden sowohl mögliche Direktmaßnahmen als auch in Betracht kommende Präventivmaßnahmen aufgezeigt.

aa) Direktmaßnahmen

Für den Fall, dass bereits eine Mobbing-Situation besteht, ist der Arbeitgeber zum Handeln verpflichtet. Um den Schutz der oben angesprochenen Rechtsgüter des Mobbingopfers zu gewährleisten, muss der Arbeitgeber aktiv gegen das Mobbing und die Mobber vorgehen. In einem frühen Stadium kann beispielsweise die Ermahnung⁴⁹⁰ des Mobbers oder aber ein klärendes Gespräch (Konfliktgespräch)⁴⁹¹ mit dem Täter geboten sein, bei dem dieser auf mögliche Konsequenzen seines Verhaltens hingewiesen wird. Auch das Einschalten eines Mediators stellt eine Möglichkeit zur Klärung der Mobbing-Situation dar und gilt es daher zu beachten.⁴⁹² Diese Maßnahmen sind noch keine arbeitsrechtlich relevanten Mittel, können aber für den Arbeitgeber im Einzelfall geboten sein und wirken sich ggf. entlastend aus.

Hat sich bereits eine Mobbing-Situation entwickelt, so muss der Arbeitgeber selbstverständlich solche Maßnahmen ergreifen, die erwarten lassen, dass sie das Mobbing beenden. In Frage kommt neben dem Aussprechen einer Abmahnung ebenso die ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung des Mobbingtäters.⁴⁹³ Auch die Versetzung des Mobbers in eine andere Abteilung bzw. die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz ist denkbar.⁴⁹⁴ Problematisch ist jedoch, dass zwar

⁴⁸⁹ Vgl. *Reinfeld*, in: Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, § 34 Nebenpflichten des Arbeitgebers, Rn. 66.

⁴⁹⁰ *Kollmer*, Mobbing im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl. 2007, S. 58 f.; *Bieszk/Sadtler*, Mobbing und Stalking: Phänomene der modernen (Arbeits-)Welt und ihre Gegenüberstellung, in: NJW 2007, 3382, 3383.

⁴⁹¹ *Budde*, Mediation und integrierte Konfliktmanagementsysteme im Betrieb – das Kölner Konfliktlotsenprogramm „QUAK“, in: AiB 2001, 350 ff.

⁴⁹² *Mähler/Mähler*, in: Heussen/Hamm, Beck'sches Rechtsanwalts-Handbuch, 11. Aufl. 2016, § 48 Außergerichtliche Streitbeilegung – Mediation, Rn. 132; mit dem Hinweis auch auf Coaching und Supervision, *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der betrieblichen Akteure, in: ArbRAktuell 2015, 118, 119.

⁴⁹³ Vgl. *Reinfeld*, in: Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, § 34 Nebenpflichten des Arbeitgebers, Rn. 66.

⁴⁹⁴ *Bieszk/Sadtler*, Mobbing und Stalking: Phänomene der modernen (Arbeits-)Welt und ihre Ge-

§ 2 Mobbing

häufig zu diesem Mittel gegriffen wird, aber überwiegend die Versetzung/Umsetzung des Opfers vorgenommen wird und nicht die Versetzung/Umsetzung des Täters oder der Täter. Dies hängt schließlich damit zusammen, dass es für Vorgesetzte und den Arbeitgeber oft einfacher ist, eine Person zu versetzen anstelle von mehreren. Zum anderen geht der Druck zumeist vom Täter aus, sodass von dessen Seite vermehrt mit Widerstand zu rechnen ist.⁴⁹⁵

Auf Seiten des Mobbingopfers besteht gemäß § 273 Abs. 1 BGB ein Recht zur Verweigerung der nach § 611a Abs. 1 BGB geschuldeten Arbeitsleistung. Dieses Recht steht dem Mobbingopfer so lange zu, bis der Arbeitgeber seinerseits seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachkommt und die Mobbingssituation auflöst bzw. beendet.⁴⁹⁶

bb) Präventivmaßnahmen

Aber auch ohne akute Mobbingssituationen trifft den Arbeitgeber die Fürsorgepflicht. So muss er präventive⁴⁹⁷ Maßnahmen ergreifen, um Mobbing nicht zu begünstigen oder gar aktiv zu fördern.⁴⁹⁸ Angefangen bei der Schaffung einer entsprechenden Arbeitsplatzgestaltung und der Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten und Besonderheiten der Arbeitnehmer bis hin zu entsprechenden Betriebs-⁴⁹⁹ bzw. Dienstvereinbarungen⁵⁰⁰ kann der Arbeitgeber bereits im Vorfeld Mobbing entgegenwirken.

genüberstellung, in: NJW 2007, 3382, 3383.

⁴⁹⁵ Dieses Problem ebenfalls erkennend, *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der betrieblichen Akteure, in: ArbRAktuell 2015, 118, 119.

⁴⁹⁶ So BAG, Urt. v. 23.1.2007 – 9 AZR 557/06.

⁴⁹⁷ Auf die mögliche Einrichtung eines „Frühwarnsystems“ hinweisend *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 88 f.

⁴⁹⁸ Tipps zur Mobbingprävention für Arbeitgeber finden sich bei *Wolmerath*, Mobbing – Rechts- handbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 7, Rn. 5; zu den Grenzen der Mobbingprävention siehe *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 83 ff.; zur Effektivität von Präventionsprozessen siehe *Hoffmann*, Führungsherausforderung Mobbing, 2016, S. 30.

⁴⁹⁹ Mit Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung zur Mobbingproblematik, *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der betrieblichen Akteure, in: ArbRAktuell 2015, 118, 120 f.; ein Muster für eine Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing findet sich auch bei *Halfmann*, Mobbing im Öffentlichen Dienst & in Unternehmen, 2005, S. 36 ff.

⁵⁰⁰ So z. B. nach §§ 73 ff. BPersVG; zum Nutzen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen im Zusammenhang mit Mobbing, *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der betrieblichen Akteure, in: ArbRAktuell 2015, 118; mit Verweis auf die Dienstvereinbarung der Stadt Friedrichshafen, *Kreitner*, Mobbing am Arbeitsplatz, in: DStR 1997, 1292, 1296; eine Sammlung von Dienstvereinbarungsbeispielen für Mobbing findet sich bei *Honsa*, Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst, 2. Aufl. 2008, S. 343 ff.

§ 2 Mobbing

Das Formulieren von Richtlinien zum Umgang mit- und untereinander im Betrieb stellt eine mögliche präventive Maßnahme zur Verhinderung von Mobbing dar. Allerdings ist bei der Einrichtung solcher Richtlinien zu beachten, dass diese nicht zu leeren Worthülsen verfallen, sondern von den Mitarbeitern gelebt werden. Letzteres wird insbesondere dadurch erleichtert, dass Vorgesetzte und Verantwortliche die vorgegebenen Verhaltensweisen vorleben und somit klar zu erkennen geben, dass Anfeindungen und Mobbing nicht geduldet werden. *Wolmerath* spricht von einer „mobbingfeindlichen Betriebskultur“, die dann entsteht, wenn formulierte Vereinbarungen aktiv praktiziert werden.⁵⁰¹

Angelehnt an § 12 Abs. 2 AGG kann auch die berufliche Aus- und Fortbildung eine wirkungsvolle Maßnahme für den Arbeitgeber sein, in deren Rahmen die Beschäftigten auf die Unzulässigkeit von Mobbinghandlungen hingewiesen und mit den gesetzlichen Bestimmungen vertraut gemacht werden. Schulungen erscheinen im Bereich von Mobbing ohnehin besonders erforderlich zu sein. Denn im Unterschied zu anderen Diskriminierungen (wie z. B. solche Benachteiligungen aus einem in § 1 AGG genannten Grund) ist für den juristischen Laien mangels ausdrücklichem gesetzlichen Verbot oftmals nicht klar, dass Mobbing eine verbotene Handlungsweise darstellt bzw. ab wann Mobbing rechtliche Relevanz entfaltet.⁵⁰² Hier können Schulungen und Fortbildungen helfen, ein Bewusstsein für die Grenzen von Mobbing zu schaffen, dieses Unrechtsbewusstsein muss sich jedoch bei allen Beschäftigten bilden. Denn aus der Mobbing-Befragung im öffentlichen Dienst geht auch hervor, dass die Täter die Mobbinghandlungen auch dann vorgenommen hätten, wenn Mobbing ausdrücklich verboten gewesen wäre.⁵⁰³ Vor diesem Hintergrund erscheint es viel wichtiger, die Beschäftigten mit den konkreten Konsequenzen vertraut zu machen, die ihnen als Mobbingtäter drohen. Die Mehrzahl der Mobber befürchtet nämlich keinerlei rechtliche bzw. dienstrechtliche Konsequenzen.⁵⁰⁴ Daher sollten Arbeitgeber im Rahmen präven-

⁵⁰¹ Siehe *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der betrieblichen Akteure, in: ArbRAktuell 2015, 118, 119.

⁵⁰² So sind im Bereich des öffentlichen Dienstes 36,67 % der Beschäftigten die rechtlichen Grundlagen und Regelungen zu Mobbing gar nicht bekannt und 45,89 % gaben an, nur teilweise mit den rechtlichen Grundlagen und Regelungen zu Mobbing vertraut zu sein, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁵⁰³ 38,2 % bejahten dies eindeutig, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁵⁰⁴ 81,8 % der Mobbingtäter im öffentlichen Dienst gaben an, keine rechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen zu befürchten, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentli-

§ 2 Mobbing

tiven Mobbingsschutzes die Beschäftigten klar auf die möglichen Folgen hinweisen und im Mobbingfall diese auch konsequent anwenden. Auf diese Weise kann bereits vor dem Entstehen von Mobbingssituationen effektiv auf ein Unterlassen von dauerhaften Anfeindungen hingewirkt werden. Wichtig ist jedoch, dass die Vorgehensweisen im Mobbingfall und mögliche Konsequenzen klar kommuniziert werden, beispielsweise im Rahmen von Schulungen und Fortbildungen.

Darüberhinaus kann es, insbesondere in größeren Betrieben bzw. Behörden, sinnvoll sein, eine gesonderte Beschwerdestelle einzurichten, die sich auch Mobbingfällen annimmt. Da die Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle schon aufgrund des Beschwerderechts nach § 13 Abs. 1 AGG geboten erscheint,⁵⁰⁵ bietet sich eine Aufgabenausweitung auch auf Mobbingfälle an, die nicht auf einen in § 1 AGG genannten Grund zurückzuführen sind. Insofern eröffnet sich dem Arbeitgeber ein Synergieeffekt, der zur Mobbingprävention nicht ungenutzt bleiben sollte.

In kleineren Unternehmen und Behörden ist die Einrichtung einer gesonderten Beschwerdestelle jedoch oftmals nicht möglich. Hier bietet es sich aber an, einen Konfliktbeauftragten zu benennen, an den sich betroffene Beschäftigte wenden können und der gleichzeitig mit dem Aufgabenfeld Anti-Diskriminierung und der Verhinderung von Benachteiligungen beauftragt wird. So kann sich der Konfliktbeauftragte beispielsweise um die Einhaltung etwaiger betrieblicher Richtlinien kümmern, die Durchführung von Schulungen und Fortbildungen organisieren und gleichzeitig selbst als Ansprechpartner⁵⁰⁶ und Anlaufstelle für Kritik und Anregungen zum Thema Mobbing und Diskriminierung den Mitarbeitern zur Verfügung stehen.

Aber nicht nur die Schulung und Fortbildung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Punkt bei der Mobbingprävention. Auch die Schulung der zuständigen Stellen und Ansprechpartner innerhalb des Betriebs bzw. der Behörde sind von Bedeutung. Während der Besuch von Schulungsmaßnahmen zu rein präventiven Zwecken zwar geboten – nicht jedoch zwingend vorgeschrieben ist, kann die Teilnahme an

chen Dienst.

⁵⁰⁵ Die Funktion der zuständigen Stelle nach § 13 AGG können alle Stellen übernehmen, die Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen können, vgl. *Buschmann*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 13 AGG, Rn. 22.

⁵⁰⁶ Zur Funktion von Mobbingbeauftragten, siehe *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 92 ff.

§ 2 Mobbing

Schulungsveranstaltungen zum Thema Mobbing erforderlich sein, wenn eine konkrete Konfliktlage besteht und das durch die Schulung vermittelte Wissen zur Aufgabenwahrnehmung benötigt wird.⁵⁰⁷

cc) Zwischenergebnis

Für alle Maßnahmen gilt, dass diese im Idealfall klar formuliert und allen Mitarbeitern bekannt sind. Betriebliche bzw. behördliche Vereinbarungen sind nur so lange etwas wert, wie sich alle Beschäftigten daran halten. Im Zusammenhang mit der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Fürsorgepflicht ist es für Betriebe und Behörden erforderlich, sich der Mobbing-Thematik zu stellen und vor dem Hintergrund der jeweils vorherrschenden Besonderheiten entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um Mobbing zu verhindern bzw. zu unterbinden.

Dabei bietet sich, wie oben dargestellt, eine Vielzahl an möglichen Mitteln unterschiedlicher Intensität an. Angefangen bei präventiven Maßnahmen, die die Beschäftigten sensibilisieren und mit der Mobbing-Thematik vertraut machen, bis hin zur Kündigung des Mobbers eröffnet sich dem Arbeitgeber ein breites Spektrum an Handlungsmöglichkeiten. Wichtig ist bei allen Maßnahmen, dass diese klar kommuniziert und konsequent angewandt werden. Nur durch eine transparente und klare Linie kann gewährleistet werden, dass intern ein bestmöglicher Schutz vor Mobbinghandlungen besteht. Ein Betriebsklima, das von Fairness und gegenseitiger Rücksichtnahme geprägt ist, stellt nicht nur die Basis für ein produktives Arbeitsumfeld und motivierte Mitarbeiter, sondern vermeidet zudem eine mögliche negative Außendarstellung aufgrund von Mobbing- und Diskriminierungsfällen.

Eine „Maßnahmenleihe“ aus Spezialgesetzen ist in Bezug auf Mobbing zwar nicht zwingend geboten,⁵⁰⁸ dennoch muss der Arbeitgeber alles tun, was ihm möglich ist, um Mobbing zu verhindern bzw. zu unterbinden. Insofern sind auch spezialgesetzliche Maßnahmenkataloge in die Überlegungen des Arbeitgebers mit einzubeziehen. Letztlich ist es einzelfallabhängig, welche Maßnahmen zu treffen sind.

⁵⁰⁷ BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96.

⁵⁰⁸ Eine analoge Anwendung annehmend, BAG Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

§ 2 Mobbing

c) Spezialgesetzliche Bestimmungen

Im Falle von Mobbing könnte man auch an das Heranziehen spezialgesetzlicher Regelungen denken. Dies wird nachfolgend am Beispiel des Arbeitsunfalls besprochen und auch die mögliche analoge Anwendung der Inhalte und Reichweite der Schutzpflichten der Regelung zur sexuellen Belästigung auf Mobbingfälle erörtert.

aa) Mobbing als Arbeitsunfall

So könnte Mobbing beispielsweise einen Arbeitsunfall darstellen. Gemäß § 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII sind Arbeitsunfälle zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.

Im Unterschied zu den Berufskrankheiten, zu denen Mobbing nicht zu zählen ist, da es nicht in der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) aufgeführt ist – zur Aufnahme fehlt es an einer gruppentypischen Gefahr⁵⁰⁹ –, bedarf es beim Arbeitsunfall nach § 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII eines zeitlich begrenzten Einwirkens von außen. Bei der zeitlichen Begrenzung ist von einer Höchstdauer bis zu einer Arbeitsschicht auszugehen.⁵¹⁰ Insofern grenzt sich der Arbeitsunfall von der Berufskrankheit ab und wird dabei – gleichsam dem Dienstunfall – um das ungeschriebene Erfordernis „plötzlich“ erweitert. Mobbing ist jedoch, wie bereits beim Dienstunfall ausgeführt,⁵¹¹ ein Prozess, der sich gerade durch die dauerhafte und kontinuierliche Einwirkung auf das Opfer kennzeichnet. Es sei betont, dass dies gerade den Unterschied zu Straining ausmacht, wo eine einzelne Handlung die Schädigung auslöst.

So können zwar einzelne Mobbinghandlungen die Anforderungen an einen Arbeitsunfall erfüllen, Mobbing als Gesamtkomplex stellt folglich jedoch keinen Arbeitsunfall⁵¹² dar.⁵¹³ Mobbing als solches ist daher nicht als Arbeitsunfall zu werten.⁵¹⁴

⁵⁰⁹ Vgl. *Ricke*, in: Körner/Leitherer/Mutschler, Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht, Band 1, 99. EL Mai 2018, § 9 SGB VII, Rn. 9.

⁵¹⁰ So *Stück*, Mobbing-Folgen sind keine Berufskrankheit, in: *ArbRAktuell* 2013, 116.

⁵¹¹ § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn i) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Mobbing als Dienstunfall.

⁵¹² Mangels Vorliegens eines Versicherungsfalles scheidet damit bei Mobbing grundsätzlich auch eine Haftungsbeschränkung nach § 105 SGB VII aus.

§ 2 Mobbing

bb) Analoge Anwendung

Eine analoge Anwendung der Regelungen zu den Berufskrankheiten auf Mobbingfälle setzt eine planwidrige Regelungslücke voraus. Da der Gesetzgeber den Katalog der Berufskrankheiten in der Berufskrankheiten-Verordnung dauerhaft aktuell hält und die aufgeführten Krankheiten gerade eine abschließende Auflistung darstellen, scheidet eine dahingehende analoge Anwendung der Vorschriften aus.

Auch hinsichtlich der Vorschriften zum Arbeitsunfall käme evtl. ein analoges Heranziehen der Regelungsinhalte sowie der Reichweite der Schutzpflichten auf Mobbingfälle in Betracht. Ähnlich wie beim Dienstunfall⁵¹⁵ fehlt es bereits an einer vergleichbaren Ausgangslage, da Mobbing gerade durch den Prozesscharakter⁵¹⁶ geprägt ist und nicht ein einzelnes plötzliches Ereignis darstellt. Diese Eigenschaft prägt den Begriff Mobbing und grenzt es zu anderen Diskriminierungsformen, wie beispielsweise Straining, ab. Auch kann mit Blick auf § 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII nicht davon ausgegangen werden, dass der Gesetzgeber versehentlich den Mobbingfall nicht erfasst hat. Zum einen ist Mobbing bereits seit längerem in der öffentlichen Diskussion präsent,⁵¹⁷ zum anderen hat der Gesetzgeber bisweilen insgesamt die Normierung von Mobbing bewusst vermieden,⁵¹⁸ obgleich hierzu Initiativen, Anfragen und Aussprachen stattgefunden haben.⁵¹⁹ Letztlich brach-

⁵¹³ Vgl. *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 219 f.

⁵¹⁴ Vgl. BAG Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06; so auch LSG Hessen, Urt. v. 28.6.2011 - L 3 U 30/08; LSG Hessen, Urt. v. 23.10.2012 – L 3 U 199/11.

⁵¹⁵ Siehe unter § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing I. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn i) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Mobbing als Dienstunfall (5) Analoge Anwendung der Unfallfürsorge.

⁵¹⁶ Zum besonderen Prozesscharakter des Mobbings vgl. *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1542.

⁵¹⁷ Erste größere Beachtung erfuhr Mobbing in Deutschland mit der Veröffentlichung des Buches *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 1. Aufl. 1993; bis heute findet das Thema immer wieder mediale Beachtung, siehe Focus, Zoff im Job – Psycho-Drama Mobbing, Titel, Ausgabe Nr. 20, 2002; Stern, Krisengebiet Arbeitsplatz – Wenn der Chef zum Schwein wird, Titel, Ausgabe Nr. 13, 2002; Der Spiegel, Mobbing – Der Feind in meinem Büro, Titel, Ausgabe Nr. 16, 2012; Maischberger, „Böse Gerüchte üble Nachrede: Wie wehrt man sich gegen Rufmord?“, Folge 444, Deutsche Erstaussstrahlung: 27.01.2015, Das Erste.

⁵¹⁸ „Die Bundesregierung hält nichtlegislative Maßnahmen sowie klarstellende Regelungen in den Arbeitsschutzfachverordnungen für vorrangig.“, Deutscher Bundestag, Drucksache 18/779 v. 12.3.2014.

⁵¹⁹ Deutscher Bundestag, Drucksache 18/12097 v. 26.4.2017, Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz, Antrag der Abgeordneten *Müller-Gemmeke/Andrae/Keul/Kurth/Pothmer/Strengmann-Kuhn/Kindler/Klein-Schmeink/Lindner/Rößner/Rüffer/Scharfenberg/Schick/Walter-Rosenheimer*/Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; Deutscher Bundestag, Drucksache 18/654 v. 21.2.2014, Schutz von Beschäftigten vor Mobbing, Kleine Anfrage der Abgeordneten *Müller-*

§ 2 Mobbing

ten auch Antidiskriminierungsgesetze wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz keine allgemeingültige Lösung für Mobbingfälle hervor.

Eine analoge Anwendung des Inhalts oder der Reichweite der spezialgesetzlichen Vorschriften zu Berufskrankheiten und zum Arbeitsunfall auf Mobbingfälle ist daher nicht möglich. Im Falle von Mobbing bleibt es beim Rückgriff auf die allgemein sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende Fürsorgepflicht.

cc) Mobbing als sexuelle Belästigung

Für sexuelle Belästigungen fand sich in § 2 Abs. 2 S. 1 BSchG und findet sich aktuell in § 3 Abs. 4 AGG eine entsprechende Definition. § 4 BschG bzw. § 12 AGG i. V. m. § 1 AGG enthalten Maßnahmen, die im Falle sexueller Belästigungen bzw. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität vorzunehmen sind. Daneben ergibt sich bei Belästigungen ein Leistungsverweigerungsrecht für das Mobbingopfer aus § 14 AGG.

Wie bereits festgestellt, können zwar einzelne Mobbinghandlungen eine sexuelle Belästigung im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes bzw. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes darstellen, der Gesamtkomplex Mobbing ist jedoch nicht unter die einschlägigen Definitionen der sexuellen Belästigung zu fassen.⁵²⁰

dd) Analoge Anwendung des § 12 AGG auf Mobbingfälle

Hinsichtlich der Fürsorgepflicht wird zum Teil angenommen,⁵²¹ dass im Rahmen des Mobbings auf die in § 4 BSchG und § 12 AGG geregelten Pflichten zurückgegriffen werden kann. Da es sich bei den gesetzlichen Regelungen der § 4 BSchG und § 12 AGG um die spezialgesetzliche Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers handele, komme eine analoge Anwendung der Vorschriften auf Mobbingfälle in Betracht.⁵²²

Gemmeke/Kurth/Pothmer/Strengmann-Kuhn/Deligöz/Haßelmann/Janecek/Keul/Lazar/Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; zu früheren Bestrebungen – wie seitens der PDS-Bundestagsgruppe – siehe ausführlich *Wickler*, in: *Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*, 2004, S. 44 f.

⁵²⁰ Siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn i) Spezialgesetzliche Regelungen bb) Sexuelle Belästigung.

⁵²¹ So BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

⁵²² BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

§ 2 Mobbing

Ausgehend davon, dass der Arbeitgeber auch bei Mobbing seinen vertraglichen Schutzpflichten nachkommen muss, liefern sowohl § 4 BSchG als auch § 12 AGG Pflichten, die bei den spezialgesetzlichen Regelungen zur Anwendung kommen und gegebenenfalls auch auf Mobbingfälle übertragen werden können.

Eine analoge Anwendung der Normen – wie vom Bundesarbeitsgericht vorgesehen⁵²³ – setzt jedoch eine planwidrige Regelungslücke voraus. Eine vergleichbare Interessenlage ist in diesem Fall durchaus gegeben. Immerhin konkretisieren sich sowohl in § 4 BSchG als auch § 12 AGG Pflichten, die abstrakt und allgemein bei Fürsorgepflichtverletzungen zum Tragen kämen.⁵²⁴ Insofern kommt den Vorschriften ein vergleichbarer Regelungsgehalt zu. Fraglich erscheint jedoch, ob diese Regelungslücke planwidrig ist, sprich der Gesetzgeber diesen Aspekt einfach übersehen bzw. in der Ausgestaltung der Gesetze nicht berücksichtigt hat. Im vorliegenden Fall hat der Gesetzgeber den Inhalt und die Reichweite der Schutzpflichten für spezielle Fälle geregelt. Einer dieser Fälle ist auch Mobbing, sofern diesem eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters⁵²⁵ oder der sexuellen Identität zugrunde liegt. Der Gesetzgeber hat den Anwendungsbereich ganz bewusst nicht auf alle Mobbingfälle erweitert. Auch anderweitige Normierungen, die Inhalt und Reichweite der Schutzpflichten im Fall von Mobbing regeln, wurden nicht getroffen. Zudem führt eine Konkretisierung nicht automatisch zu einer analogen Anwendungsmöglichkeit, das Gegenteil ist der Fall. Der Gesetzgeber möchte mit der Konkretisierung gerade bestimmte Fälle näher regeln. Auch lässt bereits der Begriff der „Konkretisierung“ der obliegenden Fürsorgepflichten erkennen, dass deren Inhalt und Reichweite in anderen Fällen wohl weiter zu fassen sind.

Eine analoge Anwendung der § 4 BSchG und § 12 AGG erscheint daher zu weit gegriffen.⁵²⁶ Nichtsdestotrotz liefern die Vorschriften wertvolle Hinweise auf die Art und Weise, wie der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht handeln kann und sollte. Letztlich bieten die spezialgesetzlichen Regelungen Anhaltspunkte und

⁵²³ BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

⁵²⁴ Vgl. BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.

⁵²⁵ Zum Diskriminierungsmerkmal Alter im Anwendungsbereich des Art. 12 AGG siehe *Hartig*, Altersdiskriminierung im öffentlichen Dienst, 2014, S. 352 ff.

⁵²⁶ Anders *Hey*, Cybermobbing – Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber?, in: BB 2013, 2805, 2808.

§ 2 Mobbing

Handlungsmöglichkeiten, die auch ganz allgemein auf Berücksichtigung stoßen. Schließlich finden die in § 4 BSchG und § 12 AGG normierten Pflichten beim Mobbing, das nicht auf in § 1 AGG genannte Gründe zurückzuführen ist, im Rahmen der ermessensfehlerfreien Entscheidung des Arbeitgebers Einzug in die Bewertung der Schutzpflichten.

ee) Zwischenergebnis

Eine analoge Anwendung spezialgesetzlicher Vorschriften ist abzulehnen. Ein Rückgriff auf deren Inhalte und die Reichweite ihrer Schutzpflichten ist am Gesetz nicht auszumachen. Mobbing ist kein spezialgesetzlich geregelter Fall, auch wenn es durch einzelne Handlungen spezialgesetzliche Bestimmungen tangiert. So können Regelungen und Maßnahmen zum Arbeitsunfall bzw. sexueller Belästigung nicht ohne weiteres auf Mobbingfälle übertragen werden. Gleichwohl können die Bestimmungen einen Ideenkatalog bilden, der auch im Rahmen der allgemeinen sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Fürsorgepflicht zu berücksichtigen ist. So muss der Arbeitgeber die – auch aus Spezialgesetzen –bekannten Maßnahmen und Möglichkeiten zur Vermeidung und Unterbindung von Mobbing am Arbeitsplatz beachten.

d) Folgen

Die einzelnen sich aus der Fürsorgepflicht ergebenden Pflichten sind einklagbar. In Betracht kommt ein Anspruch auf Unterlassen, Schadensersatzansprüche sowie ein Recht zur Verweigerung und schließlich kann die Fürsorgepflichtverletzung auch einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung liefern.⁵²⁷

4. Beschwerderecht

Auch den Angestellten im öffentlichen Dienst stehen verschiedene Beschwerdemöglichkeiten offen, die sie im Fall von Mobbing nutzen können. So können sich Mobbingopfer des allgemeinen Petitionsrechts ebenso bedienen wie der Möglich-

⁵²⁷ Zu den Verletzungsfolgen siehe *Müller-Glöge*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 991.

§ 2 Mobbing

keit einer Dienstaufsichtsbeschwerde⁵²⁸ gegen die entsprechenden Täter. Nachfolgend soll kurz auf die einschlägigen Möglichkeiten eingegangen werden.

a) Allgemeine Beschwerderechte

Zunächst einmal kann auf das allgemeine Petitionsrecht aus Art. 17 GG zurückgegriffen werden, welches jedermann zur Verfügung steht. Im Rahmen dieses Petitionsrechts kann sich das Mobbingopfer an die zuständige Stelle, sprich Behörde oder öffentliche Einrichtung, wenden und ein Petitem äußern. Die Petition ist schriftlich einzureichen⁵²⁹ und das konkrete Begehren zu benennen⁵³⁰ (so z. B. die Bitte um Unterbindung der Mobbinghandlungen).

Unter das allgemeine Petitionsrecht ist auch die Dienstaufsichtsbeschwerde zu fassen. Diese kommt bei Mobbinghandlungen als formloser Rechtsbehelf für Dienstpflichtverletzungen eines Amtsträgers in Betracht. Sofern die Mobbinghandlungen durch verbeamtete Vorgesetzte oder Kollegen ausgeht, kann auf Grundlage der Dienstaufsichtsbeschwerde ein Disziplinarverfahren gegen die Mobber eingeleitet werden. Sind die Täter Angestellte im öffentlichen Dienst, so drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen. Materiell-rechtliche Ansprüche lassen sich auch im Zusammenhang mit Mobbing nicht aus der Dienstaufsichtsbeschwerde ableiten.⁵³¹ Ihr kommt mit Blick auf Mobbingfälle vielmehr eine Beweisfunktion zu. Schließlich liefert der Beschwerdeführer mit der schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerde den Nachweis darüber, dass er die zuständigen Stellen bzw. Vorgesetzten über die Geschehnisse informiert und in Kenntnis gesetzt hat. Somit dokumentiert die Beschwerde die Mobbingssituation zum Zeitpunkt der Einreichung der Dienstaufsichtsbeschwerde. Insbesondere aufgrund der nicht zu unterschätzenden Beweisfunktion gilt im Zusammenhang mit Mobbing keinesfalls die viel zitierte Aufzählung „fristlos, formlos, kostenlos und zwecklos“⁵³². Für sich genommen mag die Dienstaufsichtsbeschwerde ein wenig effektives Mittel im Kampf gegen

⁵²⁸ Nicht nur gegen Beamte, sondern gegen Amtsträger allgemein.

⁵²⁹ Brocker, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 17 GG, Rn. 11.

⁵³⁰ Brocker, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 17 GG, Rn. 7.

⁵³¹ VG Bayreuth, Urt. v. 24.5.2016 – B 5 K 14.106.

⁵³² So etwa Zimmerling, in: Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB, Band 2, 8. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 239.

§ 2 Mobbing

Mobber zu sein, jedoch sollte ihre Bedeutung als Dokumentationsmittel für den gesamten Mobbingprozess an dieser Stelle nicht verschwiegen werden.

b) Beschwerderecht nach § 84 Betriebsverfassungsgesetz

Das in § 84 BetrVG geregelte Recht eines jeden Arbeitnehmers,⁵³³ sich bei der zuständigen Stelle des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise benachteiligt fühlt, findet auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes keine Anwendung. Das Betriebsverfassungsgesetz schließt für den sachlichen Anwendungsbereich öffentliche Betriebe und Einrichtungen explizit aus. Gemäß § 130 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Insofern findet eine Abgrenzung zum Anwendungsbereich der Personalvertretungsgesetze statt.⁵³⁴

Als problematisch erweisen sich daher Fälle, bei denen weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Personalvertretungsgesetze anwendbar sind. Bekannte Grenzfälle sind hierbei beispielsweise kirchliche Einrichtungen mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, jedoch ohne eigene Personalvertretungsgesetze,⁵³⁵ sowie Eigen- und Regiebetriebe⁵³⁶.

c) Beschwerderecht nach dem Personalvertretungsgesetz

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst können für Beschwerden die entsprechenden Personalvertretungsgesetze herangezogen werden. Am Beispiel des Bundespersonalvertretungsgesetzes soll nachfolgend kurz die Beschwerdemöglichkeit aufgezeigt werden. Es besteht für Beschäftigte im öffentlichen Dienst (vgl. § 4 Abs. 1 BPersVG) nach § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG die Möglichkeit, der Personalvertretung Anregungen und Beschwerden zukommen zu lassen. Sofern die Be-

⁵³³ Es bedarf keiner bestimmten Betriebsgröße oder des Bestehens eines Betriebsrats, so *Hille*, Rechte und Pflichten beim Mobbing, in: BC 2003, 81, 82.

⁵³⁴ *Kania*, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 130 BetrVG, Rn. 1 ff.

⁵³⁵ Vgl. BAG, Beschl. v. 30.7.1987 – 6 ABR 78/85.

⁵³⁶ Siehe *Kania*, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 130 BetrVG, Rn. 3; mit Verweis auf BAG, Beschl. v. 18.1.1989 – 7 ABR 21/88.

§ 2 Mobbing

schwerden berechtigt erscheinen, ist es die Aufgabe der Personalvertretung, durch Verhandlungen mit dem Leiter der betroffenen Dienststelle auf die Erledigung der Beschwerde hinzuwirken.

Da das aus dem Personalvertretungsgesetz ergebende Beschwerderecht dem der Beamten entspricht, kann auf die weiter oben getroffenen Ausführungen verwiesen werden.⁵³⁷

Man muss aber bedenken, dass es durchaus Konstellationen geben kann,⁵³⁸ bei denen weder ein Beschwerderecht nach Betriebsverfassungsgesetz noch nach einem Personalvertretungsgesetz greift. Dies kann dem Umstand geschuldet sein, dass der Betrieb eine öffentlich-rechtliche Rechtsnatur aufweist, aber keine entsprechenden Personalvertretungsgesetze Anwendung finden. Da es sich bei § 84 BetrVG – wie vom Bundesarbeitsgericht festgestellt – nicht um eine Auffangnorm handelt, ist auch diese nicht anwendbar.⁵³⁹

d) Beschwerderecht nach § 13 AGG

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst ergibt sich – wie für Beamte auch – ein Beschwerderecht nach § 13 Abs. 1 AGG.⁵⁴⁰ Voraussetzung ist jedoch, dass das Mobbing wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes geschehen ist. Hiervon erfasst sind Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Ist das Mobbing nicht auf einen dieser Gründe zurückzuführen, so scheidet § 13 Abs. 1 AGG als Grundlage für Mobbingbeschwerden aus.⁵⁴¹

⁵³⁷ Siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 2. Beschwerderecht des Beamten d) Beschwerderecht bei der Personalvertretung.

⁵³⁸ § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing III. Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Mobbing 4. Beschwerderecht b) Beschwerderecht nach § 84 Betriebsverfassungsgesetz a. E.

⁵³⁹ So BAG, Beschl. v. 30.7.1987 – 6 ABR 78/85.

⁵⁴⁰ Ein Musterschreiben mit Hinweisen findet sich bei *Berghahn/Klose/Lewalter/u. a.*, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, 3. Aufl. 2017, S. 217 ff.

⁵⁴¹ Ausführlich zum Beschwerderecht gemäß § 13 Abs. 1 AGG siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 2. Beschwerderecht des Beamten f) Beschwerderecht nach § 13 AGG.

§ 2 Mobbing

e) Zwischenergebnis

Abgesehen von den spezialgesetzlichen Beschwerderechten im Beamtenrecht steht auch den Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine Vielzahl von Beschwerdemöglichkeiten offen. Die Beschwerde dient auch den Angestellten und Bediensteten im öffentlichen Dienst dem Nachweis über Mobbinghandlungen und bietet eine dokumentierte Möglichkeit zum in Kenntnis setzen der zuständigen Stellen.

Einzig für Beschäftigte, die weder vom Betriebsverfassungsgesetz noch von einem Personalvertretungsgesetz erfasst sind, besteht ein Weniger an Beschwerdemöglichkeiten.

E. Ausschlussfristen und Mobbing

Hinsichtlich der vielfach üblichen Ausschlussfristenvereinbarungen und -regelungen im Arbeitsrecht gilt es in Bezug auf Mobbing einige Besonderheiten zu beachten.⁵⁴² Ausschlussfristen können entweder individualvertraglich oder aber in Tarifverträgen vereinbart sein.⁵⁴³ Durch eine solche Vereinbarung sind bestimmte Forderungen, die im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, innerhalb der vereinbarten Frist geltend zu machen. Bei Nichteinhaltung erlöschen die Ansprüche. Hierzu zählen auch Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche, die sich aus Mobbinghandlungen ergeben. Ausschlussfristen dürfen einzelvertraglich nicht kürzer als drei Monate sein, sonst sind sie unwirksam.⁵⁴⁴ Auch bei zweistufigen Ausschlussfristen darf die einzelvertragliche Ausschlussfrist der zweiten Stufe ebenfalls nicht kürzer als drei Monate sein.⁵⁴⁵ Ist dies der Fall, so richtet sich der Vertrag gemäß § 306 Abs. 2 BGB nach den gesetzlichen Vorschriften, eine Anpassung auf das erlaubte Mindestmaß findet nicht statt.

⁵⁴² Auch Verfallfristen genannt und im Arbeitsrecht weit verbreitet, siehe *Koch*, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 22. Aufl. 2018, Verfallfristen.

⁵⁴³ Zu Ausschlussfristen im Arbeitsrecht allgemein siehe *Husemann*, Ausschlussfristen im Arbeitsrecht, in: NZA-RR 2011, 337 ff.

⁵⁴⁴ *Preis*, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 218 BGB, Rn. 46 m. w. N.

⁵⁴⁵ So BAG, Urt. v. 25.5.2005 – 5 AZR 572/04; hierzu *Kraushaar*, Noch einmal: Zulässigkeit und Länge einzelvertraglicher Ausschlussfristen nach der Reform des Schuldrechts, in: AuR 2006, 386 ff.

§ 2 Mobbing

Liegen weder arbeitsvertraglich noch tarifvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen vor, so sind bei Mobbing die allgemeinen Verjährungsvorschriften zu berücksichtigen.⁵⁴⁶

I. Beginn der Ausschlussfristen

Beim Beginn der Ausschlussfristen ist zumeist die Fälligkeit des Anspruchs ausschlaggebend. In bestimmten Fällen kann aber auch das Ende des Arbeitsverhältnisses das auslösende Ereignis sein. Insbesondere mit Blick auf die Mobbingfälle ergeben sich hierbei Schwierigkeiten in der Bewertung.⁵⁴⁷

Im Falle von Mobbing liegen viele einzelne Handlungen vor, die für sich genommen bereits rechtliche Ansprüche begründen können. So kann beispielsweise eine einzelne Handlung, z. B. eine Körperverletzung, das Rechtsgut Gesundheit verletzen und einen Anspruch gemäß § 823 Abs. 1 BGB begründen.⁵⁴⁸ Darüber, ob auch Ansprüche aus Persönlichkeitsrechtsverletzungen von Ausschlussklauseln erfasst sein können, herrscht Uneinigkeit.⁵⁴⁹ Letztlich setzte das Bundesarbeitsgericht der Diskussion ein Ende, indem es in seiner richtungsweisenden Entscheidung darlegte, dass es keinen ersichtlichen Grund für die Privilegierung von Schadensersatzansprüchen aus Gesundheits- bzw. Eigentumsverletzungen gegenüber Schadensersatzansprüchen aus Verletzungen des Persönlichkeitsrechts gebe.⁵⁵⁰

Für den Beginn der Frist ist bei Mobbingfällen auf die Feststellbarkeit des Schadens abzustellen, das heißt, die Frist beginnt ab der Kenntniserlangung des Gläubigers vom schädigenden Ereignis (hier die Körperverletzung).⁵⁵¹ Die Besonder-

⁵⁴⁶ Zur Verjährung und Verwirkung siehe BAG, Urt. v. 11.12.2014 – 8 AZR 838/13.

⁵⁴⁷ Mangels eindeutig abgrenzbaren Handlungsakt, vgl. BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, Rn. 55 bb).

⁵⁴⁸ Vgl. *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.

⁵⁴⁹ Ansprüche auf Schmerzensgeld aus der Verletzung des Persönlichkeitsrechts seien bei tariflichen Ausschlussfristen nicht erfasst, so BAG, Urt. v. 25.4.1972 – 1 AZR 322/71; ebenso BAG, Urt. v. 27.4.1995 – 8 AZR 582/94; allgemein dazu, dass das Persönlichkeitsrecht nicht unter Ausschlussfristen falle, BAG, Urt. v. 15.7.1987 – 5 AZR 215/86; BAG, Urt. v. 15.5.1991 – 5 AZR 271/90; im Rahmen von Mobbing seien nur Gesundheitsverletzungen erfasst, nicht jedoch Persönlichkeitsrechtsverletzungen, so LAG Köln, Urt. v. 3.6.2004 – 5 Sa 241/04; LAG Sachsen, Urt. v. 17.2.2005 – 2 Sa 751/03; ebenfalls die Anwendung von Ausschlussklauseln ablehnend im Zusammenhang mit Persönlichkeitsrechtsverletzungen, *Hänsch*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 247 f.

⁵⁵⁰ Ausführlich BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06 Rn. 49.

⁵⁵¹ BAG, Urt. v. 14.12.2006 – 8 AZR 628/05; BAG, Urt. v. 27.4.1995 – 8 AZR 582/94; BAG, Urt.

§ 2 Mobbing

heit des Mobbings liegt gerade darin, dass es aus mehreren einzelnen Handlungen besteht, die teilweise für sich genommen auch keinerlei rechtliche Relevanz haben und dennoch eine Verletzung der Gesundheit, der Ehre oder des allgemeinen Persönlichkeitsrechts begründen.⁵⁵² Die Rechtsprechung hat, auch um den prozessualen Charakter zu berücksichtigen,⁵⁵³ als Ansatzpunkt die zeitlich letzte Mobbinghandlung herangezogen.⁵⁵⁴

Zwar ist die einheitliche Fassung von Gesundheitsverletzungen und Persönlichkeitsrechtsverletzung unter die Ausschlussklauseln nachvollziehbar, allerdings überzeugt die Anknüpfung an die letzte Handlung in der Folge nicht. Es ist durchaus richtig, dass der Prozesscharakter des Mobbings im Rahmen der Ausschlussfristen bedacht werden muss. Immerhin besteht Mobbing aus mehreren Einzelhandlungen. Dauert das Mobbing, was ihm eigen ist, über einen längeren Zeitraum an, so wären Ansprüche aus frühen (früheren) Verletzungshandlungen durch die Ausschlussfristen ausgeschlossen. Stellt man nunmehr auf die zeitlich letzte Mobbinghandlung ab, schafft man ein Dilemma. Denn durch diesen Ansatz sorgt man dafür, dass weitere Mobbinghandlungen quasi die Ausschlussfrist neu auslösen. Was zunächst als nicht weiter dramatisch erscheint, wird dem Charakter von Mobbing in mehrfacher Hinsicht nicht gerecht.

Zum einen bietet es die Möglichkeit für Mobbingtäter, durch ein Aussetzen der Mobbinghandlungen die rechtliche Verfolgbarkeit zu verhindern. So kann, wenn die Mobbinghandlungen heftiger werden oder das Opfer beispielsweise rechtliche Schritte androht, die Handlungen eingestellt werden und auf einen Ablauf der Verfallsfristen gehofft werden. Auf der Seite der Opfer entsteht zugleich die Situation, dass diese, sofern die Frist verstrichen ist, quasi auf eine erneute Mobbinghandlung hoffen müssen. Es erscheint unsinnig, die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen von der Vornahme weiterer Mobbinghandlungen abhängig zu machen. Die Ersatzansprüche sollen ja gerade den erlittenen Schaden ausgleichen und keinesfalls weiteren Schaden erforderlich machen. Ein Warten auf oder

v. 16.5.1984 – 7 AZR 143/81.

⁵⁵² *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1542.

⁵⁵³ Die Prozesshaftigkeit des Mobbings betonend, BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06 Rn. 59 dd); so auch *Rieble/Klumpp*, Mobbing und die Folgen, in: ZIP 2002, 369, 370 f.; *Becker*, in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis, 9. Aufl. 2017, § 55, Rn. 81.

⁵⁵⁴ BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06.

§ 2 Mobbing

gar ein Provozieren von neuen Mobbinghandlungen zur Reaktivierung der Ausschlussfrist kann daher nicht die Lösung sein.

Zum anderen ist es häufig so, dass Mobbingopfer erst sehr viel später rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen. Die Hemmschwelle zur gerichtlichen Durchsetzung möglicher Schadensersatzansprüche liegt zudem sehr hoch.⁵⁵⁵ Daher ist es in der Praxis oft so, dass die Ansprüche nach den in der Regel knapp bemessenen Ausschlussfristen (zumeist drei Monate) bereits verfallen sind, wenn die Opfer rechtlichen Rat suchen.

Andererseits kann im Zusammenhang mit Mobbing nicht nach der gefälligsten Lösung gesucht werden. Es erscheint daher nur angebracht, die geltenden Rechtsvorschriften und die gängige Rechtsprechung im Zusammenhang mit Ausschlussfristen auf die Besonderheiten des Mobblings anzuwenden. Dies geht auch aus der vielfach beschworenen Aussage hervor, dass Mobbing an sich kein rechtliches Phänomen sei, sondern als tatsächliche Erscheinung rechtlich zu würdigen sei.⁵⁵⁶ Dies gilt es auch im Zusammenhang mit den Ausschlussfristen zu beachten.

Um den Beginn der Frist in Mobbingfällen zu bestimmen, muss man folglich, wie bei anderen Ansprüchen auch, auf die Fälligkeit abstellen. Bei Schadensersatzansprüchen tritt gemäß der Rechtsprechung des BAG die Fälligkeit ab dem Zeitpunkt der Feststellbarkeit des Schadens ein.⁵⁵⁷ Insofern ist fraglich, ab wann bei Mobbingfällen für den Gläubiger der Schaden feststellbar ist. Abzustellen ist hierbei auf die Kenntnis vom Schadensereignis bzw. die Möglichkeit der Kenntniserlangung unter Berücksichtigung der gebotenen Sorgfalt.

Im Falle einzelner Ereignisse, beispielsweise einer Verletzung der Gesundheit durch einen Faustschlag, ist der Schaden unproblematisch an dem Schadensereignis (Faustschlag) festzumachen und somit feststellbar. Beim prozesshaften Mobbing ist jedoch fraglich, ob die zeitlich letzte Mobbinghandlung die gleiche rechtliche Bewertung zulässt. Der Schaden, sprich das gesamte Schadensausmaß, lässt sich bei Mobbing nicht an einer einzelnen Handlung erkennen. Vielmehr speist sich der Schaden in Mobbingfällen aus der Vielzahl der Handlungen und erstarkt so zu einem Gesamtbild, was auch anhand der so oft betonten Gesamtschau er-

⁵⁵⁵ Dies unterstreicht auch die relativ geringe Klagerate, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁵⁵⁶ Vgl. *Rieble/Klumpp*, Mobbing und die Folgen, in: ZIP 2002, 369, 370.

⁵⁵⁷ BAG, Urt. v. 14.12.2006 – 8 AZR 628/05; BAG, Urt. v. 20.6.2002 – 8 AZR 488/01.

§ 2 Mobbing

kennbar ist. So können die Mobbinghandlungen im Einzelnen hinsichtlich des Schadens als nahezu vernachlässigbar gering angesehen werden. Das Abstellen auf eine solche Einzelhandlung wird folglich der Erscheinungsform Mobbing nicht gerecht und geht fehl.

Für die Feststellbarkeit ist es zudem erforderlich, dass der Gläubiger in der Lage ist, einen Überblick über den Schaden zu erlangen.⁵⁵⁸ Um jedoch den Schaden von Mobbing zu benennen⁵⁵⁹, ist es unabdingbar, die Folgenseite des Mobbings zu beachten. Die Folgen, also auch das Schadensbild, sind aber von Fall zu Fall unterschiedlich und können nicht allgemein bestimmt werden. Anders als beispielsweise bei einem Faustschlag, wo die Folgen hinreichend bekannt sind, können Schäden infolge von Mobbing erst viel später auftreten und sich unterschiedlich darstellen. Durch den Prozesscharakter baut sich ein Schadensbild zuweilen erst nach und nach auf und besteht möglicherweise nicht bzw. noch nicht zum Zeitpunkt der letzten Mobbinghandlung. In solchen Fällen würde ein Beginn der Ausschlussfrist die Schadensersatzansprüche ausschließen, obwohl diese noch gar nicht entstanden sind.

In Anbetracht der Besonderheiten von Mobbingfällen ist es daher nur konsequent, einen Ansatzpunkt für den Beginn von Ausschlussfristen zu bestimmen, der dem Charakter des Mobbings gerecht wird. Es wäre mithin zu kurz gedacht, nur auf die Handlungsseite zu schauen. Die Feststellbarkeit ist folglich in diesen Fällen nur dann gegeben, wenn man auf den Wegfall der Folgen abstellt. So können Mobbingopfer nicht absehen, ob das Mobbing für sie ggf. noch weitere Folgen hat. Das Ausmaß von Mobbing kann nur benannt werden, wenn alle schweren Folgen sich entfaltet haben. Zur Bestimmung dieses Zeitpunkts, ab dem das Ausmaß erkennbar ist, kann daher nur der Wegfall der Folgen dienen. Nur so kann dogmatisch gewährleistet werden, dass der Eigenart des Mobbings als Erscheinungsform Genüge getan wird.

Zu keinem anderen Ergebnis kann man gelangen, wenn man sich vor Augen führt, dass die Mobbingfolge ein Teil des Mobbings ist und sich dieses nicht in den einzelnen Handlungen erschöpft. Gemessen an den zahlreichen Definitionen wird

⁵⁵⁸ BAG, Urt. v. 14.12.2006 – 8 AZR 628/05; BAG, Urt. v. 17.7.2003 – 8 AZR 486/02.

⁵⁵⁹ Hierbei genügt es, wenn der Gläubiger die Ansprüche so deutlich bezeichnen kann, dass der Schuldner den Sachzusammenhang erkennen kann, vgl. BAG, Urt. v. 27.4.1995 – 8 AZR 582/94; BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06.

§ 2 Mobbing

dies dadurch deutlich, dass eine Verbundenheit bzw. ein Zusammenhang zwischen den einzelnen Mobbinghandlungen erforderlich ist⁵⁶⁰. Mobbing ist gerade keine bloße Aneinanderreihung von einzelnen Verletzungshandlungen, sondern ein Gesamtgebilde. Ein Abstellen auf die einzelnen Perlen, um im Bild von *Wolmerath* zu bleiben,⁵⁶¹ reicht hier nicht aus.

Obgleich die besseren Argumente für die Anknüpfung an den Zeitpunkt des Wegfalls der Mobbingfolge sprechen, stellen Rechtsprechung⁵⁶² und weite Teile der Literatur⁵⁶³ auf die letzte Mobbinghandlung ab.

II. Länge der Ausschlussfristen

Grundsätzlich sind vereinbarte Ausschlussfristen unter drei Monaten unwirksam, da sie sonst als unangemessen gegen das Gebot von Treu und Glauben nach § 307 Abs. 1 BGB verstoßen.⁵⁶⁴

In der Konsequenz finden unwirksame Ausschlussklauseln keine Anwendung, da § 306 BGB keine geltungserhaltende Reduktion auf die zulässige Mindestfrist gestattet.⁵⁶⁵

Insbesondere kurze Ausschlussfristen sind im Zusammenhang mit Mobbing als problematisch anzusehen. Da von Mobbing Betroffene oft eine große Hemmschwelle zu überwinden haben, um ihren Ansprüchen nachzukommen, sind nicht selten die nur wenige Monate langen Ausschlussfristen bereits verstrichen, bevor die Opfer rechtlichen Rat suchen.

⁵⁶⁰ Von einer „systematischen Verklammerung“ der einzelnen Handlungen sprechen *Bauer/Krieger/Günther*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz, 5. Aufl. 2018, § 3 AGG, Rn. 46.

⁵⁶¹ Dieser sieht das Phänomen Mobbing als Perlenkette, bei der die einzelnen Perlen (Handlungen) durch ein unsichtbares Band verbunden sind, vgl. *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 1, Rn. 6.

⁵⁶² BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06; BAG, Urt. v. 11.12.2014 – 8 AZR 838/13.

⁵⁶³ Siehe u. a. *Benecke*, „Mobbing“ im Arbeitsrecht, in: NZA-RR 2003, 225, 231; *Pauken*, Mobbing – so wird es (nicht) gemacht!, in: ArbAktuell 2013, 350, 352; *Lakies*, Praktische Anwendungsprobleme bei Ausschlussfristen, in: ArbRAktuell 2013, 379, 380.

⁵⁶⁴ BAG, Urt. v. 28.9.2005 – 5 AZR 52/05.

⁵⁶⁵ BAG, Urt. v. 28.9.2005 – 5 AZR 52/05.

§ 2 Mobbing

III. Vorsätzliche Schädigung / aktuelle Rechtsprechung

Zu beachten ist weiterhin, dass das Bundesarbeitsgericht im Jahre 2013 klarstellte, dass rechtsgeschäftlich vereinbarte arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keinesfalls die Verjährung der Haftung wegen Vorsatzes erleichtern können.⁵⁶⁶ Dies ergibt sich aus § 202 Abs. 1 BGB, wonach die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann. Auch könne dem Schuldner die Haftung wegen Vorsatzes gemäß § 276 Abs. 3 BGB nicht im Voraus erlassen werden. Im Falle von Mobbinghandlungen ist regelmäßig vorsätzliches Handeln des Täters/der Täter gegeben, sodass vertragliche Ausschlussfristen auf Mobbingfälle keine Anwendung finden.⁵⁶⁷

Da bei Mobbinghandlungen zumeist ein Arbeitnehmer, also ein Dritter, der als Erfüllungs- bzw. Verrichtungsgehilfen fungiert, die vorsätzliche Handlung vornimmt, ist fraglich, ob sich die Ausschlussklauseln auch auf dessen vorsätzliches Handeln beziehen. § 278 S. 2 BGB bildet dabei die gesetzliche Ausnahмовorschrift, danach findet § 276 Abs. 3 BGB keine Anwendung, wenn sich der Schuldner eines Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfen bedient. Hierzu sagt das Bundesarbeitsgericht jedoch klar, dass sofern Ausschlussfristen gesetzlich zulässige Ausnahmetatbestände miterfassen sollen, es eines gesonderten Hinweises in der vertraglichen Vereinbarung bedarf.⁵⁶⁸

Daraus ergibt sich, dass rechtsgeschäftlich vereinbarte Ausschlussfristen nur dann die Haftung wegen vorsätzlicher Mobbinghandlungen erleichtern können, sofern die vertraglichen Vereinbarungen sich explizit auf vorsätzliches Verhalten von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen erstrecken.

⁵⁶⁶ BAG, Urt. v. 20.6.2013 – 8 AZR 280/12.

⁵⁶⁷ So auch *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146, 148.

⁵⁶⁸ BAG, Urt. v. 20.6.2013 – 8 AZR 280/12.

§ 2 Mobbing

IV. Tarifvertragliche Ausschlussklauseln

Anders verhält es sich mit tarifvertraglichen Vereinbarungen. Da diese nicht den gesetzlichen Verboten für Rechtsgeschäfte unterliegen,⁵⁶⁹ gelten die vorangehenden Überlegungen insoweit nicht.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes sind Ausschlussklauseln ebenfalls üblich. Diese finden sich hier nicht nur individuell ausgestaltet, also rechtsgeschäftlich vereinbart, in Arbeitsverträgen wieder, sondern sind auch Gegenstand von Tarifverträgen. Exemplarisch soll hier der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) angeführt werden,⁵⁷⁰ wo es im § 37 TV-L heißt, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Eine Ausnahme findet sich in § 37 Abs. 2 TV-L nur für Ansprüche aus dem Sozialplan. Dies bedeutet, dass Ansprüche aus Mobbing für Beschäftigte, für die der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder gilt, der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L unterliegen.⁵⁷¹ Insofern müssten Betroffene die Ansprüche binnen sechs Monaten nach deren Fälligkeit geltend machen.⁵⁷²

V. Ausschlussfristen im Beamtenrecht

Das Beamtenrecht kennt keine generellen Ausschlussfristen,⁵⁷³ insofern besteht ein Unterschied zu den Regelungen im Tarifrecht, in dem sich häufig solche Fristen finden. Nur für einzelne Bereiche, wie beispielsweise Reisekostenerstattung oder Ansprüche auf Beihilfe, finden sich gesetzlich geregelte Verfallsfristen.⁵⁷⁴

⁵⁶⁹ BAG, Urt. v. 20.6.2013 – 8 AZR 280/12; „durch Rechtsgeschäft“, vgl. § 202 Abs. 1 BGB.

⁵⁷⁰ § 37 TVöD sieht – wie auch § 70 BAT-O – ebenfalls eine sechsmonatige Ausschlussfrist vor.

⁵⁷¹ Unter die Ausschlussfrist des § 37 TV-L fallen Schadensersatzansprüche wegen Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber (Fürsorgepflichtverletzungen, so auch im Falle von Mobbing), vgl. *Karb*, in: Conze/Karb/Wölk, Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 5. Aufl. 2017, Rn. 733; ebenfalls Schadensersatzansprüche wegen Mobbings unter die in § 37 TV-L normierte Ausschlussfrist fassend LAG Köln, Urt. v. 2.3.2011 – 1 Ta 375/10.

⁵⁷² Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die bloße Erhebung der Kündigungsschutzklage sich vor dem Hintergrund des § 37 Abs. 1 S. 1 TV-L hinsichtlich etwaiger Schadens- oder Schmerzensgeldansprüche nicht fristwährend auswirkt, vgl. *Ru-ge/Krömer/Pawöak/Pappenheim*, Lexikon Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2018, 11. Aufl. 2018, Mobbing, IV. Ansprüche des Mobbingopfer, 2. Haftung des Arbeitgebers.

⁵⁷³ Siehe *Karb*, in: Conze/Karb/Wölk, Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 5. Aufl. 2017, Rn. 739.

⁵⁷⁴ Mit weiteren Beispielen *Karb*, in: Conze/Karb/Wölk, Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht

§ 2 Mobbing

Einen solchen speziellen Fall stellt auch der Dienstunfall dar, der für Ansprüche aufgrund von Mobbinghandlungen in Frage kommt.

Denn hat der Beamte in Ausübung seines Dienstes durch ein auf äußere Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares Ereignis einen Körperschaden erlitten und liegt somit ein Dienstunfall nach § 31 BeamtVG vor, so sind etwaige sich hieraus ergebende Unfallfürsorgeansprüche gemäß § 45 Abs. 1 BeamtVG innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt des Unfalles beim Dienstvorgesetzten zu melden. Sachschäden, die im Zusammenhang mit einem Dienstunfall stehen, müssen nach § 32 BeamtVG sogar innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten geltend gemacht werden.

Allerdings handelt es sich bei Mobbing als Gesamtprozess nicht um einen Dienstunfall.⁵⁷⁵ Lediglich einzelne Mobbinghandlungen können einen solchen Dienstunfall darstellen und damit diesen speziellen Ausschlussfristen unterliegen.

VI. Ausschlussfrist im AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz enthält in § 15 AGG eine gesetzliche Ausschlussfrist. Gemäß § 15 Abs. 4 AGG⁵⁷⁶ müssen Ansprüche binnen einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Zu beachten gilt jedoch, dass Absatz 4 eindeutig vorgibt, dass es sich bei der zweimonatigen Ausschlussfrist lediglich um Ansprüche der Beschäftigten (bzw. Bewerber) gegen den Arbeitgeber aus Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot bzw. den hierdurch entstandenen Schaden handelt. Insofern ist zwischen der Entschädigung zum Ausgleich von Benachteiligungen nach dem AGG (sog. diskriminierungsrechtlicher Schadensersatzanspruch)⁵⁷⁷ und etwaigen Erfüllungsansprüchen zu trennen.⁵⁷⁸ Dies gründet darin, dass die Ausschlussfrist des Art. 15 Abs. 4 AGG nicht

öffentlicher Dienst, 5. Aufl. 2017, Rn. 739.

⁵⁷⁵ Siehe hierzu unter § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn i) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Mobbing als Dienstunfall.

⁵⁷⁶ Zur Europarechtskonformität des § 15 Abs. 4 AGG siehe *Bauer*, Diskriminierungen und Belästigungen von Arbeitnehmern durch Kollegen und Dritte, 2012, S. 207 ff.; BAG, Urt. v. 18.5.2017 – 8 AZR 74/16.

⁵⁷⁷ *Fuhlrott*, Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als Anspruchsnorm, in: *ArbRAktuell* 2015, 141.

⁵⁷⁸ Weiterführend zum Schadensersatz und zur Entschädigung bei Diskriminierung siehe *Roettenken*, Unionsrechtliche Aspekte des Schadensersatzes und der Entschädigung bei Diskriminierungen, in: *NZA-RR* 2013, 337 ff.

§ 2 Mobbing

auf Ansprüche Anwendung findet, die sich nach § 7 Abs. 1 AGG ergeben und auf die Erfüllung dessen abzielen,⁵⁷⁹ was der begünstigten Gruppe zusteht.⁵⁸⁰ Bei dem Verlangen auf Gleichstellung handelt es sich insofern um Leistungs- und nicht um Schadensersatzansprüche.⁵⁸¹

Als Beispiel kann die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen angeführt werden,⁵⁸² die in der Praxis trotz des Bestehens des Diskriminierungsverbots in Art. 7 Abs. 1 AGG noch immer häufig vorkommt.⁵⁸³ Solche Fälle des „equal pay“ zählen dabei zur Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. So entspricht die Lohndifferenz zwischen der Vergleichsgruppe und der (dem) Benachteiligten dem Erfüllungsanspruch auf die Entgeltzahlung.

Insbesondere equal pay Diskriminierungen sind im öffentlichen Dienst äußerst selten. Grund hierfür sind die tarifvertraglichen Lohnzahlungen sowie die beamtenrechtliche Besoldung, die keine geschlechtsabhängige Differenzierung kennen.⁵⁸⁴ Insofern sind die tarifvertraglichen⁵⁸⁵ und gesetzlichen Ausgestaltungen im öffentlichen Dienst AGG-konform.

Zur Frage der zulässigen Ausschlussfristen sei angemerkt, dass unberührt von der Regelung des AGG hiervon abweichende tarifvertragliche Vereinbarungen gelten können.⁵⁸⁶ Diese greifen im Falle von Bewerbern nur dann, wenn der Geltungsbereich des entsprechenden Tarifvertrags sie ebenfalls erfasst, vgl. § 4 Abs. 1 S. 1

⁵⁷⁹ Hierzu zählen die vorenthaltenen Leistungen, vgl. BAG, Urt. v. 25.2.2010 – 6 AZR 911/08; allgemein zum Erfüllungsanspruch *Schleusener*, in: Schleusener/Suckow/Voigt, AGG Taschenkommentar, 4. Aufl. 2013, § 7 AGG, Rn. 19 f.

⁵⁸⁰ BAG, Urt. v. 30.11.2010 – 3 AZR 754/08, Rn. 23; LAG Mainz, Urt. v. 14.8.2014 – 5 Sa 509/13.

⁵⁸¹ Mit dem Hinweis, dass sich auf andere Weise die Gleichbehandlung nicht verwirklichen lässt, BAG, Urt. v. 24.9.2009 – 8 AZR 636/08, Rn. 37; BAG, Urt. v. 22.1.2009 – 8 AZR 808/07, Rn. 35; BAG, Urt. v. 23.4.1997 – 10 AZR 603/96; *Thüsing*, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 8. Aufl. 2018, § 611a BGB, Rn. 366; *Oetker*, in: Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl. 2009, § 14, Rn. 92 ff., § 15, Rn. 27.

⁵⁸² Mit der genauen Unterscheidung zwischen Erfüllungs- und Entschädigungsansprüchen wegen Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts, LAG Mainz, Urt. v. 14.8.2014 – 5 Sa 509/13.

⁵⁸³ Zur geschlechtlichen Entgeltgleichheit ausführlich, *Rieble*, Entgeltgleichstellung der Frau, in: RdA 2011, 36 ff.; der durchschnittliche Bruttoverdienst von Frauen lag im Jahr 2015 um 21 % niedriger als der von Männern, vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 97 vom 16.03.2016.

⁵⁸⁴ Zur Geschlechtergleichbehandlung im öffentlichen Dienst siehe auch *Müller/Landshuter*, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Aufl. 2009, Rn. 912.

⁵⁸⁵ Tarifvertragliche Regelungen dürfen – wie Individualverträge – keine Benachteiligung aus einem in § 1 AGG genannten Grund enthalten, sonst wären sie gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, vgl. *Roloff*, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, 48. Edition, Stand 1.6.2018, § 7 AGG, Rn. 3.

⁵⁸⁶ Es handelt sich um eine tarifdispositive Ausschlussfrist, siehe *Bauer/Evers*, Schadensersatz und Entschädigung bei Diskriminierung – Ein Fass ohne Boden?, in: NZA 2006, 893, 896.

§ 2 Mobbing

TVG. Für Bewerber ergibt sich wohl regelmäßig keine Anwendung der tarifvertraglichen Ausschlussfristen, da die Tarifverträge, wie beispielsweise § 1 TV-L, nur auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar sind.⁵⁸⁷

Sofern Mobbing bzw. einzelne Mobbinghandlungen auf einen in § 1 AGG genannten Grund zurückzuführen sind, ist die Entschädigung zum Ausgleich des erlittenen Mobbings nach dem AGG unter Wahrung der zweimonatigen Frist schriftlich geltend zu machen. Im Fall von Mobbing ist für den Fristbeginn auch im Rahmen des § 15 Abs. 4 AGG auf die letzte Diskriminierungs- bzw. Mobbinghandlung abzustellen.⁵⁸⁸

F. Mobbingursachen

Einer der entscheidenden Punkte in der Bewertung von Mobbing sind dessen Ursachen. Sofern diese eliminiert oder zumindest reduziert werden können, wird dem eigentlichen Mobbing und den daraus resultierenden Rechtsgutsverletzungen der Nährboden entzogen. Mit dem Bemühen um Mobbing-Prävention wird aktiv gegen die Ursachen von Mobbing vorgegangen. Doch was sind eigentlich die Ursachen und Umstände, die zu Mobbinghandlungen führen oder sie begünstigen?

Eines scheint mit Blick auf die Literatur klar zu sein: Es gibt nicht die eine Mobbingursache.⁵⁸⁹ Die Gründe für Mobbing sind verschieden und lassen sich nicht allgemeingültig festschreiben.⁵⁹⁰ Ähnlich wie bei der Definition von Mobbing gibt es auch hinsichtlich der Ursachen nur Versuche der genaueren Bestimmung. Tatsächlich gründen die Erkenntnisse zumeist in subjektiven Erfahrungen und Überlegungen, die bisweilen ohne genauere wissenschaftliche Untersuchung bestehen. Eine erste empirische Erhebung in Deutschland stellte der Mobbing-Report dar.⁵⁹¹

⁵⁸⁷ So BAG, Urt. v. 15.3.2012 – 8 AZR 37/11.

⁵⁸⁸ BAG, Urt. v. 18.5.2017 – 8 AZR 74/16; vgl. LAG Hamm, Urt. v. 1.6.2012 – 18 Sa 683/11; *Bauer/Krieger/Günther*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz, 5. Aufl. 2018, § 15 AGG, Rn. 51.

⁵⁸⁹ *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 41 ff.; *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 129 ff.; einen Überblick zu Mobbingursachen findet sich bei *Schimmelpfennig/Schimmelpfennig*, Mobbing als Problem für Kollegen, Vorgesetzte und Personalvertretung, in: *PersV* 1998, 260, 268 ff.

⁵⁹⁰ Mit Verweis auf einige Hauptproblemfelder, *Bochmann*, Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: *ZBR* 2003, 257.

⁵⁹¹ *Meschkat/Stackelbeck/Langenhoff*, Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, 2002.

§ 2 Mobbing

Diese deutschlandweite Studie lieferte erste fundiert wissenschaftliche Erkenntnisse über die Mobbingursachen in Deutschland. Speziell für den Bereich des öffentlichen Dienstes gab es bisweilen jedoch keine näheren Ergebnisse. So liefert die Studie „Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst“ erstmalig detaillierte Erkenntnisse.

Nach Angaben der Mobbingtäter im öffentlichen Dienst waren es überwiegend zwischenmenschliche Konflikte (in 52,24 % der Fälle), die den Grund für die Mobbinghandlung darstellten.⁵⁹² Daneben gaben die Täter als häufige Motive den Abbau von Frust (28,36 %) und fehlerhafte Organisationsstrukturen (22,39 %) an.⁵⁹³ Hinsichtlich der Einschätzung der Täter gilt es, deren Selbstwahrnehmung zu berücksichtigen.

Auch wenn man die Opfer zu den vermeintlichen Tätermotiven befragt, liegen zwischenmenschliche Konflikte (nannten 44,61 % der Opfer als vermeintliches Motiv) und fehlerhafte Organisationsstrukturen (40,52 %) weit vorne. Das häufigste Motiv aus Sicht der Opfer ist jedoch die Absicherung der eigenen Stellung (55,83 %).⁵⁹⁴

Insgesamt lässt sich für den Bereich des öffentlichen Dienstes sagen, dass die Mobbinghandlungen überwiegend von zwischenmenschlichen Konflikten getragen, begleitet oder zumindest begünstigt werden. Sicherlich stellt ein Mobbingfall zumeist einen zwischenmenschlichen Konflikt dar. Auffallend ist zudem, dass sowohl Opfer als auch Täter einen der Hauptgründe für Mobbing in der fehlerhaften Organisationsstruktur sehen.⁵⁹⁵ Für die Organisation ist der Arbeitgeber verantwortlich. Eine solche Pflicht ergibt sich aus § 12 Abs. 1 AGG, wonach der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen⁵⁹⁶ – auch präventiv – zu treffen. Über ein Verschulden im Rahmen der Organisationspflicht treffen ihn auch etwaige Ersatzforderungen.

Für nähere Einzelheiten in Bezug auf die Mobbingursachen sei auf die dieser Arbeit angehängte Studie verwiesen.⁵⁹⁷

⁵⁹² Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁵⁹³ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁵⁹⁴ Im Einzelnen siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁵⁹⁵ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁵⁹⁶ In Betracht kommen in § 1 AGG genannte Gründe.

⁵⁹⁷ Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 2 Mobbing

G. Mobbinghandlungen

Im Rahmen der Mobbinghandlungen gilt es zu differenzieren. Da Mobbing ein Handlungskomplex aus mehreren einzelnen Verletzungen bzw. Diskriminierungen ist,⁵⁹⁸ muss jede Handlung isoliert benannt und betrachtet werden, bevor sie anschließend in einer rechtlichen Gesamtschau und Gesamtwürdigung Beachtung finden kann.

In klassischen Mobbingfällen können hinsichtlich der rechtlichen Bewertung grundsätzlich zwei Arten von Handlungen vorliegen. Zum einen sind dies rechtlich relevante Einzelhandlungen, zum anderen Handlungen ohne rechtliche Relevanz in der Einzelbetrachtung.

Handlungen, die für sich genommen bereits von rechtlicher Bedeutung sind, begründen aus sich heraus rechtliche Ansprüche. Zu beachten ist jedoch, dass diese aufgrund von Ausschlussfristen im Rahmen eines Mobbingfalls meist – und dies gilt insbesondere für frühe Vorkommnisse – nicht mehr durchzusetzen sind.⁵⁹⁹

Daneben gibt es Handlungen, die für sich genommen keine rechtliche Relevanz haben. Als Beispiel hierfür kann das Nichtgrüßen eines Kollegen angeführt werden. Ein rechtlicher Anspruch auf eine angemessene Begrüßung lässt sich nicht herleiten. Andererseits kann durch gehäufte und systematische, kleinere rechtlich unbeachtliche Handlungen eine Persönlichkeitsrechtsverletzung erwachsen. Dies entspricht dann den rechtlichen Definitionen von Mobbing.

Neben der Unterscheidung nach der rechtlichen Relevanz der Einzelhandlungen können diese auch nach Angriffen auf die Gesundheit (körperlich/psychisch), die Ehre bzw. Würde des Menschen sowie andere, mit der Arbeit in Verbindung stehende Verletzungshandlungen unterschieden werden.

Ein weitreichendes Aufteilen oder Klassifizieren der unterschiedlichen Handlungsformen bei Mobbing erscheint wenig zielführend. Mobbinghandlungen unterscheiden sich von Fall zu Fall.

⁵⁹⁸ Für den Sonderfall, dass eine einmalige Handlung schwerwiegende Folgen mit sich bringt, sei auf die Figur des Straining verwiesen.

⁵⁹⁹ Zum Problem der Ausschlussfristen mit entsprechender Lösung über die Figur des Straining siehe *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.

§ 2 Mobbing

Mit besonderem Blick auf den öffentlichen Dienst findet sich bei *Bochmann* eine sinnvolle Unterteilung in folgende Kategorien.⁶⁰⁰

1. Organisationale Handlungen, die primär die Arbeitsaufgaben betreffen
2. Handlungen, die den Betroffenen sozial isolieren
3. Angriffe auf die Person, die sie lächerlich machen
4. Verbale Bedrohungen
5. Körperliche Gewalt

Darin ist zugleich eine Steigerung der Intensität zu sehen. Während organisatorische Änderungen, die die Arbeitsaufgaben betreffen, relativ häufig und früh zum Tragen kommen, ist körperliche Gewalt eher selten und am Ende eines Mobbingprozesses anzutreffen.⁶⁰¹

H. Mobbingfolgen

Die Folgen von Mobbing sind unterschiedlich.⁶⁰² Neben den verschiedenen Verletzungen der Ehre, der Gesundheit und/oder des allgemeinen Persönlichkeitsrechts⁶⁰³ treten nicht selten arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnungen oder gar die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Nachfolgend sei exemplarisch kurz auf die für Mobbingopfer möglichen Folgen der Eigenkündigung und Versetzung eingegangen.

I. Kündigung

Mobbing stellt einen außerordentlichen Kündigungsgrund dar,⁶⁰⁴ insofern können Mobbingopfer durchaus zur Eigenkündigung greifen. Ein solcher Schritt will jedoch wohl überlegt sein. Hier sind neben den wirtschaftlichen Einbußen und Folgen auch weitere Faktoren, wie beispielsweise das Ansehen, Chancen auf dem

⁶⁰⁰ Siehe *Bochmann*, Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: ZBR 2003, 257, 258 f.

⁶⁰¹ Vgl. hierzu auch Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶⁰² Zu den Folgen von Mobbing siehe *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 107 ff.

⁶⁰³ Zu den individuellen Folgen des Mobbings siehe *Waterkorte*, Mobbing im Arbeits- und Beamtenrecht, 2010, S. 12.

⁶⁰⁴ *Pfohl*, Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes, 2002, Rn. 356.

§ 2 Mobbing

Arbeitsmarkt sowie die psychische Belastung und die erneute Arbeitssuche auf dem Arbeitsmarkt zu nennen. Weiterhin ist bei der Eigenkündigung durch das Mobbingopfer auch die Prüfung einer möglichen Sperrzeit zu sehen.⁶⁰⁵ Gemäß § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III müsste das Opfer wiederum seine Mobbing-situation nachweisen und erklären, dass die Kündigung aus wichtigem Grund erfolgte. Andernfalls droht eine Sperrzeit für die Beziehung von Arbeitslosengeld.

Auch dem Beamten steht es frei, schriftlich seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zu verlangen. Hierbei ist der Verzicht auf die mit dem Beamtenverhältnis einhergehenden Vorzüge zu berücksichtigen. Zwar wird man in diesem Falle beispielsweise für die Dienstjahre die Rente betreffend nachversichert, jedoch ist mit finanziellen Einbußen gegenüber der regulären Pension zu rechnen. Auch die grundsätzliche – aus dem Dienstverhältnis resultierende – Unkündbarkeit und die damit verbundene Beschäftigungsgarantie fallen bei Beamten deutlich ins Gewicht. Insofern stellt die Entlassungsbitte nur den allerletzten Schritt dar, der genau überlegt sein will. Die Möglichkeiten einer Versetzung⁶⁰⁶ sowie die Absicherung des Beamten auch bei längerer Krankheit konterkarieren oftmals den Schritt zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis.⁶⁰⁷

II. Versetzung

Die Möglichkeit der Versetzung (im Beamtenrecht nach § 28 BBG) kommt bei Mobbinghandlungen ebenfalls in Betracht.⁶⁰⁸ Ein Anspruch auf Versetzung scheidet wohl regelmäßig am Ermessen des Dienstherrn.⁶⁰⁹ So müsste dieses auf Null reduziert sein – sprich die Versetzung die einzige Möglichkeit darstellen –, um einen Anspruch zu begründen.

Letztlich ist es schon fraglich, ob eine Versetzung das richtige Mittel ist. Zwar mag es praktikabler sein, einen einzelnen Mitarbeiter zu versetzen, letztlich trägt bei einer Versetzung erneut das Opfer die Konsequenzen. So ist der Betroffene

⁶⁰⁵ Vgl. *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der Rechtsprechung, in: *Der Personalrat* 2004, 327, 340.

⁶⁰⁶ Siehe nachfolgend § 2 Mobbing H. Mobbingfolgen II. Versetzung.

⁶⁰⁷ Dies ergibt sich auch aus den Ergebnissen der Studie, Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶⁰⁸ Fast jeder fünfte Beschäftigte im öffentlichen Dienst hat in Folge von Mobbing die eigene Versetzung beantragt (18,95 %), vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶⁰⁹ Zur Ermessensbetätigung bei der Versetzung, *Schellenbach/Bodanowitz*, *Beamtenrecht in der Praxis*, 9. Aufl. 2017, § 4 Versetzung, Abordnung, Umsetzung, Zuweisung, Rn. 25 ff.

§ 2 Mobbing

bei neuen Dienststellen bereits als Mobbingopfer gebrandmarkt bzw. muss Versorgungsdefizite bei der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit hinnehmen.

Für Betroffene stellt die Versetzung gerade bei neu aufkommenden Mobbinghandlungen ein probates Mittel dar, um sich einer Mobbingssituation zu entziehen – ohne zugleich als Opfer „gebrandmarkt“ den Arbeitsplatz zu wechseln.

I. Die gerichtliche Kontrolle von Mobbingfällen

Letztlich muss Mobbing als solches der gerichtlichen Kontrolle zugänglich sein. Denn neben innerbetrieblichen Instrumenten sowie der Möglichkeit der Mediation müssen Mobbingssachverhalte vor allem im rechtsstaatlichen gerichtlichen Prozess geklärt werden können.⁶¹⁰

So wird in der Literatur auch von der „gerichtlichen Legitimation zur Mobbingbekämpfung“⁶¹¹ gesprochen, die sich aus dem Verfassungsrecht speist. Zu nennen sind hierbei neben der Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes auf der prozessualen Ebene vor allem die staatliche Pflicht zur Gewährleistung des Schutzes der Menschenwürde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit, was sich aus Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG ergibt.

Mobbingfälle sind im Übrigen schon aus prozessökonomischen Überlegungen sinnvollerweise in einer Gesamtschau zu bewerten. Sofern für jede einzelne Handlung immer neu die Gerichte gebunden werden, ist eine effektive Würdigung eines möglicherweise bestehenden Gesamtprozesses kaum möglich und führt zudem zu einer Belastung der Spruchstellen.

Lange Zeit gab es in Deutschland keine Rechtsprechung, die Mobbing würdigte und sich des Phänomens annahm, dies änderte sich maßgeblich mit dem Urteil des LAG Thüringen.⁶¹² In der Literatur wird hierbei auch von einer „Wende“ gesprochen.⁶¹³ Zwar widmete sich zuvor bereits das Bundesarbeitsgericht der Mob-

⁶¹⁰ Siehe auch *Hohmann*, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 531.

⁶¹¹ *Hohmann*, Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und gerichtlicher Prüfungsumfang, in: NZA 2006, 530, 531.

⁶¹² LAG Thüringen, Urt. v. 15.2.2001 – 5 Sa 102/2000.

⁶¹³ *Ruberg*, in: Schwickerath/Carls/Zielke/Hackhausen, Mobbing am Arbeitsplatz – Grundlagen, Beratungs- und Behandlungskonzepte, 2004, S. 107.

§ 2 Mobbing

bing-Thematik,⁶¹⁴ dennoch gelten die Ausführungen des LAG Thüringen als richtungsweisend und nicht zuletzt aufgrund der erstmaligen intensiven und ausführlichen Behandlung von Mobbing als Novum auf diesem Gebiet.⁶¹⁵

Gerichtsprozesse wegen Mobbings gelten dabei als besonders aufwendig. Auf der Beweisseite gilt es den Mobbingprozess möglichst lückenlos zu dokumentieren, um den Prozesscharakter der Handlungen darlegen zu können. Für die Betroffenen geht es zumeist um deren Existenzgrundlage sowie Ansehen und Glaubwürdigkeit. Der Schritt vor ein Gericht wird zwar häufig in Erwägung gezogen,⁶¹⁶ jedoch nur selten bestritten⁶¹⁷. Angesichts der hohen Hürden, welche ein Mobbingprozess aufstellt, und der rechtlichen Unwägbarkeiten, die die Figur des Mobbings mit sich bringt, erscheint es kaum verwunderlich, dass in diesem Zusammenhang von „rechtlichen Abenteuern“⁶¹⁸ gesprochen wird. Verstärkt wird der Effekt von der uneinheitlichen Bewertung von Mobbingfällen. Nicht nur die rechtlichen Bewertungen über das Vorliegen von Mobbing gehen dabei auseinander, sondern auch die Höhe der Entschädigungszahlungen⁶¹⁹ schwankt von Fall zu Fall.

J. Mobbing und die Beweisproblematik

Wie bei der arbeitsrechtlichen Geltendmachung von Ansprüchen wegen Mobbings gestaltet sich auch im Bereich des öffentlichen Rechts die Durchsetzung der Ansprüche schwierig.⁶²⁰

Neben der zumeist äußerst komplexen Ausgestaltung von Mobbingfällen ist insbesondere der Nachweis darüber, dass ein Mobbinggesamtprozess vorliegt,

⁶¹⁴ BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96.

⁶¹⁵ Zur Bedeutung des Urteils des LAG Thüringen als Grundsatzentscheidung, siehe *Braun*, Grundsatzentscheidung zum Mobbing, in: RiA 2002, 209 ff.; *Honsa*, Quo vadis Mobbing-Rechtsprechung?, in: DÖD 2006, 69 ff.

⁶¹⁶ So ziehen 18,66 % der Mobbingopfer eine Klage in Erwägung, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶¹⁷ Nur 4,23 % der Mobbingopfer klagen tatsächlich, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶¹⁸ Siehe *Ruberg*, in: Schwickerath/Carls/Zielke/Hackhausen, Mobbing am Arbeitsplatz – Grundlagen, Beratungs- und Behandlungskonzepte, 2004, S. 108.

⁶¹⁹ Siehe *Wolmerath*, Mobbing im Fokus der Rechtsprechung, in: Der Personalrat 2004, 327, 336.

⁶²⁰ Zur Beweisschwierigkeit, *Bochmann*, Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: ZBR 2003, 257, 264 f.; *Braun*, Grundsatzentscheidung zum Mobbing, in: RiA 2002, 209.

§ 2 Mobbing

schwierig. Hierbei muss zum einen die Abgrenzung zwischen gewöhnlichen zwischenmenschlichen Konfliktsituationen und bewusster, systematischer Demütigung getroffen werden. Zum anderen ist der Beweis vom Mobbingopfer darüber zu führen, dass diese Demütigungen in einem größeren Zusammenhang stehen.

Die Beweisführung gestaltet sich daher in der Regel als äußerst schwierig. Eine möglichst lückenlose Dokumentation der einzelnen Mobbinghandlungen erscheint daher geboten und wird vielfach in Form eines sogenannten Mobbingtagebuchs empfohlen.⁶²¹ Die Beweisführung kann auch durch entsprechende Beschwerden erleichtert werden, die zuvor eingereicht wurden und somit den Mobbingprozess dokumentieren können. Schriftwechsel, Notizen und sämtliche zur möglichst lückenlosen Dokumentation erforderlichen Beweisstücke sollten daher gesammelt werden, um in einem etwaigen Gerichtsprozess den Mobbingverlauf chronologisch darlegen zu können.⁶²²

Auch in Bezug auf erlittene Gesundheitsverletzungen ist der Gemobbte in der Beweispflicht und muss darlegen können, dass das Mobbing ursächlich für die entsprechenden Gesundheitsverletzungen war.⁶²³

Hinsichtlich der Folgenseite empfiehlt es sich, medizinisch/psychologische Gutachten einzuholen, die Aufschluss über etwaige psychische und/oder physische Folgen des Mobblings geben.

Insgesamt ist darauf zu achten, dass der Mobbing-Prozess, die einzelnen Handlungen, gesundheitliche Verletzungen sowie sonstige Schäden möglich umfassend dokumentiert sind.

Die Etablierung einer Beweislastumkehr in Mobbingfällen scheint in absehbarer Zeit nicht in Sicht zu sein.⁶²⁴ Dies ist unter anderem in dem Umstand begründet, dass hierfür zunächst einmal eine gesetzliche Definition für Mobbingfälle geschaffen werden müsste. Ferner besteht bei der Beweislastumkehr die Gefahr,

⁶²¹ *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 126, 221 f.; gleichwohl muss nicht jede Handlung mit Datum benannt werden, es gilt vielmehr das „Prinzip der globalen Beurteilung“, so *Becker*, in: *Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid*, Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis, 9. Aufl. 2017, § 55, Rn. 104.

⁶²² Mit Betonung, dass es um die Darlegungslast geht, *Benecke*, Persönlichkeitsschutz und Haftung des Arbeitgebers, in: *RdA* 2008, 357, 362.

⁶²³ Siehe auch *Hille*, Rechte und Pflichten beim Mobbing, in: *BC* 2003, 81, 83 f.

⁶²⁴ Ablehnend, *BVerwG*, Urt. v. 30.1.1997 – 2 C 10/96; *BAG*, Urt. v. 14.11.2013 – 8 AZR 813/12; *Rieble/Klumpp*, Mobbing und die Folgen, in: *ZIP* 2002, 369, 380 f.; bejahend, *Kerst-Würkner*, Das schleichende Gift „Mobbing“ und die Gegenarznei, in: *AuR* 2001, 251 ff.

§ 2 Mobbing

dass hierdurch Mobbing prozesstaktisch genutzt wird⁶²⁵ und auch in unbegründeten Fällen vorgebracht⁶²⁶ werden könnte.

Denkbar wäre jedoch eine Beweiserleichterung, wie sie beispielsweise in § 22 AGG normiert ist.⁶²⁷ Danach müssten Mobbingopfer lediglich „Indizien“ vorbringen, damit die Beweislast die andere Partei trifft.⁶²⁸

K. Strafrechtliche Dimensionen von Mobbing

Mobbingfälle können auch eine strafrechtliche Relevanz entfalten. Auf diese strafrechtliche Bedeutung des Mobbings sei an dieser Stelle nur der vollständigen Darstellung halber kurz eingegangen.

I. Mobbing betreffende Delikte

Ein eigener Mobbingtatbestand besteht im deutschen Recht nicht.⁶²⁹ Während in anderen Ländern beispielsweise das Cybermobbing⁶³⁰ strafbewehrt ist, so beispielsweise seit Anfang des Jahres 2016 in Österreich,⁶³¹ finden sich hierzulande keine solchen Regelungen.⁶³²

⁶²⁵ In diesem Zusammenhang wird auch von Mobbing als „prozesstaktischer Kampfbegriff“ gesprochen, siehe *Ruberg*, Mobbing: Überlegungen zu Interventionsmitteln der Arbeitsgerichte, wenn statt der Sache die Person „erledigt“ werden soll, in: AuR 2002, 201 ff.

⁶²⁶ Siehe *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 296.

⁶²⁷ Zur Beweiserleichterung des § 22 AGG siehe *Berghahn/Klose/Lewalter/u. a.*, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, 3. Aufl. 2017, S. 107 ff.; *Bauer*, Diskriminierungen und Belästigungen von Arbeitnehmern durch Kollegen und Dritte, 2012, S. 202 ff.

⁶²⁸ Siehe *Adomeit/Mohr*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2. Aufl. 2011, § 3 AGG, Rn. 221.

⁶²⁹ Ein formulierter Vorschlag für die Ausgestaltung eines mobbing-spezifischen Straftatbestandes findet sich bei *Mühe*, Mobbing am Arbeitsplatz – Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtsschlücke?, 2006, S. 346.

⁶³⁰ Zum Ausmaß von Cybermobbing siehe *Schneider/Leest/Katzer/Jäger*, Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen – Eine empirische Bestandsaufnahme in Deutschland, 2014.

⁶³¹ Vgl. zum Cybermobbing § 107c StGB (Österreich); sowie allgemein zur fortgesetzten Gewaltausübung § 107b StGB (Österreich).

⁶³² Für die Einführung eines Cybermobbing-Straftatbestand in Deutschland spricht sich *Cornelius* aus, siehe *Cornelius*, Plädoyer für einen Cybermobbing-Straftatbestand, in: ZRP 2014, 164 ff.; zum zivilrechtlichen Schutz bei Cybermobbing, siehe *Giebel*, Zivilrechtlicher Rechtsschutz gegen Cybermobbing in sozialen Netzwerken, in: NJW 2017, 977 ff.

§ 2 Mobbing

Aufgrund dessen besteht im Rahmen des Strafrechts nur die Möglichkeit, einzelne Mobbinghandlungen zu verfolgen,⁶³³ die strafrechtlich relevant sind.⁶³⁴ Die Würdigung eines gesamtheitlichen Mobbingaktes kann, da nicht unter Strafe gestellt, keine Relevanz haben. Dies folgt bereits aus dem in § 1 StGB festgeschriebenen Grundsatz, dass eine Tat nur bestraft werden kann, sofern die Strafbarkeit zuvor gesetzlich bestimmt war. Diesem Grundsatz („nullum crimen, nulla poena sine lege“, was so viel bedeutet wie „kein Verbrechen, keine Strafe ohne Gesetz“) nach stellt Mobbing als Gesamtkomplex folglich kein ahndbares Delikt dar⁶³⁵. Insofern bleibt es bei der Verfolgung der einzelnen Handlungen⁶³⁶, die so unterschiedlich ausfallen können wie nur denkbar.⁶³⁷ Diese können je nach Einzelfall beinahe alle strafrechtlichen Vorschriften betreffen.⁶³⁸ Nachfolgend sollen einige Beispiele und Tatbestände aufgeführt werden, die jedoch keinesfalls als abschließend zu sehen sind:

Häufig dürften im Rahmen von Mobbing die Beleidigung nach § 185 StGB⁶³⁹,⁶⁴⁰ die üble Nachrede gemäß § 186 StGB, die Verleumdung nach § 187 StGB und neuerdings die sexuelle Belästigung gemäß § 184i StGB⁶⁴¹ einschlägig sein. Daneben sind beispielsweise Nötigungen nach § 240 StGB⁶⁴², Bedrohungen gemäß

⁶³³ Zur strafrechtlichen Relevanz von Mobbing siehe *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 2.

⁶³⁴ Zum Diskriminierungsschutz im Strafrecht allgemein, siehe *Berghahn/Klose/Lewalter/u. a.*, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, 3. Aufl. 2017, S. 187 ff.

⁶³⁵ So sei Mobbing als Gesamtkomplex regelmäßig auch kein tätlicher Angriff im Sinne des Opferentschädigungsrechts, vgl. BSG, Urt. v. 12.2.2001 – B 9 VG 4/00 R.

⁶³⁶ Siehe zu den Handlungen *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 29 ff.

⁶³⁷ Die Grenze der vorstellbaren Mobbinghandlungen setzt wohl nur die unbegrenzte Phantasie der Mobber, vgl. *Mühe*, Mobbing am Arbeitsplatz – Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtslücke?, 2006, S. 45.

⁶³⁸ Vgl. *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 56; der Schwerpunkt ist wohl bei den Ehrdelikten (§§ 185 ff. StGB), der Nötigung (§ 240 StGB) und ggf. der Körperverletzung (§ 223 StGB) zu verorten, vgl. *Seel*, „Mobbing“ – Was ist rechtlich erheblich und was sind die Rechtsfolgen?, in: *öAT* 2013, 158, 159.

⁶³⁹ Hierunter fielen bis zur Einführung des § 184i StGB auch sexuelle Beleidigungen wie beispielsweise das Greifen an Po oder Brust.

⁶⁴⁰ Näher *Fehr*, Mobbing am Arbeitsplatz – Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing, 2007, S. 94 f.

⁶⁴¹ Mit der Einführung des § 184i StGB ist nunmehr auch in Deutschland der Fall der sexuellen Belästigung klar geregelt, was in anderen Ländern – wie beispielsweise in Österreich mit § 218 StGB (Österreich) schon länger der Fall war.

⁶⁴² Zu den Straftatbeständen Nötigung und sexuelle Nötigung (§ 177 Abs. 1 Nr. 3 StGB) im Lichte von Mobbing, siehe *Petri*, Mobbing. Strafbarkeit eines Phänomens?, in: *StraFo* 2007, 221 ff.; ferner *Fehr*, Mobbing am Arbeitsplatz – Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing, 2007, S. 84 ff.

§ 2 Mobbing

§ 241 StGB sowie in wenigen Fällen⁶⁴³ auch (fahrlässige) Körperverletzungen gemäß §§ 223 ff. StGB⁶⁴⁴ von Relevanz.

Für die strafrechtliche Verfolgung von Mobbingfällen stellen die Körperverletzungsdelikte jedoch den Kernbereich dar.⁶⁴⁵ Dabei gilt es zu beachten, dass Mobbing als Gesamtprozess nur dann eine Körperverletzung im Sinne von § 223 StGB darstellen kann, wenn durch die dauerhafte psychische Belastung auch körperliche Beeinträchtigungen verursacht werden.⁶⁴⁶

Weiterhin sind auch Delikte wie Diebstahl gemäß §§ 242 ff. StGB und Sachbeschädigungen nach § 303 StGB⁶⁴⁷ im Zuge von Mobbing denkbar. Daneben können im Zusammenhang mit Mobbing auch Urkundenfälschungen nach § 267 StGB und Betrug nach § 263 StGB auftreten.⁶⁴⁸

So unterschiedlich die einzelnen Mobbingfälle gelagert sind, so verschieden sind die jeweils einschlägigen Normen.⁶⁴⁹ Bereits *Wolmerath* hat trefflich festgestellt, dass der Phantasie – was die Mobbinghandlungen anbelangt – keine Grenzen gesetzt sind.⁶⁵⁰ Nichts anderes gilt bei Mobbing für die Zahl und Art der potentiell einschlägigen Delikte.

⁶⁴³ Bezogen auf einzelne Mobbingattacken, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶⁴⁴ Siehe *Fehr*, Mobbing am Arbeitsplatz – Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing, 2007, S. 78 ff.; *Mühe*, Mobbing am Arbeitsplatz – Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtslücke?, 2006, S. 78 ff.

⁶⁴⁵ Zur zentralen Bedeutung der Körperverletzungsdelikte bei der strafrechtlichen Beurteilung, siehe *Mühe*, Mobbing am Arbeitsplatz – Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtslücke?, 2006, S. 78 f.

⁶⁴⁶ So OLG Celle, Beschl. v. 17.3.2008 – 1 Ws 105/08; Mobbing sei nur als Körperverletzung zu werten, wenn damit eine Reizung des zentralen Nervensystems einhergeht, so *Kühl*, in: Lackner/Kühl, StGB, 29. Aufl. 2018, § 223 StGB, Rn. 4 m. w. N.

⁶⁴⁷ Vgl. *Fehr*, Mobbing am Arbeitsplatz – Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing, 2007, S. 96 f.

⁶⁴⁸ Weitere Delikte und sogar die Tötung in mittelbarer Täterschaft nach §§ 211, 212, 25 Abs. 1 StGB als Extremfall in Betracht ziehend, *Braun*, Mobbing, in: DÖD 2002, 265, 267; mit Verweis auf den Einzelfall Datenveränderung (§ 303a StGB), Urkundenfälschung (§ 267 StGB), Verletzung des Briefgeheimnisses (§ 202 StGB), Freiheitsberaubung (§ 239 StGB) und weitere Delikte nennend, *Mühe*, Mobbing am Arbeitsplatz – Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtslücke?, 2006, S. 77 f.

⁶⁴⁹ Als Beispiel für weitere Straftaten, die im Zusammenhang mit Mobbing stehen können, kann § 201a StGB angeführt werden, der die Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen schützt und im Falle eines Lehrers bedeutsam wurde, der durch heimlich erstellte und im Internet veröffentlichte Videos bloßgestellt wurde, siehe hierzu *Beck*, Lehrermobbing durch Videos im Internet – ein Fall für die Staatsanwaltschaft?, in: MMR 2008, 77 ff.

⁶⁵⁰ So *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 1, Rn. 49; ebenso *Wickler*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 9.

§ 2 Mobbing

II. Die strafrechtliche Verjährung im Mobbingkontext

Nicht uninteressant ist in diesem Zusammenhang ein Blick auf die Verjährungsfristen. Bei der strafrechtlichen Verfolgung gelten die jeweiligen Verjährungsfristen der entsprechenden Delikte. So verjährt die Beleidigung nach § 185 StGB gemäß § 78 Abs. 3 Nr. 5 StGB beispielsweise bereits nach drei Jahren. Andere Delikte wie Körperverletzung und Nötigung verjähren gemäß § 78 Abs. 3 Nr. 4 StGB nach fünf Jahren. Der Beginn der Verjährungsfrist richtet sich dabei nach der Vollendung der Tat, vgl. § 78a StGB. Dies ist bei Mobbing insbesondere deshalb beachtlich, da das Mobbing teilweise über mehrere Jahre hinweg vorgenommen wird. Mangels Gesamtschau sind Straftaten, die im früheren Stadium vorgenommen wurden und deren Verjährungsfrist abgelaufen ist, nicht mehr verfolgbar. Eine noch kürzere Zeitspanne verbleibt Mobbingopfern bei Straftaten, die nur auf Antrag verfolgbar sind, da hierfür gemäß § 77b Abs. 1 StGB eine Frist von drei Monaten ab Kenntniserlangung (Abs. 2) gilt.

Hinsichtlich der strafrechtlichen Verfolgung macht sich besonders stark bemerkbar, dass die hohe Hemmschwelle, welche die strafrechtliche Anzeige von Kollegen und Vorgesetzten sowie des Arbeitgebers mit sich bringt, nicht gerade den Mobbingopfern in die Karten spielt. Vielmehr stellt ein frühes Vorgehen einen gravierenden Bruch dar, der viele Opfer zögern lässt, rechtliche – und insbesondere strafrechtliche – Schritte zu gehen.⁶⁵¹

III. Beweisprobleme

Eng verbunden mit der Problematik der Verjährung sind die Schwierigkeiten bei der Beweisführung.⁶⁵² Können einzelne Beleidigungen, die bereits längere Zeit zurückliegen, möglicherweise noch mittels Mitschriften oder anderweitiger Aufzeichnungen nachgewiesen werden, gestaltet sich der Nachweis von anderen Straftaten im Laufe der Zeit als eher schwierig. Hierzu tritt neben den Aspekten der Abhängigkeit und des Angewiesenseins auch der Umstand, dass über kleinere Straftaten, die – vor allem zu Beginn – im Zusammenhang mit Mobbing stehen, oft noch hinweggesehen und diesen anfänglich kein größeres Gewicht zugemes-

⁶⁵¹ Ebenfalls auf das häufig zu späte Verfolgen der Straftaten durch das Einleiten juristischer Schritte, *Braun*, Mobbing, in: DÖD 2002, 265, 267.

⁶⁵² Auf die Schwierigkeit zur Abgrenzung zum sozial adäquaten Verhalten hinweisend, *Braun*, Mobbing, in: DÖD 2002, 265, 267.

§ 2 Mobbing

sen wird. Auch wenn Mobber als Einzeltäter auftreten, so genießen sie dennoch nicht selten den Rückhalt unter Kollegen und Beschäftigten, sodass die Beweisführung zusätzlich erschwert wird.

IV. Täter

Als Täter kommen zunächst die Kollegen und Vorgesetzten in Frage, die die strafrechtlich relevanten Mobbinghandlungen direkt durchführen, sprich die Mobber selbst.

Daneben können jedoch auch den Arbeitgeber oder Dritte strafrechtliche Konsequenzen treffen und zwar so wie den Mobber. Möglicherweise haben diese beim Täter den Handlungswillen erst hervorgerufen und sich somit als Anstifter nach § 26 StGB des entsprechenden Delikts strafbar gemacht oder gar zur Verwirklichung Hilfe geleistet, siehe § 27 StGB.⁶⁵³ Für den Arbeitgeber stehen hierbei insbesondere die Schaffung von Arbeitsplatzsituationen und die Förderung von Verhaltensweisen im Vordergrund, die maßgeblich zu strafrechtlich bedeutsamen Mobbinghandlungen (siehe oben) führen und beitragen bzw. diese begünstigen. Gleiches gilt für das Nichtunterbinden solcher Handlungen. Denkbar ist, dass ein Hilfeleisten unterlassen wurde und eine Strafbarkeit nach § 323c StGB besteht.⁶⁵⁴ Für den Dienstherrn bzw. den Vorgesetzten kann sogar eine Strafbarkeit durch Unterlassen nach § 13 StGB angenommen werden.⁶⁵⁵

V. Vorsatz

Da Mobbing nicht zufällig passiert, sondern damit vielmehr ein bestimmtes diskriminierendes bzw. herabwürdigendes Ziel verfolgt wird, ist davon auszugehen, dass die Täter stets mit Vorsatz handeln.⁶⁵⁶ Ein unabsichtliches, geradezu versehentliches systematisches Anfeinden ist nicht denkbar. Einzelne Mobbinghandlungen können zwar selbst fahrlässig geschehen und ebenso unbewusst im Hin-

⁶⁵³ Siehe *Esser/Wolmerath*, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 182.

⁶⁵⁴ Zu den Jedermann-Pflichten nach § 323c StGB im Falle von Mobbing, BGH, Urt. v. 20.10.2011 – 4 StR 71/11.

⁶⁵⁵ Vgl. *Kuhn*, Die Garantenstellung des Vorgesetzten, in: *wistra* 2012, 297 ff.

⁶⁵⁶ Vgl. *Fehr*, Mobbing am Arbeitsplatz – Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing, 2007, S. 68 f.; *Heinz*, „Mobbing“ – ein opferentschädigungsrechtlich relevantes Phänomen?, in: *ZfS* 2000, 65, 68; *Spamer*, Mobbing am Arbeitsplatz: Ansprüche des betroffenen Arbeitnehmers gegenüber Arbeitskollegen und Arbeitgeber, 2000, S. 30 ff.

§ 2 Mobbing

blick auf den Gesamtmobbingprozess vorgenommen werden, dies ändert jedoch nichts an dem grundsätzlichen Vorsatzerfordernis hinsichtlich Mobbing als Gesamtes. Fahrlässigkeit bezüglich Mobbings kann lediglich mit Blick auf einzelne Aspekte angenommen werden. So kann es beispielsweise in Einzelfällen am Vorsatz hinsichtlich spezieller Mobbingfolgen mangeln, wenn der Täter diese gänzlich außer Acht gelassen hat und mit deren Eintritt auch nicht rechnen konnte.⁶⁵⁷ Auch an dieser Stelle sei nochmals betont, dass Mobbing selbst kein strafrechtliches Delikt ist, für nicht bedachte Mobbingfolgen können aber Delikte wie z. B. die Körperverletzung im Falle eingetretener Gesundheitsverletzungen relevant sein.

L. Disziplinarverfahren bei Mobbing

Mobbing stellt eine Verletzung des Treueverhältnisses zwischen dem Beamten und dem Dienstherrn dar.⁶⁵⁸ Insofern ist bei Mobbing von einem Dienstvergehen auszugehen, sodass bei Verdacht auf Mobbing der Dienstherr dazu verpflichtet ist, ein Disziplinarverfahren gegen den Verursacher einzuleiten.

Zu beachten ist auch, dass Vorgesetzte, die von den Mobbinghandlungen Kenntnis erlangen, nach § 17 Abs. 1 S. 1 BDG bereits bei dem Vorliegen eines Anfangsverdachts dazu verpflichtet sind, ein Disziplinarverfahren einzuleiten. In der Praxis gestaltet sich dies jedoch eher schwierig, da Vorgesetzte nicht selten Teil des Mobbingprozesses sind oder diesen durch ihre Passivität unterstützen. Die Einleitung des Disziplinarverfahrens ist dennoch Dienstpflicht, ein Nichteinleiten stellt ebenfalls ein Dienstvergehen nach § 77 BBG dar.⁶⁵⁹

Disziplinarrechtlich relevant ist auch das Verhalten außerhalb des Dienstes.⁶⁶⁰

⁶⁵⁷ Mangelnden Vorsatz sogar für die gesundheitlichen Folgen von Mobbing (Körperverletzungen) annehmend, *Fehr*, Mobbing am Arbeitsplatz – Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing, 2007, S. 69 f.

⁶⁵⁸ Mobbing als Dienstvergehen, VGH München, Urt. v. 4.6.2014 – 16b D 13.707; VGH München, Beschl. v. 11.12.2013 – 16a DS 13.706; zu den disziplinarrechtlichen Konsequenzen bei Mobbing siehe *Waterkorte*, Mobbing im Arbeits- und Beamtenrecht, 2010, S. 40 ff.

⁶⁵⁹ Siehe *Weber*, Beamtenrecht, 2003, S. 105; *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 234.

⁶⁶⁰ *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 6, Rn. 8.

§ 3 Fallbeispiele

Als mögliche Disziplinarmaßnahmen kommen gemäß § 5 Abs. 1 BDG Verweise, Geldbußen, Kürzungen der Dienstbezüge, Zurückstufungen und schließlich auch die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis in Betracht.

Ein Problem im Zusammenhang mit Mobbing ist das Disziplinarmaßnahmeverbot wegen Zeitablaufs nach § 15 BDG. Hiernach sind Fristen von zwei, drei und sieben Jahren bestimmt, nach deren Ablauf seit der Vollendung eines Dienstvergehens, entsprechende Disziplinarmaßnahmen nicht mehr getroffen werden dürfen. Wann Mobbing jedoch im Einzelfall vollendet ist, ist fraglich. Im Fall von Mobbing könnte man – in Anlehnung an die Rechtsprechung⁶⁶¹ zu den Ausschlussfristen bei Mobbing – an die letzte Handlung anknüpfen. Hierbei ergeben sich die gleichen Probleme wie bei den Ausschlussfristen.⁶⁶² Mangels einer verbindlichen Definition ist fraglich, ob Mobbing mit der letzten Handlung bereits vollendet ist oder – was mit Blick auf die gängigen Definitionen naheliegender erscheint – eine entsprechende Mobbingfolge beim Opfer zumindest eingetreten sein muss. Weiterhin ist für die Kenntnis von Vorgesetzten zu beachten, dass die Mobbingopfer nachweisen müssen, dass die Vorgesetzten von dem Mobbing wussten. An dieser Stelle sei auf die Beweisrelevanz der Beschwerde hingewiesen. Auch hier wäre an den Zeitpunkt der letzten bekannten Mobbinghandlung anzuknüpfen, was regelmäßig schwierig nachzuweisen ist.⁶⁶³

§ 3 Fallbeispiele

Nachfolgend sollen anhand einiger Beispiele⁶⁶⁴ die Problemfelder Mobbing und Straining näher beleuchtet werden. Vorweg sei angemerkt, dass es weder den typischen Mobbingfall noch den stereotypen Strainingfall gibt. Sowohl Mobbing als auch Straining sind Phänomene, die sich im Zusammenspiel konkreter Einzelfallsituationen ergeben. Dennoch gibt es gewisse Merkmale und Charakteristika, an denen sich Mobbing und Straining erkennen und festmachen lassen. Insofern soll

⁶⁶¹ BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06; BAG, Urt. v. 11.12.2014 – 8 AZR 838/13.

⁶⁶² Siehe unter § 2 Mobbing E. Ausschlussfristen und Mobbing.

⁶⁶³ Hierzu *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 6, Rn. 19 ff.

⁶⁶⁴ Den Beispielfällen liegen – mit Ausnahme von Fall Nr. 3, bei dem einzelne Elemente dem Fernsehfilm „Die Hoffnung stirbt zuletzt“ (*Rothemund* (Regie), Die Hoffnung stirbt zuletzt, Fernsehfilm, NDR, tv60film, Deutschland 2002) entlehnt sind – keine realen Mobbingfälle zugrunde; die Namen der handelnden Personen sind allesamt frei erfunden.

§ 3 Fallbeispiele

durch die Fallbeispiele exemplarisch auf die rechtlichen Besonderheiten und Eigenarten von Mobbing und Straining hingewiesen werden. Die angeführten Exempel sind stark verkürzt dargestellt und werden sicherlich nur in Ansätzen der Komplexität realer Mobbing- und Strainingfälle gerecht.

A. Beispielfall Nr. 1 – kein Mobbing

Das nachfolgende Beispiel soll eine Arbeitsplatzsituation veranschaulichen, die gemeinhin als „Mobbing“ gewertet werden könnte, deren rechtliche Beurteilung jedoch keinen solchen Schluss zulässt.

I. Fallbeispiel Sven Schweiger

Der Sachbearbeiter Sven Schweiger ist in der Gemeindeverwaltung der Stadt S seit kurzem mit der Verwaltung des Melderegisters sowie dem Friedhofswesen betraut. Die bisherige Stelleninhaberin Frau Ungemach, die verwaltungsintern nur „das Ungeheuer“ genannt wird, gilt als wenig freundliche, jedoch äußerst erfahrene Mitarbeiterin. Da Frau Ungemach kurz vor dem Ruhestand steht, soll sie Herrn Schweiger in ihr bisheriges Aufgabenfeld einarbeiten.

Nach einem kurzen gemeinsamen Gespräch mit dem Vorgesetzten gehen Herr Schweiger und Frau Ungemach der gemeinsamen Arbeit nach. Nach der Besprechung macht Frau Ungemach Herrn Schweiger unmissverständlich klar, dass sie keine Lust habe, sich um ihn zu kümmern. Er müsse schon selbst sehen, wo er bleibt. Herr Schweiger fasst dies als höchst unkollegial auf und geht gekränkt seiner Arbeit nach. Frau Ungemach pflegt die darauffolgenden Tage einen kühlen Umgang mit Herrn Schweiger und macht ihn nur mit den nötigsten Vorgängen seines neuen Aufgabenbereichs vertraut.

Zwei Wochen später begrüßt Frau Ungemach Herrn Schweiger nicht, obwohl er ihr ein freundliches „Guten Morgen“ entgegenbrachte. Auch die Aufteilung des Arbeitsplatzes bietet des Öfteren Anlass zu kleinen Konflikten. So erdreistet sich Frau Ungemach gelegentlich, die Hefiklammern, Locher und diverse Schreibutensilien von Herrn Schweiger ungefragt zu nutzen.

Nach drei Monaten kommt Herr Schweiger an seinen Arbeitsplatz und findet seinen Schreibtisch voller Akten vor. Auf dem Stapel heftet ein Zettel mit dem handschriftlichen Vermerk: „Viel Spaß damit. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie ohnehin schon alles besser können, dann haben Sie hier die Gelegenheit, es zu beweisen. Ab sofort ist das Ihre Angelegenheit.“ Frau Ungemach sitzt zu dem Zeitpunkt am leeren Schreibtisch gegenüber und grinst ihn schweigend an. Ihr Ausscheiden aus dem Dienst ist zu diesem Zeitpunkt noch mehrere Monate entfernt. Herr Schweiger wendet sich an seinen Vorgesetzten. Dieser eröffnet ihm, dass er sich mit Frau Ungemach verständigen

§ 3 Fallbeispiele

solle, sie sei ja ohnehin bald weg. Eine Verständigung bleibt an diesem und den darauffolgenden Tagen jedoch aus. Frau Ungemach ging erst in der nächsten Woche wieder ihrer Arbeit nach.

Die restliche Zeit bis zu ihrem Ruhestand gibt es keine größeren Vorkommnisse mehr. Sie verweigert ein paar Mal ihre Hilfe bei der Suche nach wichtigen Unterlagen und dehnt demonstrativ ihre Pausenzeiten unter dem Verweis „lange mache ich das ohnehin nicht mehr“ aus. Fünf Monate nach dem Übergabegespräch findet die Verabschiedung von Frau Ungemach statt. Vor allen Kolleginnen und Kollegen bedankt sie sich für die jahrelange gute Zusammenarbeit und fügt zum Schluss an: „Und mit Herrn Schweiger – dem Taugenichts – werden Sie alle noch viel Freude haben! Der ist ja wie gemacht für das Friedhofswesen – nämlich tot langweilig und genauso unterhaltsam.“ Herr Schweiger fühlt sich durch diese Ereignisse von Frau Ungemach gemobbt.

II. Rechtliche Bewertung im Fall Sven Schweiger

Bei dem vorliegenden Beispielfall Nr. 1 ist zunächst einmal zu sehen, dass die gesamte Situation auf zwischenmenschlicher Ebene stattfindet. Das bloße Vorliegen zwischenmenschlicher Konflikte stellt jedoch nicht zwingend auch eine Mobbing-situation dar. Hierzu bedarf es neben einzelnen Mobbinghandlungen auch eines Gesamtprozesses.

Im vorliegenden Fall sind durchaus einzelne Mobbing-situationen zu erkennen. Frau Ungemach ist von ihrer Persönlichkeit her bereits ein eher schwieriger Mensch im Umgang mit Kollegen. Dies wird nicht zuletzt an dem ihr gegebenen Spitznamen „das Ungeheuer“ klar. Sie befolgt Weisungen des Vorgesetzten nicht, dehnt Pausenzeiten unerlaubterweise aus und kommt ihrer Arbeit zum Teil nicht nach. Das alles geht zu Lasten ihres Nachfolgers Herrn Schweiger.

Herr Schweiger weist auch seinen Vorgesetzten auf das Verhalten der Frau Ungemach hin. Als Reaktion hierauf wird Herr Schweiger lediglich nahegelegt, die Probleme mit Frau Ungemach selbst zu klären. Ein Einwirken oder ein Gespräch seitens der Behördenleitung findet jedoch nicht statt. Hierin könnte bereits eine Verletzung der Fürsorgepflicht liegen. Dies wäre zumindest dann der Fall, wenn es zu Rechtsgutverletzungen bei Herrn Schweiger gekommen ist.

Neben der verweigerten Mitarbeit von Frau Ungemach kam es auch zu der Situation, dass Frau Ungemach nicht zurückgrüßte. Einen Anspruch auf eine Begrüßung, noch dazu eine freundliche, gibt es nicht, wenngleich vereinzelt auch betriebliche Vereinbarungen ein höfliches und respektvolles Miteinander vorsehen. Dennoch kann auch ein solches, isoliert betrachtet auch rechtlich unbeachtliches

§ 3 Fallbeispiele

Verhalten Teil eines Mobbinggeschehens sein. Dies wäre gerade dann anzunehmen, wenn der Gruß bewusst und offensichtlich verweigert wird. Ein deutliches Anzeichen für die Relevanz der Handlung im Rahmen von Mobbing wäre, wenn sich Frau Ungemach – was hier nicht der Fall ist – gegenüber anderen Mitarbeitern als freundlich und höflich erweist.

Ähnlich wie mit dem verweigten Gruß verhält es sich auch mit dem Gebrauch von Arbeitsmitteln des Herrn Schweiger. Auch hierin ist – isoliert betrachtet – kein rechtswidriges oder gar rechtlich relevantes Verhalten zu erkennen. Dennoch kann eine solche Verhaltensweise darauf abzielen, ein potentiell Mobbingopfer müde zu machen, und damit eine bewusste Schikane darstellen.⁶⁶⁵

Schließlich ist da noch die Äußerung von Frau Ungemach über Herrn Schweiger bei ihrer Verabschiedung. Hierbei handelt es sich zweifelsfrei um eine Beleidigung, die nicht nur die Ehre und das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Herrn Schweiger entscheidend verletzt, sondern darüber hinaus auch strafrechtliche Relevanz hinsichtlich des § 185 StGB entfaltet.

Ogleich in diesem Fall mehrere Handlungen vorliegen, die zum Teil auch für sich genommen bereits rechtlich relevant sind, und eine gewisse Systematik der Angriffe zu erkennen ist,⁶⁶⁶ muss Mobbing hier verneint werden. Für die Annahme von Mobbing fehlt es an dem zeitlichen Element. Die Handlungen fanden über einen relativ kurzen Zeitraum von fünf Monaten statt. Außerdem ist hier zu sehen, dass die potentielle Mobberin die Arbeitsstätte verlässt und somit weitere Handlungen, die letztlich Ansprüche aus Mobbing begründen könnten, nicht mehr in Betracht kommen.

Zwar zielen die einzelnen Handlungen in diesem Beispiel gerade darauf ab, Herrn Schweiger das Leben am Arbeitsplatz nicht gerade einfacher zu machen. Letztlich steht dies aber im Kontext des zu erwartenden Ausscheidens von Frau Ungemach. Damit ist ein zeitlich naher Endpunkt gesetzt.

In dem Verlauf ist jedoch der Beginn eines Mobbinggeschehens zu sehen. Ginge man davon aus, dass Frau Ungemach noch einige Zeit länger in der Verwaltung bleibt und sich das Geschehen so oder ggf. gesteigert fortsetzen würde, so müsste

⁶⁶⁵ Siehe auch LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.9.2012 – 10 Sa 121/12.

⁶⁶⁶ Ein systematisches Vorgehen sei für die Annahme von Mobbing erforderlich, LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 19.3.2002 – 3 Sa 1/02; vgl. *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 23 f.

§ 3 Fallbeispiele

man Mobbing bejahen. Daran wird auch deutlich, dass die Vorgesetzten bzw. der Arbeitgeber angehalten gewesen wären, spätestens ab diesem Zeitpunkt Schritte und Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, das Mobbingverhalten zu unterbinden.

In der geschilderten Weise ist Mobbing aber abzulehnen. Hier kann nur der Beginn bzw. das Entstehen einer Mobbing-situation festgestellt werden. Rechtlich verfolgbar sind damit nur die rechtlich relevanten Verhaltensweisen – wie hier die Beleidigung bei der Verabschiedung. Ansprüche wegen Mobbing bestehen hingegen nicht.

B. Beispielfall Nr. 2 – Mobbing

Im nachfolgenden Beispiel sollen einzelne Handlungen näher beleuchtet werden, die – insbesondere im öffentlichen Dienst – oft im Zusammenhang mit Mobbing stehen.

I. Fallbeispiel Peter Ludwig

Peter Ludwig ist Lehrer an einem Gymnasium und Beamter des Landes Bayern. Von seinen Schülern wird er respektiert und geschätzt. Im Kollegium hingegen ist der strebsame Lehrer wenig beliebt. Von einigen – insbesondere älteren Kollegen – wird Peter Ludwig bewusst geschnitten und ignoriert. Ein Kollege und der stellvertretende Schulleiter jedoch sehen in Herrn Ludwig eine „ernstzunehmende Gefahr“ und bezeichnen ihn als „Unruhestifter“ und „Nörgler“. Fast täglich sieht sich Herr Ludwig neuen Anfeindungen ausgesetzt. So wird er als Einziger im Kollegium nicht bzw. immer als Letzter über wichtige Termine, Änderungen, Sitzungen und sonstige Veranstaltungen informiert. Die Ladung bzw. die Information des Kollegiums obliegt dem stellvertretenden Schulleiter, der – auf diesen Missstand angesprochen – entgegnete, dass es ihm leid tue, aber da Ludwig nun einmal kein richtiger Nachname sei, könne da schon mal etwas schiefgehen.

Sein Kollege nennt Herrn Ludwig, auch im Beisein anderer Lehrkräfte, seit geraumer Zeit nur noch Peter Lustig. Zudem lässt er keine Gelegenheit aus, um sich über dessen Kleidungsstil lustig zu machen. In den Pausen, in denen Herr Ludwig öfter als andere zur unliebsamen Pausenhofaufsicht eingeteilt ist, redet sein Kollege im Lehrerzimmer schlecht über Herrn Ludwig und dessen Arbeitsleistung.

Der stellvertretende Schulleiter sieht zudem seine Position durch Herrn Ludwig gefährdet und lässt daher keine Gelegenheit aus, die Arbeitsweise von Herrn Ludwig zu kritisieren. Dies geht so weit, dass er bewusst falsche Bewertungen von dessen Arbeitsleistung vornimmt, so zum Beispiel

§ 3 Fallbeispiele

auch die Abfassung mehrerer negativer dienstlicher Beurteilungen, und entsprechende Informationen auch auf dem „kurzen Dienstweg“ zum zuständigen Schulamt streut.

Nachdem Herr Ludwig mehrere Jahre den wiederkehrenden Attacken ausgesetzt ist, stellen sich psychische und physische Gesundheitsbeschwerden ein. Angefangen bei Schlafstörungen und Angstzuständen plagen den Pädagogen Selbstzweifel. Bald darauf entwickelt sich eine schwerwiegende Depression. Die Geschehnisse am Arbeitsplatz schlagen sich – auch seinem Gesundheitszustand geschuldet – bald schon auf sein Privatleben durch. Es folgt die Trennung von seiner Frau und den Kindern. Auch der Kontakt mit der Großzahl seiner Freunde reißt ab. Der einst leistungsstarke Lehrer kämpft schließlich um die Bewerkstelligung alltäglicher Aufgaben. Aufgrund seines schlechten Gesundheitszustandes fällt er immer häufiger und immer länger krankheitsbedingt aus.

Erst nachdem er mit dem Gedanken spielt, sich selbst das Leben zu nehmen, tritt Herr Ludwig mit seiner Mobbingssituation an eine Beratungsstelle heran, die ihn auch dazu ermutigt, sich sowohl medizinischen, psychologischen als auch rechtlichen Beistand einzuholen.

II. Rechtliche Bewertung im Fall Peter Ludwig

Im Fall des Peter Ludwig liegt ganz klar Mobbing vor. Das Opfer wird durch einen Kollegen und den stellvertretenden Schulleiter über längere Zeit hinweg wiederholt mehrfach Schikanierungen, Diskreditierungen und sonstigen Herabwürdigungen ausgesetzt. Auch der „Erfolg“ des Mobbing zeigt sich bei Herrn Ludwig in Form von schweren Depressionen, psychischen Belastungssymptomen, Schlafstörungen und anderen Gesundheitsproblemen.

Damit verletzen die Mobber nicht nur die Ehre und das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Herrn Ludwig, sondern auch dessen Gesundheit.

Die einzelnen Verletzungshandlungen sind symptomatisch für Mobbingabläufe im öffentlichen Dienst. So beispielsweise das Vorenthalten von Informationen, wie im vorliegenden Fall etwa die Einladung zu Sitzungen, Terminen und sonstigen dienstlichen Veranstaltungen. Das Vorenthalten von Informationen stellt im öffentlichen Dienst die häufigste Mobbinghandlung dar.⁶⁶⁷

Auch die Fehlbewertung seiner Arbeitsleistung sowie ungerechtfertigte Kritik stellen für den öffentlichen Dienst typische Mobbinghandlungen dar.⁶⁶⁸

⁶⁶⁷ Rund 71 % der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst werden Informationen vorenthalten, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶⁶⁸ Fehlbewertung von Arbeitsleistungen sind rund 63 %, ungerechtfertigter Kritik rund 58 % der Mobbingopfer im öffentlichen Dienst ausgesetzt, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 3 Fallbeispiele

Das Streuen von Gerüchten und die offene Diskreditierung kommen ebenfalls vermehrt vor.⁶⁶⁹

Aber auch der Umstand, dass körperliche Gewalt im Rahmen des Mobblings hier keine Rolle spielt, entspricht den Gegebenheiten des Mobblings im öffentlichen Dienst.⁶⁷⁰

Abgesehen von der falschen Beurteilung besteht bei den einzelnen Handlungen rechtlich kaum eine Möglichkeit, diese zu verfolgen. Die Annahme von Mobbing sowie die Geltendmachung von Ansprüchen wegen Mobblings sind daher die einzige rechtliche Handhabe. Denn für sich genommen bieten die Mobbinghandlungen kaum rechtliche Ansatzpunkte. Hier kämen, je nachdem wie die einzelnen Äußerungen ausgestaltet sind, strafrechtlich die Tatbestände der Beleidigung nach § 185 StGB, üblen Nachrede gemäß § 186 StGB oder Verleumdung nach § 187 StGB in Betracht.

Durch die systematische Verknüpfung der bewusst schädigenden Handlungen kann jedoch von Mobbing ausgegangen werden. Die Mobbinghandlungen geschahen zudem fast täglich und zogen sich über einen längeren Zeitraum von mehreren Jahren. Schließlich erlitt das Opfer auch psychische und physische Schäden, außerdem wurde sein soziales Umfeld und sein Stand in der Gesellschaft stark in Mitleidenschaft gezogen. Insofern liegt eine schwerwiegende Folge des Mobblings vor.

Auch der Dienstherr ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht verantwortlich, dass seinen Beamten keine Schäden entstehen. Hier hätte der Dienstherr bereits präventiv Mobbing verhindern müssen. Für die entstandenen Schäden haftet er gemäß den Grundsätzen der Amtshaftung nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG.

⁶⁶⁹ Das Streuen von Gerüchten erfährt jedes zweite Mobbingopfer im öffentlichen Dienst, ähnlich oft sind die Opfer auch der offenen Diskreditierung ausgesetzt, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶⁷⁰ Lediglich rund 3 % der Mobbingopfer wird körperliche Gewalt angedroht, rund 2 % erfahren sie tatsächlich, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 3 Fallbeispiele

C. Beispielfall Nr. 3 – Mobbing

Das nachfolgende Beispiel orientiert sich an den Ergebnissen der Umfrage „Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst“.⁶⁷¹ Dabei setzt sich der Beispielfall zumeist aus den häufigsten Nennungen zusammen und bildet daher eine stereotype Abfassung. Es sei darauf hingewiesen, dass es den typischen Mobbingfall und Mobber nicht gibt. Mobbing findet in zahllosen Facetten und Erscheinungsformen statt und kann keinesfalls auf ein einziges Schema heruntergebrochen werden. Dennoch soll dieser durch Häufigkeiten geprägte Beispielfall einen Einblick in die Mobbingwelt bieten und veranschaulichen, mit welchen Handlungsweisen, Folgen und Charakteristika oftmals zu rechnen ist. Einzelne Elemente des Falls sind dem Fernsehfilm „Die Hoffnung stirbt zuletzt“ entlehnt,⁶⁷² der wiederum auf dem Mobbingfall einer Münchener Polizistin basiert.⁶⁷³

I. Fallbeispiel Simone Peter

Simone Peter ist 32 Jahre alt und seit fünf Jahren im gehobenen Dienst als Polizeikommissarin tätig. Nach Abschluss ihrer Berufsausbildung wurde Frau Peter an einem Polizeirevier in einer Stadt in Brandenburg eingesetzt. Die Kollegen, alles Männer, waren bereits bei ihrem Dienstantritt ihr gegenüber skeptisch und ließen sie wissen, dass Polizeiarbeit ein hartes Männergeschäft sei, bei dem Frauen nichts verloren hätten. Insbesondere ihr Vorgesetzter, Polizeihauptkommissar Schmidt, machte Frau Peter am ersten Arbeitstag darauf aufmerksam, dass er Frauen grundsätzlich für den Polizeidienst ungeeignet hält und er mit ihrer Zuteilung auf das Revier eben leben müsse, bis ein richtiger Polizist verfügbar sei.

In den folgenden Wochen und Monaten versucht Simone Peter ihren ganzen Mut aufzubringen, um sich gegen die negative Einstellung ihrer Kollegen zu behaupten und zu zeigen, dass sie den Aufgaben als Polizistin gewachsen ist. Eine Einführung oder Einweisung in ihre neuen Aufgabenfelder erhält sie nicht. Als Einzige auf der Wache bekommt sie anstelle eines modernen Computers eine veraltete elektrische Schreibmaschine auf ihrem Arbeitsplatz installiert.

Ihr Vorgesetzter Schmidt teilt Frau Peter zum Streifendienst ein. Der zugeteilte Kollege ist davon wenig angetan, freut sich aber auf den Wegfall der lästigen Schreibearbeit. Denn die Einsatzprotokolle muss nach Anweisung von Herrn Schmidt ausschließlich Frau Peter schreiben. Nach einigen Wochen moniert Frau Peter diesen Umstand, da sie zunächst davon ausging, die Zusatzarbeit sei

⁶⁷¹ Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶⁷² *Rothemund* (Regie), *Die Hoffnung stirbt zuletzt*, Fernsehfilm, NDR, tv60film, Deutschland 2002.

⁶⁷³ BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01; der Fall der Münchener Polizistin ausführlich beschrieben bei *Honsa*, *Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst*, 2. Aufl. 2008, S. 323 ff.

§ 3 Fallbeispiele

zeitlich begrenzt. Herr Schmidt eröffnet ihr jedoch, dass sie als Frau die schnelleren Hände an der Schreibmaschine habe und somit ab sofort die Protokolle anzufertigen habe. Im Übrigen seien die bisher angefertigten Einsatzberichte mangelhaft und sollen von ihr nochmals überarbeitet werden.

Neben täglichen offenen Anfeindungen, bei denen Frau Peter wahlweise als „Politessenpussy“, „Blowjobcop“ und „Tittentippse“ bezeichnet wird, ist sie ständig den sexistischen Anspielungen ihrer männlichen Kollegen ausgesetzt. Kommt sie in den Pausenraum, so fordern die Kollegen sie auf, sie mit den Handschellen zu fesseln. Auch belanglose Sätze wie „kann die Kommissarin mal kommen“ werden doppeldeutig aufgefasst und sorgen für breites Gelächter auf dem Revier.

Insbesondere Herr Schmidt, ihr Vorgesetzter, belässt es nicht nur bei Andeutungen, sondern geht zu physischen Übergriffen über. Dabei stellt er sich beispielsweise so in den Türrahmen, dass Frau Peter ganz eng an ihm vorbei und unter seinem Arm hindurch muss. Auch lässt er Frau Peter in sein Büro kommen, lediglich um sie daran zu erinnern, dass eine Frau nichts auf der Polizeiwache zu suchen habe. Dabei sitzt Frau Peter auf dem Stuhl vor seinem Schreibtisch, während Herr Schmidt um sie herumgeht, ihr durch die Haare streicht und schließlich mit seinen Händen über ihre Schultern hin zu ihrem Dekolleté gleitet.

Einmal, als Frau Peter im Pausenraum steht, schleicht sich Herr Schmidt von hinten an, zieht ihre Hüfte mit einem Ruck an seinen Intimbereich und sagt: „Frau Peter, das hätte ich aber nicht von Ihnen gedacht.“ Frau Peter dreht sich um, stößt ihn weg und ruft: „Sie Schwein!“. Daraufhin merkt Herr Schmidt an, dass er solche Beleidigungen eigentlich melden müsse, er aber Frau Peter auch direkt verhaften könne.

Nach einem halben Jahr Spießrutenlauf und dem ständigen Arbeitsdruck durch ihren Vorgesetzten wird Frau Peter krank und fällt für zwei Wochen aus. Als sie wieder zum Dienst erscheint, stapeln sich die Akten auf ihrem Schreibtisch und alle ihre Unterlagen und Arbeitsutensilien sind entweder verschwunden oder durcheinander gebracht. Ihr Vorgesetzter mahnt sie an, dass er eine einsatzfähige Polizistin erwarte, immerhin sei die Wache ohnehin schon unterbesetzt und müsse auf jeden Mann zählen. Bei dem Wort „Mann“ lacht er laut los und schaut sie grimmig an mit dem Verweis, dass dies selbstverständlich auch für sie gelte.

Zusätzlich muss Frau Peter neben den ohnehin liegen gebliebenen Akten noch die der erkrankten Kollegen übernehmen. Auf die per E-Mail formulierte Frage hin, ob keiner ihre Akten während der Krankheit übernommen habe, antwortet Herr Schmidt nur kurz: „Sie werden nicht für das Fragen bezahlt, meine Liebste!“.

In den darauffolgenden Monaten spitzt sich die Lage zu. Wichtige Informationen erreichen Frau Peter nicht bzw. viel später als andere Kollegen. Und auch zur Weihnachtsfeier wird sie nicht eingeladen.

Die dienstliche Beurteilung durch Herrn Schmidt fällt äußerst negativ aus. Darin wird angemerkt, dass Frau Peter nicht ihren Aufgaben nachkommt, und wenn sie es dennoch macht, dann unzureichend. Weiterhin sei sie wenig belastbar, kaum für den Einsatz im Streifenwagen geeignet und könne sich darüber hinaus nicht in die übrige Mannschaft integrieren, was nicht zuletzt am Fernbleiben von der Weihnachtsfeier und sonstiger gemeinsamer Aktivitäten festzumachen sei.

§ 3 Fallbeispiele

Nachdem sich Frau Peter zunächst gegen die dienstliche Beurteilung zur Wehr setzt, fällt die darauffolgende Beurteilung noch schlechter aus. Darin wird von Herrn Schmidt festgestellt, dass Frau Peter psychisch labil und keinesfalls für den Außendienst geeignet sei. Ferner empfiehlt er Frau Schmidt, sich einer Gesundheitsprüfung beim zuständigen Amtsarzt zu unterziehen und sich ihrer Dienstfähigkeit zu vergewissern.

Einige Wochen später erfährt Frau Peter im Gespräch mit Kollegen, dass ihre Stelle ohnehin bald neu besetzt werde. Immerhin habe sich „auf dem Posten noch nie jemand lange gehalten“. Sie solle sich keine Sorgen deswegen machen, es passe einfach kein anderer in das eingespielte Team. Die Stellenbewerber zuvor nicht und sie als Frau ohnehin nicht. Immerhin gebe es auf der Wache schon eine Putzfrau. Aber man plane auch eine Feier zum Einjährigen. Und falls sie es nicht so lange aushalten würde, dann werde es eben eine Abschiedsfeier.

Im folgenden Frühjahr – Frau Peter ist zu diesem Zeitpunkt seit über einem Jahr auf der Polizeiwache – geht es zum Mannschaftssport in das örtliche Schwimmbad. In der Schwimmhalle pfeifen die Kollegen Frau Peter hinterher und machen vielerlei anzügliche Bemerkungen zu ihrer Figur. Nach dem Duschen stellt Frau Peter fest, dass ihre Kleider verschwunden sind. Nur mit einem Handtuch umwickelt, verlässt sie das Bad unter dem Gejohle ihrer Kollegen. Die Kleider findet sie schließlich vor dem Schwimmbad in einem Baum verteilt vor.

Nach dem Vorfall im Schwimmbad verschlechtert sich Simone Peters psychischer Zustand tatsächlich. Sie leidet seitdem an Angstzuständen und Schlafstörungen. Außerdem meidet sie nunmehr Schwimmbäder und Thermen, obwohl sie leidenschaftlich und gerne schwimmt.

Hilfe und Unterstützung erfährt Frau Peter weder durch ihre Kollegen oder Vorgesetzten noch im familiären Umfeld. Im Gegenteil, auch das Verhältnis zwischen ihrem Mann und ihr verschlechtert sich zunehmend. Herr Peter hält sie für unausgeglichene, dauergereizt und in sich gekehrt.

Mit jeder neuen Woche und immer neuen Anfeindungen wachsen in Frau Peter die Selbstzweifel. Phasenweise steckt sie ihre gesamte Energie in die Erfüllung ihrer Aufgaben. Dies führt jedoch nicht zu besseren Beurteilungen oder Anerkennung durch die Kollegen oder Herrn Schmidt, sondern vielmehr zu Neid und Missgunst. In einem Brief empfiehlt ihr Herr Schmidt eine Auszeit zu nehmen, da sie der Dauerbelastung nicht gewachsen sei. Sie wolle ja schließlich keine Karriere machen, sondern müsse sich auf den normalen Dienst konzentrieren, heißt es in dem persönlichen Schreiben weiter.

Ein paar Tage später – im Sommer – betritt Frau Peter das Büro von Herrn Schmidt, der sie einbestellt hat, um Dienstpläne zu besprechen. Im Büro sind die Rollläden herabgelassen und es ist sehr heiß. Herr Schmidt eröffnet Frau Peter, dass sie bis Ende des Jahres für den Wochenenddienst eingeteilt sei. Nach kurzem Protest und dem Verweis darauf, dass es zwischen ihr und ihrem Mann ohnehin aufgrund der derzeitigen Situation Schwierigkeiten gebe und dies durch den Wochenenddienst wohl noch verschärft würde, tritt Herr Schmidt vor seinen Schreibtisch und sagt, dass er eventuell eine Lösung sehe. Er bemerkt, dass es in seinem Büro sehr heiß sei und empfiehlt Frau Peter ihre Uniform zu lockern und ihre Bluse aufzuknöpfen, damit sie genügend Luft bekomme. Als Frau Peter dem nicht nachkommt, reißt Herr Schmidt ihre Bluse auf und sagt: „Nun haben Sie sich doch nicht so“. Frau Peter, die nun mit aufgerissener Bluse vor Herrn Schmidt

§ 3 Fallbeispiele

sitzt, ist vor Schock erstarrt. Herr Schmidt löst seinen Gürtel und öffnet seine Hose. Immer noch ist Frau Peter regungslos. „Ich dachte, Sie wollen freie Wochenenden?!“, sagt Herr Schmidt und erst in diesem Moment springt Frau Peter auf und rennt aus dem Büro, ihre Bluse hält sie mit den Händen zusammen. Die Kollegen blicken sie an, als sie das Büro verlässt, aber niemand sagt etwas.

Die darauffolgenden Tage spricht niemand mit Frau Peter, es herrscht am gesamten Polizeirevier eine beklemmende Stimmung. Frau Peter erträgt es kaum noch Herrn Schmidt zu begegnen. Privat läuft es ebenfalls schlechter. Ihr Mann hat gedroht sie zu verlassen, wenn sie weiterhin ihre schlechte Laune an ihm auslasse.

Weil die Schikanen nicht aufhören, sucht Frau Peter tatsächlich nach Möglichkeiten, sich versetzen zu lassen. Auf diese Weise stößt sie auch auf eine Stelle als Polizeihauptkommissarin mit leitender Funktion und dem Aufgabenbereich einer Sonderermittlungskommission. Um keinen weiteren Anlass für Sticheleien zu liefern, erzählt Frau Peter nichts von ihrer Wegbewerbung. Was sie zu diesem Zeitpunkt jedoch noch nicht weiß, ist, dass einer ihrer Kollegen sich ebenfalls auf diese Stelle beworben hat. Als die Kollegen über interne Wege von der Bewerbung von Frau Peter erfahren, gehen sie sie massiv verbal an. So wird sie als „Kameradenschwein“ und „hinterfotzige Schlampe“ tituliert. Außerdem droht man ihr an, dass sie die Stelle ohnehin nicht bekommen und ihre Dienstzeit ab sofort „die Hölle auf Erden“ sein wird.

Nach dem Bekanntwerden ihrer Bewerbung grüßt ein Teil der Kollegen sie nicht einmal mehr. Vielmehr wird ihr die Tür – buchstäblich – vor der Nase zugeworfen. Im Aufenthaltsraum der Wache wird die Dartscheibe mit einem Foto von ihr bestückt. Als sie es eigenhändig entfernen will, wird sie von zwei Kollegen gewaltsam daran gehindert. Auch die Beschwerde bei Herrn Schmidt das Bild von ihr zu entfernen, hat keinen Erfolg. Herr Schmidt verweist sie lediglich darauf, dass die „Spielgeräte“ im Aufenthaltsraum von den Kollegen privat eingebracht werden und er darüber keine Handhabe besitze. So bleibt das Bild hängen.

Einmal kommt Herr Schmidt mit einer neuen Aufgabe auf Frau Peter zu. Sie soll die Mobbing-Prävention in den Schulen leiten. Durch Besuche in den Schulklassen sollen die Schülerinnen und Schüler durch praktische Übungen und verschiedenen Techniken lernen, sich gegen Mobbing zu wehren bzw. für die Thematik sensibilisiert werden. Frau Peter schaut Herrn Schmidt ungläubig an und fragt sich, wie sie Schülerinnen und Schülern vermitteln soll, wozu sie selbst nicht in der Lage ist. Herr Schmidt weiß den Gesichtsausdruck zu deuten und setzt nach: „Ich finde, Sie sind die geeignete Person dafür, wer sonst hat so viel praktische Erfahrung?!“

Einen unerwarteten Höhepunkt nehmen die Handlungen, als Frau Peter bereits über vier Jahre auf der Stelle sitzt. Bis dahin ist sie wöchentlich – fast täglich – den Anfeindungen durch Kollegen und insbesondere ihren Vorgesetzten Herrn Schmidt ausgesetzt. Sie bleibt in letzter Zeit häufiger dem Dienst aus gesundheitlichen Gründen fern. Ihr Mann hat die Scheidung eingereicht und Herr Schmidt hat sie in einem persönlichen Gespräch nochmal nachdrücklich darauf hingewiesen, dass sie nun lange genug gezeigt habe, dass eine Zusammenarbeit mit ihr nicht funktioniert. Gleichzeitig legt er Frau Peter nahe, sich um eine Versetzung zu bemühen. Als Frau Peter ihm unmissver-

§ 3 Fallbeispiele

ständig klar macht, dass sie ihm diesen Gefallen nicht tun wird, verweist er sie aus seinem Büro mit den Worten: „Sie werden schon noch sehen, was Sie davon haben.“

Eine Woche später wird Frau Peter beim Einkaufen von einer Freundin angesprochen, ob sie schon etwas gegen das Video unternommen habe. Frau Peter ist verwundert, weiß sie zu diesem Zeitpunkt doch noch nicht, von welchem Video ihre Freundin spricht. Als sie erklärt bekommt, dass wohl ein Video, welches Frau Peter nackt beim Duschen zeigt, im Internet veröffentlicht wurde, eilt Frau Peter sogleich nach Hause, um sich zu vergewissern. Das Video mit dem Titel „Politessenpussy unter der Dusche“ zeigt zweifelsfrei Frau Peter in der Dusche des Schwimmbades, in das sie mit den Kollegen zum Dienstsport geht.

Am nächsten Morgen ist ein Ausdruck vom Video an ihrem Spint aufgebracht. Die Kollegen lachen lauthals über Frau Peter. Nachdem Sie das Bild von ihrem Spint entfernt hat, geht Frau Peter direkt zu einem Rechtsanwalt. Dieser teilt ihr mit, dass man zwar Löschanträge sowie eine Unterlassungsklage anstreben könne, es jedoch sehr schwierig sei, derartige Aufnahmen gänzlich aus dem Netz zu entfernen. Auch die Strafverfolgung sei in derartigen Fällen schwierig. Die Ermittlung des Täters sei nicht so einfach und erfolge – das wusste Frau Peter – durch die Polizei.

So kommt es, dass Frau Peter nach über vier Jahren, in denen sie beinahe täglich neuen Anfeindungen ausgesetzt ist, ihre Entlassung aus dem Polizeidienst beantragt.

II. Rechtliche Bewertung im Fall Simone Peter

Der Fall von Frau Peter zeigt stereotyp den Ablauf von Mobbing. Das Opfer sowie die Täter zählen – ebenso wie die äußeren Umstände, Mobbinghandlungen und Folgen – zu den typischen Mobbinggegebenheiten im öffentlichen Dienst.⁶⁷⁴

Das Opfer ist die 32 Jahre alte Polizeibeamtin⁶⁷⁵ Peter, der keine weiteren Personen unterstellt sind. In ihrer Mobbinglage erfährt Frau Peter weder an ihrer Dienststelle noch außerhalb Unterstützung.

Die Mobber sind Kollegen und Vorgesetzte vornehmlich im Alter von 30 bis 54 Jahren. Die Motive der Mobber sind der Wunsch des Karrierestopps des Opfers, Frustabbau, die Suche nach einem Sündenbock, zwischenmenschliche Konflikte und nicht zuletzt fehlerhafte Organisationsstrukturen, bedingt durch mangelnde Kontrolle.

Die einzelnen Mobbinghandlungen bestehen aus dem Vorenthalten von Informationen, Ausgrenzung, dem Ignorieren des Opfers, der Isolation, der Fehlbewer-

⁶⁷⁴ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁶⁷⁵ Hier sei auf den Mobbingfall einer Münchener Polizistin hingewiesen, BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

§ 3 Fallbeispiele

tung von Arbeitsleistungen, ungerechtfertigter Kritik, dem Streuen von Gerüchten, dem Bloßstellen des Opfers, der sinnlosen Beschäftigung, verbaler Aggression und nicht zuletzt in der sexuellen Belästigung.

Über den Zeitraum von vier Jahren hinweg erleidet das Opfer eine Vielzahl von Angriffen gegen sich und ihr Umfeld. Dabei wird das Mobbingopfer kontinuierlich und systematisch belästigt, erniedrigt, angefeindet und mürbe gemacht.

Auf diese Weise wird Frau Peter in ihrer Ehre, ihrem Ansehen, dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und nicht zuletzt auch in ihrem körperlichen Wohlbefinden, sprich ihrer Gesundheit, massiv verletzt.

Nicht jede Mobbinghandlung weist dabei die gleiche Eingriffsintensität auf. Einzelne Handlungen wie beispielsweise die sexuelle Belästigung sind für sich genommen bereits rechtlich relevante Ereignisse, die sowohl strafrechtlich (bei der sexuellen Belästigung gemäß §184i StGB) als auch dienstrechtlich beachtlich sind. Ferner ist die sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG i. V. m. § 1 AGG und § 24 AGG eine unzulässige Diskriminierung, die zu einer Entschädigung in Geld gemäß § 15 AGG führt. Allerdings genügt diese einmalige Handlung nicht aus, um im Wege der Amtshaftung nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG sämtliche Schäden und Folgen, die durch das Mobbing entstanden sind, ersetzt zu bekommen. Auch hat sie einen Anspruch auf ein entsprechend hohes Schmerzensgeld.

Es bedarf einer Gesamtschau aller Mobbinghandlungen und -folgen.

Die Folgen des Mobbings sind im Fall Peter ebenso mannigfaltig wie die einzelnen Mobbinghandlungen, denen sie sich ausgesetzt sah. So gehören Demotivation, Selbstzweifel, Misstrauen, Leistungsabfall, Angstzustände, Depression, Dienstunfähigkeit bis hin zu Suizidgedanken zu den Folgen. Auch Auswege wie die Versetzung und schließlich die Bitte um Entlassung aus dem Beamtenverhältnis sind Teil des Mobbingverlaufs.

Der Mobbingverlauf im Fall von Frau Peter ist sehr stringent. Der Nachweis des Mobbings ist durch die vielen verschiedenen Handlungen und unterschiedlichen Dokumentationen und Beweise gut zu erbringen. In diesem Fall hat Frau Peter daher gute Chancen, die ihr entstandenen Schäden im Wege der Amtshaftung bei ihrem Dienstherrn geltend zu machen, § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG.

§ 3 Fallbeispiele

D. Problem des atypischen Mobbingverlaufs

Bei einem Handlungsstrang mit längeren, einschneidenden Unterbrechungen ist nach den gängigen Definitionen nicht von einem Fall von Mobbing auszugehen. So fordern diese Definitionen eine „Systematik“⁶⁷⁶, ein „fortgesetztes aufeinander Aufbauen“⁶⁷⁷ oder – etwas metaphorischer – ein „unsichtbares Band“⁶⁷⁸. Wenn nun die Serie an Mobbinghandlungen einfach abreißt, sprich keine weiteren Handlungen erfolgen, so lässt sich nach den bestehenden Definitionen nur schwerlich eine einheitliche Mobbingssituation annehmen. Hierzu ein kleines Beispiel:

Im Januar beginnen Mobbinghandlungen gegen einen Mitarbeiter. Diese bestehen aus verschiedensten Einzelhandlungen, darunter sogar eine Körperverletzung und Sachbeschädigung an dem privaten KFZ. Jede Woche der darauffolgenden Monate wird der Mitarbeiter schikaniert. Im Mai enden die Mobbinghandlungen plötzlich, nachdem der Mitarbeiter Mobbingvorwürfe erhob und sich seine Kollegen mit den Definitionen von Mobbing vertraut gemacht hatten.

So sehen die psychologischen Definitionen von Mobbing zumeist eine Mindestdauer von sechs Monaten vor.⁶⁷⁹ Während der sechs Monate müssen wöchentlich bzw. mindestens monatlich mehrfach Mobbinghandlungen vorgenommen werden, um Mobbing anzunehmen.

Das abrupte Ende von Mobbinghandlungen stellt auch für die juristische Bewertung ein ernstzunehmendes Problem dar. Unter strafrechtlichen Blickpunkten könnte man – wäre denn Mobbing ein eigenständiger Straftatbestand – nunmehr an einen Versuch gemäß § 22 StGB bzw. an den Rücktritt nach § 24 StGB denken, mangels Strafbewehrtheit scheidet dies jedoch aus.

Auch arbeitsrechtlich erfährt Mobbing erst dann Beachtung, wenn eine gewisse Kontinuität bzw. Systematik⁶⁸⁰ hinsichtlich der einzelnen Mobbinghandlungen gegeben ist. Zwar kennt man hier keine festen Fristen, bei deren Verstreichen Mobbing angenommen wird,

⁶⁷⁶ BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96.

⁶⁷⁷ LAG Thüringen, Urt. v. 15.2.2001 – 5 Sa 102/2000.

⁶⁷⁸ Wolmerath, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 1, Rn. 6.

⁶⁷⁹ So nimmt bereits Leymann eine halbjährige Duration für Mobbing an, vgl. Leymann, Der neue Mobbing-Bericht, 1995, S. 18; ebenfalls eine Mindestdauer von sechs Monaten fordernd – mit Ausnahme vom sogenannten „Quick-Mobbing“, wo mindestens drei Monate gefordert werden, vgl. Ege, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 74; die Festlegung eines starren Mindestzeitraums als verfehlt bezeichnend, Esser/Wolmerath, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 27.

⁶⁸⁰ Eine Auflistung, wann eine solche Systematik nach der Rechtsprechung fehlt, findet sich bei Diringer, Ärger im Büro – Mobbing als Rechtsproblem, in: AuA 2014, 342, 343.

§ 3 Fallbeispiele

sondern schaut stets auf den konkreten Einzelfall, dennoch dienen auch hier die psychologischen Durationen als Anhaltspunkt. Daher sind temporäre und kurzfristige Mobbinghandlungen, die sich auf wenige Monate oder gar Wochen beschränken, unter arbeitsrechtlichen Aspekten nicht als Mobbing zu klassifizieren, sondern stellen kurzfristige Konfliktsituationen dar.⁶⁸¹ Erst wenn ein Fortsetzungszusammenhang zwischen den einzelnen Handlungen besteht,⁶⁸² kann auch im juristischen Sinne von Mobbing gesprochen werden. Die bisherigen Ansätze gehen – zur Begründung der geforderten Systematik – folglich nur von der Handlungsseite aus. Im Fallbeispiel führt dies dazu, dass nur ein beginnender Mobbingprozess festgestellt werden kann, welcher jedoch noch nicht als Mobbing zu qualifizieren ist. Im juristischen Sinne kann im vorliegenden Fall also lediglich von einer kurzfristigen, wengleich gesteigerten Konfliktsituation ausgegangen werden.

Damit gehen jedoch auch einige Probleme einher, für die es bisher noch keine adäquate Lösung zu geben scheint.

Zum einen schafft dies eine Situation der rechtlichen Unsicherheit. Mobber können, ohne rechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen, bis zu einem gewissen Grad Mobbinghandlungen vornehmen und auf diese Weise auf Mobbingopfer einwirken, wenn sie nur rechtzeitig wieder von ihnen ablassen. Ein solches Ausreizen des Erlaubten stellt insbesondere bei Mobbing ein Problem dar, was selbst in größerem Ausmaß bereits einen hohen Aufwand auf der Beweiseite zu verzeichnen hat. Denn selbst für den Nachweis lupenreiner Mobbingfälle bedarf es großer Anstrengungen.⁶⁸³ Zwar wird es immer eine gewisse rechtliche Grauzone geben, die sich auch mit der besten Mobbingdefinition nicht schließen lassen wird, dennoch klafft hier eine Lücke, deren Bedeutung nicht zu unterschätzen ist und deren Ausnutzen gravierende Folgen mit sich bringen kann.

Zum anderen ist es durchaus fraglich, wann die Systematik der Mobbinghandlungen unterbrochen, abgerissen oder lediglich pausiert oder ausgedehnt ist. Oder in dem Bild der Perlenkette von *Wolmerath*⁶⁸⁴ bleibend: Woher weiß man, dass keine Perle (Mobbinghandlung) mehr folgt, aber das (unsichtbare) Band noch besteht? So wird das Mobbingopfer plötzlich in die Lage versetzt, dass es auf weitere Mobbinghandlungen hoffen muss, um etwaige Ansprüche geltend machen zu können. Eine ähnliche Situation besteht auch

⁶⁸¹ Vgl. *Moll*, in: *Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*, 4. Aufl. 2017, § 34, Rn. 63; LAG Hamm, Urt. v. 25.6.2002 – 18 (11) Sa 1295/01; VGH München, Beschl. v. 12.3.2014 – 6 ZB 12.470; VG Saarlouis, Urt. v. 20.12.2011 – 2 K 668/10; VG Göttingen, Urt. v. 9.1.2014 – 1 A 28/12.

⁶⁸² Mit weiteren Nachweisen VGH München, Beschl. v. 12.3.2014 – 6 ZB 12.470.

⁶⁸³ Siehe ferner § 2 Mobbing J. Mobbing und die Beweisproblematik.

⁶⁸⁴ *Wolmerath*, *Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis*, 4. Aufl. 2013, § 1, Rn. 6.

§ 3 Fallbeispiele

mit Blick auf (Ausschluss-)Fristen, die an die letzte Mobbinghandlung anknüpfen.⁶⁸⁵ So muss das Opfer darauf bauen, dass weitere Mobbinghandlungen folgen. Dies kann keinesfalls eine adäquate Lösung darstellen, muss sich das Opfer doch gerade den Handlungen aussetzen, die es anstrebt abzuwehren und zu beenden. Auch im Beispielfall müsste der gemobbte Mitarbeiter nun darauf hoffen, dass weitere Mobbinghandlungen folgen. Ferner müsste dann bei der rechtlichen Überprüfung ein Zusammenhang zwischen den verschiedenen – auch der zeitlich entfernten – Handlungen festgestellt werden, um Mobbing bejahen zu können. Andernfalls läge eine die Annahme von Mobbing ausschließende Zäsur vor. Fraglich ist zudem, ab wann der Zusammenhang mit früheren Handlungsweisen nicht mehr gegeben ist. Nehmen die Mobber aus dem Beispiel ihre Aktivität im darauffolgenden Jahr erneut auf, um sie abermals nach wenigen Monaten wieder einzustellen, so verkompliziert sich die Beurteilung um ein Vielfaches. Schließlich wird auch die Beweisführung für das Mobbingopfer in einem solchen Fall entschieden erschwert. So muss nicht nur die Verbundenheit der einzelnen Mobbinghandlungen nachgewiesen werden, sondern zusätzlich der Zusammenhang der verschiedenen Handlungskomplexe.

Im Einzelfall lassen sich die offengelegten Probleme nur schwerlich auflösen. So zeigt der Beispielfall auf, wo die Grenzen der konventionellen rechtlichen Mobbingbewertung liegen.

Auch für den Fall, dass bereits ein kurzes aber intensives Einwirken auf das Mobbingopfer ausreicht, um dessen Ehre, Gesundheit und/oder allgemeines Persönlichkeitsrecht nachhaltig zu schädigen, findet man in den geläufigen Mobbingdefinitionen⁶⁸⁶ keine Lösung. Die Folgenseite wird nicht beachtet. Gleichzeitig fehlt es für die eingetretenen Rechtsverletzungen an einer entsprechend juristisch greifbaren Handlung. Insofern bedarf es einer neuen rechtlichen Einordnung und Bewertung derartiger Erscheinungsformen. Ein möglicher Lösungsansatz könnte dabei in der Figur des Straining gefunden sein, das nachfolgend näher beleuchtet werden soll.⁶⁸⁷

⁶⁸⁵ Vgl. § 2 Mobbing E. Ausschlussfristen und Mobbing.

⁶⁸⁶ Siehe § 2 Mobbing B. Mobbing-Definition.

⁶⁸⁷ Siehe hierzu das Kapitel § 4 Straining.

§ 3 Fallbeispiele

E. Beispielfall Nr. 4 – Straining

Nachfolgend werden Fallbeispiele angeführt, die im Zusammenhang mit Straining stehen.⁶⁸⁸

I. Fallbeispiel Sabine Müller

Das folgende Beispiel beschreibt einen möglichen Strainingfall.

Sabine Müller (35, angestellte Juristin) ist unbefristet als Teamleiterin im Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr im Bundesland B mit der Vorbereitung, Durchführung und Prüfung größerer baurechtlicher Vergabeverfahren betraut. Vier weitere Mitarbeiter sind Frau Müller hierzu zugeordnet. Die strebsame Juristin ist ihrem Vorgesetzten Herrn Fahl jedoch ein Dorn im Auge. Er sieht in Frau Müller eine ernst zu nehmende Gefahr für seine eigene Stellung. Nachdem Frau Müller auch noch ein Konzept bei ihm einreicht mit Verbesserungsvorschlägen für die Strukturierung der Arbeitsabläufe und effizientere Teamarbeit, fasst Herr Fahl den Entschluss, dem Übereifer seiner Mitarbeiterin ein jähes Ende zu bereiten.

Sodann teilt Herr Fahl Frau Müller mit, dass sie fortan neue Aufgaben begleiten solle. Hierfür werde eigens für sie ein neues Resort eingerichtet, welches sich der Optimierung der Vergabeverfahren widme und die bereits abgeschlossenen Verfahren auf Fehler überprüfen solle. Hierzu stehe neben einer Gehaltserhöhung auch die Zuweisung eines neuen Büros an. Das Büro befindet sich zwar in einem Nebengebäude und sei noch nicht an das Intranet und die Telefonleitung angeschlossen, aber dies werde zeitnah nachgeholt. Auf ihre bisherigen Mitarbeiter könne sie weiterhin zugreifen, allerdings müssten diese auch für ihre bisherigen Aufgaben noch zur Verfügung stehen, weil – was zutrifft – grundsätzliche Maßnahmen zur Personaleinsparung ohnehin angestanden hätten. Gleichzeitig weist Herr Fahl die Mitarbeiter an, sich auf ihre originären Aufgaben zu konzentrieren, die sie auch bisher ausgeführt haben.

Fortan sitzt Frau Müller, besser bezahlt, in einem großen Einzelbüro und weiß nicht so recht, welchen Sinn ihre Arbeit hat. Die abgeschlossenen Verfahren muss sie sich mühsam aus dem Archiv im Hauptgebäude holen. Ein Zugang zum Intranet und anderen Kommunikationsmitteln wurde auch später nie eingerichtet. Der leere Schreibtisch füllt sich mit Archivakten, zu denen Frau Müller Berichte schreibt und Bewertungen erstellt. Nach den Berichten fragt jedoch niemand. Und wenn Frau Müller diese von sich aus Herrn Fahl gibt, bedankt sich dieser und spricht nicht weiter darüber. Nach einem halben Jahr ist Frau Müller insoweit mit ihrer Arbeit fertig, dass die Berichte fast immer die gleichen Ergebnisse liefern und sie in der Arbeit keinen weiteren Sinn erkennt. Als sie Herrn Fahl darauf hinweist, bedankt er sich für den Hinweis und fügt an, dass er ihr doch

⁶⁸⁸ Für weitere Fallbeispiele zu Straining siehe bei *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1543; *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146, 149; *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 13 ff., 65 ff.

§ 3 Fallbeispiele

schon gesagt habe, dass dies eben ihre neue Aufgabe sei und einer die Arbeit schließlich machen müsse.

In der Folgezeit bearbeitet Frau Müller die Akten nur noch sehr langsam, was keinem aufzufallen scheint. Es treten große Selbstzweifel und Angstzustände bei ihr auf. Sie empfindet ihr Dasein als überflüssig und die Aufgabe als unnützlich. Durch die Langeweile entwickelt sich ein Stresszustand, auch körperliche Probleme machen sich mit der Zeit bemerkbar.

Noch schlimmer wird es, als sie nach über zwei Jahren alle archivierten Fälle bewertet hat. Nunmehr sitzt sie stundenlang im Büro und wartet. Anfangs versucht sie das Nichtstun durch häufigere Wege zum Archiv und dortiges Nachfragen nach neuen Verfahrensakten zu überbrücken, später geht Frau Müller dazu über, sich um Fortbildungen zu bemühen, und liest entsprechende Fachliteratur. Doch auch diese Möglichkeiten erschöpfen sich nach kurzer Zeit.

Ein Jobwechsel kommt für Frau Müller nicht in Frage. Es war schon immer ihr Traumberuf im Ministerium zu arbeiten und sich um die Vergabeverfahren zu kümmern. Der Wechsel in ein anderes Bundesland ist zudem aus familiären Gründen nicht möglich.

Schließlich kann sie nachts kaum noch schlafen und fühlt sich in der Welt überflüssig. Sie fehlt zunehmend krankheitsbedingt. Weder Herr Fahl noch sonst irgendjemand nimmt hiervon näher Kenntnis bzw. stört sich daran.

Weitere Fallbeispiele für Straining lassen sich insbesondere bei dem Arbeits- und Gerichtspsychologen Ege finden.⁶⁸⁹ Ege, der den Begriff und die Methoden rund um Straining in Italien entwickelt hat, beschäftigte sich bereits sehr früh mit diesem Phänomen.

II. Rechtliche Bewertung im Fall Sabine Müller

Bei dem Fall von Frau Sabine Müller fällt zunächst auf, dass das „Mobbing“ einen ganz anderen Verlauf nimmt, als dies bei bekannten Mobbingsituationen der Fall ist. Insofern ist bereits bei flüchtiger Betrachtung fraglich, ob es sich hierbei überhaupt um Mobbing im herkömmlichen Sinne handelt. Auch ein juristischer Laie würde im allgemeinen Sprachgebrauch bei der Situation von Frau Müller kaum von „Mobbing“ sprechen. Zwar heißt es umgangssprachlich oftmals schon bei einzelnen Handlungen, dass man sich „gemobbt“ fühlt, doch zu einer solchen Aussage würde sich im vorliegenden Fall wohl sicher niemand hinreißen lassen.

⁶⁸⁹ Siehe Ege, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 13 ff., 65 ff.

§ 3 Fallbeispiele

Mangels systematischer Anfeindungen in Form von einzelnen Handlungen, die in einem Gesamtzusammenhang stehen, scheidet Mobbing im vorliegenden Fall aus. Es liegen zwar vergleichbare Folgen wie bei Mobbing vor, so etwa Depressionen, Angstzustände und psychische Belastungsstörungen sowie Stress und Schlafstörungen, es fehlt jedoch an den typischen Mobbinghandlungen, die sich über einen gewissen längeren Zeitraum erstrecken.

Weiterhin fällt auf, dass Frau Müller grundsätzlich auch vertragsgemäß beschäftigt ist und die Revision der abgeschlossenen Vergabeverfahren übertragen bekommen hat. Ganz im Gegenteil zum typischen Mobbing ist in der Übertragung der neuen Aufgabe sogar eine Aufwertung zu sehen, die sich letztlich auch in einem höheren Gehalt niederschlägt.

Die Zuweisung des anderen Arbeitsplatzes mit entsprechend neuen Aufgaben ist überhaupt die einzige Handlung, die im Fall von Frau Müller durch den Vorgesetzten vorgenommen wird. Auch sind keine Mobbinghandlungen durch Unterlassen ersichtlich. Der Vorgesetzte reagiert zwar knapp und wenig zielführend auf Nachfragen, aber ein regelrechtes Ignorieren findet nicht statt. Somit erschöpft sich die gesamte Handlung in der einmaligen Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes mit den neuen Aufgaben.

Die rechtliche Problematik besteht darin, dass im Fall von Frau Müller zwar dieselben psychischen und physischen Folgen wie bei Mobbing auftreten, Ansprüche wegen Mobblings allerdings nicht begründet werden können, da nur ein einmaliges Ereignis diese Folgen ausgelöst hat. Hinzu kommt, dass – anders als im Falle einer sexuellen Belästigung, einer Beleidigung oder einer Tätlichkeit – der Vorgesetzte im vorliegenden Fall im Rahmen seiner Weisungsbefugnis und der arbeitsvertraglichen Möglichkeiten gehandelt hat.

Im Ergebnis müsste man daher im Fall von Frau Müller das Bestehen jedweder rechtlichen Ansprüche verneinen. Lediglich in Bezug auf die Gesundheitsverletzung könnte man an einen Anspruch nach § 823 Abs. 1 BGB denken. Hiervon wäre, sofern man den Bezug zum auslösenden Ereignis herstellen und beweisen kann, nur ein Teil des gesamten Schadensbildes erfasst.

§ 3 Fallbeispiele

In ebensolchen Fällen, bei denen eine einmalige Handlung schwerwiegende, langanhaltende Folgen mit sich bringt, liegt das sogenannte Straining⁶⁹⁰ vor.

Frau Müller hat eine einmalige feindselige Handlung, nämlich die Zuteilung ihres neuen Arbeitsplatzes und Aufgabenfeldes, erfahren. Infolge der Änderung haben sich bei ihr permanente negative Folgen eingestellt. So rissen die zwischenmenschlichen Kontakte ab, sie wurde isoliert und ihre Tätigkeit bestand zuletzt in sinnentleerter Arbeit. Durch die Folgen am Arbeitsplatz stellten sich psychische und physische Konsequenzen ein. Frau Müller litt unter Stresssymptomen, Schlafstörungen, Depressionen und weiteren körperlichen und seelischen Problemen. Damit hat Frau Müller bereits drei von vier Phasen des Strainings durchlaufen, die letzte Phase wäre der Verlust des Arbeitsplatzes. Straining wird bereits beim Vorliegen von zwei durchlaufenen Phasen angenommen.⁶⁹¹

Auch liegen die einzelnen Parameter zur Erkennung von Straining vor.⁶⁹² Der Konflikt fand unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz statt. Mit der Umsetzung in ein anderes, isoliert gelegenes Büro sowie die Änderung der Arbeitsaufgabe liegt eine feindselige Handlung vor, die konstante Folgen am Arbeitsplatz für die Arbeitssituation von Frau Müller mit sich bringt. Der Konflikt dauerte, gerechnet ab der feindseligen Handlung, über zwei Jahre an. Frau Müller erfuhr dabei eine systematische räumliche und zwischenmenschliche Isolierung sowie die Änderung ihrer Arbeitsaufgaben hin zu einer sinnentleerten Tätigkeit. Die Situation war geprägt durch ihre unterlegene Position gegenüber ihrem Vorgesetzten Herrn Fahl. Dieser nutzte seine überlegene Position bewusst aus, um Frau Müller absichtlich bei ihrer Karriere auszubremsen.

Insofern besteht für das Strainingopfer ein Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Verletzung der Ehre, des allgemeinen Persönlichkeitsrechts sowie der Gesundheit gemäß § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. § 253 Abs. 2 BGB.

⁶⁹⁰ Siehe hierzu § 4 Straining; ferner *Poeche*, in: Küttner, Personalbuch, 25. Aufl. 2018, Mobbing Rn. 2; *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 46 ff.; *Janzen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540; *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146; *Kreuder/Mattiessen-Kreuder*, in: Däubler/Hijort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, § 611 BGB, Rn. 518.

⁶⁹¹ Zu den vier Phasen des Straining siehe § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 1. Die vier Phasen des Strainings.

⁶⁹² Die Straining-Parameter im Einzelnen beschrieben unter § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 2. Die Parameter zur Erkennung von Straining.

§ 3 Fallbeispiele

Durch Straining finden Fälle, wie der von Frau Müller, die gebotene rechtliche Würdigung – ähnlich wie Mobbingfälle. Durch entsprechende Kriterien lässt sich Straining gegenüber rechtlich nicht beachtlichen Vorgängen und Verhaltensweisen klar abgrenzen und definieren.

In der Praxis werden Fälle wie der von Frau Müller oft als „Sterbezimmerfälle“ bezeichnet.⁶⁹³ Das Vorgehen ist dabei in Abgrenzung zum Mobbing von einer schützenden Passivität geprägt, die sowohl die rechtliche als auch tatsächliche Inanspruchnahme der Täter bzw. des Arbeitgebers oder Dienstherrn erschwert. Nicht zuletzt aufgrund dieser Passivität avanciert Straining immer mehr zum probaten Mittel, um sich unliebsamer Beschäftigter wie Frau Müller zu entledigen.

F. Beispielfall Nr. 5 – kein Straining

Nicht alle Verhaltens- und Vorgehensweisen, die beispielsweise eine Änderung der Arbeitsaufgaben oder des Arbeitsumfeldes bewirken und weitreichende Folgen nach sich ziehen, sind ein Fall von Straining.

I. Fallbeispiel Werner Tänner

Im nachfolgenden Beispiel wird zur Verdeutlichung ein Grenzfall angeführt, der auf den ersten Blick eine Straining-Situation vermuten lässt.

Werner Tänner ist Finanzwirt und als solcher als Angestellter im Finanzamt F tätig. Dort ist er als Außendienstmitarbeiter mit der Betriebsprüfung betraut. Die Tätigkeit ist seit seiner Einstellung von vor 17 Jahren unverändert dieselbe geblieben. Herr Tänner hat auch keine Bestrebungen hinsichtlich einer Aufgabenänderung oder dergleichen gemacht. Er arbeitet in einem kleinen

⁶⁹³ Siehe auch *Amann*, „Sterbezimmer“ – Wenn Chefs abgeschoben werden, in: FAZ online vom 27.12.2006, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/sterbezimmer-wenn-chefs-abgeschoben-werden-1382879.html> <01.09.2018>; *Nolte*, Mobbing – Und raus bist du, in: Zeit online vom 22.01.2009, <http://www.zeit.de/2009/05/Mobbing-Opfer-05> <01.09.2018>; *Brzoska*, Wie Mitarbeiter mürbe gemacht werden, in: Focus online vom 26.04.2011, http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-21392/arbeitsrecht-wie-mitarbeiter-muerbe-gemacht-werden_aid_600979.html <01.09.2018>; *Dahlkamp*, Karriere mit Knick – Verdammt zum Nichtstun, in: Spiegel online vom 26.07.2011, <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/karriere-mit-knick-verdammt-zum-nichtstun-a-775807.html> <01.09.2016>; *Abeln/Tödtmann*, Wenn der Chef ins Sterbezimmer verbannt wird, in: Zeit online vom 25.08.2015, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2015-08/fuehrungskraft-degradierung> <01.09.2018>.

§ 3 Fallbeispiele

Team und versteht sich auch mit den Kolleginnen und Kollegen gut. Zu seinem Vorgesetzten Herrn Winkler hat er ein neutrales, respektvolles Verhältnis.

Im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen wird Herr Tänner – wie zwei Kollegen von ihm auch – in den Innendienst versetzt und dort mit der Revision und Betriebsprüfung betraut. Zusätzlich wird ihm temporär ein Bereich der Einkommensteuer zugeteilt. Letzteres ist dabei für die Zeit der Umstrukturierung auf insgesamt 6 Monate befristet und soll nach Ablauf der Zeit wegfallen.

Im Zuge der Aufgabenänderung muss Herr Tänner auch seinen Dienstwagen, sein Diensthandy sowie seinen Dienstlaptop abgeben. Er bekommt – wie seine beiden ebenfalls versetzten Kollegen – ein kleines Büro zugewiesen, welches mit einem Computer, einem Videotelefon und einem großen Schreibtisch nebst Spint für private Gegenstände ausgestattet ist. Zudem hat Herr Tänner gemeinsam mit den Kollegen Zugang zu einer kleinen Teeküche, die sich neben dem Besprechungsraum befindet.

Die Änderung der Arbeitsaufgaben wird Herrn Tänner schriftlich von seinem Vorgesetzten Herrn Winkler mitgeteilt. Persönlich auf die Änderungen angesprochen teilt Herr Winkler nur knapp mit, dass die temporäre Mehrbelastung leider unvermeidbar sei. Es seien alle Kollegen in der Abteilung von Herrn Tänner betroffen. Die Versetzung in den Innendienst sei dringend erforderlich, von einer Mehrbelastung gehe er nicht aus, bei Fragen stünden zudem extra Bereichsleiter zur Verfügung.

Herr Tänner ist mit der Änderung seiner Arbeitsaufgaben in höchstem Maße unzufrieden. Zwar ist ihm bewusst, dass andere Kollegen ebenfalls betroffen sind, jedoch führt er die Maßnahme auf seine Person zurück. In den Folgewochen geht Herr Tänner ungern zur Arbeit und gibt sich nur wenig Mühe. Er kommt seiner Arbeit zwar nach, entwickelt aber nicht mehr den Ehrgeiz wie zuvor. Nach 6 Monaten fällt tatsächlich die temporäre Mehrbelastung in Gestalt des Einkommensteuerbereichs weg, dies führt aber nicht zu einer Besserung seines Befindens. Weil er seiner Zeit im Außendienst nachtrauert, kündigt er schließlich seinen Job.

II. Rechtliche Bewertung im Fall Werner Tänner

Im Fall des Herrn Werner Tänner lässt sich kein strukturiertes, systematisches Anfeinden erkennen. Mobbing scheidet insofern aus.

Wohl aber ändern sich der Arbeitsplatz und auch die Aufgaben von Herrn Tänner, der nunmehr im Innendienst tätig ist. Auch lässt im Zuge der geänderten Arbeitsplatzsituation seine Motivation nach und er ist zunehmend unzufrieden.

Da ein einmaliges Ereignis diese Folgen nach sich gezogen hat, wäre es denkbar, dass im Fall von Herrn Tänner Straining vorliegt.

§ 3 Fallbeispiele

Um Straining annehmen zu können und somit einen großen Gesamtschaden aufgrund gravierender Folgen einer feindseligen Handlung auszumachen, müssten die Straining-Parameter⁶⁹⁴ erfüllt sein.

Im Fall von Herrn Tänner kann bereits schwerlich von einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz gesprochen werden. Vielmehr gab es eine strukturelle Umstellung, von der auch Herr Tänner betroffen ist. Sein Vorgesetzter ist bemüht, durch entsprechende Informationen über die Änderungen aufzuklären und Hilfe zu geben.

Die Versetzung in den Innendienst stellt eine einmalige Handlung dar, die zumindest für Herrn Tänner gewisse Folgen mit sich bringt. So findet er sich in einer veränderten Arbeitssituation wieder. Fraglich ist aber, ob sich bei Herrn Tänner dauerhafte Folgen eingestellt haben, die unter Straining zu fassen sind. Zwar wurden er und seine Kollegen in den Innendienst versetzt, die Aufgaben blieben jedoch die gleichen. Die Mehrbelastung durch die zusätzliche Übernahme der Einkommenssteuer fiel nach 6 Monaten weg. Die Folgen bei Herrn Tänner beschränken sich auf Unzufriedenheit und Unwohlsein. Greifbare psychische und/oder physische Konsequenzen trägt Herr Tänner jedoch durch die Versetzung nicht davon.

Fraglich erscheint auch, ob die Versetzung in feindseliger Absicht stattfand. Eine für Straining erforderliche diskriminierende bzw. herabwürdigende Verfolgungsabsicht bestand seitens des Vorgesetzten Herrn Winkler nicht.

Auch was die erforderliche Dauer zur Bejahung von Straining anbelangt, so ist zu sehen, dass Herr Tänner nach sechs Monaten kündigte. Straining kann hingegen überhaupt erst nach sechs Monaten angenommen werden.

Hinsichtlich der Art der Handlung kann – da im vorliegenden Fall nicht nur Herr Tänner, sondern auch mehrere Kollegen ebenfalls versetzt wurden – nicht von einer systematischen Isolierung ausgegangen werden. Auch eine dauerhafte Änderung der Arbeitsaufgaben ist, da die Zusatzaufgabe Einkommenssteuer nur temporärer Natur war, hier nicht gegeben.

Die Wegnahme der Arbeitsmittel in Form von Diensthandy, Dienstwagen und Dienstlaptop lassen im Fall von Herrn Tänner ebenfalls nicht auf eine Isolierung schließen. Denn Herrn Tänner verbleiben Kommunikationsmittel in Form eines

⁶⁹⁴ Die Straining-Parameter im Einzelnen beschrieben unter § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 2. Die Parameter zur Erkennung von Straining.

§ 4 Straining

Computers und Videotelefonen. Diese Kommunikationsmittel sind lediglich an den Arbeitsort angepasst und nunmehr fest installiert.

Die Prüfung der Straining-Parameter ergibt daher eindeutig, dass im Fall Tänner kein Straining vorliegt. Der Vorgesetzte bzw. der Dienstherr handelt hier im Rahmen seines Weisungsrechts, von einer vertragsgemäßen Beschäftigung ist auszugehen.

Der Fall verdeutlicht auch, dass bloße Unzufriedenheit oder Umstrukturierungen nicht zwangsweise Ansprüche wegen Straining auslösen. Ähnlich wie beim Mobbing bleibt die Annahme von Straining für jene Fälle vorbehalten, bei denen es um gravierende Eingriffe und Rechtsgutverletzungen geht. Die entsprechende Erkennung und Einordnung eines Strainingfalls erfolgt durch die Straining-Parameter zielsicher, transparent und anhand objektiver Kriterien.

§ 4 Straining

Manchmal genügt bereits eine einzige kleine Handlung oder Veränderung, um ein funktionierendes System zu zerstören. Das mühsam gebaute Kartenhaus kann durch die Entnahme einer einzigen kleinen Karte an der falschen Stelle ganz leicht komplett in sich zusammenfallen. Und nicht nur die Bewohner der Alpen wissen, dass ein kleines Ereignis genügt, um die zerstörerische Kraft einer Lawine zu entfesseln.

Auch im Leben der Menschen und insbesondere in der Arbeitswelt gibt es solche einmaligen Ereignisse, die große zerstörerische Wirkungen entfalten können und das Leben der Betroffenen damit nachhaltig beeinträchtigen. So können beispielsweise die Änderung der Arbeitsaufgabe, die Isolierung oder aber (die Androhung von) Gewalt am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Folgen einen schwerwiegenden Eingriff in das Leben der Betroffenen darstellen.

Schon 1994 beschreibt *Leymann*, dass die Abschiebung und Kaltstellung als Psychoterror zu werten sind, der die Persönlichkeit des Opfers angreift.⁶⁹⁵ Solche Fälle des Ausschlusses und der Isolation des Opfers, die auch als „Reise nach Si-

⁶⁹⁵ *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 66.

§ 4 Straining

birien“, „Friedhof“ oder „Abstellgleis“ bezeichnet werden,⁶⁹⁶ werden rechtlich seit kurzem unter dem Begriff Straining diskutiert.⁶⁹⁷ Auch unter dem Aspekt der strafrechtlichen Relevanz von Mobbingfällen wird die soziale Isolation unter der Sozialadäquanz seit längerem diskutiert.⁶⁹⁸ Nicht zuletzt die sogenannten „Sterbezimmer-Fälle“ lenkten in jüngerer Zeit den Blick auf dieses Phänomen.⁶⁹⁹ Doch auch Straining hat verschiedene Gesichter und begegnet uns in der Arbeitswelt nicht in der einen typischen Erscheinungsform. Es kennt – wie auch Mobbing – ganz unterschiedliche Ausprägungen.

A. Straining-Definition

Straining ist in Deutschland weitestgehend unbekannt, lediglich 6,57 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, dies ergab die angefügte Studie,⁷⁰⁰ kennen den Begriff Straining. Und auch bei den von Straining Betroffenen ist die Quote nicht viel höher (7,78 %).⁷⁰¹ Medial fanden Strainingfälle immer wieder Einzug in die Berichterstattung, allerdings in Deutschland nie unter dem Begriff Straining selbst, sondern vielmehr mit dem Schlagwort „Sterbezimmer“.⁷⁰²

⁶⁹⁶ Vgl. *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 66.

⁶⁹⁷ *Poeche*, in: Küttner, Personalbuch, 25. Aufl. 2018, Mobbing Rn. 2; *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 46 ff.; *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.; *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146 ff.; *Kreuder/Mattiessen-Kreuder*, in: Däubler/Hijort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, § 611 BGB, Rn. 518; *Sprau*, in: Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 77. Aufl. 2018, § 823 BGB, Rn. 113.

⁶⁹⁸ *Wolmerath*, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 2, Rn. 11 ff.

⁶⁹⁹ *Amann*, „Sterbezimmer“ – Wenn Chefs abgeschoben werden, in: FAZ online vom 27.12.2006, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/sterbezimmer-wenn-chefs-abgeschoben-werden-1382879.html> <01.09.2018>; *Nolte*, Mobbing – Und raus bist du, in: Zeit online vom 22.01.2009, <http://www.zeit.de/2009/05/Mobbing-Opfer-05> <01.09.2018>; *Brzoska*, Wie Mitarbeiter mürbe gemacht werden, in: Focus online vom 26.04.2011, http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-21392/arbeitsrecht-wie-mitarbeiter-muerbe-gemacht-werden_aid_600979.html <01.09.2018>; *Dahlkamp*, Karriere mit Knick – Verdammt zum Nichtstun, in: Spiegel online vom 26.07.2011, <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/karriere-mit-knick-verdammt-zum-nichtstun-a-775807.html> <01.09.2018>; *Abeln/Tödtmann*, Wenn der Chef ins Sterbezimmer verbannt wird, in: Zeit online vom 25.08.2015, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2015-08/fuehrungskraft-degradierung> <01.09.2018>.

⁷⁰⁰ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁷⁰¹ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁷⁰² *Amann*, „Sterbezimmer“ – Wenn Chefs abgeschoben werden, in: FAZ online vom 27.12.2006, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/sterbezimmer-wenn-chefs-abgeschoben-werden-1382879.html> <01.09.2018>; *Nolte*, Mobbing – Und raus bist du, in: Zeit online vom 22.01.2009, <http://www.zeit.de/2009/05/Mobbing-Opfer-05> <01.09.2018>; *Brzoska*, Wie Mitar-

§ 4 Straining

So mag der Umstand, dass der Begriff Straining hierzulande nicht allzu weit verbreitet ist, nicht zu verwundern – kommt die Figur des Straining doch ursprünglich aus Italien. Denn im italienischen Rechtsraum erfährt Straining bereits seit längerem Beachtung.⁷⁰³ Vor deutschen Gerichten findet sich Straining erst in jüngeren Entscheidungen wieder und bleibt – mangels hinreichender rechtlicher Bewertung – bloßer Beifang im Mobbingklagenetz. Zwar gibt es einige Urteile,⁷⁰⁴ die sich am Rande mit Straining befassen, es fehlt bisweilen jedoch an einer intensiveren Beachtung. In der Literatur hingegen hat Straining seit kurzem Einzug gehalten.⁷⁰⁵

Doch was genau steckt hinter dem Begriff Straining?

Bei Straining handelt es sich um einmalige Ereignisse am Arbeitsplatz, die wiederum weitreichende dauerhafte und rechtlich relevante Folgen mit sich bringen.⁷⁰⁶

Dabei wird Straining von *Ege* wie folgt definiert:

*„Unter Straining versteht man eine aufgezwungene Stresssituation am Arbeitsplatz, die der das Opfer wenigstens einer feindseligen Handlung ausgesetzt wurde und von der als Folge eine permanente, andauernde, stressende und negative Konsequenz ausgeht. Das Opfer befindet sich in ständiger Unterlegenheit gegenüber der Person, die Straining ausübt (Strainer). Das Straining wird absichtlich gegenüber einer oder mehreren Personen ausgeübt. Aber immer auf diskriminierende Weise.“*⁷⁰⁷

beiter mürbe gemacht werden, in: Focus online vom 26.04.2011, http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-21392/arbeitsrecht-wie-mitarbeiter-muerbe-gemacht-werden_aid_600979.html <01.09.2018>; *Dahlkamp*, Karriere mit Knick – Verdammt zum Nichtstun, in: Spiegel online vom 26.07.2011, <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/karriere-mit-knick-verdammt-zum-nichtstun-a-775807.html> <01.09.2018>; *Abeln/Tödtmann*, Wenn der Chef ins Sterbezimmer verbannt wird, in: Zeit online vom 25.08.2015, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2015-08/fuehrungskraft-degradierung> <01.09.2018>.

⁷⁰³ Vgl. ArbG Bergamo (Italien), Urt. v. 21.4.2005 – 711/02 R. G.; ArbG Sondrio (Italien), Urt. v. 7.7.2007 – 37/2005 R. G.; ArbG Massa (Italien), Urt. v. 11.10.2011 – 1501/2010 R. G.

⁷⁰⁴ LAG Hamm, Urt. v. 3.11.2011 – 15 Sa 869/11; LAG Hamm, Urt. v. 1.6.2012 – 18 Sa 683/11; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.9.2012 – 10 Sa 121/12; BAG, Urt. v. 26.9.2013 – 8 AZR 1013/12; OLG Brandenburg, Urt. v. 24.2.2015 – 2 U 73/13.

⁷⁰⁵ *Poeche*, in: Küttner, Personalbuch, 25. Aufl. 2018, Mobbing Rn. 2; *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 46 ff.; *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.; *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146 ff.; *Kreuder/Mattiessen-Kreuder*, in: Däubler/Hijort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, § 611 BGB, Rn. 518; *Sprau*, in: Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 77. Aufl. 2018, § 823 BGB, Rn. 113; *Vieweg/Lorz*, in: Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB, Band 2, 8. Aufl. 2017, § 253 BGB, Rn. 38.

⁷⁰⁶ *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1543.

⁷⁰⁷ Übersetzt aus *Ege*, Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul

§ 4 Straining

I. Der Begriff Straining

Der Begriff Straining vom Englischen *to strain* für belasten, anstrengen, anspannen, strapazieren und überanstrengen wird als Ausdruck für eine bewusst herbeigeführte Belastungssituation am Arbeitsplatz verwendet, die sich nicht in der Handlung selbst erschöpft, sondern vielmehr auch die Folgenseite der einmaligen Handlung in den Fokus der rechtlichen Betrachtung rückt.⁷⁰⁸ So kommt nach der Straininghandlung die Folgenphase, bei der die Strainingopfer psychisch und/oder physisch erkranken und unter dem so aufgebauten Druck schließlich zusammenbrechen. Eine denkbare Folge wäre beispielsweise eine „burn-out“-Erkrankung, auch „bore-out“⁷⁰⁹ und andere Unterforderungsformen können die Folge von Straining sein. Damit handelt es sich bei Straining – ähnlich wie bei Mobbing – um einen Prozess, welcher die Gesamtheit von auslösendem Ereignis (feindseliger Handlung) und dauerhaften Folgen beschreibt. So stellt sich Straining als erzwungene Stresssituation am Arbeitsplatz⁷¹⁰ dar.

Bei den Folgen handelt es sich stets um massive Beeinträchtigungen der Gesundheit bzw. Ehre der Betroffenen. Zur Abgrenzung gewöhnlicher Mehrbelastungen im Arbeitsbereich muss daher angeführt werden, dass beim Straining ein deutlich erhöhter Stresslevel über eine längere Dauer hinweg auf das Strainingopfer einwirkt, als dies die Tätigkeit für gewöhnlich mit sich bringt.⁷¹¹ Als Indikator muss eine Vergleichsgruppe herangezogen werden. So muss das Stress-Niveau erheblich über dem von Kollegen liegen, die der gleichen Tätigkeit bzw. einer vergleichbaren Beschäftigung nachgehen und die gleichen Qualifikationen aufweisen wie das vermeintliche Strainingopfer.

Kreuder und *Matthiessen-Kreuder* beschreiben Straining mit folgender knappen Formulierung:

posto di lavoro, 2005, S. 70; *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 27.

⁷⁰⁸ Vgl. *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 18; zur rechtlichen Betrachtung siehe *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.

⁷⁰⁹ Der Begriff Boreout wurde durch *Rothlin* und *Werder* prominent gemacht, *Rothlin/Werder*, Diagnose Boreout – Warum Unterforderung im Job krank macht, 2007.

⁷¹⁰ Weiterführend zur rechtlichen Bewertung von Stress am Arbeitsplatz, siehe *Helmer*, Stress am Arbeitsplatz als Herausforderung für das Arbeitsrecht, 2014; zu Straining als Stresssituation siehe *Wächter*, in: Weth/Herberger/Wächter, Daten- und Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis, 2014, S. 124.

⁷¹¹ *Oehler* spricht im Zusammenhang mit Straining von einer „Stresshaftung“, siehe *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 46.

§ 4 Straining

„Straining [ist] der gezwungene, aus diskriminierenden Motiven ausgelöste Stress am Arbeitsplatz, aus dem für das Opfer der Maßnahme nachhaltige negative Auswirkungen auf seine Arbeitsbedingungen, zumeist in Form einer arbeitsbedingten psychischen oder physischen Mehrbelastung, resultieren.“⁷¹²

II. Bestimmung von Straining

Weder der Begriff „Straining“ noch die damit verbundenen rechtlichen Konsequenzen sind der breiten Bevölkerung bekannt.⁷¹³ Viele Betroffene, die Straining erfahren haben, wissen selbst nicht, dass bei ihnen ein Fall von Straining vorliegt. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass auch Straining-Opfern größtenteils die Begrifflichkeit unbekannt ist,⁷¹⁴ zum anderen sehen sich Straining-Opfer oft als Opfer von Mobbing an⁷¹⁵ oder werten ihre Situation als persönliche Missslage, die entweder auf ihr eigenes Fehlverhalten zurückzuführen ist oder aber durch normale Veränderungen im Arbeitsleben eintritt. So haben selbst die Opfer Schwierigkeiten damit, ihre Situation klar zu erkennen und zu benennen. Straining als solches zu identifizieren, ist daher der erste wichtige Schritt, um betroffenen Personen helfen zu können. Nur wenn eindeutig festgestellt werden kann, dass es sich um eine Straining-Situation handelt, können weitere Hilfestellungen und Maßnahmen ergriffen werden.

Auch für die rechtliche Bewertung ist es entscheidend, dass Straining eindeutig als solches bestimmt werden kann. Dabei weist Straining im Vergleich zu Mobbing entscheidende Merkmale auf, die die Anwendung objektiver Kriterien⁷¹⁶ zur Bestimmung von Straining erlauben⁷¹⁷. Während Mobbing einen durchweg dynamischen Handlungsprozess darstellt, findet bei Straining keine Dynamik auf der

⁷¹² Kreuder/Mattiessen-Kreuder, in: Däubler/Hijort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, § 611 BGB, Rn. 518.

⁷¹³ So gaben lediglich 6,57 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an, dass Sie den Begriff Straining kennen, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁷¹⁴ 7,78 % der Straining-Opfer im öffentlichen Dienst gaben an, den Begriff Straining zu kennen, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁷¹⁵ So auch in Eges Fallbeispiel, vgl. Ege, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 16.

⁷¹⁶ Im Zusammenhang mit Mobbing betont Halfmann die Wichtigkeit objektiver Kriterien zu Beurteilung eines Mobbing-Falls, siehe Halfmann, Mobbing im Öffentlichen Dienst & in Unternehmen, 2005, S. 4.

⁷¹⁷ Zur Notwendigkeit objektiver Bewertungskriterien siehe auch Hartmann, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146, 149; klare überprüfbare Kriterien fordern auch Jansen/Hartmann, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1543; zu den objektiven Kriterien zur Erkennung von Straining siehe ebenfalls Oehler, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 46 f.

§ 4 Straining

Handlungsseite statt. Zu Beginn von Straining steht ein festes, (einzelnes) auslösendes Ereignis, welches als solches bestimmbar ist. Nur die Folgenseite gestaltet sich dynamisch und ist in ihrem Verlauf einzigartig. Da jedoch weitere Eingriffe seitens des Strainers zur Aufrechterhaltung der Strainingsituation nicht nötig sind, lassen sich objektive Kriterien festlegen, die Straining als solches identifizierbar machen. Aufgrund dieser Charakteristika lässt sich Straining mit Hilfe von Parametern bestimmen, dies bietet insbesondere für die rechtliche Einordnung eine größtmögliche Sicherheit.

Die Definition von Straining liefert bereits einige Anhaltspunkte für die Erkennung von Straining. So muss zunächst eine Situation von gezwungenem Stress am Arbeitsplatz bestehen. Straining ist folglich auf den räumlichen Bereich Arbeitsplatz beschränkt. Weiterhin muss eine negative Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen vorhanden sein. Dies markiert das zweite Kriterium der Häufigkeit. Die konstante Folge, welche typisch für Straining ist, muss vorliegen. Die Definition nennt auch die Dauerhaftigkeit des Konflikts als Charakteristikum. Insofern muss ein zeitliches Element zur Bestimmung herangeführt werden. Um die Folgen auszulösen, bedarf es mindestens einer Maßnahme. Auch die Art der feindseligen Handlung bildet somit ein Kriterium zur Strainingbestimmung. Aus der Definition lässt sich zudem das Erfordernis der Chancenungleichheit zwischen Opfer und Täter entnehmen. Und schließlich verweist bereits die Definition von Straining auf die Verfolgungsabsicht, die gegeben sein muss.

1. Die vier Phasen des Strainings

So ist zunächst der mögliche Gesamtprozess von Straining zu sehen. Dieser wird gemäß dem durch *Ege* entwickelten Vier-Phasen-Straining-Modell⁷¹⁸ in vier Phasen unterteilt.

Die erste Phase stellt dabei die (einmalige) feindselige Handlung dar, die den Beginn des gezielten Konflikts markiert und das auslösende Ereignis darstellt.

In der zweiten Phase entwickelt sich am Arbeitsplatz eine permanente Folge für das Opfer. Für die Annahme von Straining ist es erforderlich, dass mindestens diese zweite Phase erreicht ist. Daher kann nicht bei jedem Vorliegen einer feind-

⁷¹⁸ *Ege*, *Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, 2005, S. 84.

§ 4 Straining

seligen Handlung – auch wenn diese am Arbeitsplatz stattfindet – sogleich auf Straining geschlossen werden.

Die dritte Phase ist durch das Auftreten psycho-physischer Konsequenzen gekennzeichnet.

Die vierte und letzte Phase stellt schließlich der Verlust des Arbeitsplatzes dar.⁷¹⁹



Abb. 1 Die vier Phasen des Straining

Anzumerken ist, dass rund 89 % der Strainingopfer im öffentlichen Dienst die dritte Phase in Form von psychischen und/oder physischen Konsequenzen erreicht haben. Jedes vierte Opfer erreichte nach eigenen Angaben die vierte Phase und verlor seinen Arbeitsplatz.⁷²⁰

2. Die Parameter zur Erkennung von Straining

Eine präzise Erkennung der rechtlich relevanten Fälle muss bestimmten Vorgaben und Kriterien (nach dem von Prof. Dr. *Ege* entwickelten „Methode EGE“) entsprechen. Dies ist nicht zuletzt der Eigenart von Straining geschuldet, dass es nur sehr schwierig zu erkennen ist und von rechtlich nicht relevanten Fällen abgegrenzt werden muss. Nur durch definierte und objektive Kriterien ist eine Identifikation von Strainingfällen zu gewährleisten.⁷²¹

Gleichzeitig lässt Straining mit seiner einmaligen feindseligen Handlung und der daraus resultierenden schweren Folge eine Identifizierung mittels im Vorfeld festgelegter Parameter zu. Zwar können für einzelne rechtliche Ansprüche darüber hinaus noch weitere Anforderungen bestehen – so wäre beispielsweise an die Be-

⁷¹⁹ Die vier Phasen ausführlich erklärend, *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 51 ff.

⁷²⁰ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁷²¹ Zu den Parametern zur Erkennung von Straining siehe *Ege*, La valutazione peritale del danno da Mobbing, 2002, S. 76; sowie *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 30 ff.

§ 4 Straining

wertung der Strainingsituation in einer mobbinggleichen Gesamtschau denkbar –, jedoch bleibt die Identifikation von Straining durch objektive Kriterien hiervon unberührt.

Sofern die nachfolgend genannten Punkte⁷²² vorliegen, ist von Straining auszugehen.⁷²³

1. *Arbeitsumgebung*. Der Konflikt hat am Arbeitsplatz stattgefunden. Findet der Konflikt im privaten Umfeld statt, so ist dies nicht als Straining zu werten. Straining findet in der Arbeitswelt statt und beschreibt Konfliktsituationen, die einen entsprechenden Bezug zum Arbeitsplatz des Opfers aufweisen.⁷²⁴ Sowohl das auslösende Ereignis als auch die schwerwiegenden Folgen müssen im Zusammenhang mit der Arbeitswelt stehen.

Konflikte, die sich zwar zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten abspielen, jedoch nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen – so etwa bei der gemeinsamen Sportausübung in der Freizeit – sind nicht als Straining zu werten. Allerdings kann sich der am Arbeitsplatz stattfindende Konflikt auf den privaten Bereich durchaus erstrecken bzw. auswirken.

Zugleich kann Straining nur dann vorliegen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Dauer angelegt ist, für kurzfristige Beschäftigungen ist Straining daher nicht anzunehmen.⁷²⁵

2. *Häufigkeit*. Es muss eine feindselige Handlung vorliegen, die eine konstante Folge begründet. Hierbei genügt bereits eine einzelne Handlung. Wichtig ist, dass sich durch die feindselige Handlung eine permanente Veränderung der Arbeitssituation einstellt. Es können jedoch auch mehrere Folgen durch die Handlung ausgelöst werden.

3. *Dauer*. Der Konflikt muss mindestens sechs Monate andauern. Anknüpfungspunkt ist dabei die feindselige Handlung für den Beginn des Strainings sowie der

⁷²² Mit einer erstmalig rechtlichen Einordnung finden sich die Parameter so bei *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.

⁷²³ Ausführlich zur Erkennung von Straining, siehe *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 30 ff.

⁷²⁴ Vgl. *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 47.

⁷²⁵ Dies gilt insbesondere für Praktika, Ferienjobs oder vergleichbare Beschäftigungen, bei denen keine längere Bindung an den Arbeitsplatz besteht, siehe *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 31.

§ 4 Straining

Wegfall der konstanten Folge als Endpunkt. So muss von Anfang bis Ende ein gewisser zeitlicher Mindestzusammenhang gegeben sein.⁷²⁶

Dabei orientiert sich das Erfordernis an bestehenden Mobbingdefinitionen sowie der Annahme von chronischen Erkrankungen. Denn nach der medizinischen Bewertung sind Erkrankungen bzw. Schmerzen, die länger als sechs Monate andauern, als chronisch zu bezeichnen.⁷²⁷ Ist der Krankheitsverlauf hingegen als plötzlich auftretend, schnell und heftig zu beschreiben, so muss von einer akuten Erkrankung ausgegangen werden, die den Gesundheitszustand nur kurzfristig zu beeinflussen vermag. Genau wie Mobbing ist Straining folglich ein chronischer Konflikt, bei dem sich ein eigener Schmerz einstellt, der sich nicht in der Verlängerung des durch die Straininghandlung ausgelösten Schmerzes erschöpft.⁷²⁸

4. *Art der Handlung.* Als Handlungsarten kommen in Frage: Angriffe auf menschliche Kontakte, die systematische Isolierung, die Änderung der Arbeitsaufgaben, Angriffe auf das Ansehen sowie Gewalt oder Gewaltandrohung.⁷²⁹ Insofern zählen insbesondere Handlungen, die auf die Verletzung des Ansehens, der Ehre, der körperlichen Unversehrtheit und Gesundheit abzielen, zu den vornehmlichen Handlungsarten.⁷³⁰

5. *Chancenungleichheit.* Erforderlich ist eine dauerhafte Ungleichheit zwischen Opfer und Täter. Das Opfer muss sich in einer unterlegenen Position befinden haben. Die Unterlegenheit erschöpft sich jedoch nicht bereits in der hierarchischen Stellung der Protagonisten. Neben einer unfairen und ungerechten Behandlung, wie sie als einschneidendes Lebensereignis bei einer sogenannten posttrau-

⁷²⁶ Mit dem Beispiel von einer Reihe an Dominosteinen, die allesamt umfallen müssen, um einen lückenlosen Gesamtzusammenhang anzunehmen, *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 47.

⁷²⁷ Mindestens sechs Monate, gemäß der internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme – kurz ICD – (Diagnose F45.41) für chronische Schmerzstörung mit somatischen und psychischen Faktoren sowie für chronische Schmerzen gemäß dem diagnostischen und statistischen Leitfaden psychischer Störungen – kurz DSM-5; *Sendera/Sendera*, Chronischer Schmerz, 2015, S. 12; teilweise auch früher (drei Monate), hier restriktive Annahme.

⁷²⁸ Zur Losgelöstheit des chronischen Schmerzes zum schädigenden Element, siehe *Sendera/Sendera*, Chronischer Schmerz, 2015, S. 12.

⁷²⁹ Angelehnt an die fünf Handlungsarten nach *Leymann*, vgl. *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 13. Aufl. 2006, S. 21 ff.; eine Auflistung weiterer feindseliger Handlungen findet sich bei *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 41 ff.

⁷³⁰ Zu den Arten der Straining-Handlungen – insbesondere im Kontext von Persönlichkeitsrechtsverletzungen, siehe *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

§ 4 Straining

matischen Verbitterungsstörung⁷³¹ vorliegt,⁷³² muss zudem ein Gefühl des „hilflos ausgeliefert seins“ vorliegen.⁷³³

6. *Phasen*. Der Konflikt hat mindestens die zweite Phase des Vier-Phasen-Straining-Modells⁷³⁴ nach *Ege* erreicht.⁷³⁵ So muss es zumindest eine feindselige Handlung sowie eine damit verbundene permanente Folge gegeben haben. Der Verlauf nach Phasen verdeutlicht auch den Prozesscharakter des Straining, auch wenn dieser – im Gegensatz zu Mobbingprozessen – deutlich subtiler und weniger makant ausfällt.⁷³⁶ Straining wird daher eher als starre Situation anstatt als dynamischer Prozess wahrgenommen, da sich der Prozesscharakter erst auf der Folgeseite entfaltet.⁷³⁷

7. *Verfolgungsabsicht*. Mit der Straining-Handlung wurde absichtlich ein verletzendes und herabwürdigendes oder benachteiligendes Ziel verfolgt. Ein solches Ziel können die Beseitigung, Entfernung, Bestrafung oder Blockierung des Opfers sein.⁷³⁸

Durch das Erfordernis der Verfolgungsabsicht wird insbesondere zu Stresssituationen am Arbeitsplatz abgegrenzt, die nicht auf die bewusste und vorsätzliche Schädigung der Betroffenen abzielen. So können beispielsweise betriebsbedingte Hochphasen entstehen, bei denen Mitarbeiter temporär mehr gefordert und damit höherem Stress ausgesetzt sind als normal üblich.⁷³⁹ Dies kann beispielsweise im Weihnachtsgeschäft der Fall sein. Auch ein weniger an Arbeit aufgrund schlechter Auftragslage wäre denkbar. Bezeichnend ist jedoch, dass derart betriebliche

⁷³¹ Zur posttraumatischen Verbitterungsstörung, *Linden*, Verbitterung und Posttraumatische Verbitterungsstörung, 2017.

⁷³² Siehe zur posttraumatischen Verbitterungsstörung als anerkannte Diagnose, vgl. *Burmann/Jahnke*, Psychische Schäden im Haftpflichtprozess, in: NZV 2012, 505, 511.

⁷³³ Mit Verweis auf die Parallele zur posttraumatischen Verbitterungsstörung, *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 47.

⁷³⁴ *Ege*, Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro, 2005, S. 84; die vier Phasen sind folgende: feindselige Handlung (1. Phase), permanente Folge (2. Phase), psycho-physischen Konsequenzen (3. Phase) und der Verlust des Arbeitsplatzes (4. Phase).

⁷³⁵ Zu den vier Phasen beim Straining siehe § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining I. Die vier Phasen des Strainings.

⁷³⁶ Vgl. *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 50; den Prozesscharakter im Vergleich zu Mobbing, siehe unter § 4 Straining B. Abgrenzung gegenüber Straining I. Straining und Mobbing 3. Parallele Gesamtschau.

⁷³⁷ *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 50.

⁷³⁸ *Ege*, Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro, 2005, S. 90; *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 59.

⁷³⁹ Ausführlich *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 56 ff.

§ 4 Straining

Schwankungen sich nicht gegen Einzelne richten, sondern vielmehr alle Beschäftigten (oder Teile der Belegschaft) gleichermaßen treffen.

Im Idealfall sind für die Feststellung entsprechend geschulte Gutachter heranzuziehen, die aus psychologischer und medizinischer Sicht den potentiellen Strainingfall begutachten, die rechtliche Bewertung verbleibt den Gerichten. Da jedoch insbesondere die Folgenseite bei Straining von großer Bedeutung ist und es oft nur eine einzelne auslösende Handlung gibt, ist ein interdisziplinärer Blick auf Straining geboten. Die genannten Parameter helfen dabei, eine möglichst einheitliche Bewertung von Strainingfällen vorzunehmen, und tragen somit letztlich auch zu einer besseren rechtlichen Bewertung bei.

III. Straining-Definition im Beamtenrecht

Im deutschen Beamtenrecht lassen sich weder der Begriff „Straining“ noch eine annähernde Beschreibung des Phänomens Straining finden. So ist Straining dem Beamtenrecht unbekannt und Regelungen hierzu sind den einschlägigen Gesetzen fremd. Weder eine Definition noch ein ausdrückliches Verbot finden sich in den deutschen Gesetzen wieder.

Insofern stellt sich die Frage, ob die vorangehend dargestellten und im Bereich des Arbeitsrechts gängigen Definitionen und Parameter zur Erkennung von Straining auch als Grundlage für die beamtenrechtliche Bewertung herangezogen werden können.⁷⁴⁰

Ähnlich wie beim Mobbing gilt es, das tatsächlich existente Phänomen Straining einer entsprechenden rechtlichen Würdigung zuzuführen. Als Ansatzpunkt können beim Straining die verletzten Rechtsgüter (Gesundheit, Ehre und das allgemeine Persönlichkeitsrecht) angeführt werden.

Für die Übertragung der Straining-Systematik auf die beamtenrechtliche Bewertung bedarf es zunächst einer vergleichbaren Ausgangslage.

⁷⁴⁰ In der Literatur finden sich Definitionen und Bewertungsansätze zu Straining bei *Janzen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.; *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146 ff.; sowie *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 46 ff.; in Urteilen findet sich Straining ebenfalls wieder, LAG Hamm, Urt. v. 3.11.2011 – 15 Sa 869/11; LAG Hamm, Urt. v. 1.6.2012 – 18 Sa 683/11; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.9.2012 – 10 Sa 121/12; BAG, Urt. v. 26.9.2013 – 8 AZR 1013/12; OLG Brandenburg, Urt. v. 24.2.2015 – 2 U 73/13.

§ 4 Straining

1. Vergleichbare Ausgangslage

Für das Vorliegen einer vergleichbaren Ausgangslage müssen sowohl die tatsächlichen Straininghandlungen und -folgen sowie die rechtlichen Gegebenheiten annähernd identisch sein.

a) Reale Situation

Straining beschränkt sich keinesfalls auf Vorgänge in der freien Wirtschaft. Gleichwohl ist die mediale Berichterstattung von Straining geprägt, das in Form von „Sterbezimmerfällen“ auf dem Gebiet der privaten Wirtschaft stattfindet.⁷⁴¹ Auch wenn die mediale Aufmerksamkeit dem öffentlichen Dienst und im Hinblick auf Beamte in Sachen Straining bisweilen verschlossen ist, so bedeutet dies keinesfalls, dass Straining dort nicht vorkommt. Insbesondere im Gesundheitswesen, bei den Sicherheitskräften und im Schulwesen sind hohe Strainingquoten zu verzeichnen.⁷⁴² Insgesamt liegt die Strainingquote im Bereich des öffentlichen Dienstes bei rund 4 %.⁷⁴³ Bei Beamten ließ sich eine Strainingquote von 3,78 % ermitteln, was nur marginal geringer ist im Vergleich zur Strainingquote von Angestellten im öffentlichen Dienst, die bei 4,14 % liegt.⁷⁴⁴ Aber nicht nur die Quantität von Straining ist vergleichbar, auch die qualitativen Gegebenheiten sind nicht zu vernachlässigen. Nicht zuletzt Umstände wie beispielsweise die Lebenszeitverbeamtung, die gerade den Regelfall des Beamtenverhältnisses bildet,⁷⁴⁵ sorgen dafür, dass Strainingmaßnahmen zum probaten Mittel werden, um sich unliebsamer Beamten zu entledigen. Die tatsächliche Ausgangslage ist daher durchaus

⁷⁴¹ Siehe, *Amann*, „Sterbezimmer“ – Wenn Chefs abgeschoben werden, in: FAZ online vom 27.12.2006, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/sterbezimmer-wenn-chefs-abgeschoben-werden-1382879.html> <01.09.2018>; *Nolte*, Mobbing – Und raus bist du, in: Zeit online vom 22.01.2009, <http://www.zeit.de/2009/05/Mobbing-Opfer-05> <01.09.2018>; *Brzoska*, Wie Mitarbeiter mürbe gemacht werden, in: Focus online vom 26.04.2011, http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-21392/arbeitsrecht-wie-mitarbeiter-muerbe-gemacht-werden_aid_600979.html <01.09.2018>; *Dahlkamp*, Karriere mit Knick – Verdammt zum Nichtstun, in: Spiegel online vom 26.07.2011, <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/karriere-mit-knick-verdammt-zum-nichtstun-a-775807.html> <01.09.2018>; *Abeln/Tödtmann*, Wenn der Chef ins Sterbezimmer verbannt wird, in: Zeit online vom 25.08.2015, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2015-08/fuehrungskraft-degradierung> <01.09.2018>.

⁷⁴² Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁷⁴³ 3,91 %, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁷⁴⁴ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁷⁴⁵ Vgl. *Battis*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 33 GG, Rn. 73.

§ 4 Straining

vergleichbar. Es kann sogar davon ausgegangen werden, dass Straining – mangels Alternativen und abseits der äußeren Wahrnehmung – vermehrt im öffentlichen Dienst und insbesondere bei Beamten stattfindet.

b) Rechtliche Ausgangslage

Das tatsächliche Phänomen Straining existiert folglich auch für Beamte. Neben der realen Ausgangslage müssten zudem die rechtlichen Gegebenheiten vergleichbar sein, damit die Strainingdefinitionen und –systematik auf das deutsche Beamtenrecht übertragen werden können. Ein Blick in die gesetzlichen Ausführungen des deutschen Beamtenrechts lässt schnell erkennen, dass dieses – ähnlich wie beim Mobbing – keine Regelungen und Anhaltspunkte in Sachen Straining bereithält. Dennoch bedarf es einer rechtlichen Würdigung des Strainings. Eine Erfassung von Straining über bekannte Rechtsfiguren wie beispielsweise das Direktionsrecht bleibt dabei hinter dem eigentlichen Problem zurück. So erfährt Straining im Beamtenrecht derzeit entweder eine Würdigung hinsichtlich mancher Straininghandlungen (so beispielsweise rechtswidrige Weisungen) oder aber hinsichtlich der Folgen. Was jedoch nicht erfolgt, ist eine rechtliche Gesamtwürdigung. Die Verfolgung einzelner Elemente eines Strainingprozesses erfährt aber nicht die gleiche Würdigung wie das Straining als Ganzes. Es besteht folglich ein Vakuum in der Beurteilung von Strainingsituationen, welches derzeit im Bereich des Beamtenrechts nicht anders ausgefüllt werden kann. Letztlich bedarf es – ähnlich wie in der arbeitsrechtlichen Beurteilung – einer rechtlichen Lösung.

2. Übertragbarkeit der Strainingdefinition

Wie zu sehen ist, sind die Ausgangslagen von Straining im Beamtenrecht und im Arbeitsrecht sowohl in tatsächlicher als auch rechtlicher Betrachtung vergleichbar. Somit bleibt zu klären, ob die angeführten Bewertungskriterien⁷⁴⁶ zum Straining auch in den Bereich des Beamtenrechts transferiert werden können.

Dementsprechend müsste „eine Situation von gezwungenem Stress am Arbeitsplatz, in welcher das Opfer zumindest einer Maßnahme unterzogen wird, die eine negative Auswirkung auf seine Arbeitsbedingungen hat und neben Stress auch

⁷⁴⁶ Siehe unter § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining.

§ 4 Straining

von einer konstanten Dauerhaftigkeit charakterisiert wird, das Opfer in ständiger Unterlegenheit gegenüber dem Täter ist und absichtlich und diskriminierend gehandelt wird⁷⁴⁷ auch auf die beamtenrechtliche Ebene übertragen werden können.

Bereits die Definition von Straining liefert einige Beurteilungskriterien, die nachfolgend im Hinblick auf deren Übertragbarkeit in das Beamtenrecht geprüft werden müssen. So müsste eine auslösende Handlung, eine permanente Folge sowie die Begehung in bewusst verletzender bzw. herabwürdigender Weise vorliegen. Hinzu kommt, dass Straining der jeweiligen Bewertung im Einzelfall unterliegt und eine Gesamtbetrachtung von Handlung und Folge vorgenommen werden muss.

a) Einzelfallbewertung

Grundsätzlich ist Straining von Fall zu Fall zu beurteilen. Nichts anderes kann dabei für Straining gelten, das von Beamten ausgeht oder aber Beamte betrifft. Denn auch im Beamtenrecht finden sich keinerlei allgemeingültigen Regelungen, Definitionen oder Vorschriften, die Straining zum Gegenstand haben. Eine pauschale und allgemeine Identifikation von Straining ist schwierig, ist es ihm doch gerade eigen, subtil und unbemerkt in Erscheinung zu treten. Im Gegensatz zu Mobbing, bei dem mehrere Handlungen oftmals einen klar erkennbaren Mobbingprozess kennzeichnen, findet bei Straining häufig nur eine einzelne Maßnahme statt. Erschwerend kommt hinzu, dass die einzelne Straininghandlung nicht selten isoliert betrachtet keinerlei rechtliche Relevanz hat.⁷⁴⁸

Mangels einschlägiger Definitionen und Regelungen sieht sich das Beamtenrecht vor dieselben Hürden der Einzelfallbewertung gestellt wie die Strainingbeurteilung im Arbeitsrecht. Insofern sind hier ebenso die Umstände des konkreten Einzelfalls zu ergründen.

⁷⁴⁷ Ege, *Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, 2005, S. 70.

⁷⁴⁸ Siehe hierzu § 4 Straining B. Abgrenzung gegenüber Straining II. Straining und das Direktions- und Weisungsrecht.

§ 4 Straining

b) Gesamtschau

Dass Straining auch unter Beamten vorkommt, haben Studien gezeigt,⁷⁴⁹ doch eine rechtliche Würdigung erfährt dieses im Beamtenrecht nicht. Zwar sind auch im Beamtenrecht beispielsweise für die Erteilung von Weisungen gesetzliche Grenzen gesetzt, jedoch betrifft dies nur einzelne Strainingelemente.

Straining tritt auch bei Beamten als Gesamtkomplex – bestehend aus Straininghandlung und schwerwiegender Folge – auf. Dabei können durchaus bestimmte Straininghandlungen für sich betrachtet auch beamtenrechtlich relevant sein. Letztlich fehlt es aber – wie auch beim Mobbing – an einer Würdigung des gesamten Strainingprozesses. Schließlich bedarf es auch auf beamtenrechtlicher Ebene einer Gesamtschau, die sowohl die Straininghandlung als auch die gravierenden Folgen erfasst.

c) Rechtsgutverletzung

Um Ansprüche aufgrund von Straining geltend zu machen, bedarf es einer Rechtsgutverletzung, gleiches kann auch im beamtenrechtlichen Kontext angenommen werden. Straining stellt einen Angriff auf verfassungsrechtlich geschützte Rechtsgüter wie die Gesundheit, die Ehre oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Beamten dar. Zwar können im Rahmen der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG Begrenzungen der Grundrechte von Beamten möglich sein – insofern müssen diese Grundrechtseingriffe eher gegen sich gelten lassen –, jedoch gilt dies nicht unbegrenzt.⁷⁵⁰ Grundsätzlich ist auch der Beamte vor Eingriffen in den Schutzbereich seiner Grundrechte zu bewahren. Inwieweit eine Grundrechtsbegrenzung im Einzelnen geboten sein kann, ist daher abzuwägen. Für Eingriffe, die den dienstlichen Bereich verlassen und auf die persönliche Ebene abzielen, ist jedoch von hohen Hürden auszugehen. Insofern können Rechtsgutverletzungen, die in Zusammenhang mit Straining stehen, nicht rechtmäßig eine mit der Treuepflicht verbundene Einschränkung darstellen.

Folglich ist auch auf beamtenrechtlicher Ebene die Rechtsgutverletzung entscheidend.

⁷⁴⁹ Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁷⁵⁰ *Battis*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 33 GG, Rn. 74 ff.

§ 4 Straining

d) Zielrichtung

Weiterhin ist für Straining die bewusste und absichtliche Verfolgung eines verletzenden bzw. herabwürdigenden oder benachteiligenden Ziels erforderlich. Ein ebensolches Ziel ist bei Straining unter Beamten gegeben.

e) Zwischenergebnis

Es ist festzustellen, dass das Beamtenrecht keine eigenen Regelungen und Vorschriften aufweist, die Strainingfälle als Ganzes erfassen. Insofern bleibt nur der Rückgriff auf die oben dargestellten Ansätze, um Straining zu bewerten. Schließlich beschränkt sich Straining nicht auf den privatwirtschaftlichen Sektor oder auf Angestellte im öffentlichen Dienst. Da Straining real auch unter Beamten vorkommt und es dort keine eigenen Definitionen und Regelungen zu Straining gibt, erscheint das Heranziehen der oben ausgeführten Strainingdefinition und Parameter erforderlich.

Nicht zuletzt eine einheitliche Bewertung von Strainingsituationen gebietet diese Übertragung der Strainingdefinition und Parameter ins Beamtenrecht. Nur auf Grundlage einheitlicher rechtlicher Bewertungsansätze kann ein rechtlicher Gleichlauf bei der Beurteilung von Strainingfällen erreicht werden. Dies sorgt nicht zuletzt für Rechtssicherheit sowohl bei Betroffenen als auch bei Rechtsanwendern. Es vermag nicht einzuleuchten, weshalb Strainingsituationen bei Beamten anders bewertet werden sollen, wenn doch sowohl die rechtliche als auch reale Ausgangslage mit der arbeitsrechtlichen Situation vergleichbar sind. Somit muss für Straining bei Beamten ebenso auf die oben angeführten Definitionen und Parameter zurückgegriffen werden.

B. Abgrenzung gegenüber Straining

Das Phänomen Straining hält einige Berührungspunkte und auch Überschneidungen mit anderen Phänomenen und/oder rechtlichen Figuren bereit. Insbesondere die Abgrenzung hin zum bekannten Mobbing ist von besonderer Relevanz und verdeutlicht, warum Straining ein neu zu bewertendes und zu würdigendes Phä-

§ 4 Straining

nomen ist, welches nicht von bereits bestehenden bzw. bekannten Rechtskonstrukten erfasst wird.

I. Straining und Mobbing

Während es beim Mobbing den klassischen Definitionen nach auf die Verkettung mehrerer Handlungen ankommt,⁷⁵¹ welche für sich unterschiedlich zu bewerten sind, ist Straining geprägt von einem punktuellen und einmaligem Ereignis, das für sich genommen keine rechtlichen Ansprüche begründen muss, aber durchaus kann. Anders als beim Mobbing liegt der Fokus beim Straining auf der Folgenseite. So bilden einmalige Handlung und Folge den Strainingkomplex und begründen einen rechtlichen Anspruch. Die Folgenseite, welche bei Mobbingfällen nahezu außer Acht gelassen wird, stellt dabei einen Schwerpunkt der Betrachtung dar. Ausgelöst durch arbeitsplatzbedingte psychische und/oder physische Mehrbelastungen des Arbeitnehmers verwirklicht sich Straining gerade in der dauerhaften und konstant anhaltenden Folge. Erst mit dem Wegfall der Strainingfolge ist das Straining abgeschlossen.

Bei Straining handelt es sich – wie bei Mobbing – um ein durch Stresssituationen ausgelöstes Ereignis am Arbeitsplatz.⁷⁵²

1. Kartenhausvergleich von Straining und Mobbing

Ein Vergleich mit einem Kartenhaus soll helfen, die wesentlichen Unterschiede zwischen Straining und Mobbing besser zu verstehen. Ähnlich wie bei einem Kartenhaus, welches die geschützte Lebensgrundlage des Opfers symbolisieren soll, können verschiedene Eingriffe dazu führen, dass das Gebilde in sich zusammenbricht.

Im Fall von Mobbing trägt der Täter über einen längeren Zeitraum Stück für Stück des Kartenhauses ab, bis schließlich nichts mehr vorhanden ist. Jede entnommene Karte stellt dabei eine einzelne Handlung dar, die das Gesamtgebilde

⁷⁵¹ Der herkömmliche Mobbing-Begriff erfasst keine singuläre Situation, so *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 46.

⁷⁵² Mobbing als stressbedingte Situation bezeichnend, BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96; zur psychologischen Bewertung von Mobbing als posttraumatische Stressbelastung, siehe *Leymann*, in: *Leymann*, Der neue Mobbing-Bericht, 1995, S. 42 ff.; *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 46.

§ 4 Straining

mehr oder weniger schwächt. Letztlich führt all das dazu, dass das Kartenhaus zerstört wird.

Bei Straining entnimmt der Täter ganz bewusst eine Karte aus der untersten Reihe des Kartenhauses. Er weiß, dass er damit die gesamte Stabilität des Kartenhauses zerstört. Nun bricht das Gesamtgebilde nicht zwingend sofort ein, sondern ist vielmehr ab diesem Moment der einmaligen Kartenentnahme destabilisiert und droht jederzeit zusammenzufallen. Bis schließlich irgendwann der Druck zu groß wird und das Kartenhaus einfällt.

Man sieht, dass bei Straining eine einmalige Handlung dazu führt, dass eine Dauereinwirkung einsetzt, die eine Situation der Destabilisierung schafft. Das Ergebnis ist mitunter das gleiche wie bei Mobbing, nur die Herangehensweisen unterscheiden sich grundlegend. Während beim Mobbing das kontinuierliche Einwirken dauerhaft sichtbar zu erkennen ist, genügt beim Straining eine einzelne Handlung, um eine vergleichbare Wirkung zu erzielen, die zu dem selben Ergebnis führt.

Im Unterschied zu Mobbing ist Straining eine subtile Art der Konfrontation. Nicht der offene Konflikt und das Anfeinden – wie beim Mobbing – stehen im Mittelpunkt, sondern das stille Ignorieren und Kaltstellen prägen das Straining. Im Rahmen des auslösenden feindseligen Verhaltens spricht *Ege* auch von „aktiver Passivität“.⁷⁵³ Dies beschreibt die vorsätzliche Nicht-Kommunikation bzw. das Nichtbefassen mit dem Strainingopfer. Der Täter hat durchaus die Möglichkeit, mit dem Opfer in Kontakt zu treten, weiß hiervon auch, aber unterlässt Interaktionen ganz bewusst.

2. Straining als Bestandteil von Mobbing

Strainingfälle können Bestandteil eines Mobbingfalls und mit einem solchen verwoben sein. Hierbei muss für den jeweiligen Einzelfall und dabei wiederum für jede einzelne Handlung geprüft werden, ob ein Strainingfall vorliegt. Da Straining oftmals nur durch eine einzige Handlung in Erscheinung tritt, kann es auch im Rahmen von Mobbing auftreten.

⁷⁵³ *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 20.

§ 4 Straining

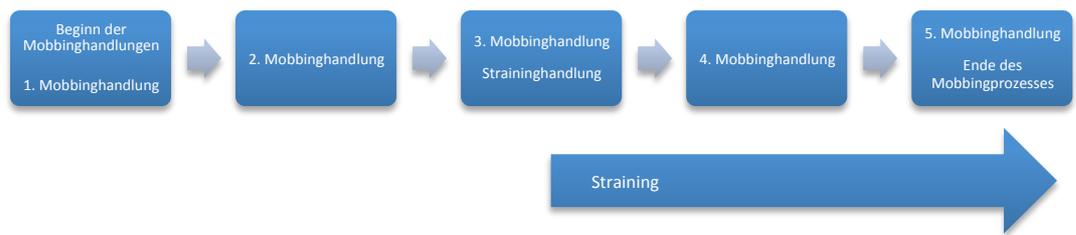


Abb. 2 Straining als Bestandteil von Mobbing

Nahezu jede Mobbinghandlung kann eine Straininghandlung sein, die schließlich im Kontext mit der eintretenden Folge zu einem rechtlich relevanten Strainingfall wird. Auch kann das Straining sowohl zu Beginn des Mobbingprozesses als auch am Ende stattfinden. So ist es möglich, dass das Straining entweder bereits abgeschlossen und beendet ist, während der Mobbingprozess noch andauert, oder aber der Mobbingprozess ist bereits beendet, jedoch wirkt das Straining noch weiter.

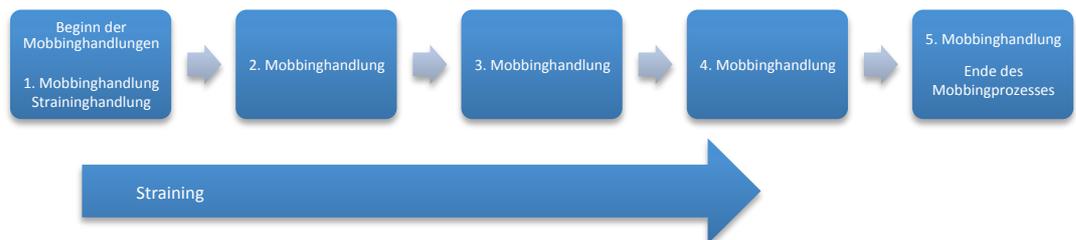


Abb. 3 Straining innerhalb eines Mobbingprozesses



Abb. 4 Straining als Fortbestand von Mobbing

Schließlich kann Straining auch dann stattfinden, wenn ein Mobbingprozess unterbrochen ist. Auf diese Weise kann – sofern Straining vorliegt - ein Zusammenhang zwischen zwei vermeintlich getrennten Mobbing-situationen bestehen. Insofern kommt Straining insbesondere dann eine sehr große Bedeutung zu, wenn

§ 4 Straining

Mobbing, ggf. sogar über einen längeren Zeitraum hinweg, unterbrochen ist oder aber Mobbinghandlungen bereits länger zurückliegen.



Abb. 5 Klammerwirkung von Straining

Anhand dieser schematischen Aufrisse wird bereits deutlich, dass Straining zwar mit Mobbing in Verbindung steht, jedoch keinesfalls damit gleichgesetzt werden kann.

3. Parallele Gesamtschau

Dennoch wird durch die Nähe zum Mobbing klar, dass Straining eine vergleichbare oder zumindest ähnliche rechtliche Wertung erfahren muss.

Wie beim Mobbing gilt es bei Straining die Begleitumstände zu berücksichtigen und ein Gesamtbild zu zeichnen. Längst nicht allen Mobbinghandlungen kommt isoliert betrachtet eine rechtliche Bedeutung zu. Ein verweigerter Gruß oder ein unfreundlicher Umgangston sind die besten Beispiele dafür, dass einzelne Mobbinghandlungen beispielsweise durchaus als gesellschaftlich „normal“ anzusehen sind und bei weitem keine rechtlichen Ansprüche begründen.⁷⁵⁴ Findet solches Verhalten im Rahmen eines Mobbingprozesses statt, so sind derartige Verhaltensweisen, die für sich genommen nicht rechtlich relevant sind, plötzlich zu berücksichtigen.

Da bei Straining oftmals nur eine einzelne Handlung vorgenommen wird, ist auch hier der Blick auf das Gesamtbild zu lenken. Nur durch die Betrachtung des Gesamtprozesses kann überhaupt von Straining gesprochen werden.

⁷⁵⁴ So ist ein rauer Umgangston beim Zoll beispielsweise noch nicht als Mobbing anzusehen, LG München, Urt. v. 7.9.2005 – 15 O 25369/04; Bissels, in: Grobys/Panzer-Heemeier, Stichwortkommentar Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2017, 120. Mobbing, Rn. 3.

§ 4 Straining

Bleibt dies unberücksichtigt, so kann sich – wie beim Mobbing – rechtlich nicht relevantes Verhalten auch in einer Gesamtschau nicht zu einem rechtswidrigen Gesamtprozess erheben, der verfolgbar ist.

Für die Begründung etwaiger Ansprüche⁷⁵⁵ ist es daher zu beachten, dass erst durch das Zusammenspiel von Handlung und dauerhaft schwerer Folge Straining vorliegt und eine rechtliche Würdigung erfahren kann.

Die Parallele zu Mobbingfällen zeigt, dass es nicht vertretbar erscheint, wenn man Strainingfällen keine rechtliche Bedeutung zukommen ließe. Kommt es durch eine einzelne Handlung zu schwerwiegenden Folgen, die zum Teil existenzbedrohende Auswirkungen haben können, so muss derartiges Verhalten rechtlich erfasst und verfolgbar sein. Hier kann es keinesfalls auf die geschickte Vorgehensweise des Täters ankommen, ob sein Verhalten rechtliche Konsequenzen nach sich zieht oder nicht.

4. Zusammenfassung

So lässt sich festhalten, dass die einzelne Straininghandlung derselben Intention wie Mobbing folgt. Der Unterschied besteht nur darin, dass die Dauereinwirkung nicht durch erneute Handlungen, sondern vielmehr durch die schwerwiegenden Folgen stattfindet. Während bei Mobbing die Dauereinwirkung aktiv erfolgt, wird sie bei Straining lediglich aktiv herbeigeführt. Es liegt folglich eine Situation vor, die dem klassischen Mobbing ähnlich ist, sich jedoch von der Herangehensweise derart unterscheidet, dass sie nicht unter die geläufigen Mobbingdefinitionen zu fassen ist.

Es kann jedoch nicht zum Nachteil des Opfers gereichen, dass sich die Anfeindung in einer einzelnen Handlung erschöpft, jedoch die gleiche Wirkung entfaltet. Insofern ist eine rechtliche Einordnung von Straining erforderlich. Denn auch der Fall, dass die Täter die Nadelspitzen (Handlungen) gegen das Opfer lediglich gezielter, präziser und wirkungsvoller einsetzen, sodass durch minimale Invasion eine größtmögliche Wirkung (Schaden) erzielt wird, muss – nicht zuletzt vor diesem Hintergrund – eine rechtliche Würdigung erfahren.

⁷⁵⁵ § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext.

§ 4 Straining

Zum Teil wird angezweifelt, ob Straining als neue Begrifflichkeit erforderlich sei. So könne man Strainingfälle auch durch Abändern der Kriterien (Häufigkeit und Dauer) unter die Definition von Mobbing fassen.⁷⁵⁶ Sicherlich stellt Straining eine Form von Mobbing dar, letztlich sind Strainingfälle aber durch die – insbesondere deutsche Rechtsprechung – gefestigte Mobbingdefinition nicht erfasst.⁷⁵⁷ Diese zeichnet sich gerade dadurch aus, dass sie hohe Anforderungen an Häufigkeit und Dauer stellt. Ein weiterer Punkt ist, dass man sich mit der Bezeichnung an den psychologischen Begrifflichkeiten orientiert.⁷⁵⁸ Nicht zuletzt der Umstand, dass Straining als Teil von Mobbing vorkommen kann, erfordert eine begriffliche Trennung. Ansonsten müsste man vom „Mobbing im Mobbing“ sprechen. Folglich kommen sowohl dem Begriff Straining als auch seiner Ausgestaltung Relevanz zu.

II. Straining und das Direktions- und Weisungsrecht

Ein weiterer Berührungspunkt von Straining stellt das Direktions- und Weisungsrecht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers dar. Aufgrund der einmaligen Handlung, die oftmals für sich genommen keine rechtlichen Ansprüche begründet, ist Straining hinsichtlich der bloßen Ausübung des Direktions- und Weisungsrechts abzugrenzen bzw. zu beleuchten. Die Abgrenzung muss im jeweiligen Einzelfall erfolgen.

Das Direktions- bzw. Weisungsrecht räumt dem Arbeitgeber ein, nach billigem Ermessen den Inhalt, Ort und die Zeit der Arbeitsleistung zu bestimmen.⁷⁵⁹ Als Grenzen sind arbeits- und/oder tarifvertragliche Vereinbarungen und gesetzliche Bestimmungen oder aber Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zu beachten, die dem Direktionsrecht gegebenenfalls entgegenstehen können.

Zunächst kann das Recht durch vertragliche Regelungen eingeschränkt werden. Je konkreter die vertraglichen Bestimmungen in Bezug auf Inhalt, Ort und Zeit der Tätigkeit gefasst sind, desto begrenzter ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers.

⁷⁵⁶ So *Hoffmann*, Führungsherausforderung Mobbing, 2016, S. 8.

⁷⁵⁷ Siehe § 2 Mobbing B. Mobbing-Definition I. Mobbing in der Rechtsprechung.

⁷⁵⁸ *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 18 f.

⁷⁵⁹ *Rolfs*, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, 48. Edition, Stand 1.6.2018, § 2 KSchG, Rn. 33; *Künzl*, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 5. Aufl. 2017, § 2 KSchG, Rn. 51; *Koch*, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 22. Aufl. 2018, Direktionsrecht, II. Umfang des Direktionsrechts.

§ 4 Straining

Mit Blick auf die gesetzlichen Regelungen darf das Direktionsrecht nicht gegen jedwede Form von geltendem Recht verstoßen.

1. Beamte und Weisungen

Für Beamte ergibt sich die Pflicht, dienstlichen Weisungen Folge zu leisten aus § 62 Abs. 1 S. 2 BBG bzw. wortgleich § 35 S. 2 BeamtStG.⁷⁶⁰ So obliegt es den Beamten neben der Beratung und Unterstützung ihrer Vorgesetzten, vgl. § 62 Abs. 1 S. 1 BBG, auch deren dienstliche Anordnungen auszuführen.⁷⁶¹ Nicht zuletzt erschließt sich die Gehorsamspflicht des Beamten auch über das Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip und gehört zu den Grundsätzen des Berufsbeamtentums.⁷⁶² Durch den hierarchischen Aufbau der Verwaltung⁷⁶³ und das entsprechende Weisungsrecht der jeweiligen Vorgesetzten⁷⁶⁴ wirkt die demokratische Kontrolle der Regierung bzw. Ministerien (siehe Art. 65 S. 2 GG) auf allen Verwaltungsebenen.⁷⁶⁵

Beachtlich ist dabei, dass die Beratungs- und Unterstützungspflicht durchaus eine kritische Beratung umfassen kann.⁷⁶⁶ Insofern sind Beamte einem Spannungsfeld zwischen persönlicher Unabhängigkeit, die nicht zuletzt Ausdruck in der Lebenszeitanstellung findet, und sachlicher Abhängigkeit des Dienstherrn ausgesetzt.⁷⁶⁷ Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich der Beamte den Weisungen verweigern darf. Die Gehorsamspflicht erstreckt sich auch auf Weisungen, die der Weisungsempfänger als rechtswidrig ansieht.⁷⁶⁸ Hat der Beamte Bedenken hinsichtlich der Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen, so ist er nach § 63 Abs. 2 S. 1 BBG

⁷⁶⁰ Hier beispielhaft für Beamte des Bundes bei Verweis auf das BeamtStG.

⁷⁶¹ Siehe auch *Wichmann*, in: *Wichmann/Langer*, Öffentliches Dienstrecht, 8. Aufl. 2017, Rn. 210.

⁷⁶² *Reich*, BeamtStG, 3. Aufl. 2018, § 35 BeamtStG, Rn. 4.

⁷⁶³ Von der Vorrangigkeit hierarchischer Denkstrukturen sprechend, *Reich*, BeamtStG, 3. Aufl. 2018, § 35 BeamtStG, Rn. 1.

⁷⁶⁴ Zum hier allgemein gefassten Vorgesetztenbegriff, vgl. *Reich*, BeamtStG, 3. Aufl. 2018, § 35 BeamtStG, Rn. 2.

⁷⁶⁵ Vgl. *Werres*, in: *Brinktrine/Schollendorf*, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 62 BBG, Rn. 1; von einer Weisungspyramide ausgehend, *Herzog*, in: *Maunz/Dürig*, Grundgesetz-Kommentar, Band 5, 82. EL Januar 2018, Art. 62 GG, Rn. 21.

⁷⁶⁶ *Reich*, BeamtStG, 3. Aufl. 2018, § 35 BeamtStG, Rn. 2 a. E.; *Herzog*, in: *Maunz/Dürig*, Grundgesetz-Kommentar, Band 5, 82. EL Januar 2018, Art. 62 GG, Rn. 35; zu den Grenzen der Kritik siehe, BVerfG, Beschl. v. 20.9.2007 – 2 BvR 1047/06.

⁷⁶⁷ *Herzog*, in: *Maunz/Dürig*, Grundgesetz-Kommentar, Band 5, 82. EL Januar 2018, Art. 62 GG, Rn. 35.

⁷⁶⁸ Siehe *Battis*, in: *Sachs*, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 33 GG, Rn. 76; *Herzog*, in: *Maunz/Dürig*, Grundgesetz-Kommentar, Band 5, 82. EL Januar 2018, Art. 62 GG, Rn. 34; *Werres*, in: *Brinktrine/Schollendorf*, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 62 BBG, Rn. 11; BVerfG, Urt. v. 7.11.1994 – 2 BvR 1117–1119/94.

§ 4 Straining

dazu verpflichtet, diese Bedenken unverzüglich bei der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten geltend zu machen. Sofern die Anordnung aufrechterhalten wird, kann sich der Beamte gemäß § 63 Abs. 2 S. 2 BBG an die nächsthöhere Vorgesetzte oder den nächsthöheren Vorgesetzten wenden.

Es kann festgehalten werden, dass Beamte grundsätzlich dazu verpflichtet sind, den Weisungen der Vorgesetzten Folge zu leisten.

Auch organisatorische Maßnahmen fallen – wie § 62 Abs. 2 BBG ausdrücklich regelt – unter das Weisungsrecht. Dies kann neben Änderungen der internen Arbeitsabläufe auch die vollständige oder teilweise Änderung der Arbeitsaufgabe sein oder aber auch die Versetzung auf einen anderen Dienstposten betreffen.⁷⁶⁹ Grenzen erfährt das Weisungsrecht in Bezug auf organisatorische Maßnahmen durch den Anspruch des Beamten auf eine amtsangemessene Beschäftigung.⁷⁷⁰

Straining beschreibt eine einzelne Handlung, die eine schwerwiegende Folge mit sich bringt. Insbesondere die einzelne Handlung wird regelmäßig unter das Direktionsrecht zu fassen sein. Deutlich wird dies beispielsweise in häufig diskutierten „Sterbezimmerfällen“.

Hierzu ein kurzes Beispiel:

Der Beamte Bachmann wird von seinem Vorgesetzten, dem Herr Bachmann ein Dorn im Auge ist, in ein Büro am Ende des Gebäudes versetzt und mit der Archivierung von Akten betraut. Im gleichen Zug werden Herrn Bachmann sämtliche Kommunikationsgeräte weggenommen und er erfährt formal eine Beförderung. Durch die einsame und monotone, wenig fordernde Arbeit stellen sich bei Herrn Bachmann physische und psychische Probleme ein, die ihn fortan dauerhaft begleiten. Herr Bachmann leidet so sehr unter der Situation, dass er sich nach einem Jahr im „Sterbezimmer“ tatsächlich das Leben nimmt und sich im Archiv erhängt.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass die isolierte Betrachtung der Anweisung des Vorgesetzten durchaus unter das Direktionsrecht zu fassen ist. Hier weist der Vorgesetzte den Beamten an, eine neue Aufgabe wahrzunehmen. Dies unterfällt grundsätzlich ebenso dem Weisungsrecht wie die Zuteilung von Arbeitsgeräten,

⁷⁶⁹ BVerwG, Urt. v. 12.2.1981 – 2 C 42/78; *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 62 BBG, Rn. 7; gleiches gilt im Rahmen von § 35 BeamtStG, siehe *Kugele*, in: Kugele, Kommentar zum Beamtenstatusgesetz, 2011, § 35 BeamtStG, Rn. 9.

⁷⁷⁰ BVerwG, Urt. v. 3.3.2005 – 2 C 11.04; BVerwG, Urt. v. 18.9.2008 – 2 C 126/07; BVerwG, Beschl. v. 1.12.2016 – 2 B 47/15; VG Würzburg, Urt. v. 24.1.2017 – W 1 K 16.829; zur amtsangemessenen Beschäftigung siehe auch § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext I. Beamte und Straining 1. Der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung.

§ 4 Straining

hier den Kommunikationsgeräten, und auch die Versetzung in ein anderes Büro. Die Einzelanweisung des Vorgesetzten betrifft zudem rein dienstliche Vorgänge⁷⁷¹ und bewegt sich hauptsächlich auf dem Gebiet der organisatorischen Maßnahmen. Da der Beamte nach den Grundsätzen des Berufsbeamtentums zum Gehorsam verpflichtet ist, muss er der Anweisung Folge leisten.

Fraglich ist jedoch, ob der Beamte auch dann die dienstliche Weisung befolgen muss, sofern er sich hierdurch selbst schaden würde. In einem solchen Fall ist zunächst zu sehen, dass der Beamte Anweisungen zu befolgen hat, sofern er von deren Rechtswidrigkeit ausgeht. Es besteht zwar die Verpflichtung, die Bedenken unverzüglich auf dem Dienstweg den Vorgesetzten bzw. nächsthöheren Vorgesetzten mitzuteilen, jedoch dürfte angesichts der vagen Ausgangslage zu Beginn des Strainings regelmäßig an der Anordnung festgehalten werden.

Betrachtet man den Beispielfall, so wird der handelnde Vorgesetzte die Anordnung ohnehin aufrechterhalten, da es gerade in seinem Interesse ist, die Umstände derart zu verändern, dass eine Stresssituation eintritt. Und auch die nächsthöheren Vorgesetzten können zum Zeitpunkt der einmaligen Handlung, hier der Umsetzung und der Änderung der Arbeitsaufgabe, schwerlich den größeren Rahmen entnehmen können. Zum einen besteht die Möglichkeit, dass auch diese Vorgesetzten die Ziele des Strainings ebenfalls verfolgen, zum anderen ist bei der isolierten Betrachtung der Anweisung nur schwerlich zu erkennen, dass damit eine Straininghandlung vorgenommen wird. Immerhin kann die Straininghandlung auch mit zunächst positiv erscheinenden Elementen verbunden sein. Im Beispielfall wird Herr Bachmann im Zusammenhang mit der Versetzung auch befördert.

Es bleibt schließlich zu klären, ob der Beamte auch dann weisungsgebunden ist, wenn er durch die Befolgung der Weisung persönlich beeinträchtigt wird. Dies könnte der Fall sein, wenn der Beamte durch die Weisung in einem seiner Grundrechte verletzt ist, beispielsweise in der Menschenwürde nach Art. 1 GG.⁷⁷²

Hier sind grundsätzlich zwei Konstellationen denkbar:

Zum einen kann durch die dienstliche Anweisung, die sich auf (inner)dienstliche Maßnahmen beschränkt, eine Situation entwickeln, die zu Straining führt. Hier

⁷⁷¹ Weisungen können auch direkt die Privatsphäre des Beamten berühren, so etwa bei Anweisungen, die beispielsweise Körperschmuck oder -behaarung betreffen, vgl. *Kugele*, in: *Kugele*, Kommentar zum Beamtenstatusgesetz, 2011, § 35 BeamStG, Rn. 4.

⁷⁷² OVG Bremen, Urt. v. 9.8.1988 – 2 BA 4/88.

§ 4 Straining

wirkt sich beispielsweise eine Versetzung und die Wegnahme von Kommunikationsmitteln negativ auf die Persönlichkeit des Beamten aus.

Zum anderen wäre denkbar, dass die Weisung unmittelbar eine Verletzung der Menschenwürde darstellt oder dem Beamten strafbares Verhalten abverlangt wird. So etwa bei dienstlichen Anordnungen persönlicher Art.⁷⁷³ Derartige Weisungen darf der Beamte gemäß § 63 Abs. 2 S. 4 BBG nicht befolgen.⁷⁷⁴ Schwierigkeiten ergeben sich nicht nur in Bezug auf die korrekte Einordnung der Weisung, sondern auch hinsichtlich der Schwelle, ab wann offenkundig von einer Verletzung der Menschenwürde und somit von einem Fall des § 63 Abs. 2 S. 4 BBG auszugehen ist.⁷⁷⁵ In diesen Fällen sind die Grundrechte als Grenzen der Befolgungspflicht zu sehen, wenngleich auf die besondere Stellung der Beamten verwiesen werden muss, die – ob des Berufsbeamtenverhältnisses – gewisse Grundrechtseinschränkungen abverlangt.⁷⁷⁶

Von diesen eher seltenen Fällen einmal abgesehen, dürfte eine Bewertung – insbesondere der Anordnungen, die sich nicht direkt und unmittelbar auf die persönliche Sphäre der Beamten beziehen, jedoch genau darauf abzielen – mit einigen Schwierigkeiten verbunden sein. Denn problematisch bei Straining ist, dass zum Zeitpunkt der Verletzungshandlung regelmäßig die Folgen nicht absehbar sind. Insofern steht zum Zeitpunkt der Anweisung noch offen, ob diese als Strainingshandlung in Frage kommt oder nicht. Auch lässt sich das Konstrukt der Weisungsgebundenheit des Beamten, welches der Gehorsamspflicht entspringt, nicht durch mögliche negative Prognosen aushebeln. Dies verdeutlicht auch die Tatsache, dass vermeintlich rechtswidrige Weisungen zwar bei den Vorgesetzten angezeigt, diese jedoch nicht zwingend zurückgenommen werden müssen. Insofern bleibt die letztliche Kontrolle bei den Gerichten, wo im Rahmen der Feststellungsklage die Rechtmäßigkeit der Weisung geklärt werden kann.

⁷⁷³ Mit Beispiel, *Wichmann*, in: *Wichmann/Langer, Öffentliches Dienstrecht*, 8. Aufl. 2017, Rn. 210.

⁷⁷⁴ Siehe *Grigoleit*, in: *Battis, BBG Bundesbeamtenengesetz Kommentar*, 5. Aufl. 2017, § 63 BBG, Rn. 7; zu den Schranken der Weisungsgebundenheit siehe *Lepke*, in: *Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher- Online-Kommentar Beamtenrecht Bund*, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 63 BBG, Rn. 19 ff.

⁷⁷⁵ Vgl. *Lepke*, in: *Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher- Online-Kommentar Beamtenrecht Bund*, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 63 BBG, Rn. 21.

⁷⁷⁶ Vgl. *Simianer*, *Gehorsam und Verantwortung im Beamtenverhältnis*, in: *ZBR* 2004, 149, 155.

§ 4 Straining

So ist bei Straining zu beachten, dass die Straininghandlung durchaus vom Weisungsrecht erfasst sein kann. Etwaige Anweisungen, die im Folgenden zu Straining führen, sind ggf. zum Zeitpunkt der Mitteilung nicht als Strainingmaßnahme zu erkennen. Ebenso ist für das Opfer eine Straininghandlung, die in Form einer dienstlichen Weisung daherkommt, nicht immer direkt als solche zu erkennen.

Auch die bisherige Rechtsprechung lässt erkennen, dass Eingriffe in die persönlichen Rechte des Beamten durch dienstliche Weisungen nur schwerlich angenommen werden können.⁷⁷⁷ Oft wirken sich Dienstanweisungen, die eigentlich innerdienstliche Sachverhalte regeln, auf die Privatsphäre des Beamten aus. Beispielsweise können Vorgaben und Beschränkungen zur Nutzung und Gestaltung des überlassenen Dienstzimmers einen Beamten persönlich betreffen, auch wenn hier nur dienstliche Modalitäten geregelt werden.⁷⁷⁸ Verschärft wird der Eindruck möglicherweise dadurch, dass diese Vorgaben und Beschränkungen ausschließlich gegenüber einem Beamten getroffen werden. Für die objektive Beurteilung ist jedoch der jeweilige Eingriff in die persönlichen Rechte entscheidend. Und sofern sich die Weisung auf die dienstlichen Modalitäten beschränkt, kann die Einflussnahme auf persönliche Rechte des Beamten nur schwerlich nachgewiesen und geltend gemacht werden.

Daher kann nur in Fällen, bei denen der verletzende bzw. diskriminierende Charakter der Weisung offenkundig im Vordergrund steht, bereits zum Zeitpunkt der Handlung – hier der Mitteilung der Weisung – von einem beginnenden Strainingprozess gesprochen werden. Es sei nochmals angemerkt, dass Straining erst dann gegeben ist, wenn eine Handlung vorliegt und eine schwerwiegende Folge daraus resultiert.

2. Angestellte im öffentlichen Dienst und Weisungen

Für Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst⁷⁷⁹ kann der Arbeitgeber nach § 106 GewO den Inhalt, Ort und die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem

⁷⁷⁷ BVerwG, Beschl. v. 12.12.1978 – 1 WB 141.76; OVG Koblenz, Beschl. v. 5.8.2016 – 2 A 10300/16.OVG; OVG Bremen, Urt. v. 9.8.1988 – 1 BA 4/88; OVG Münster, Beschl. v. 9.10.2014 – 1 B 1027/14; OVG Hamburg, Beschl. v. 30.6.2014 – 1 Bs 121/14; VG Münster, Urt. v. 18.2.2016 – 13 K 1959/15.0; VG Frankfurt a. M., Urt. v. 24.1.2011 – 9 K 2369/10; VGH München, Urt. v. 3.5.2016 – 3 B 13.1069.

⁷⁷⁸ OVG Koblenz, Beschl. v. 5.8.2016 – 2 A 10300/16.OVG.

⁷⁷⁹ Hinsichtlich der Besonderheiten des Weisungsrechts für kommunale Gesellschaften und dem

§ 4 Straining

Ermessen näher bestimmen. Eine Abweichung von diesem Grundsatz ist durch Ausgestaltung im Arbeitsvertrag, Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen, tarifvertragliche Regelungen oder aber gesetzliche Vorschriften möglich. Somit steht grundsätzlich dem Arbeitgeber durch das ihm obliegende Direktionsrecht die Konkretisierung der jeweiligen Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers frei.⁷⁸⁰

Anders als bei Beamten trifft den Arbeitnehmer keine eigenständige Gehorsamspflicht. Der Arbeitnehmer ist vielmehr im Rahmen seiner Arbeitspflicht dazu angehalten, seine Arbeit entsprechend den Weisungen des Arbeitgebers auszuführen.⁷⁸¹

Der Arbeitgeber darf nach billigem Ermessen i. S. v. § 315 BGB sein Direktionsrecht ausüben.⁷⁸² Es müssen alle wesentlichen Umstände des jeweiligen Einzelfalls abgewogen und neben den eigenen Interessen auch die des Arbeitnehmers beachtet und berücksichtigt werden.⁷⁸³

Je detaillierter der Arbeitsvertrag hinsichtlich des Direktionsrechts ist, desto eher lassen sich Strainingfälle, die durch Weisungen initiiert werden verhindern. So können arbeitsvertraglich genaue Vereinbarungen darüber getroffen werden, welche Art von Arbeit geleistet werden soll, welche Versetzungsmöglichkeiten bestehen,⁷⁸⁴ welchen Umfang die Arbeit ausmacht, wo die Arbeit zu leisten ist und vieles mehr. Auch die Begleitumstände – wie beispielsweise Zugriff auf diverse Kommunikationsmittel, die Ausstattung des Büros etc. – können durch entsprechende Vereinbarungen im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

Problematisch, insbesondere auch mit Blick auf die typischen „Sterbezimmerfälle“, ist die Aufnahme von Versetzungsklauseln in den Arbeitsvertrag, wodurch dem Arbeitgeber eingeräumt wird, dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen. Hierzu stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass derartige Klauseln nur

sich dort ergebenden Spannungsverhältnis zwischen Gesellschafts- und Kommunalrecht sei verwiesen auf *Weckerling-Wilhelm/Mirtsching*, Weisungsrechte in kommunalen Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in: NZG 2011, 327 ff.

⁷⁸⁰ *Müller-Glöge*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 1016.

⁷⁸¹ So auch *Müller-Glöge*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 1023; a. A. *Boecken/Pils*, in: *Boecken/Düwell/Diller/Hanau*, Gesamtes Arbeitsrecht Kommentar, Band 2, 2016, § 106 GewO, Rn. 5.

⁷⁸² Zum billigen Ermessen siehe *Preis*, Unbillige Weisungsrechte und überflüssige Änderungskündigungen, in: NZA 2015, 1, 4.

⁷⁸³ BAG, Urt. v. 23.9.2004 – 6 AZR 567/03; sowie BAG, Urt. v. 13.6.2012 – 10 AZR 296/11.

⁷⁸⁴ Zum Versetzungsvorbehalt in Arbeitsverträgen, siehe BAG, Urt. v. 25.8.2010 – 10 AZR 275/09.

§ 4 Straining

insoweit greifen, als dass die neue Tätigkeit zumindest als gleichwertig angesehen werden kann.⁷⁸⁵ Demnach sind Straininghandlungen bei „Sterbezimmerfällen“ bereits rechtswidrig, wenn der Beschäftigte mit einer Tätigkeit betraut wird, die nicht mindestens gleichwertig zu seiner vorherigen Arbeit ist.

Gleiches kann sich auch aus tarifvertraglichen Bestimmungen ergeben. So können Tarifverträge das Direktionsrecht betreffende Regelungen enthalten. Um im Beispiel der „Sterbezimmerfälle“ und den damit insbesondere relevanten Regelungen bezüglich der Versetzung zu bleiben, sei auf § 4 TV-L hingewiesen. Die dortige Regelung lässt Abordnungen und Versetzungen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zu. Bereits in § 4 TV-L wird als Anforderung gestellt, dass eine Versetzung bzw. Abordnung nur unter Beibehaltung der Vergütung geschehen kann, vgl. § 4 Abs. 2 S. 1 TV-L. Im Fall eines Gymnasiallehrers, der seine Abordnung vom gymnasialen Zweig einer kooperativen Gesamtschule an eine Regionale Schule⁷⁸⁶ für rechtswidrig hielt, entschied das Bundesarbeitsgericht, dass der Abordnung weder arbeitsvertragliche noch tarifvertragliche Regelungen entgegenstanden.⁷⁸⁷ So war im Arbeitsvertrag lediglich die Beschäftigung „als Lehrkraft“ geregelt und die nach § 4 TV-L geforderte Vergütung sowie entsprechende Gründe für die Abordnung lagen nach Ansicht des Gerichts vor. Die Richter verwiesen ferner darauf, dass ein Rückschluss von der Entgeltgruppe auf die geschuldete Tätigkeit nicht zulässig sei.⁷⁸⁸

Allerdings geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass, sofern arbeits- und/oder tarifvertraglich keine konkrete Tätigkeit geregelt ist, dem Arbeitnehmer jede – seinen Fähigkeiten und Kräften entsprechende – Tätigkeit zugemutet werden kann, sofern sich diese innerhalb der gleichen Entgeltgruppe wie die ursprüngliche Tätigkeit befindet.⁷⁸⁹

Ein weiteres Beispiel für die tarifvertragliche Einflussnahme auf das Direktionsrecht bildet § 11 Abs. 1 TVöD, wonach mit den Beschäftigten auf Antrag eine geringere Arbeitszeit vereinbart werden soll, wenn diese Kinder unter 18 Jahren

⁷⁸⁵ BAG, Urt. v. 9.5.2006 – 9 AZR 424/05.

⁷⁸⁶ Kombinierte Haupt- und Realschule (ohne gymnasialen Zweig) mit Orientierungsstufe in den Jahrgangsstufen fünf und sechs.

⁷⁸⁷ BAG, Urt. v. 17.8.2011 – 10 AZR 322/10.

⁷⁸⁸ BAG, Urt. v. 17.8.2011 – 10 AZR 322/10.

⁷⁸⁹ Siehe BAG, Urt. v. 2.3.2006 – 2 AZR 23/05; BAG, Urt. v. 2.2.2006 – 2 AZR 38/05; BAG, Urt. v. 5.12.2002 – 2 AZR 697/01.

§ 4 Straining

oder pflegebedürftige Angehörige haben. Es handelt sich jedoch um eine „Soll-Vorschrift“, weshalb ein Anspruch hierauf nicht besteht.⁷⁹⁰

Bei der Ausübung des Direktionsrechts sind aber auch gesetzliche Grenzen zu berücksichtigen,⁷⁹¹ so darf die Weisung beispielsweise nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz keine Ungleichbehandlung darstellen. Weisungen, die eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung,⁷⁹² einer Behinderung,⁷⁹³ des Alters oder der sexuellen Identität darstellen, sind demnach unzulässig, vgl. § 1 AGG. So kann die Weisung, welche eine Straininghandlung darstellt, unmittelbar rechtswidrig sein, wenn mit ihr eine Benachteiligung einhergeht, die auf einen der in § 1 AGG genannten Gründe basiert. Eine Versetzung in ein „Sterbezimmer“ ist daher rechtswidrig, wenn diese Versetzung aufgrund des Alters des entsprechenden Mitarbeiters vorgenommen wird.⁷⁹⁴

Schließlich erfährt die Ausübung des Direktionsrechts seine Grenze im billigen Ermessen i. S. des § 315 Abs. 3 BGB. So müssen stets alle Belange abgewogen werden.⁷⁹⁵ In dieser Abwägung müssen auch Umstände berücksichtigt werden, die mit der Weisung „indirekt“ verfolgt werden. So sind nach Ansicht des BAG auch Hilfstatsachen – wie beispielsweise die Verschließung des beruflichen Aufstiegs oder die Diskriminierung – zu beachten.⁷⁹⁶ Darunter wären auch all jene Weisungen zu fassen, die zur Einleitung bzw. Herbeiführung von Straining dienen. Bereits der Umstand, dass die Rechtsprechung hier von Hilfstatsachen ausgeht, verdeutlicht, dass in der Praxis entsprechend (betriebliche) Gründe und abstrakte Unternehmerentscheidungen angeführt werden. Eher selten wird mit der Weisung unmittelbar ein verletzender oder diskriminierender Hintergrund offensichtlich sein, auch wenn sich dies dem Betroffenen erschließt. Im Fall von Straining ergibt sich die Herabwürdigung bzw. Diskriminierung erst durch das Einset-

⁷⁹⁰ Siehe BAG, Urt. v. 16.12.2014 – 9 AZR 915/13.

⁷⁹¹ *Hergenröder*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 2 KSchG, Rn. 44.

⁷⁹² So z. B. die Weisung zur Entfernung religiöser Symbole am Arbeitsplatz, vgl. *Conze*, Die Abmahnung in der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, in: öAT 2010, 153, 154 f.

⁷⁹³ Zur Rücksichtnahme von Behinderungen des Arbeitnehmers bei der Ausübung des Direktionsrechts, siehe *Sandmann*, Alter und Leistung: Fördern und Fordern, in: NZA-Beil. 2008, 17 ff.

⁷⁹⁴ Zum Fehlen altersspezifischer Regelungen die Versetzung des Beamten betreffend, siehe *Hartig*, Altersdiskriminierung im öffentlichen Dienst, 2014, S. 164.

⁷⁹⁵ *Koch*, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 22. Aufl. 2018, Direktionsrecht, IV. Billiges Ermessen.

⁷⁹⁶ BAG, Urt. v. 12.9.1996 – 5 AZR 30/95.

§ 4 Straining

zen der schwerwiegenden Folgen. So wäre es zur Beurteilung der Weisung als Straininghandlung erforderlich, den Eintritt der schwerwiegenden Folge abzuwarten bzw. diese zu antizipieren. Dies kann jedoch nur schwerlich schon zum Zeitpunkt der Weisung nachgewiesen werden, weshalb letztlich nur solche Weisungen erfasst sind, bei denen sich die Verletzung oder Diskriminierung bereits in der Weisung selbst erschöpft.

Gleiches gilt auch für die bei der Interessenabwägung zu berücksichtigenden Grundrechte der Arbeitnehmer.⁷⁹⁷ So könnte durch die Weisung das allgemeine Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 GG betroffen sein. Im Strainingfall ergibt sich die Persönlichkeitsverletzung aber erst durch den Eintritt der schwerwiegenden Folge. Auch hier werden über das Direktionsrecht nur Weisungen erfasst, die als solche und isoliert betrachtet eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellen.

Sofern der Arbeitgeber durch unzulässige Weisungen die oben genannten Grenzen seines Direktionsrechts überschreitet, muss der Arbeitnehmer diese Weisung nicht beachten. Bezüglich der mit der unzulässigen Weisung verbundenen Arbeit⁷⁹⁸ steht dem Arbeitnehmer sodann ein Leistungsverweigerungsrecht zu,⁷⁹⁹ bei gleichzeitig bestehendem Vergütungsanspruch.⁸⁰⁰ In Bezug auf Straining stellt sich jedoch häufig das Problem, dass sich die Straininghandlung als Weisung oftmals im Rahmen des Direktionsrechts bewegt.

Für den Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, im Rahmen der allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 ZPO die Rechtswidrigkeit einer Weisung gerichtlich zu klären.⁸⁰¹ Ein Feststellungsinteresse besteht dabei nur, solange die Anordnung aktuell oder zukünftig konkrete Rechtsfolgen begründet.⁸⁰² Für das Vorliegen und

⁷⁹⁷ Hergenröder, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 2 KSchG, Rn. 41.

⁷⁹⁸ Es besteht durchaus die Pflicht, andere Arbeiten auszuführen, vgl. BAG, Urt. v. 24.2.2011 – 2 AZR 636/09.

⁷⁹⁹ Bei unbilligen Weisungen ist die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung durch ein rechtskräftiges Urteil festzustellen, siehe § 315 Abs. 3 S. 2 BGB, BAG, Urt. v. 22.2.2012 – 5 AZR 249/11.

⁸⁰⁰ Vgl. Koch, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 22. Aufl. 2018, Direktionsrecht, V. Rechtsfolgen einer unbilligen Weisung.

⁸⁰¹ Hergenröder, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 2 KSchG, Rn. 43.

⁸⁰² BAG, Urt. v. 26.9.2002 – 6 AZR 523/00.

§ 4 Straining

die Geltendmachung etwaiger Ansprüche⁸⁰³ aufgrund von Straining hat diese Feststellung jedoch keine Auswirkung.

Die potenzielle „Gefahr“, die Weisung in eine Änderungskündigung umzudeuten (§ 140 BGB),⁸⁰⁴ ist im Fall von Straining als eher gering einzustufen.⁸⁰⁵ Ziel des Strainings ist es, eine Situation zu schaffen, unter der das Strainingopfer permanent zu leiden hat. Dabei wird bewusst die offene Konfrontation gemieden. Der Strainer möchte sich gerade nicht angreifbar machen und wählt den Weg des geringsten Widerstands. Insofern kann man im Zusammenhang von Straining auch von einem Minimalsteingriff sprechen. Eine mögliche Änderungskündigung hingegen bietet eine viel zu breite Angriffsfläche. So droht beispielsweise die Gefahr der Kündigungsschutzklage mit den entsprechenden Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes. Die Änderungskündigung bildet eher eine offensive Handlung in einem Mobbingprozess, bei Straining hingegen liegt der Schwerpunkt in der dauerhaften Folge, die möglichst unauffällig herbeigeführt werden soll.

3. Zwischenergebnis

Im Ergebnis ist das Direktions- und Weisungsrecht von Straining oder Mobbing losgelöst zu sehen. Zwar sind Weisungen als Mobbing- und Straininghandlungen Teil der Phänomene, jedoch erlaubt eine isolierte Betrachtung noch keinen Rückschluss auf das Vorliegen von Straining und Mobbing. So muss die Straininghandlung selbst nicht zwingend verboten sein. In der Regel ist die Handlung vom Direktions- und Weisungsrecht sogar gedeckt. Dies ist es, was Straining für den Strainer gerade attraktiv macht. Gleichzeitig erschwert dies die Zuordnung und Abgrenzung, denn für die Feststellung von Straining ist das Ausmachen und Benennen der Straininghandlung erforderlich.

Im Unterschied zur Ausübung des Direktionsrechts, welches sich klar auf die Tätigkeit und die Arbeit bezieht, zielt Straining auf die Herbeiführung einer erzwungenen Stresssituation am Arbeitsplatz ab und richtet sich gegen die Person. Insofern liegt bereits eine völlig andere Intention vor, die nicht vom Direktionsrecht

⁸⁰³ Zur Heranziehung der Feststellung als Gutachten für das Schadensersatzverfahren, siehe BAG, Urt. v. 26.9.2002 – 6 AZR 523/00 a. E.

⁸⁰⁴ Unwirksame Weisungen können nicht in eine Änderungskündigung umgedeutet werden, vgl. *Künzl*, in: *Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht*, 5. Aufl. 2017, § 2 KSchG, Rn. 76.

⁸⁰⁵ Zur Praxis eine Weisung in eine Änderungskündigung zu überführen, siehe *Preis*, *Unbillige Weisungsrechte und überflüssige Änderungskündigungen*, in: *NZA* 2015, 1 ff.

§ 4 Straining

gedeckt sein kann. Das vorsätzlich schädigende Verhalten erfasst dabei sowohl die einmalige Handlung als auch die damit verbundene Folge.

So können sowohl Weisungen, die – isoliert betrachtet – vom Direktionsrecht gedeckt sind, als auch solche, die rechtswidrig ergangen sind, Bestandteil von Straining sein. Gleichwohl ist zu sehen, dass das Direktionsrecht ein Einfalltor bildet, um Straining unter legalen Voraussetzungen (hier durch vom Direktionsrecht gedeckte Weisungen) einzuleiten. Das Direktionsrecht wird regelmäßig dazu instrumentalisiert, um Straininghandlungen vorzunehmen. Insofern beginnt Straining oftmals im Gewand der Weisung und findet im Schatten des Weisungsrechts statt.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass das Beamtenrecht bzw. die durch die Stellung der Beamten begründeten Pflichten besonders gute Voraussetzungen für Straininghandlungen in Form von Weisungen bietet. Das Weisungsrecht kann nicht durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt werden, sodass es deutlich öfter zu strainingnahen Weisungen kommen kann. Durch die strikte Weisungsgebundenheit und die Verpflichtung, auch rechtswidrige Weisungen befolgen zu müssen, findet für Beamte als Strainingopfer kein Schutzmechanismus zum Zeitpunkt der Straininghandlung statt. Angestellte im öffentlichen Dienst hingegen sind vor diskriminierenden Weisungen und solchen, die beispielsweise ihr Persönlichkeitsrecht beschneiden, besser geschützt. Denn wenn bereits die Weisung als solche, sofern sie als Straininghandlung zu werten ist, angegriffen werden kann oder schlichtweg nicht befolgt werden muss, so wird auch Straining erschwert. Außerdem können Angestellte durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen Straining, das auf entsprechende Weisungen zurückzuführen ist, bereits im Vorfeld entgegenwirken.

C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext

Nach den vorangehenden Erkenntnissen muss davon ausgegangen werden, dass ein reales Phänomen existiert, das dem Mobbing durchaus ähnlich ist, jedoch einige markante Unterschiede aufweist und unter dem Begriff Straining bekannt ist. Folglich kommt man nicht umhin, sich der rechtlichen Bewertung und Besonderheiten von Straining im Lichte der einzelnen Anspruchsgrundlagen zu stellen.

§ 4 Straining

Dabei ist ganz grundsätzlich zu prüfen, ob Straining von der aktuellen Gesetzeslage erfasst wird, ob es Regelungslücken gibt oder aber, ob das Phänomen Straining mangels gesetzlicher Würdigung vielleicht sogar gänzlich neue Vorschriften erforderlich macht. Es ist zunächst festzuhalten, dass es sich bei Straining – wie auch bei Mobbing – nicht um ein subsumtionsfähiges Tatbestandsmerkmal einer Anspruchsgrundlage handelt.⁸⁰⁶

Die nachfolgende Prüfung richtet den Blick insbesondere auf die Ausgestaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Beamtenrechts sowie die Gestaltung des Problems Straining im Bereich des öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisses.

I. Beamte und Straining

Welche Ansatzpunkte liefert das Beamtenrecht hinsichtlich Straining? Dieser Frage und etwaiger rechtlicher Ansprüche und Abwehrmöglichkeiten soll im Folgenden nachgegangen werden.

So kommen bezüglich Straining etwa beamtenrechtliche Ansprüche gegen den Dienstherrn in Betracht, Ansprüche gegen handelnde Kollegen sind hingegen auf dem zivilrechtlichen Weg geltend zu machen.

Im Zusammenhang mit Straining ist zu sehen, dass zwar prozentual Strainingopfer häufiger Klagen anstreben als Mobbingopfer,⁸⁰⁷ die absoluten Zahlen jedoch äußerst gering sind. Insofern kommt auch im Kontext des Beamtenrechts der gerichtlichen Geltendmachung von Straining nur eine geringe Bedeutung zu.

1. Der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung

Insbesondere die Änderung der Arbeitsaufgaben ist in Strainingfällen eine häufige Vorgehensweise.⁸⁰⁸ Mit Blick auf das Beamtenrecht liegt daher die eingehende Prüfung der amtsgemäßen Beschäftigung⁸⁰⁹ nahe. Ein Anspruch auf amtsange-

⁸⁰⁶ Siehe hierzu OLG Brandenburg, Urt. v. 24.2.2015 – 2 U 73/13.

⁸⁰⁷ So liegt die Klagequote bei Straining bei 18,89 % und bei Mobbing bei 4,23 %, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁸⁰⁸ Rund 82 % der Strainingopfer geben an, dass ihre Arbeitsaufgaben geändert wurden, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁸⁰⁹ Ausführlich zum Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung, siehe Schweiger, Der Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung, in: ZBR 2011, 245 ff.

§ 4 Straining

messene Beschäftigung ergibt sich für den Beamten aus Art. 33 Abs. 5 GG.⁸¹⁰ Die Pflicht zur amtsangemessenen Beschäftigung trifft, zusammen mit der Fürsorge- und Alimentationspflicht, den Dienstherrn und stellt das Gegengewicht zur Treue- und Gehorsamspflicht des Beamten dar.⁸¹¹ Zu beachten ist, dass der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung nicht das Amt im funktionellen Sinn⁸¹² erfasst.⁸¹³ Der Anspruch erstreckt sich vielmehr darauf, dass dem Beamten eine Aufgabe zugewiesen wird, die nach ihrer Wertigkeit seinem statusrechtlichen Amt gerecht wird.⁸¹⁴

Zur amtsangemessenen Beschäftigung zählt nicht zuletzt die dem Amt angemessene Alimentierung, vgl. § 18 S. 1 BBesG. Inwiefern diese eine Rolle bei Strainingfällen spielt, wird bereits daran deutlich, dass die Zuordnung der Besoldungsgruppen⁸¹⁵ auch Aussagekraft hinsichtlich der Qualifizierung und des Ansehens des Stelleninhabers sowie den Grad der Verantwortung zulässt.⁸¹⁶ Insofern wirkt sich eine Herabstufung in eine niedrigere Besoldungsgruppe beispielsweise negativ auf das gesellschaftliche Ansehen des Beamten aus.

a) Abordnung, Versetzung und Zuweisung

Bei Beamten ist im Falle der Abordnung (§ 27 BBG),⁸¹⁷ der Versetzung (§ 28 BBG)⁸¹⁸ und der Zuweisung (§ 29 BBG)⁸¹⁹ oder aber im Fall der Weisung (§ 62 Abs. 1 S. 2 BBG bzw. § 35 S. 2 BeamStG) stets von Seiten des Dienstherrn darauf zu achten, dass die weitere Beschäftigung amtsgemäß geschieht. In diesen Fällen hat der Beamte keinen Anspruch auf die Weiterführung seines funktionel-

⁸¹⁰ *Badura*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 33 GG, Rn. 70.

⁸¹¹ *Badura*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82. EL Januar 2018, Art. 33 GG, Rn. 60; ein ausführlicher Katalog der Pflichten findet sich bei *Battis*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 33 Rn. 71.

⁸¹² Der Ämterbegriff im Schaubild dargestellt, *Weber*, Beamtenrecht, 2003, S. 43.

⁸¹³ BVerfG, Beschl. v. 3.7.1985 – 2 BvL 16/82.

⁸¹⁴ Siehe *Wieland*, Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung, in: PersR 2004, 11 ff.; *Schweiger*, Der Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung, in: ZBR 2011, 245, 246.

⁸¹⁵ Einen Überblick zur funktionsgerechten Besoldung liefert *Hippeli*, Die funktionsgerechte Besoldung des § 18 BbesG im Lichte aktueller verfassungsrechtlicher Rechtsprechung, in: NVwZ 2016, 664 ff.

⁸¹⁶ Vgl. BVerfG, Urt. v. 14.2.2012 – 2 BvL 4/10; BVerfG, Urt. v. 5.5.2015 – 2 BvL 17/09; BVerfG, Beschl. v. 17.11.2015 – 2 BvL 19/09, 2 BvL 20/09, 2 BvL 5/13, 2 BvL 20/14.

⁸¹⁷ Siehe zur amtsgemäßen Abordnung, *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 27 BBG, Rn. 10.

⁸¹⁸ *Battis*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 4. Aufl. 2009, § 28 BBG, Rn. 14.

⁸¹⁹ Vgl. *Thomsen*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 29 BBG, Rn. 21.

§ 4 Straining

len Amtes⁸²⁰. Letztlich muss die neue Aufgabe im Rahmen seines statusrechtlichen Amtes liegen.⁸²¹ Die Entscheidung über die Abordnung, Versetzung oder Zuweisung eines Beamten liegt im Ermessen des Dienstherrn.⁸²² Insofern müssen alle Belange sowohl auf Seiten des Dienstherrn als auch auf Seiten des Beamten berücksichtigt und entsprechend abgewogen werden.⁸²³ Im Übrigen kann an dieser Stelle auf die Ausführungen zum Direktions- und Weisungsrecht des Dienstherrn verwiesen werden,⁸²⁴ welches beispielsweise bei der Versetzung in eine andere Behörde greift.⁸²⁵

b) Beispiel Nachfolgeunternehmen

Nicht zuletzt bei der Überführung staatlicher in privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen kommt der Anspruch auf eine amtsangemessene Beschäftigung zum Tragen. Ein Eintreten in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang, wie in § 613a Abs. 1 S. 1 BGB vorgesehen, scheidet aus. Schließlich liegt ein Beamtenverhältnis mit Dienst- und Treuepflichten vor, welches nur gegenüber dem Bund oder den Ländern bestehen kann, nicht jedoch hinsichtlich privatrechtlicher Nachfolgeunternehmen.⁸²⁶

Von der amtsangemessenen Beschäftigung auch nach der Umwandlung eines Staatsunternehmens⁸²⁷ in ein Unternehmen privater Rechtsform gehen die Spezialvorschriften Art. 143a GG und Art. 143b GG⁸²⁸ aus.

⁸²⁰ Der Ämterbegriff im Schaubild dargestellt, *Weber*, *Beamtenrecht*, 2003, S. 43.

⁸²¹ BVerwG, 28.11.1991 – 2 C 7/89.

⁸²² *Schollendorf*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar *Beamtenrecht Bund*, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 28 BBG, Rn. 34 ff.; *Schellenbach/Bodanowitz*, *Beamtenrecht in der Praxis*, 9. Aufl. 2017, § 4 Versetzung, Abordnung, Umsetzung, Zuweisung, Rn. 25 ff.

⁸²³ Siehe zu einem Anspruch auf Versetzung § 2 Mobbing H. Mobbingfolgen II. Versetzung.

⁸²⁴ § 4 Straining A. Straining-Definition B. Abgrenzung gegenüber Straining II. Straining und das Direktions- und Weisungsrecht.

⁸²⁵ Vgl. *Schollendorf*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar *Beamtenrecht Bund*, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 28 BBG, Rn. 40.

⁸²⁶ Vgl. *Augenreich*, *Arbeitsrechtliche Folgen der Privatisierung öffentlicher Unternehmen*, 2. Aufl. 2008, S. 63.

⁸²⁷ Öffentlich-rechtlich organisiertes Sondervermögen.

⁸²⁸ Zur Grundgesetzänderung für Privatisierungen siehe *Pfohl*, *Beamtenverfassungsrechtliche und vertragliche Probleme bei der Dienstleistungsüberlassung*, in: ZBR 2006, 300, 304 f.

§ 4 Straining

aa) Bundeseisenbahn

Im Falle der Bundeseisenbahn, die in der Mitte der neunziger Jahre in die Deutsche Bahn AG überführt wurde, verblieb die Mehrheit des Unternehmens bis heute beim Bund. Zu den Bahnbeamten und deren rechtlichen Stellung heißt es in Art. 143a GG, dass die Beamten der Bundeseisenbahnen durch Gesetz unter Wahrung ihrer Rechtsstellung und der Verantwortung des Dienstherrn einer privatrechtlich organisierten Eisenbahn des Bundes zur Dienstleistung zugewiesen werden können. Dies geschah mit § 12 Abs. 2 DBGrG bzw. mit § 23 DBGrG. Da der Bund die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz hinsichtlich des Verkehrs von Eisenbahnen nur inne hat, sofern diese mehrheitlich im Eigentum des Bundes stehen, vgl. Art. 73 Abs. 1 Nr. 6a GG, ist problematisch, was passiert, wenn der Bund die Mehrheitsbeteiligung verliert.⁸²⁹

Da der Bund weiterhin über die Mehrheit der Anteile des Unternehmens verfügt, geht man davon aus, dass eine Weiterbeschäftigung der Beamten in unveränderter Rechtsstellung mit dem Beamtenrecht konform geht. Vor diesem Hintergrund erscheint es wenig verwunderlich, dass Straining bzw. Mobbingfälle im Zusammenhang mit der Überführung der Bundeseisenbahn hin zu einer juristischen Person des Privatrechts eher die Ausnahme darstellen⁸³⁰. Gleichwohl bot die Privatisierung und die damit verbundene Umstrukturierung Anlass zur gerichtlichen Klärung, ob die neuen Aufgaben und Funktionen der bisherigen Beamten als funktions- bzw. amtsgemäß anzusehen waren.⁸³¹

bb) Deutsche Bundespost

Bedeutender aus beamtenrechtlicher Sicht ist der Übergang der Deutschen Bundespost hin zur Deutschen Post AG, Deutschen Telekom AG und deutschen Postbank AG. So sieht Art. 143b Abs. 3 GG vor, dass die bei der Deutschen Bundes-

⁸²⁹ Auch für den Fall einer eintretenden Minderheitsbeteiligung von einer gerechtfertigten Ausnahme der beamtenrechtlichen Grundsätze ausgehend und eine gerechtfertigte Zuweisung von Beamten annehmend, *Battis*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 143a GG, Rn. 9; *Gersdorf*, in: Mangoldt/Klein/Starck, GG Grundgesetz, Band 3, Art. 143a GG, Rn. 5; a. A. *Uerpmann-Witzack*, in: Münch/Kunig, Grundgesetz Kommentar, Band 2, Art. 143a GG, Rn. 4; *Wieland*, in: Dreier, GG Grundgesetz Kommentar, Band 3, Art. 143a GG, Rn. 8.

⁸³⁰ Als eines der wenigen Beispiele hierfür kann die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln angeführt werden, LAG Köln, Urt. v. 8.12.2004 – 7 Sa 310/04.

⁸³¹ So sind beispielsweise beamtete Lokomotivführer nicht zur Grobreinigung von Bahnzügen verpflichtet, BVerwG, Urt. v. 3.3.2005 – 2 C 11/04.

§ 4 Straining

post tätigen Bundesbeamten unter Wahrung ihrer Rechtsstellung und der Verantwortung des Dienstherrn bei den privaten Unternehmen beschäftigt werden und die Unternehmen Dienstherrenbefugnisse ausüben.⁸³² Insofern werden den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost Befugnisse eingeräumt, die grundsätzlich nur dem Bund bzw. dem Dienstherrn zustehen. Die Beschäftigung muss unter Wahrung der Rechtsstellung des Beamten erfolgen, dies verfestigt den Anspruch des Beamten auf eine amtsangemessene Beschäftigung.

So stellt Art. 143b Abs. 3 GG auch eine Abweichung von den Voraussetzungen der Zuweisung von Beamten nach § 29 BBG dar, wonach eine solche Zuweisung an andere (auch private) Stellen grundsätzlich nur zur vorübergehenden Verwendung möglich ist. Eine Ausnahme bildet das Vorliegen dringender öffentlicher Interessen. Auch bei der Zuweisung nach § 29 BBG ist auf eine dem Amt des Beamten entsprechende Tätigkeit zu achten.

Mit der Privatisierung⁸³³ der Deutschen Bundespost drängten sich die Fragen der Anschlussbeschäftigung auf. Durch eine Sonderregelung wurde Postbeamten die Möglichkeit eingeräumt, sich vorzeitig in den Ruhestand versetzen zu lassen. So konnten sich Beamte der Postnachfolgeunternehmen bis Ende 2016 nach § 4 Abs. 1 BEDBPStruktG auf Antrag in den Ruhestand versetzen lassen, sofern sie das 55. Lebensjahr vollendet hatten, keine Verwendungsmöglichkeit im Nachfolgeunternehmen bestand und keine betrieblichen oder betriebswirtschaftlichen Belange entgegenstanden.⁸³⁴ Schließlich ging mit der Privatisierung auch eine zunehmende Umstrukturierung und Neuordnung einher, auch der Abbau von Stellen war in diesem Zusammenhang ein großes Thema. Bei der „Verschlankung“ der Unternehmen musste auf die rechtliche Stellung der Beamten Rücksicht genommen werden. Dabei ist eine amtsgemäße Beschäftigung erforderlich, sprich eine Tätigkeit, die der bisherigen Besoldung und Wertigkeit⁸³⁵ entspricht.⁸³⁶

⁸³² Ausführlich *Badura*, Die Verantwortung des Bundes für die amtsangemessene Beschäftigung der im Bereich der Deutschen Telekom AG tätigen Beamten, in: DÖV 2010, 533 ff.

⁸³³ Zweite Postreform von 1994.

⁸³⁴ Bis Ende des Jahres 2006 war dies gemäß § 3 BEDBPStruktG auch für Beamte des Bundeseisenbahnvermögens möglich.

⁸³⁵ Gemäß § 8 PostPersRG gelten gleichwertige Tätigkeiten bei Postnachfolgeunternehmen als amtsgemäße Funktion.

⁸³⁶ Auch die dauerhafte Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit widerspricht dem Recht des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung nach Art. 33 Abs. 5 GG, vgl. BVerwG, Urt. v. 19.5.2016 – 2 C 14.15.

§ 4 Straining

Diese besondere Situation führte dazu, dass nicht immer adäquate Stellen für die Beamten verfügbar waren und man gleichzeitig auch darauf setzte, dass verbliebene Postbeamten sich vorzeitig in den Ruhestand versetzen lassen. Schließlich war bzw. ist eine amtsangemessene Tätigkeit mitunter nicht nur schwierig zu ermöglichen, sondern wohlmöglich gar nicht gewollt. So verwundert es nicht, dass die nicht amtsangemessene Beschäftigung von Beamten in Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost vermehrt die Vermutung von Mobbing bzw. Straining nahelegt.⁸³⁷ Straining ist nicht zuletzt in Bezug auf Fälle der faktischen Nichtbeschäftigung, wie dies häufig bei sogenannten Auffanggesellschaften vorkommt, von Bedeutung.⁸³⁸

cc) Zwischenergebnis

Es gilt festzuhalten, dass der Bereich der Privatisierung von staatlichen Unternehmen besonders sensibel ist, was die amtsangemessene (Weiter)Beschäftigung von Beamten anbelangt. Neben der ohnehin schon schwierigen Übertragung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, vgl. Art. 33 Abs. 5 GG, die sich nicht ohne Weiteres auf Nachfolgeunternehmen übertragen lassen, was schließlich konstruierte Lösungen (dauerhafte Zuweisung etc.) erforderlich macht, wirken die mit der Privatisierung einhergehenden Umstrukturierungsmaßnahmen zusätzlich auf den eher starren Beamtenapparat ein. Schließlich stellen die Beamten in der von Flexibilität und Gewinnorientierung geprägten Privatwirtschaftswelt einen Fremdkörper dar.

Es ist insgesamt schwierig, allen Beamten in den Nachfolgeunternehmen eine amtsangemessene Tätigkeit zuzuweisen, letztlich ist jedoch der Bund als Dienstherr dazu verpflichtet, eine amtsangemessene Beschäftigung zu gewährleisten.⁸³⁹

⁸³⁷ Siehe hierzu OLG Köln, Urt. v. 24.5.2012 – 7 U 207/11; VG Augsburg, Beschl. v. 21.10.2003 – Au 2 E 03.1457; VG Ansbach, Beschl. v. 29.6.2006 – AN 11 S 06. 01806; VG Saarlouis, Urt. v. 8.4.2008 – 2 K 278/06; OVG Nordrhein-Westfalen, Urt. v. 6.5.1999 – 12 A 2983/96.

⁸³⁸ BVerwG, Urt. v. 22.6.2006 – 2 C 26.05.

⁸³⁹ Zu Verantwortung des Bundes mit Verweis auf eine mögliche Beschäftigung der Beamten im Bereich der Bundesverwaltung *Badura*, Die Verantwortung des Bundes für die amtsangemessene Beschäftigung der im Bereich der Deutschen Telekom AG tätigen Beamten, in: DÖV 2010, 533 ff.

§ 4 Straining

c) Nicht amtsangemessene Beschäftigung als Straininghandlung

Insgesamt spielt die amtsangemessene Beschäftigung von Beamten im Rahmen von Straining nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Abordnung, Versetzung oder Zuweisung eine bedeutende Rolle. Der Anspruch des Beamten auf eine amtsangemessene Beschäftigung nach Art. 33 Abs. 5 GG erschöpft sich darin, dass dem Beamten eine – seinem Amt entsprechende – dauerhafte Beschäftigung eingeräumt wird. Nicht erfasst sind Änderungen der Tätigkeit bzw. Aufgaben im Rahmen seines Amtes. Es besteht folglich kein Anspruch auf ein bestimmtes konkret-funktionelles Amt⁸⁴⁰. Etwaige entstandene Schäden sind hierüber nicht ersatzfähig. Insofern verhilft der Anspruch dem Beamten zwar zu einer amtsangemessenen Beschäftigung, für den Ausgleich etwaiger Schädigungen, wie sie bei Straining der Fall sind, kann der Anspruch jedoch nicht herangezogen werden.

Auch wenn der Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung die Folgen von Straining nicht erfasst und lediglich auf die Wiederherstellung der ordnungsgemäßen Beschäftigung von Beamten abzielt, so lässt sich anhand der Problemfälle zur amtsangemessenen Beschäftigung bereits erkennen, dass diese mitunter eine große Rolle im Zusammenhang mit Straining spielen. So sind Abordnungen, Zuweisungen oder Versetzungen auf Stellen, die nicht die Wertigkeit und/oder Besoldung des entsprechenden Amtes des Beamten aufweisen, häufig auch auslösendes Ereignis für Strainingfälle. Die nicht amtsangemessene Beschäftigung von Beamten wird insbesondere in dem Fall zur Straininghandlung, wenn bewusst versucht wird, sich Beamter auf diese Weise zu entledigen oder diese zur Beantragung der Versetzung in den Ruhestand zu bewegen. Nicht zuletzt die Versetzung von Beamten zu Auffanggesellschaften, wo sie eine faktische Nichtbeschäftigung erfahren, verdeutlicht, dass man strainingtypisch versucht, diese Beamten kaltzustellen.⁸⁴¹

So kann die nicht amtsangemessene Beschäftigung von Beamten eine Straininghandlung darstellen und muss folglich auch als auslösendes Ereignis bei Strainingfällen berücksichtigt und bewertet werden.

⁸⁴⁰ Der Ämterbegriff im Schaubild dargestellt, *Weber*, *Beamtenrecht*, 2003, S. 43.

⁸⁴¹ Vgl. BVerwG, Urt. v. 22.6.2006 – 2 C 26.05, hier wurde durch Versetzung des Beamten zu Vivento – nach Angaben der Auffanggesellschaft Vivento selbst – die Herbeiführung einer "unbestimmten Zeit des Bereithaltens, Wartens und damit der faktischen Nichtbeschäftigung" bezweckt; Siehe *Pfohl*, *Beamtenverfassungsrechtliche und vertragliche Probleme bei der Dienstleistungsüberlassung*, in: *ZBR* 2006, 300 f.

§ 4 Straining

2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Die Fürsorgepflicht des Staates als Dienstherr für seine Beamten⁸⁴² ergibt sich aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG und ist in § 78 BBG gesetzlich geregelt.

Soweit die Verhinderung von Straining unter die allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstherrn fällt, muss dieser im Falle von Straining etwaige Schadensersatzansprüche gegen sich gelten lassen bzw. muss das Strainingopfer hinreichend gegen Straining schützen.

Nach § 78 BBG hat der Dienstherr im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamten zu sorgen. Dies umfasst auch den Schutz der amtlichen Tätigkeit und der Stellung der Beamten. Insbesondere der Schutz des Beamten vor Rechtsgutverletzungen muss seitens des Dienstherrn gewährleistet werden. Zu diesen schutzwürdigen Rechtsgütern zählen das Leben und die Gesundheit⁸⁴³, das Eigentum⁸⁴⁴ sowie die Ehre⁸⁴⁵ und das allgemeine Persönlichkeitsrecht⁸⁴⁶. Nachfolgend soll erörtert werden, ob und inwieweit Straining eine Verletzung dieser Rechtsgüter darstellen kann.

a) Leben und Gesundheit

Grundvoraussetzung für das Wohl des Beamten ist der Schutz des Lebens und der Gesundheit.⁸⁴⁷ So muss der Dienstherr alle Vorgänge und Arbeitsabläufe stets

⁸⁴² Zu den Berechtigten siehe, *Battis*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 33 GG, Rn. 69.

⁸⁴³ *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 10; *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 25; mit Verweis auf die analog zu sehende Rechtsprechung zum Schutz des Beamten vor Passivrauchen, *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338 a. E.; siehe zum Schutz des Beamten vor Passivrauchen, BVerwG, Urt. v. 13.9.1984 – 2 C 33/82; sowie BVerwG, Urt. v. 25.2.1993 – 2 C 14/91.

⁸⁴⁴ *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 12; *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 27.

⁸⁴⁵ *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 24.

⁸⁴⁶ *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 24

⁸⁴⁷ Der Dienstherr ist zur Bewahrung des Lebens und der Gesundheit des Beamten verpflichtet, vgl. *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 24.

§ 4 Straining

daran messen, ob sie die Gesundheit oder gar das Leben des Beamten negativ beeinträchtigen oder schädigen können.⁸⁴⁸

Neben der Überlastung der Beamten durch Mehrarbeit⁸⁴⁹ besteht auch ein gesundheitliches Risiko durch Unterforderung⁸⁵⁰. So ist nicht nur die Art der Arbeit, sprich die Wertigkeit vor dem Hintergrund der amtsangemessenen Beschäftigung des Beamten zu beachten, sondern auch der Umfang von Bedeutung. Insbesondere die bewusste Unterforderung und Boreout⁸⁵¹ sind Erscheinungen, die oft im Zusammenhang mit Straining auftreten. Bei sogenannten „Sterbezimmerfällen“⁸⁵² wird das Strainingopfer oftmals nicht nur räumlich isoliert, sondern auch Unter- oder Überforderung hinsichtlich seiner Arbeitsaufgaben ausgesetzt. Negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beamten, die sich aus Über- oder Unterforderung ergeben, sind im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn zu vermeiden. Dieser muss im Rahmen seiner Möglichkeiten⁸⁵³ derartige Einwirkungen verhindern bzw. beseitigen.

Physische Gewalteinwirkung oder die Androhung von Gewalt im Kontext mit Straining stellt eine sehr seltene Ausnahme dar.⁸⁵⁴ Gleichwohl können sich im Laufe des Strainings die schwerwiegenden Folgen nicht nur in psychischen, sondern auch in physischen Gesundheitsschäden zeigen.⁸⁵⁵

Insgesamt ist bei Straining ein kontinuierliches und durchweg aufbauendes Einwirken auf den Gesundheitszustand des Opfers gegeben. Durch die einmalige

⁸⁴⁸ *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 10.

⁸⁴⁹ Vgl. BayVGh, Urt. v. 13.7.1962 – Nr. 1 III 62; hierbei ist zwischen zulässiger Mehrarbeit ohne Vergütung nach § 88 BBG und unzulässiger Überbeanspruchung zu unterscheiden, siehe *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 88 BBG, Rn. 1; zur unzulässigen Überbelastung des Beamten siehe *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 10.

⁸⁵⁰ Das Gefühl der Unterforderung am Arbeitsplatz kann Grund für psychische Erkrankungen sein, vgl. *Balikcioglu*, Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz, in: NZA 2015, 1424, 1430; die ständige Unterforderung im Sinne eines Boreouts für krankheitsbedingte Dienstunfälle in Erwägung gezogen und mit Hinweis auf das Erfordernis von entsprechenden Krankmeldungen und ärztlichen Bescheinigungen geprüft, VG Magdeburg, Urt. v. 9.12.2014 – 8 A 3/14.

⁸⁵¹ Der Begriff Boreout wurde durch *Rothlin* und *Werder* prominent gemacht, *Rothlin/Werder*, Diagnose Boreout – Warum Unterforderung im Job krank macht, 2007.

⁸⁵² Zur Begrifflichkeit siehe auch BAG, Urt. v. 9.9.2010 – 2 AZR 482/09.

⁸⁵³ Soweit es dem Arbeitgeber zumutbar und möglich ist, vgl. *Mansel*, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 611 BGB, Rn. 40.

⁸⁵⁴ 1,11 % der Strainingopfer geben Gewalt oder Gewaltandrohung als Straininghandlung an, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst; die Wahrscheinlichkeit, dass beim Straining die direkte feindselige Handlung in Form von Gewalt oder Gewaltandrohung stattfindet, ebenfalls gering einschätzend, *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 43.

⁸⁵⁵ Zu den psychophysischen Konsequenzen von Straining, siehe *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 53 f.

§ 4 Straining

Handlung verläuft die Verschlechterung ohne erneute Einwirkungen, während bei Mobbing durch die immer neue Handlungen immer neue Auswirkungen auf die Gesundheit des Opfers ausgelöst werden, ist der Verlauf bei Straining stringent. Insofern ist die gesundheitliche Folge beim Straining als Gesamtes zu bewerten.⁸⁵⁶

Gesundheitliche Auswirkungen psychophysischer Art können bei Straining je nach Fall unterschiedlich aussehen, so treten bei Straining beispielsweise regelmäßig Schlafstörungen, Essstörungen bis hin zur Bulimie sowie Bauch- und Magenprobleme und Depressionen auf.⁸⁵⁷

Geht man von Straining aus, so ist damit in der Regel auch eine Einwirkung auf die Gesundheit des Opfers gegeben. Die große Mehrzahl der Strainingopfer erreicht die dritte Phase des Strainings, bei der psychische und/oder physische Konsequenzen zu verzeichnen sind.⁸⁵⁸ Folglich ist sowohl bei einzelnen Straininghandlungen als auch beim Straining allgemein eine Beeinträchtigung der Gesundheit anzunehmen.⁸⁵⁹

In Anbetracht der Gefahr von Gesundheitsschäden, die die Beamten im Zusammenhang mit Straining treffen, ist der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, diese Gefährdung zu unterbinden bzw. Strainingsituationen – im Rahmen seiner Möglichkeiten – bereits präventiv zu vermeiden.

b) Eigentum

Grundsätzlich ist der Dienstherr gemäß seiner Fürsorgepflicht nach § 78 BBG auch zum Schutz des Eigentums seiner Beamten verpflichtet.⁸⁶⁰ Auch wenn durch Straining teilweise auf das Eigentum der Beamten eingewirkt wird, spielen derar-

⁸⁵⁶ Von einer einzelnen Phase sprechend, *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 54.

⁸⁵⁷ Vgl. *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 48; insbesondere zu den psychosomatischen Konsequenzen von Straining ausführlich *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 53 f.

⁸⁵⁸ Rund 89 % der Strainingopfer gaben an, psychische und/oder physische Konsequenzen erfahren zu haben, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁸⁵⁹ Ebenfalls von einer Gesundheitsverletzung ausgehend *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

⁸⁶⁰ *Grigoleit*, in: Batts, Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 12; *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 16; VG Ansbach, Urt. v. 10.6.2015 – AN 11 K 13.00653.

§ 4 Straining

tige Eingriffe wohl eher eine untergeordnete Rolle. Denkbar ist im Rahmen der systematischen Isolierung von Strainingopfern, dass etwa der Gebrauch von privaten Gegenständen – seien es Kommunikationsmittel, Bilder oder andere persönliche Gegenstände⁸⁶¹ – untersagt wird. Ein derartiges Verbot kann zwar für sich genommen zulässig sein, entfaltet aber möglicherweise im Gesamtkontext des Strainings eine Bedeutung. Dies wäre dann anzunehmen, wenn das Strainingopfer durch ein derartiges Verbot bewusst diskriminiert wird und im Vergleich zu seinen Kollegen hierdurch einen Nachteil erfährt. Ein Beispiel hierfür könnte die Nichtzurverfügungstellung eines verschließbaren Spindes für die Aufbewahrung persönlicher Gegenstände darstellen.⁸⁶² Insofern ist durch Straining auch ein Eingriff in die Eigentumsrechte der Opfer vorstellbar. Der Dienstherr ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht folglich auch hinsichtlich etwaiger Eigentumsrechtsverletzungen verpflichtet, Straining zu verhindern und ggf. zu unterbinden.⁸⁶³

c) Ehre

Ferner ist der Dienstherr aufgrund seiner Fürsorgepflicht zum Schutz der Ehre⁸⁶⁴ des Beamten verpflichtet. Als ehrverletzend sind dabei alle Handlungen und Äußerungen zu verstehen, die geeignet sind, die persönliche Ehre⁸⁶⁵ und das Ansehen des Beamten empfindlich zu schädigen.⁸⁶⁶ Auch das bewusste Herbeiführen von Belastungssituationen kann eine allgemein herabsetzende, entwürdigende Verhaltensweise darstellen.⁸⁶⁷

⁸⁶¹ Insbesondere Gegenstände, deren Nutzung zum Dienst notwendig und üblich sind, siehe *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 27; BVerwG, Urt. v. 22.9.1993 – 2 C 32/91.

⁸⁶² Mit dem Verweis auf die Schaffung sicherer Aufbewahrungsmöglichkeiten, *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 27 m. w. N.

⁸⁶³ *Hensche*, in: Däubler/Hijort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2010, Art. 14 GG, Rn. 23.

⁸⁶⁴ Zum Schutz der Ehre allgemein, *Kühling*, in: Gersdorf/Paal, Beck'scher Online-Kommentar Informations- und Medienrecht, 20. Edition, Stand 1.5.2018, Art. 5 GG, Rn. 125 ff.; siehe *Tiedemann*, Der Anspruch des Beamten auf Schutz seiner Ehre durch den Dienstherrn, 2004, S. 101 ff.; *Schellenbach/Bodanowitz*, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2017, § 10 Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn, Rn. 37 ff.

⁸⁶⁵ Zum Begriff der persönlichen Ehre siehe *Grabenwarter*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 1, 82. EL Januar 2018, Art. 5 GG, Rn. 197.

⁸⁶⁶ Vgl. *Schemmer*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 5 GG, Rn. 119.

⁸⁶⁷ Vgl. *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 f.

§ 4 Straining

Bei Straining sind nicht einzelne Verletzungshandlungen für den Angriff auf die Ehre des Beamten ausschlaggebend, sondern vielmehr die Gesamtsituation. Dabei ist die auslösende einmalige Handlung nur der Anstoß dazu, um eine Atmosphäre zu schaffen, die dauerhaft und nachhaltig auf das Ansehen des Strainingopfers einwirkt und es schädigt. Als Beispiel für eine derartige einmalige Handlung, deren langanhaltende Folgen dazu geeignet sind, das Ansehen des Opfers zu schädigen, lässt sich etwa die Versetzung, Umsetzung und/oder Degradierung des Opfers anführen. Durch derlei Handlungsweisen wird zunächst das innerbehördliche bzw. -betriebliche Ansehen herabgesetzt und schließlich auch das öffentliche Ansehen⁸⁶⁸, welches sich beispielsweise auch aus Stellenbeschreibungen, Dienstgraden und Aufgabenbereichen ergeben kann.

Aber auch die Straininghandlung selbst kann ehrverletzender Natur sein. So kommen bewusst missbilligende Werturteile und Leistungsbewertungen als Ehrverletzung in Frage.⁸⁶⁹ Als Straininghandlung kann beispielsweise eine dienstliche Beurteilung⁸⁷⁰ (so nach § 21 BBG)⁸⁷¹ isoliert betrachtet dazu geeignet sein, die Ehre des Opfers herabzusetzen.

Die Auswirkung von Straining auf das Ansehen und die Ehre der betroffenen Opfer sollte keinesfalls unterschätzt werden. Oft dienen die Strainingmaßnahmen einzig dazu, durch die Schaffung einer herabwürdigenden Arbeitsplatzsituation das Opfer zu demütigen und auf diese Weise zu zermürben. Vor diesem Hintergrund erscheint es wenig verwunderlich, dass im Falle von Straining der Angriff auf das Ansehen der Opfer die häufigste Art der Straininghandlung darstellt.⁸⁷²

Es ist davon auszugehen, dass Straining stets ein Angriff auf die Ehre und das Ansehen der Opfer ist.⁸⁷³ Daher obliegt es dem Dienstherrn, mit Blick auf den Schutz vor Ehrverletzungen, Straining am Arbeitsplatz zu unterbinden und im

⁸⁶⁸ Die Bedeutung des Bildes in der Öffentlichkeit für das Ansehen betonend, *Schemmer*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 5 GG, Rn. 119.

⁸⁶⁹ Siehe *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 33 m. w. N.

⁸⁷⁰ Zur dienstlichen Beurteilung allgemein *Schellenbach/Bodanowitz*, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2017, § 11 Dienstliche Beurteilung.

⁸⁷¹ Zum Abstellen auf tatsächliche Grundlagen oder Werturteile sowie dem Ermessen des Dienstherrn bei dienstlichen Beurteilungen, siehe *Kurz*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 21 BBG, Rn. 75 ff.

⁸⁷² Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁸⁷³ Vgl. *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

§ 4 Straining

Rahmen der Möglichkeiten und aufgrund seiner Fürsorgepflicht Straining zu verhindern. Hat der Beamte durch Straining bereits einen Ehrverlust erfahren, so ist es Aufgabe des Dienstherrn, für eine entsprechende Rehabilitation zu sorgen. Denkbar wäre eine das Straining betreffende Erklärung bzw. Richtigstellung.

d) Allgemeines Persönlichkeitsrecht

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn umfasst den Schutz des grundgesetzlich geregelten allgemeinen Persönlichkeitsrechts, Art. 1 I i.V. mit Art. 2 I GG.⁸⁷⁴ Gewährleistet wird der Schutz der engeren persönlichen Lebenssphäre.⁸⁷⁵

Bei Straining wäre eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts sowohl hinsichtlich der einzelnen Straininghandlung als auch bezüglich des Gesamtprozesses anzunehmen.

So wäre ein Bloßstellen bzw. die Überwachung⁸⁷⁶ des Beamten, beispielsweise mittels Foto- und/oder Filmaufnahmen, denkbar.⁸⁷⁷ Auch das Zugänglichmachen oder Verbreiten von persönlichen Daten⁸⁷⁸ und das Verbot der privaten Nutzung von Kommunikationsmitteln⁸⁷⁹ können als Straininghandlungen eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts begründen.

Doch auch Straining als Gesamtprozess stellt einen Angriff auf den persönlichen Nahbereich dar. Verbunden mit der permanenten Folge am Arbeitsplatz ist Straining regelmäßig ein Angriff auf die zwischenmenschlichen Kontakte des Opfers. Auch die typischerweise stattfindende systematische Isolierung des Opfers hin-

⁸⁷⁴ An Beispielen zur Aufbewahrung von Personalakten *Grigoleit*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG, Rn. 16.

⁸⁷⁵ Zum Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts siehe BVerfG, Beschl. v. 4.3.2004 – 1 BvR 2098/01; BVerfG, Beschl. v. 3.6.1980 – 1 BvR 185/77; BVerfG, Beschl. v. 13.5.1986 – 1 BvR 1542/84.

⁸⁷⁶ So beispielsweise der E-Mail-Korrespondenz, siehe *Wolf/Mulert*, Die Zulässigkeit der Überwachung von E-Mail-Korrespondenz am Arbeitsplatz, in: BB 2008, 442 ff.

⁸⁷⁷ Zur Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Filmaufnahmen am Arbeitsplatz, AG Köln, Urt. v. 6.5.2013 – 142 C 227/12; siehe auch BAG, Beschl. v. 14.12.2004 – 1 ABR 34/03; *Linck*, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 17. Aufl. 2017, § 3, Rn. 7; BAG, Beschl. v. 26.8.2008 – 1 ABR 16/07; *Freckmann/Wahl*, Überwachung am Arbeitsplatz, in: BB 2008, 1904 ff.

⁸⁷⁸ Dies betrifft u. a. Krankenakten, Gehalt, Personalakten, Angaben zu persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen, Angaben zum Schwerbehindertenstatus; im Einzelnen siehe *Schmidt*, in: Müller-Glöße/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, Art. 2 GG, Rn. 42 m. w. N.

⁸⁷⁹ Hierzu ausführlich *Bertram*, Offline – Verbot privater Internetnutzung am Arbeitsplatz jederzeit möglich?, in: GWR 2012, 388 ff.; *Barton*, Betriebliche Übung und private Nutzung des Internetarbeitsplatzes – „Arbeitsrechtliche Alternativen“ zur Wiedereinführung der alleinigen dienstlichen Verwendung, in: NZA 2006, 460 ff.

§ 4 Straining

sichtlich Kommunikationswegen, Arbeitsmaterial oder anderen zur Arbeit notwendigen Mitteln oder Informationen wirkt sich dauerhaft auf das Strainingopfer aus und stellt eine Persönlichkeitsrechtsverletzung dar.⁸⁸⁰ Schließlich ergibt sich bei Straining – ähnlich wie bei Mobbing⁸⁸¹ – eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts aus der Gesamtschau. Sowohl Straininghandlung als auch die damit verbundenen Folgen können zusammengefasst als Persönlichkeitsrechtsverletzung gewertet werden.⁸⁸² Zu sehen ist jedoch, dass Straining insgesamt eine gesteigerte Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt und sich nicht auf die Persönlichkeitsrechtsverletzung durch die einmalige Handlung beschränkt. Vielmehr ist zu berücksichtigen, dass bei einem Strainingprozess die Persönlichkeitsrechtsverletzung durch die Dauereinwirkung besteht und somit deutlich gravierender als bei einer kurzzeitigen Einzelhandlung ausfällt.

Schließlich ist der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auch mit Blick auf den Schutz des Persönlichkeitsrechts des Beamten verpflichtet, Straining vorzubeugen bzw. zu unterbinden.

e) Mobbing

Auch Mobbing wird gemeinhin gesondert aufgeführt, wenn es um die Fürsorgepflicht des Dienstherrn geht. Der Schutz der Beamten vor Mobbing ist allgemein anerkannte Pflicht.⁸⁸³ Obwohl Mobbing selbst kein juristischer Tatbestand ist, wird die Fürsorgepflicht des Dienstherrn hier angenommen. Abgeleitet wird dies aus dem Umstand, dass Mobbing regelmäßig zu einer Verletzung von Gesundheit, Ehre und allgemeinem Persönlichkeitsrecht führt.⁸⁸⁴ Insofern lässt sich erkennen, dass Beamte im Rahmen der Fürsorgepflicht durch den Dienstherrn auch vor Pro-

⁸⁸⁰ Mit Verweis auf die fünf Handlungsarten nach *Ege, Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

⁸⁸¹ Siehe *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 35; ArbG Cottbus, Urt. v. 8.7.2009 – 7 Ca 1960/08.

⁸⁸² So *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

⁸⁸³ Vgl. *Grigoleit*, in: Batts, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 78 BBG Rn. 11; *Schwan*, Mobbing und Fürsorgepflicht im Beamtenverhältnis, in: ThürVBl. 2006, 25, 29; *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 338; *Bochmann*, Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: ZBR 2003, 257, 260; OLG Stuttgart, Urt. v. 28.7.2003 – 4 U 51/03; *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 35.

⁸⁸⁴ So auch *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 35.

§ 4 Straining

zessen und realen Phänomen geschützt werden müssen, die als solche eine Beeinträchtigung von Schutzgütern darstellen. Ähnlich verhält es sich mit Straining. Zwar liegt auch hier kein juristischer Tatbestand vor, dennoch ist – nimmt man einen Fall von Straining nach der oben angeführten Definition an – auch bei Strainingprozessen stets von einer Beeinträchtigung von Schutzgütern auszugehen. Dabei ist – wie bei Mobbing – für diese generelle Annahme nicht entscheidend, wie sich die Rechtsgutsverletzungen im Einzelnen zusammensetzen. Vielmehr führt die Gesamtschau zur Bejahung der Verletzung und der sich daraus ergebenden Fürsorgepflicht gegenüber dem Beamten.

Nicht zuletzt durch die Nähe zu Mobbing kann folglich durchaus auch bei Vorliegen eines Strainingfalls generell von der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ausgegangen werden. Demgemäß kann festgestellt werden, dass der Dienstherr, um seiner Fürsorgepflicht gerecht zu werden, bereits bei einer allgemeinen Straininglage dazu angehalten ist, diese im Rahmen seiner Möglichkeiten zu verhindern bzw. zu unterbinden.

f) Zwischenergebnis

Beamte sind durch den Dienstherrn vor Angriffen auf ihre Gesundheit, ihr Ansehen und ihre Ehre, das allgemeine Persönlichkeitsrecht und allgemein vor Mobbing zu schützen, dies ergibt sich aus der Fürsorgepflicht nach § 78 BBG. All diese Eingriffe stehen auch im Zusammenhang mit Straining. Anders formuliert liegt stets eine Verletzung der genannten Schutzgüter vor, sofern Straining nach den definierten Kriterien⁸⁸⁵ anzunehmen ist. So können nicht nur einzelne Straininghandlungen etwa Verletzungen des Eigentums oder der Gesundheit darstellen, sondern auch Straining als Gesamtprozess stellt ein Einwirken auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Gesundheit sowie das Ansehen von Beamten dar.⁸⁸⁶

Zusammenfassend ist der Dienstherr folglich im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die Straining verhindern oder unterbinden. Schließlich ist mit Straining immer ein Eingriff in die schützenswerten Rechtsgüter des Beamten gegeben.

⁸⁸⁵ Siehe § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining.

⁸⁸⁶ Vgl. *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

§ 4 Straining

g) Schadensersatzanspruch

Voraussetzung für den Schadensersatzanspruch aufgrund einer Fürsorgepflichtverletzung ist ein schuldhaftes Handeln des Dienstherrn und ein kausal eingetretener Schaden beim Beamten.⁸⁸⁷

Straining kann, sofern ein kausaler Schaden vorliegt, Schadensersatzansprüche gegen den Dienstherrn aufgrund von Verletzung der nach § 78 BBG gebotenen Fürsorgepflicht desselbigen begründen. Ein solcher Schadensersatzanspruch findet seine Grundlage in § 280 BGB i. V. m. dem Dienstverhältnis.⁸⁸⁸ Für die Ermittlung des Schadens muss entsprechend der Regelungen nach §§ 249 ff. BGB auf die Differenzhypothese zurückgegriffen werden. Es gilt also die Lage vor dem schädigenden Ereignis mit der Lage danach zu vergleichen und die auf diese Weise ermittelte Differenz auszugleichen.⁸⁸⁹ Problematisch könnte sich im Zusammenhang mit Straining das Eingrenzen des exakten Zeitraums des schädigenden Ereignisses gestalten. Betrachtet man das Straining als Gesamtprozess, so kann nur der Zeitpunkt des Wegfalls der schwerwiegenden Folge zur genauen Bestimmung in Frage kommen. Insofern ist die Lage vor der Straininghandlung und der Zeitpunkt nach dem Wegfall der Folgen entscheidend für die Schadensermittlung.

So wäre im Rahmen von Fürsorgepflichtverletzungen, die auf Straining zurückzuführen sind, zunächst an die Naturalrestitution zu denken. Nach § 249 Abs. 1 BGB gilt es den Zustand wiederherzustellen, der ohne das Straining bestehen würde. So wäre beispielsweise im Hinblick auf die im Rahmen des Strainings erlittenen Ehrverletzungen eine Richtigstellung bzw. Erklärung des Dienstherrn denkbar.

⁸⁸⁷ Siehe *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 44; *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 340.

⁸⁸⁸ Anspruchsgrundlage ergibt sich nicht unmittelbar aus § 78 BBG, siehe *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 45; ein Überblick über die Judikatur zum beamtenrechtlichen Schadensersatzanspruch findet sich bei *Laubinger*, Der beamtenrechtliche Schadensersatzanspruch, in: VerwArch 2008, 278 ff.

⁸⁸⁹ Zur Problematik der Höhe des Schadensersatzes siehe unter § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext I. Beamte und Straining 2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn g) Schadensersatzanspruch.

§ 4 Straining

h) Schmerzensgeldanspruch

Die bloße Naturalrestitution vermag jedoch nicht den gesamten Schaden von Strainingopfern zu kompensieren. Es ist ferner an eine Entschädigung in Form von Geld zu denken, welche sich zur Schadenskompensation unter den Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 BGB ergibt.⁸⁹⁰

Abweichend von dem Grundsatz, dass eine Verletzung der Fürsorgepflicht grundsätzlich keinen Schmerzensgeldanspruch begründet,⁸⁹¹ kommt heute ein solcher Anspruch unter den Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 BGB ausnahmsweise in Betracht. Während vor der Schuldrechtsmodernisierung ein Anspruch auf Schmerzensgeld aus Fürsorgepflichtverletzungen gegen den Dienstherrn noch systematisch ausgeschlossen war⁸⁹² und nur im Rahmen der Amtshaftung gemäß § 839 Abs. 3 BGB geltend gemacht werden konnte⁸⁹³, können sich nach der Schuldrechtsmodernisierung Schmerzensgeldansprüche auch aus Vertragsverletzungen ergeben.⁸⁹⁴ Diese Konsequenz der Neuregelung darf keinesfalls zu einer Schlechterstellung der Beamten gegenüber vertraglich Beschäftigten führen. Daher ist eine Übertragung auf die Grundsätze des Beamtenverhältnisses anzunehmen.⁸⁹⁵ Folglich ist, unter den Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 BGB, ein Anspruch auf Schmerzensgeld aus dem Beamtenverhältnis aufgrund einer Fürsorgepflichtverletzung des Dienstherrn möglich.

Nach § 253 Abs. 2 BGB ist eine billige Entschädigung in Geld zu leisten, wenn eine Verletzung des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit einen Schadensersatz begründet. Sofern Straining derartige Verletzungen bedingt, besteht ein Anspruch auf eine billige Entschädigung in Form von Geld gegenüber dem Dienstherrn. Straining beschreibt einen Prozess, der im Vorliegen einer langanhaltenden

⁸⁹⁰ Zu Mobbing als schmerzensgeldbegründendes Phänomen siehe, *Spindler*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 253 BGB, Rn. 39a.

⁸⁹¹ *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 48.

⁸⁹² Mangels entsprechender Vorschrift kamen immaterielle Schäden im Rahmen beamtenrechtlicher Schadensersatzansprüchen nicht in Betracht, vgl. BVerwG, Urt. v. 21.2.1991 – 2 C 48.88, Rn. 21.

⁸⁹³ Am Beispiel von Mobbing siehe *Wittinger/Herrmann*, Mobbing und Beamtenrecht, in: ZBR 2002, 337, 340.

⁸⁹⁴ Der zuvor im Deliktsrecht geregelte Schmerzensgeldanspruch (§ 847 a. F. BGB) findet sich nunmehr im allgemeinen Schuldrecht in Form von § 253 BGB wieder.

⁸⁹⁵ Im Kontext von Mobbing erläuternd, *Schwan*, Mobbing und Fürsorgepflicht im Beamtenverhältnis, in: ThürVBl. 2006, 25, 29 f.

§ 4 Straining

psychischen und/oder physischen Folge aufgeht.⁸⁹⁶ Wie schon bei Mobbing die Rechtsprechung dazu übergegangen ist, einen Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing anzunehmen,⁸⁹⁷ so ist dies auch bei Straining zu erwarten. Zwar stellt Straining keinen eigenen Tatbestand dar, dennoch kann bei Straining, sofern dieses den oben angeführten Kriterien entspricht, stets von einer Verletzung des Körpers bzw. der Gesundheit ausgegangen werden. Straining zeichnet sich gerade durch die Besonderheit aus, dass physische und/oder psychische Konsequenzen fester Bestandteil zur Annahme von Straining sind. Insofern stellt Straining als Gesamtprozess stets eine Verletzung des Körpers und der Gesundheit dar. Daneben kann auch die einzelne Straininghandlung bereits die Anforderungen des § 253 Abs. 2 BGB erfüllen. Dies ist der Fall, wenn bereits durch die bloße einmalige Handlung eine Verletzung des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit des Strainingopfers verursacht wird.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass – sofern Straining vorliegt – dem Opfer eine billige Entschädigung in Form von Geld zusteht, die sich aufgrund einer Fürsorgepflichtverletzung nach den Grundsätzen des Beamtenverhältnisses bemisst, sofern die Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 BGB gegeben sind.

Die Höhe des Schmerzensgeldes ist dabei so zu bemessen, dass das Opfer eine gewisse Genugtuung erfährt.⁸⁹⁸ Damit kommt der Schmerzensgeldzahlung neben der Ausgleichs- auch eine Genugtuungsfunktion zu.⁸⁹⁹ Größere Entschädigungssummen, die auf die Doppelfunktion des Schmerzensgeldes zurückzuführen sind, lassen sich vermehrt im Verkehrsrecht verzeichnen.⁹⁰⁰ Im Zusammenhang von Mobbing und Straining ist die Höhe der zugesprochenen Ansprüche als vergleichsweise gering anzusehen.⁹⁰¹ Diese deutliche Diskrepanz ist mitunter nicht

⁸⁹⁶ Mit dem Verweis auf die Katalysatorwirkung von Straining, *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 53 f.

⁸⁹⁷ Auf die zunehmende Reduzierung auf den Terminus „Schmerzensgeld wegen Mobbings“ kritisch hinweisend, *Keiser*, Schadensersatz und Schmerzensgeld bei Stalking?, in: NJW 2007, 3387, 3390; siehe ferner VG Bayreuth, Urt. v. 24.5.2016 – B 5 K 14.106; mit dem Beispiel von Straining LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.9.2012 – 10 Sa 121/12.

⁸⁹⁸ Siehe *Spindler*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 253 BGB, Rn. 13 ff.

⁸⁹⁹ Erstmals von der Doppelfunktion des Schmerzensgeldes ausgehend, BGH, Beschl. v. 6.7.1955 – GSZ 1/55.

⁹⁰⁰ Siehe OLG Frankfurt a. M., Beschl. v. 9.4.2010 – 13 U 128/09; eine nach zugesprochenen Beträgen geordnete Übersicht der Rechtsprechung findet sich bei *Heß/Burmann*, in: Burmann/Heß, Handbuch des Straßenverkehrsrechts, Band 1, 38. EL Dezember 2017, 6. Personenschaden, F. Schmerzensgeld, Rn. 83 ff.

⁹⁰¹ Zugesprochene Schmerzensgeldbeträge im Zusammenhang mit Mobbing überblicksartig bei

§ 4 Straining

nachvollziehbar, immerhin handelt es sich bei den Auswirkungen von Mobbing und Straining um Dauerschäden, die sich sowohl in psychischen als auch physischen Folgen niederschlagen. Hinzu kommt, dass es sich stets um vorsätzliches Verhalten handelt. Denn bei vorsätzlichem Herbeiführen der Verletzungen tritt die Genugtuungsfunktion in den Vordergrund⁹⁰² und stellt einen wesentlichen Bestandteil des Schmerzensgeldanspruchs dar.

Gesonderter Beachtung bedarf es hinsichtlich etwaiger Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.⁹⁰³ Hier erscheint ein Schmerzensgeldanspruch wegen einer Fürsorgepflichtverletzung aus dem Beamtenverhältnis mit Blick auf die Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 BGB fraglich. Zum einen ist für Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nur bei deliktischer Haftung⁹⁰⁴ ein Schmerzensgeldanspruch vorgesehen,⁹⁰⁵ welcher sich „unmittelbar“⁹⁰⁶ aus Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG ergibt,⁹⁰⁷ zum anderen findet das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Wortlaut des § 253 Abs. 2 BGB keine Erwähnung.⁹⁰⁸

Da Straining als Gesamtprozess eine gravierende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt, die auch auf keine andere Weise einen angemessenen Ausgleich erfahren kann, muss bei Straining – ähnlich wie im Rahmen von Mobbing – eine Entschädigung in Geld für Persönlichkeitsrechtsverletzungen greifen. Da bei Straining eine schuldhaftige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts regelmäßig mitverwirklicht ist,⁹⁰⁹ nämlich dann, wenn es der Arbeitgeber bzw. Dienstherr versäumt, Maßnahmen zu treffen, um Straining zu verhindern oder zu unterbinden, ist ein Schmerzensgeldanspruch direkt aus Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG zu bejahen. Nochmals sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die lediglich isolierte Betrachtung der einzelnen Verletzungshandlung

Brams, Zum vertraglichen Schmerzensgeldanspruch des Geschädigten infolge Mobbings am Arbeitsplatz – Ein Überblick bisher zugesprochener Schmerzensgeldbeträge, in: ZfS 2009, 546 ff.

⁹⁰² So auch OLG Saarbrücken, Urt. v. 27.11.2007 – 4 U 276/07.

⁹⁰³ Ein ausführlicher Überblick findet sich bei *Neuner*, Das Schmerzensgeld, in: JuS 2013, 577, 581 f.; zur Geldentschädigung bei Verletzungen des Persönlichkeitsrechts allgemein, *Teichmann*, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 253 BGB, Rn. 10 ff.

⁹⁰⁴ *Neuner*, Das Schmerzensgeld, in: JuS 2013, 577, 581.

⁹⁰⁵ Zunächst auch die analoge Anwendung für Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts annehmend, BGH, Urt. v. 14.2.1958 – I ZR 151/56.

⁹⁰⁶ *Jarass*, Das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Grundgesetz, in: NJW 1989, 857, 858.

⁹⁰⁷ So BGH, Urt. v. 1.12.1999 – I ZR 49/97.

⁹⁰⁸ Das allgemeine Persönlichkeitsrecht fand im Rahmen der Schuldrechtsmodernisierung keinen Einzug in § 253 Abs. 2 BGB, jedoch könnte eine solche Aufnahme für einen späteren Zeitpunkt vorgesehen gewesen sein, so *Spindler*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 253 BGB, Rn. 24.

⁹⁰⁹ Im Fall von Mobbing siehe, *Benecke*, „Mobbing“ im Arbeitsrecht, in: NZA-RR 2003, 225, 230.

§ 4 Straining

dem Ausmaß des Strainings nicht gerecht wird,⁹¹⁰ so muss das Straining eine Gesamtwürdigung erfahren. Erst durch die Wertung des gesamten Strainingprozesses kann die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ausgemacht werden.

Soweit bei Straining auch ein Schmerzensgeldanspruch aus Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Strainingopfers gewährt werden muss, stellt sich die Frage, in welcher Höhe ein derartiges Schmerzensgeld zu zahlen wäre. Vor dem Hintergrund, dass bei der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zusätzlich die Präventivwirkung⁹¹¹ berücksichtigt werden muss, kann davon ausgegangen werden, dass die Bemessung der Schmerzensgeldhöhe entsprechend hoch anzusetzen ist.⁹¹²

i) Zwischenergebnis

Durch Straining werden sowohl Leben bzw. Gesundheit, Ehre und/oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Beamten verletzt. Der volle Umfang der Verletzungen kann nur in einer Gesamtschau ermittelt werden, der das vollständige Straining berücksichtigt. Der Dienstherr ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, eine derartige Einwirkung im Rahmen seiner Möglichkeiten zu verhindern bzw. zu unterbinden und somit den Schutz der Rechtsgüter des Beamten zu gewährleisten. Zum Schutze und Wohle des Beamten ist er folglich auch dazu angehalten, präventive Maßnahmen zu treffen, damit Strainingsituationen gar nicht erst entstehen können.

So kommt den Beamten, die Opfer von Straining geworden sind, aufgrund der Fürsorgerechtsverletzung des Dienstherrn gegen eben diesen ein Anspruch auf Schadensersatz und unter den Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 BGB zudem ein Anspruch auf Schmerzensgeld zu. Letzteres begründet sich wegen der mit Straining einhergehenden Körper- und Gesundheitsverletzungen aus Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG direkt wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Beamten.

⁹¹⁰ Hier stößt der Vorschlag von *Keiser* (jede Verletzung isoliert zu betrachten) an seine Grenzen, da sich bei Straining – wie auch beim Mobbing – der immaterielle Schaden nicht aus der rein rechnerischen Addition der Einzelverletzungen ergibt, vgl. *Wickler*, in: *Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*, 2004, S. 125; ArbG Eisenach, Urt. v. 30.8.2005 – 3 Ca 1226/03.

⁹¹¹ Siehe BVerfG, Beschl. v. 8.3.2000 – 1 BvR 1127/96; *Staake/Bressensdorf*, Grundfälle zum deliktischen Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, in: *JuS* 2015, 683, 687.

⁹¹² Vgl. BVerfG, Beschl. v. 8.3.2000 – 1 BvR 1127/96.

§ 4 Straining

j) Spezialgesetzliche Regelungen

Nachfolgend soll kurz auf möglicherweise einschlägige spezialgesetzliche Regelungen eingegangen werden. In Betracht kommt hier etwa die Unfallfürsorge. Straining weist, dadurch dass bereits eine einzelne Handlung genügt, eine besondere Nähe zu Dienst- bzw. Arbeitsunfällen auf.

aa) Straining als Dienstunfall

Der Dienstherr ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht sowohl für die Vermeidung als auch für etwaige Folgen von Dienstunfällen verantwortlich. Strainingfälle könnten als Dienstunfälle zu werten und dem Beamten müsste dann nach § 30 Abs. 1 BeamtVG⁹¹³ Unfallfürsorge zu gewähren sein.

Damit die Unfallfürsorge als Sonderregelung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Dienstherrn greift, müsste Straining ganz generell als Dienstunfall zu werten sein.

Insbesondere der Umstand, dass Straining bereits durch eine einzelne feindselige Handlung ausgelöst werden kann, lässt eine gewisse Nähe zu einem Unfall vermuten.

Die Legaldefinition für den Dienstunfall lautet gemäß § 31 Abs. 1 S. 1 BeamtVG wie folgt:

„Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist.“

Inwiefern Straining unter diese Definition von Dienstunfall zu fassen ist, soll nachfolgend dargelegt und untersucht werden.

(1) Körperschaden

Die Straininghandlung kann, sofern sie beispielsweise eine Gewalteinwirkung oder Gesundheitsverletzung darstellt, bereits für sich genommen ein Körperschaden⁹¹⁴ sein. Daneben liegt ein solcher bei Straining regelmäßig dann vor, wenn die

⁹¹³ Hier sei das Beamtenversorgungsgesetz des Bundes exemplarisch angeführt. Die entsprechenden Vorschriften der Versorgungsgesetze der jeweiligen Länder können hiervon abweichen.

⁹¹⁴ In Abgrenzung zum bloßen Sachschaden.

§ 4 Straining

dritte Stufe in Form von psychisch-physischen Konsequenzen erreicht wird. In der Vergangenheit wurde seitens der Gerichte die insbesondere bei Straining vorliegende posttraumatische Belastungsstörung als Körperschaden anerkannt.⁹¹⁵ Auch psychische Störungen können Körperschäden sein.⁹¹⁶

(2) Äußere Einwirkung

Für die Annahme einer äußeren Einwirkung bedarf es eines Ereignisses, welches den Beamten von außen trifft. Eigene psychische und physische Vorbelastungen bzw. Veranlagungen sind damit ausgeschlossen. Auch die Selbsttötung des Beamten kann nicht als Dienstunfall gewertet werden, es sei denn, dass die Selbsttötung im dienstlichen Kontext steht und auf die Rettung anderer Personen abzielt.⁹¹⁷

Von Bedeutung hinsichtlich Strainingfällen ist, dass eine äußere Einwirkung auch dann angenommen werden muss, wenn das auslösende Ereignis und die eintretende, vermeintlich eigene Körperschädigung auseinanderfallen.⁹¹⁸ So können zeitlich versetzt eintretende krankhafte innere Abläufe, wie beispielweise Schlafstörungen, Übelkeit etc. durchaus durch vorangegangene Beleidigungen oder Drohungen – und damit durch ein äußeres Einwirken auf den betroffenen Beamten – ausgelöst werden. Dem Prozesscharakter von Straining, bei dem sich das Opfer durch die einmalige Handlung dauerhaft der Stresssituation ausgesetzt sieht, ist es eigen, dass die schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen von Straining oft verzögert in Erscheinung treten. Unter diesem Aspekt sind nicht nur die Straininghandlungen, die von Kollegen und Vorgesetzten ausgeübt werden, als äußere Einwirkung zu sehen, sondern auch die späteren psychischen und/oder physischen Strainingfolgen so zu beurteilen, dass diese zwar innere Abläufe beschreiben, welche jedoch auf äußeren Einwirkungen beruhen und folglich auch als solche zu bewerten sind.

⁹¹⁵ Siehe BVerwG, Urt. v. 29.10.2009 – 2 C 134/07; VG Bayreuth, Urt. v. 7.6.2016 – B 5 K 15.513; mit Verweis darauf, dass das ursächliche Ereignis wesentlich für die psychische Erkrankung sein muss, das Vorliegen eines Dienstunfalles bei einer posttraumatischen Belastungsstörung prinzipiell anerkennend VG München, Urt. v. 14.7.2016 – M 12 K 15.4789.

⁹¹⁶ Vgl. Mayer, Beamtenrecht - online, Dienstunfall <29.8.2018>.

⁹¹⁷ Vgl. Schmidt, in: Möllers, Wörterbuch der Polizei, 2. Aufl. 2010, Dienstunfall.

⁹¹⁸ Vgl. Schmidt, in: Möllers, Wörterbuch der Polizei, 2. Aufl. 2010, Dienstunfall.

§ 4 Straining

Sofern bereits vor dem eigentlichen Straining eine gewisse Vorbelastung beim Opfer bestand, so ist entscheidend, ob das Straining maßgeblich und wesentlich zum Hervorrufen und Verstärken der Körperschädigung beigetragen hat.

Bei Straining liegt folglich ein äußeres Einwirken im Sinne des § 31 Abs. 1 S. 1 BeamtVG vor.

(3) Plötzlich, örtlich und zeitlich bestimmbares Ereignis

Wenn Straining als solches einen Dienstunfall darstellt, müssten Strainingereignisse plötzlich, örtlich und zeitlich bestimmbar sein.

Die örtliche Bestimmbarkeit von Strainingfällen wird bereits durch das Erfordernis der „Arbeitsumgebung“ als ersten Parameter zur Erkennung von Straining⁹¹⁹ vorausgesetzt. So muss das Straining am Arbeitsplatz stattfinden, um als solches zu gelten, denn sowohl Straininghandlung als auch die späteren Folgen sind hier zu verorten.

Auch zeitlich lässt sich Straining bestimmen. So sind sowohl die Straininghandlung, welche sich durchaus in einem einmaligen Ereignis erschöpfen kann, als auch die Dauer des Konflikts bzw. der resultierenden Folgen⁹²⁰ zeitlich eingrenzbar. Eckpunkte markieren dabei vor allem die Straininghandlung(en) und der Wegfall der schwerwiegenden Folge. So lassen sich Strainingfälle als ursächliche Ereignisse für einen Dienstunfall örtlich und zeitlich bestimmen.

Schwieriger in der Bewertung ist hingegen das Erfordernis des plötzlichen Ereignisses. Hier ist fraglich, ob Straining ein plötzliches, einen Körperschaden verursachendes Ereignis darstellt. Auf der einen Seite ist die Straininghandlung zu sehen, diese kann sich durchaus in nur einer einzigen feindseligen Handlung erschöpfen. Im Falle einer Anweisung, einer Tätlichkeit oder ähnlichem ist durchaus ein plötzliches Ereignis anzunehmen, das schlagartig und ggf. unvorhergesehen⁹²¹ eintritt. Bei physischen Körperschäden, die unmittelbare Folge der Tätlichkeit sind, ist hinsichtlich der Tätlichkeit auch bei Straining von einem plötzlichen

⁹¹⁹ Siehe § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 2. Die Parameter zur Erkennung von Straining.

⁹²⁰ Die Parameter zur Erkennung von Straining gehen von einer Dauer von mindestens sechs Monaten aus, vgl. *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 36 f.

⁹²¹ Es ist nicht zwingend erforderlich, dass das Ereignis unvorhersehbar ist, vgl. *Mayer*, Beamtenrecht – online, Dienstunfall <29.08.2018>.

§ 4 Straining

Ereignis auszugehen – so z. B. bei Knochenbrüchen oder anderen körperlichen Auswirkungen.

Regelmäßig treten psychische bzw. physische Folgen bei Straining erst nach und nach auf. Mit der einmaligen Handlung wird zunächst eine Atmosphäre bzw. Situation geschaffen, durch deren Dauereinwirkung sich psychische und/oder psychische Beschwerden bei den Strainingopfern einstellen. Dies betrifft die andere Seite des Strainings, nämlich die schweren Folgen. Nur wenn die psychische bzw. physische Störung schlagartig eintreten würde, könnte man von der Plötzlichkeit des Unfallereignisses auch im Zusammenhang von Straining sprechen.⁹²² Dies unterstreicht den Prozesscharakter des Strainings und führt im Ergebnis zu einer Ablehnung als Dienstunfall.

Würde man jedoch die Straininghandlung als unvermitteltes und plötzliches Ereignis werten, so greift man zu kurz. Auch einzelne Mobbinghandlungen können für sich betrachtet einen Dienstunfall darstellen. Bei Straining ist dies nicht anders. Außerdem geht man bei Dienstunfällen und der Plötzlichkeit davon aus, dass sich die Einwirkung auf den Betroffenen über einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum beschränkt.⁹²³ Bei Strainingfällen handelt es sich jedoch im Wesentlichen um eine lang anhaltende Dauereinwirkung, die sich über mehrere Monate erstreckt. Straining findet, obwohl eine einzelne, punktuelle, auslösende Handlung genügt, nicht plötzlich statt, da sich die Belastung und Einwirkung auf das Strainingopfer erst durch die anhaltende Gesamtsituation ergibt. Hier kann, ähnlich dem Mobbing, von einer schädlichen Dauereinwirkung ausgegangen werden, welche ein plötzliches Ereignis grundsätzlich ausschließt.⁹²⁴ Insofern kann Straining als solches nicht als Dienstunfall gewertet werden.

So vermag die einzelne Straininghandlung für sich genommen und isoliert betrachtet zwar durchaus einen Dienstunfall darstellen können, ein gesamter Strainingfall erfüllt jedoch nicht die Erfordernisse eines Dienstunfalls.

⁹²² Siehe VG Bayreuth, Urt. v. 10.7.2009 – B 5 K 07.123.

⁹²³ So VG Augsburg, Urt. v. 20.8.2009 – Au 2 K 09.154.

⁹²⁴ vgl. VGH München, Beschl. v. 2.12.2015 – 14 ZB 15.2160, Rn. 7; VGH München, Beschl. v. 4.5.2011 – 3 ZB 09.2463, Rn. 4; VG Göttingen, Urt. v. 2.4.2008 – 3 A 263/06.

§ 4 Straining

(4) Zwischenergebnis

Im Ergebnis ist Straining grundsätzlich nicht als Dienstunfall im Sinne des § 31 Abs. 1 BeamtVG zu werten, gleichwohl kann die einzelne Straininghandlung isoliert betrachtet einen Dienstunfall begründen. Letztlich bleibt für Straining der Rückgriff auf die allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

(5) Analoge Anwendung

Denkbar wäre eine analoge Anwendung der spezialgesetzlichen Regelungen zum Dienstunfall auf die allgemeine Fürsorgepflicht bei Strainingfällen. Für die analoge Anwendung der §§ 30 ff. BeamtVG bedarf es einer planwidrigen Regelungslücke sowie einer vergleichbaren Ausgangslage.

Eine vergleichbare Ausgangslage zwischen Dienstunfall und Straining kann kaum angenommen werden. So unterteilt sich Straining bei näherer Betrachtung im Lichte des Dienstunfalls in die schwerwiegende einmalige Handlung, die ggf. isoliert betrachtet die Erfordernisse eines Dienstunfalls erfüllt, und in Straining als Gesamtkomplex, welcher nicht als Dienstunfall zu werten ist. Bei Straining liegt eine Dauereinwirkung vor, die gerade nicht den plötzlichen Eintritt wie bei einem Unfall beschreibt und als Abgrenzungskriterium dient. Somit ist bereits von der Ausgangslage her eine vergleichbare Situation zu verneinen.

Auch das Bestehen einer planwidrigen Regelungslücke erscheint im Zusammenhang mit Straining als eher fragwürdig. Zum einen sind Strainingfälle in verschiedenen Ausprägungen bereits seit längerem bekannt, so zum Beispiel als „Sterbezimmerfälle“, zum anderen spricht die Nichterfassung von Mobbingfällen⁹²⁵ – die eine vergleichbare Dauereinwirkung darstellt – nicht dafür, dass der Gesetzgeber es hier lediglich versäumt hat, Strainingfälle zu berücksichtigen.

Eine analoge Anwendung der §§ 30 ff. BeamtVG auf Strainingfälle ist somit im Ergebnis abzulehnen. Es bleibt der Rückgriff auf die allgemeine Fürsorgepflicht.

Es sei angemerkt, dass die speziellen Regelungen zur Unfallfürsorge dennoch bei der ermessensfehlerfreien Entscheidung hinsichtlich etwaiger Maßnahmen zur

⁹²⁵ Siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 1. Mobbing und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn i) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Mobbing als Dienstunfall (5) Analoge Anwendung der Unfallfürsorge.

§ 4 Straining

Unterbindung und Verhinderung von Straining von Bedeutung sein können und berücksichtigt werden müssen.

bb) § 12 AGG – analoge Anwendung auf Strainingfälle

Weiterhin könnte mit Straining ein Fall des § 12 AGG vorliegen. Da die Vorschriften des AGG über § 24 Nr. 1 AGG für Beamte entsprechend gelten, kann das AGG grundsätzlich – unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Rechtsstellung der Beamten – zur Anwendung gelangen. Somit wäre der Arbeitgeber bzw. Dienstherr nach § 12 Abs. 1 AGG dazu verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, die den Beamten vor einer Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG) schützen. Sofern die Arbeitsbedingungen Straining begünstigen oder auslösen, so kann ein Verstoß gegen das AGG begründet sein und sich ein Folgenbeseitigungsanspruch sowie Ersatzansprüche wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots nach § 15 AGG ergeben.⁹²⁶ Straining könnte auch unter den Begriff der Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG gefasst werden. Danach stellt eine Belästigung dann eine Benachteiligung dar, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die auf einen in § 1 AGG genannten Grund zurückzuführen sind, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, vgl. § 3 Abs. 3 AGG. Dabei spricht das „geschaffene Umfeld“ für die dem Straining typische Stresssituation, der sich das Opfer dauerhaft ausgesetzt sieht. Sofern für Straining eine solche Belästigung anzunehmen ist, steht dem Betroffenen ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG zu. Die Benachteiligung muss sich in jedem Fall – sei Straining nun unmittelbar als Benachteiligung oder aber lediglich als Belästigung zu sehen – aus einem in § 1 AGG genannten Grund ergeben.

Hierunter fallen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters⁹²⁷ oder der sexuellen Identität. Bei Straining ist zweifelsfrei von einer diskriminierenden und benachteiligenden Handlungsweise auszugehen.

⁹²⁶ Siehe auch *Mahlmann*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 24, Rn. 71 f.

⁹²⁷ Zum Diskriminierungsmerkmal Alter im Anwendungsbereich des Art. 12 AGG siehe *Hartig*, Altersdiskriminierung im öffentlichen Dienst, 2014, S. 352 ff.

§ 4 Straining

Die Verfolgungsabsicht – wonach der Täter absichtlich ein politisches und diskriminierendes Ziel verfolgt – ist dabei festes Merkmal von Straining.⁹²⁸ Allerdings muss das diskriminierende Ziel bei Straining nicht zwingend auf einem in § 1 AGG genannten Grund basieren. Gleichwohl ist es durchaus denkbar und möglich, dass Straining zur Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität geschieht. Ist der Ausgangspunkt für das Straining beispielsweise das „Entfernen“ eines Kollegen aus dem Team bzw. der Abteilung aufgrund seines Alters,⁹²⁹ so erfüllt das Straining die Anforderungen des AGG, sodass mit dem Straining ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot aus § 7 Abs. 1 AGG gegeben ist.⁹³⁰ Folgerichtig begründen Strainingfälle demnach stets eine unmittelbare Benachteiligung i. S. des § 3 Abs. 1 AGG, sofern ein in § 1 AGG genanntes Merkmal⁹³¹ der Grund der Straininghandlung ist. Eine Ungleichbehandlung und eine damit verbundene Vergleichsbetrachtung entfällt, da es sich bei Straining – wie auch bei Mobbing – um eine Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG handelt⁹³². Ist dies der Fall, so ist der Dienstherr nach § 12 AGG i. V. m. § 24 Nr. 1 AGG angehalten, derartige Benachteiligungen gegenüber Beamten zu unterbinden.

Doch nicht nur Straining als Gesamtprozess kann eine unzulässige Benachteiligung nach dem AGG darstellen, auch die einzelne Straininghandlung kann für sich genommen bereits gegen die Vorschriften des AGG verstoßen. Um im Beispiel der Altersdiskriminierung zu bleiben, könnte beispielsweise eine nach den Regelungen des AGG unzulässige Straininghandlung darin bestehen, dass in einer Behörde bzw. Abteilung neuerdings alle Frauen in einem separaten Büro sitzen müssen und deren Telefonnutzung eingeschränkt wird. Arbeitet in der Abteilung ohnehin nur eine einzige Frau, der sich der Dienstherr auf diese Art und Weise „entledigen“ möchte, so ist die einmalige Maßnahme geeignet, diese aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren. In solchen Fällen kann auch die Straining-

⁹²⁸ So wird Straining grundsätzlich durch Diskriminierung ausgelöst, vgl. *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 25.

⁹²⁹ Dies kann sowohl jüngere als auch ältere Beamte/Beschäftigte betreffen.

⁹³⁰ So auch *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1545.

⁹³¹ Infrage kommen: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität.

⁹³² *Lingemann*, in: Prütting/Wegen/Weinreich, BGB Kommentar, 13. Aufl. 2018, § 3 AGG, Rn. 33.

§ 4 Straining

handlung ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG darstellen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Straining nicht per se unter den Schutzbereich des AGG fällt. Vielmehr muss im Einzelfall geprüft werden, ob die im Zusammenhang mit Straining vorgenommene Diskriminierung aus einem in § 1 AGG genannten Grund stattgefunden hat. Nur wenn dies bejaht werden kann, liegt ein Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG normierte Benachteiligungsverbot vor, das gemäß § 24 Nr. 1 AGG auch für Beamte anwendbar ist. Somit erstreckt sich die in § 12 Abs. 1 AGG normierte Pflicht für den Dienstherrn, etwaige Maßnahmen zum Schutze vor Benachteiligungen des Beamten zu treffen, nur hinsichtlich der Strainingfälle, denen eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Motives zugrunde liegt. Ein pauschales Eingreifen der spezialgesetzlichen Regelungen des AGG ist im Falle von Straining nicht gegeben.

Für Strainingfälle, die zwar eine Benachteiligung und Diskriminierung aufweisen, jedoch nicht auf einem in § 1 AGG genannten Grund fußen, käme eventuell eine analoge Anwendung des § 12 AGG in Betracht. So könnte der Dienstherr – auch ohne das Vorliegen eines in § 1 AGG genannten Grundes – zum Treffen von erforderlichen Maßnahmen verpflichtet sein. Damit könnte die Fürsorgepflicht des Dienstherrn so zu verstehen sein, dass im Strainingfall eine entsprechend analoge Anwendung der in § 12 AGG vorgesehenen Maßnahmen zum Tragen kommen muss. Um die Vorschrift analog anwenden zu können, bedarf es einer entsprechenden Regelungslücke. Hierzu bräuchte es einen zunächst vergleichbaren Sachverhalt. Ausgehend davon, dass Straining grundsätzlich qua definitionem ein diskriminierendes Element aufweist, könnte von einer vergleichbaren Ausgangslage auszugehen sein. So ist grundsätzlich nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber bewusst den Fall von Straining ausgeklammert hat. Allerdings sind die in § 12 AGG genannten Maßnahmen auch nicht für den Strainingfall niedergelegt worden. Die Maßnahmen sollen vielmehr bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zum Tragen kommen. Damit gibt der Gesetzgeber, aufbauend auf die dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugrundeliegenden EU-Richtlinien,⁹³³ einen abschließenden Ka-

⁹³³ Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für

§ 4 Straining

talog an Benachteiligungsgründen, der nicht beliebig erweiterbar ist. Wenngleich Straining eine vergleichsweise junge Figur sein mag, so teilt sie in der Subsumtion unter das AGG das Schicksal mit Mobbing. Und folglich ist in konsequenter Bewertung eine analoge Anwendung der Maßnahmen nach § 12 AGG auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn abzulehnen.

cc) Zwischenergebnis

Eine spezialgesetzliche Regelung kommt im Falle von Straining nicht zum Tragen. Weder die Vorschriften zur Unfallfürsorge noch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bieten hierzu adäquate Lösungen. So bleibt es im Fall von Straining beim Rückgriff auf die allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstherrn, die sich aus den Grundsätzen des Beamtenrechts ergibt. Lediglich für die Schnittmengen, bei denen beispielsweise einzelne Straininghandlungen als Dienstunfall oder als Benachteiligung aus einem in § 1 AGG genannten Grund vorliegen, sind die Spezialvorschriften einschlägig. Eine pauschale oder gar analoge Übertragung ist hingegen, wie oben dargelegt, nicht möglich. Auch wenn eine kongruente Anwendung der Vorschriften nicht vorgesehen ist, können die spezialgesetzlichen Ausgestaltungen – so beispielsweise zu den präventiven Maßnahmen – Anhaltspunkte und Hinweise für den Umgang mit Straining geben. So kommen zum Beispiel auch mit Blick auf Straining Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen in Betracht, wie in § 12 Abs. 2 AGG für Benachteiligungen nach dem AGG vorgesehen.

die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl.EU Nr. L 303 v. 2.12.2000, S. 16 ff.; Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl.EU Nr. L 180 v. 19.7.2000, S. 22 ff.; Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23.9.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl.EU Nr. L 269 v. 5.10.2002, S. 15 ff. (zwischenzeitlich neugefasst durch Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. EG Nr. L 204, S. 23); Richtlinie 2004/113/EG des Rates v. 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl.EU Nr. L 373 v. 21.12.2004, S. 37 ff.

§ 4 Straining

k) Maßnahmen und Prävention

Wie festgestellt, ist der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu angehalten, alles ihm Mögliche zu tun, um Straining zu verhindern bzw. zu beseitigen. Einen wichtigen Teil der effektiven Unterbindung von Straining stellt die Prävention dar.⁹³⁴ Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten setzt dabei bereits zum frühestmöglichen Zeitpunkt an, nämlich bei der Vorbeugung und dem Schutz vor möglichen Gefahren. Umso beachtlicher ist die Tatsache, dass nach Angaben der Strainingtäter im öffentlichen Dienst der Grund für das Straining in fehlerhaften Organisationsstrukturen liegt.⁹³⁵ So können beispielsweise Schulungen und Fortbildungen zur Sensibilisierung für das Thema Straining beitragen. Hierbei müssen seitens des Dienstherrn zwei Richtungen bedacht werden: Zum einen gilt es, die Beamten bzw. insgesamt die Bediensteten mit der Thematik Straining vertraut zu machen, zum anderen müssen insbesondere die Personalverantwortlichen und Führungskräfte sich der Auswirkungen von Straining bewusst sein. So ist die Information der Beschäftigten bei dem noch weitgehend unbekanntem Phänomen Straining sicherlich ein entscheidender Beitrag zur allgemeinen Straining-Prävention. Dem Großteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist weder der Begriff Straining⁹³⁶ noch der rechtliche Ansatz geläufig.⁹³⁷ Noch gravierender für sinnvolle vorbeugende Maßnahmen ist der Umstand, dass rund zwei Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht um die eine mögliche rechtliche Relevanz von Strainingfällen wissen.⁹³⁸ Seminare, Schulungen und Fortbildungen können zum Schließen dieser Wissenslücken einen wertvollen Beitrag leisten.

Daneben können auch entsprechende Anlaufstellen geschaffen werden, an die sich Betroffene wenden. Gleichzeitig können derart Beauftragte die Organisationsstruktur der Behörde bzw. des Betriebs auf mögliche das Straining begünstigende Faktoren prüfen. Gegebenenfalls kann hierzu auch ein externer Berater herange-

⁹³⁴ In Bezug auf Mobbing die Prävention als einzig wirksames Mittel zur Bekämpfung von Mobbing ausmachend, *Huzel*, in: Möllers, Wörterbuch der Polizei, 2. Aufl. 2010, Mobbing.

⁹³⁵ Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁹³⁶ Lediglich rund 7 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst kennen den Begriff Straining, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁹³⁷ Über 96 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gaben an, dass ihnen der rechtliche Ansatz von Straining nicht geläufig ist, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁹³⁸ Siehe hierzu Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 4 Straining

zogen werden. Weiterhin können klar gefasste Dienstvereinbarungen Straining entgegenwirken.

Sofern der Straining-Konflikt bereits in Gange ist, kann eine behördeninterne Anlaufstelle zur Klärung beitragen. Ferner besteht die Möglichkeit der Mediation. Hierbei kann ein unabhängiger Mediator unter Beachtung der Rechtslage eine objektive und vermittelnde Schlichtung zwischen den Parteien herbeiführen.

Problematischer gestalten sich die Möglichkeiten, Strainingsituationen mit dienstrechtlichen Maßnahmen zu beenden. Während beispielsweise die Versetzung eines Beamten bei Mobbing ein sinnvolles, konfliktlösendes Vorgehen darstellen kann, so muss man in Bezug auf Straining feststellen, dass gerade die Versetzung des Strainingopfers das auslösende Ereignis sein kann. Daher wäre eine Versetzung des Opfers wenig zielführend. In Betracht kommt allerdings die Versetzung des Strainers bzw. der Strainer. Insgesamt gestalten sich aufgrund der passiven Form des Strainings Maßnahmen als schwierig, es muss vielmehr aktiv eine Aufhebung bzw. Auflösung der Strainingsituation herbeigeführt werden.

3. Beschwerderecht des Beamten bei Straining

Für Beamte ist im Fall von Straining von verschiedenen Beschwerdemöglichkeiten auszugehen. So steht dem Strainingopfer das allgemeine Petitionsrecht nach Art. 17 GG zu, daneben kann ein Beamter über § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG bei der Personalvertretung seine Beschwerde formulieren und auf diese Weise eine Verhandlung mit dem Dienststellenleiter zur Erledigung bewirken. Und auch im speziellen Beamtenrecht findet sich – hier stellvertretend auf Bundesebene angeführt – mit § 125 BBG eine Möglichkeit, Beschwerden auf den Weg zu bringen.

Die Beschwerdemöglichkeit ist für Strainingopfer grundsätzlich ein probates Mittel. Die Straininglage ist regelmäßig vollständig ausgeprägt und speist die dauerhafte Diskriminierung bzw. Schlechterstellung aus der vorangegangenen Strainingshandlung. Ein weiteres aktives Zutun seitens des Strainers ist zumeist nicht erwünscht oder nötig. Dies verschafft Strainingopfern die Möglichkeit, aus der passiven Strainingsituation heraus gegen selbige vorzugehen. Anders als im Falle von Mobbing, wo Beschwerden regelmäßig als neue Konfliktauslöser zu sehen sind, wird bei Strainingfällen eher auf Erledigung, Nichtbeachtung oder ausweichendes Verhalten zu stoßen sein. Der Strainer möchte gerade den offenen Konflikt ver-

§ 4 Straining

meiden und ist bemüht, die Strainingsituation aufrechtzuerhalten. Im Falle der Isolation des Strainingopfers wird durch die Beschwerde die bewusste Nichtbeachtung durchbrochen und der Strainer zur inhaltlichen Befassung mit der Strainingsituation angehalten.

Die Beweisfunktion von Beschwerden im Zusammenhang mit Strainingfällen ist – anders als bei Mobbing –⁹³⁹ als eher gering einzuschätzen. Aufgrund der passiven Art des Strainings wird die Beschwerde nicht direkt Teil des Strainingprozesses, sondern erlangt bestenfalls eine Nachweisfunktion. So kann durch die Beschwerde dargelegt werden, dass die zuständigen Stellen und Vorgesetzten zum Zeitpunkt der Beschwerde über den Strainingsachverhalt informiert waren und ggf. trotz Kenntnis der Lage nicht reagiert haben. Hinzu kommt, dass sich die Rahmenbedingungen bei Strainingfällen nicht dynamisch ändern, sondern vielmehr starr bleiben. Einzig die Auswirkungen auf das Strainingopfer können sich im Strainingprozess verschärfen. Während zu Beginn vielleicht nur Langeweile und Unterbeschäftigung vorlagen, entwickeln sich im Laufe der Zeit Depressionen und andere schwerwiegende Krankheitsbilder. Dementsprechend kommt der Beschwerde nur eine geringe Nachweisfunktion zu, da durch sie lediglich die durch den Strainer geschaffenen Umstände und die Straininghandlung dokumentiert werden kann.

a) Dienstaufsichtsbeschwerde

Im Fall von Straining wäre zunächst an die Dienstaufsichtsbeschwerde zu denken, die als form- und fristloser Rechtsbehelf⁹⁴⁰ dem Schutzbereich des Art. 17 GG zuzuordnen ist.⁹⁴¹ So könnte das Strainingopfer Vorgesetzte über die Straininglage informieren. Allerdings ist zu beachten, dass nach Angaben der Strainingopfer im öffentlichen Dienst das Straining überwiegend von Vorgesetzten ausgeht.⁹⁴² So werden die Beschwerden häufig nicht beachtet und/oder als unbegründet zurück-

⁹³⁹ Siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing I. Beamte und Mobbing 2. Beschwerderecht des Beamten.

⁹⁴⁰ Klein, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 3, 82 EL Januar 2018, Art. 17 GG, Rn. 48.

⁹⁴¹ Siehe, Brocker, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 17 GG, Rn. 10.

⁹⁴² Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 4 Straining

gewiesen.⁹⁴³ Daher wäre die Dienstaufsichtsbeschwerde an die nächsthöhere Stelle zu richten, die nicht in den Strainingprozess involviert ist.

Erschwerend kommt hinzu, dass sich aus der Dienstaufsichtsbeschwerde kein Anspruch auf eine Sachentscheidung, sondern lediglich auf die inhaltliche Auseinandersetzung mit den in der Beschwerde vorgebrachten Gegebenheiten ergibt.⁹⁴⁴

b) Beschwerderecht nach § 125 BBG

Das spezielle Beschwerderecht für Beamte aus § 125 greift auch bei Straining. Hier ist, ähnlich wie bei der Dienstaufsichtsbeschwerde, der Dienstweg einzuhalten, vgl. § 125 Abs. 1 S. 2 BBG. Die Anträge und Beschwerden sind beim unmittelbaren und direkten Vorgesetzten einzureichen.⁹⁴⁵ Dies ist mitunter dann problematisch, wenn der oder die Vorgesetzten selbst als Strainer auftreten. In einem solchen Fall wäre § 125 Abs. 2 BBG heranzuziehen und die Beschwerde direkt beim nächsthöheren Vorgesetzten einzureichen.

Wie bei Dienstaufsichtsbeschwerden üblich muss die Beschwerde nach § 125 BBG entgegengenommen und nach sachlicher Prüfung beschieden werden.⁹⁴⁶ Mit Blick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn wird in der Literatur teilweise auch eine Begründungspflicht angenommen.⁹⁴⁷

Als vorteilhaft kann mit Blick auf Straining der Umstand gewertet werden, dass für die Einreichung der Beschwerde kein Fristenfordernis besteht.⁹⁴⁸ So können Betroffene jederzeit die Beschwerde formulieren, ohne Fristabläufe beachten zu müssen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der Schwere der Folgen des Strainings relevant. Die meisten Strainingopfer im öffentlichen Dienst leiden infolge des Strainings unter psychischen und/oder physischen Konsequenzen,⁹⁴⁹

⁹⁴³ Vgl. *Kriele*, Religiöse Diskriminierung in Deutschland, in: ZRP 2001, 495, 496, 498.

⁹⁴⁴ Kein materiell-rechtlicher Anspruch für den Beschwerdeführer, siehe VG Bayreuth, Urt. v. 24.5.2016 – B 5 K 14.106.

⁹⁴⁵ Vgl. *Burth*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 125 BBG, Rn. 6.

⁹⁴⁶ *Hebeler*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 125 BBG, Rn. 13.

⁹⁴⁷ So *Kunig*, in: Schoch, Besonderes Verwaltungsrecht, 15. Aufl. 2013, § 6 Das Beamtenrecht, Rn. 180; a. A. *Hebeler*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 125 BBG, Rn. 7; *Wichmann*, in: Wichmann/Langer, Öffentliches Dienstrecht, 8. Aufl. 2017, Rn. 299; *Hebeler*, Verwaltungspersonal, 2008, S. 337 m. w. N.

⁹⁴⁸ Beschwerden nach § 125 BBG können form- und fristlos eingereicht werden, vgl. *Hebeler*, in: Battis, BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar, 5. Aufl. 2017, § 125 BBG, Rn. 14.

⁹⁴⁹ 88 % der Strainingopfer im öffentlichen Dienst gaben an, die dritte Phase des Strainings (psychische und/oder physische Konsequenzen) erreicht zu haben, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining

§ 4 Straining

sodass nicht ohne Weiteres davon auszugehen ist, dass Betroffene direkt und offen mit ihren Strainingsituationen umgehen.⁹⁵⁰

c) Beschwerderecht bei der Personalvertretung

Weiterhin besteht für Strainingopfer⁹⁵¹ nach § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG die Möglichkeit, Anregungen und Beschwerden an die Personalvertretung zu richten. Diese nimmt die Beschwerde entgegen und wirkt, sofern sie berechtigt erscheint, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hin. Die Beschwerde bzw. die Information der zuständigen Personalvertretung ist bei Straining ein häufig gewähltes Mittel. Über 40 % der Strainingopfer im öffentlichen Dienst wenden sich an die Personalvertretung.⁹⁵² Nicht zuletzt die Nähe der Personalvertretung an den Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen und die stärkere und vermittelnde Position machen die Beschwerde nach § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG für Strainingopfer attraktiv. Die Beschwerde kann zudem jederzeit geltend gemacht werden und unterliegt keiner Formvorschrift, sodass die Beschwerde auch mündlich geäußert werden kann.⁹⁵³ Zum besseren Nachweis sei aber bei Strainingfällen eine schriftliche Beschwerde angeraten.

d) Beschwerderecht nach § 13 AGG

Beamten steht gemäß § 13 AGG das Recht zu, sich bei der Dienststelle zu beschweren,⁹⁵⁴ wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Dienstherrn, Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Vorschriften des AGG finden unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung über § 24 Nr. 1 AGG auch auf Beamte Anwendung. Die Beschwerde kann formlos und sogar

und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁹⁵⁰ So zeigt auch ein Blick auf von Strainingopfern gezogene Konsequenzen, dass passive Reaktionen häufiger vorgenommen werden, als aktiv gegen das Straining vorzugehen, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁹⁵¹ Beamte sind über § 4 BPersVG erfasst.

⁹⁵² Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁹⁵³ *Gräfl*, in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 68 BPersVG, Rn. 26.

⁹⁵⁴ Ein Musterschreiben mit Hinweisen findet sich bei *Berghahn/Klose/Lewalter/u. a.*, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, 3. Aufl. 2017, S. 217 ff.

§ 4 Straining

anonym eingereicht werden.⁹⁵⁵ Jedoch sei auch hier der Hinweis auf die Beweisfunktion gegeben, die mündliche oder gar anonyme Beschwerden nicht vorweisen können. Damit ergibt sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine Möglichkeit der geordneten⁹⁵⁶, außergerichtlichen Streitbeilegung in Strainingfällen.⁹⁵⁷

In Bezug auf Straining ist zu sehen, dass Strainingsachverhalte nicht immer auf eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität – wie in § 1 AGG geregelt – zurückzuführen sind. Nur bei Straining, das auf einen dieser Gründe zurückgeht, greift das Beschwerderecht des § 13 AGG und der Beamte kann an die zuständige Stelle herantreten. Da die Beschwerde nach § 13 AGG neben den sonstigen Beschwerderechten besteht,⁹⁵⁸ ergibt sich für Strainingopfer, deren Straining in den Anwendungsbereich des AGG fällt, eine weitere Beschwerdemöglichkeit.

e) Zwischenergebnis

Sofern Beamte Opfer von Straining werden, stehen ihnen verschiedenste Beschwerderechte zu. Von der Dienstaufsichtsbeschwerde bis hin zur Beschwerde nach § 13 AGG, welche nur in bestimmten Strainingfällen zum Tragen kommt, hat der Beamte die Möglichkeit, den Dienstherrn, Vorgesetzte oder andere zuständige Stellen über die Straininglage in Kenntnis zu setzen. Vorteilhaft gestaltet sich dabei, dass die Beschwerden zumeist weder Frist noch Form unterliegen, so haben Betroffene ausreichend Zeit, sehen sich also keinem Druck ausgesetzt und können Beschwerden auch mündlich formulieren. Sofern der Beschwerde jedoch eine Beweisfunktion zukommen soll, ist die schriftliche Formulierung ratsam. Dabei ist die Beweisfunktion der Beschwerde in Strainingfällen – wie oben darge-

⁹⁵⁵ Siehe *Roloff*, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, 48. Edition, Stand 1.6.2018, § 13 AGG, Rn. 2; *Lindemann*, in: Hey/Forst, AGG Kommentar, 2. Aufl. 2015, § 13 AGG, Rn. 8.

⁹⁵⁶ Das Beschwerdeverfahren im Detail beschrieben von *Lindemann*, in: Hey/Forst, AGG Kommentar, 2. Aufl. 2015, § 13 AGG, Rn. 4 ff.

⁹⁵⁷ *Buschmann*, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 4. Aufl. 2018, § 13 AGG, Rn. 1.

⁹⁵⁸ *Roloff*, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, 48. Edition, Stand 1.6.2018, § 13 AGG, Rn. 4.

§ 4 Straining

legt – ohnehin eingeschränkt, da man es bei Straining mit einer starren Situation zu tun hat.

Die vielfachen Beschwerdemöglichkeiten entfalten mitunter auch eine präventive Wirkung und sorgen schon im Vorfeld dafür, dass Strukturen und Handlungsweisen, die Straining fördern oder ermöglichen, frühzeitig erkannt und angezeigt werden können.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beschwerdemöglichkeiten für Beamte im Fall von Straining zahlreich gegeben sind, die Durchführung bzw. die Vornahme der Beschwerden vergleichsweise einfach und die Wirkung der Beschwerden zuweilen begrenzt ist. Letztlich scheint die Beschwerde im Zusammenhang mit Straining ein probates Mittel zu sein, da durch die Beschwerde die Passivität des Konflikts durchbrochen wird.

II. Straining als Amtspflichtverletzung

Für Straining kommt die Verletzung der Amtspflicht in Betracht, Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst könnten durch Straining die Amtspflicht verletzen.

Bei Amtspflichtverletzungen trifft die Verantwortlichkeit grundsätzlich den Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst der Amtswalter steht, vgl. Art 34 S. 1 GG. Für die Geltendmachung steht der Verwaltungsrechtsweg offen.⁹⁵⁹

Durch die Amtshaftung wird der Staat bzw. die Körperschaft dazu verpflichtet, für Schäden einzustehen, die durch rechtswidriges Handeln der Bediensteten entstanden sind.⁹⁶⁰ Die Regelungen zur Eigenhaftung des Beamten bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Verletzung der Dienstpflicht findet sich in § 839 BGB. Die Frage nach der Anspruchsgrundlage bzw. Konkurrenz der beiden Vorschriften im Falle der Amtspflichtverletzung wurde oben – unter dem Punkt Mobbing – bereits eingehend geklärt.⁹⁶¹ Letztlich handelt es sich um die Verknüpfung von der Eigenhaftung des Beamten mit der Abwälzung der Verantwortlichkeit auf den

⁹⁵⁹ BVerwG, Urt. v. 24.8.1961 – II C 165/59.

⁹⁶⁰ Grzeszick, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 1.

⁹⁶¹ Siehe § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing II. Mobbing als Amtspflichtverletzung 9. Anspruchskonkurrenz.

§ 4 Straining

Staat.⁹⁶² So kommt bei Amtspflichtverletzungen ein Anspruch nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 Abs. 1 GG gegen den Staat in Betracht.

Nachfolgend soll dargelegt und überprüft werden, inwiefern Straining einen Anspruch aus Amtshaftung begründet und welche Voraussetzungen hierzu vorliegen müssen.

1. Beamter und öffentlich Bediensteter

Neben Beamten sind auch Bedienstete vom Anspruch wegen Amtspflichtverletzung erfasst, die mit hoheitlichen Aufgaben betraut sind und bei der Wahrnehmung eben dieser Aufgaben fahrlässig oder vorsätzlich eine Pflichtverletzung begehen. Dabei ist nicht auf den Wortlaut des § 839 BGB abzustellen, sondern vielmehr ein haftungsrechtlicher Beamtenbegriff⁹⁶³ zugrunde zu legen. Abzustellen ist darauf, ob der Bedienstete mit einer konkret wahrgenommenen hoheitlichen Funktion versehen ist.⁹⁶⁴

Wird die Straininghandlung von einem Bediensteten im Rahmen der Ausübung seiner hoheitlichen Aufgaben vorgenommen, kann Straining folglich einen Anspruch wegen Amtspflichtverletzung begründen.

2. Ausübung eines öffentlichen Amtes

Die Verletzungshandlung müsste in Ausübung eines öffentlichen Amtes geschehen sein. So müsste auch das Straining bei der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben stattfinden, um einen Anspruch wegen Amtspflichtverletzung begründen zu können.

Zunächst kann in Bezug auf Straining festgestellt werden, dass der Konflikt am Arbeitsplatz stattfinden muss. Für die Annahme von Straining ist bereits der Bezug zum Arbeitsumfeld erforderlich, bloße private Konflikte sind nicht erfasst. Für die Begründung eines Amtshaftungsanspruchs bedarf es jedoch zudem, dass

⁹⁶² Zur Verknüpfung der Normen siehe *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82 EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 232.

⁹⁶³ Eine detaillierte Auflistung von Beamten im haftungsrechtlichen Sinne findet sich bei *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 5.

⁹⁶⁴ BGH, Urt. v. 30.11.1967 – VII ZR 34/65; zum Funktionszusammenhang, vgl. *Schmidt*, in: Möllers, Wörterbuch der Polizei, 2. Aufl. 2010, Amtshaftung.

§ 4 Straining

der Strainer das Straining bei der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben begangen hat. Im Falle eines Beamten ist hiervon auszugehen, da dieser durch Ernennung die Beamteneigenschaft inne hat und insofern ein öffentliches Amt ausübt. Aber auch andere Personen können mit einem öffentlichen Amt betraut sein. Insofern ist im jeweiligen Fall genauestens zu prüfen, ob der Strainer ein öffentliches Amt ausübt. Für Straining bedeutet dies, dass entsprechende Verletzungshandlungen auch bei lediglich mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben betrauter Personen einen Amtshaftungsanspruch auslösen können.

Zudem müsste die Verletzung bei der Ausübung des Amtes vorgenommen worden sein und nicht bloß bei der Gelegenheit der Amtsausübung.⁹⁶⁵ Der BGH fasst dieses Kriterium jedoch weit und verweist auf die generell bestehende Gefahr, das Amt zu eigennützigen, schikanösen oder gar strafbaren Zwecken zu missbrauchen.⁹⁶⁶ Bei Straining wird gefordert, dass die Handlung vom Strainer gerade unter der Ausnutzung der eigenen Stellung vorgenommen wird. Das Erfordernis der Chancenungleichheit zwischen den Protagonisten des Strainings unterstreicht insofern, dass der Strainer zur Durchführung von Straining regelmäßig sein Amt dazu ausnutzt.

Straining als Amtspflichtverletzung wird demgemäß regelmäßig bei der Ausübung des öffentlichen Amtes vorgenommen.

3. Verletzung der Amtspflicht durch Straining

Straining könnte eine Verletzung der Amtspflicht sein, die vorliegt, wenn der Amtswalter das ihm anvertraute Amt nicht pflichtgemäß ausfüllt und durch die Amtsausübung Rechte anderer⁹⁶⁷ verletzt oder beeinträchtigt. Insbesondere unerlaubte Handlungen sind zu unterlassen, ebenso alle dem Deliktsrecht (§§ 823 ff. BGB) zuzuordnende Handlungsweisen.⁹⁶⁸ Eine Verletzung der Amtspflicht ist folglich bei der Verletzung der in § 823 BGB erfassten Rechtsgüter (Leben, Kör-

⁹⁶⁵ Zur Abgrenzung gegenüber privaten Handlungen des Beamten, siehe *Teichmann*, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 839 BGB, Rn. 14.

⁹⁶⁶ So BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

⁹⁶⁷ Siehe § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext II. Straining als Amtspflichtverletzung 4. Drittbezogenheit; zur Drittbezogenheit der Amtspflicht ausführlich *Grzeszick*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 9 ff.; *Detterbeck*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 34 GG, Rn. 35.

⁹⁶⁸ *Papier/Shirvani*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 199.

§ 4 Straining

per, Gesundheit, Freiheit, Eigentum und sonstige Rechte eines anderen) gegeben.⁹⁶⁹ Auch der Missbrauch des Amtes stellt eine Verletzung der Amtspflicht dar.⁹⁷⁰

Straining ist, sofern die einschlägigen Kriterien vorliegen,⁹⁷¹ als Gesundheits-, Körper- und/oder Ehrverletzung zu verstehen. Straining als Gesamtprozess ist eine schwerwiegende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und ein gravierender Angriff auf die Ehre, das Ansehen sowie die Gesundheit des Strainingopfers.⁹⁷² Dies wird nicht zuletzt an den physischen und/oder psychischen Folgen deutlich. Schließlich stellt Straining auch einen Amtsmissbrauch dar, da der Strainer regelmäßig seine Stellung dazu ausnutzt, eine Strainingsituation zu schaffen. Eine Verletzung von Rechtsgütern anderer ist durch Straining gegeben, zudem besteht die Verpflichtung des Amtswalters zur Rücksichtnahme auf eben diese Rechte. Ferner ist zu beachten, dass das Dienst- und Treueverhältnis einen gebührenden und respektvollen Umgang untereinander und insbesondere gegenüber Untergebenen gebietet.⁹⁷³

Im Ergebnis steht Straining als schädigende und verletzende Handlungsweise im Widerspruch zur ordentlichen Ausfüllung und Wahrnehmung des Amtes. Straining impliziert folglich eine Verletzung der Amtspflicht.

4. Drittbezogenheit

Bei der Amtshaftung nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG müsste von dem Amtswalter eine ihm gegenüber einem Dritten obliegende Amtspflicht verletzt worden sein.⁹⁷⁴ Diese Drittbezogenheit muss auch bei Strainingfällen vorliegen. Primär kommt das Amtshaftungsrecht im Verhältnis von Amtsträger zum Bürger zur Anwendung.⁹⁷⁵ Da Straining im öffentlichen Dienst zumeist von Vorgesetzten

⁹⁶⁹ Reinert, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB Rn. 46.

⁹⁷⁰ Vgl. Detterbeck, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 34 GG, Rn. 28.

⁹⁷¹ Zu den Parametern von Straining, siehe § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 2. Die Parameter zur Erkennung von Straining und Ege, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 30 ff.; Ege, La valutazione peritale del danno da Mobbing, 2002, S. 76.

⁹⁷² Siehe Jansen/Hartmann, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

⁹⁷³ Vgl. BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR 277/01.

⁹⁷⁴ Grzeszick, in: Epping/Hillgruber, BeckOK Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 9 ff.

⁹⁷⁵ Vgl. Ossenbühl/Cornils, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 72.

§ 4 Straining

ausgeht und sich gegen untergebene Mitarbeiter richtet,⁹⁷⁶ ist fraglich, ob auch bei behörden- bzw. dienststelleninternen Vorgängen eine Drittbezogenheit angenommen werden kann.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der Kreis schutzwürdiger Personen all jene betrifft, die von der Wahrnehmung der hoheitlichen Aufgabe tangiert sind.⁹⁷⁷ Im Kernbereich betrifft dies sicherlich zunächst den Bürger, der mit den amtlichen Aufgaben in Berührung kommt.⁹⁷⁸ Allerdings ist nicht ersichtlich, weshalb sich die Drittbezogenheit nicht auch auf andere Personen erstrecken sollte, sofern deren rechtliche Interessen und Güter durch den Amtswalter beeinträchtigt werden.⁹⁷⁹ Demnach ist stets im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob die Drittbezogenheit der Amtspflichtverletzung vorliegt.⁹⁸⁰

Bei der Amtspflichtverletzung im Zusammenhang mit Straining handelt es sich – wie bereits vorangehend aufgezeigt – um deliktische Eingriffe in Rechtsgüter, die unter § 823 Abs. 1 BGB fallen. Bei unerlaubten Handlungen kann von einer Amtspflichtverletzung ausgegangen werden. Diese gründet darin, dass deliktische Verletzungshandlungen ohnehin für jedermann zu unterlassen sind, daher sind die über § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechte und Rechtsgüter erst recht von Amtsträgern bei der Wahrnehmung ihrer hoheitlichen Aufgaben zu berücksichtigen.⁹⁸¹

Das Strainingopfer ist folglich als „Dritter“ im Sinne des § 839 BGB zu sehen. Der Schutzzweck⁹⁸² der Amtspflicht ist im Falle deliktischer Eingriffe auch in Richtung Kollegen und Vorgesetzte gegeben.

In Bezug auf Straining bedeutet dies, dass durch die Verletzung der Gesundheit, der Ehre und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, wie durch § 823 Abs. 1 BGB geschützt, stets ein deliktischer Eingriff anzunehmen ist und folglich auch bei

⁹⁷⁶ Siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁹⁷⁷ Vgl. BGH, Urt. v. 21.12.1959 – III ZR 138/58.

⁹⁷⁸ Siehe *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 72.

⁹⁷⁹ Zur Relativierung (Aufspaltung) der Drittbezogenheit, vgl. *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 71 f.; auch der Staat und andere Hoheitsträger kommen als „Dritte“ in Betracht, vgl. *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 72.

⁹⁸⁰ Die Prüfung des Schutzzwecks muss im jeweiligen Einzelfall erfolgen, vgl. *Teichmann*, in: *Jauernig*, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 839 BGB, Rn. 13.

⁹⁸¹ Zur Drittbezogenheit deliktischer Eingriffe siehe *Papier/Shirvani*, in: *Habersack*, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 232.

⁹⁸² Der Schutzzweck ist auch für die Ersatzfähigkeit des geltend gemachten Schadens relevant, vgl. *Schlick*, Die Rechtsprechung des BGH zur Amtshaftung, in: *NJW* 2013, 3349, 3351.

§ 4 Straining

behörden- bzw. dienststelleninternen Straininghandlungen eine Drittbezogenheit gegeben ist.

5. Schaden

Für etwaige Ansprüche aus § 839 BGB i. V. m. Art. 34 Abs. 1 GG wegen Verletzung der Amtspflicht durch Straining muss ein kausaler⁹⁸³ Schaden beim Opfer gegeben sein.

Da es sich bei der Amtshaftung um die Überleitung der Eigenhaftung des Amtswalters handelt, kommt als Entschädigung nur der Ausgleich in Form von Geld in Betracht⁹⁸⁴. Eine Naturalrestitution nach § 249 Abs. 1 BGB, wie im Fall von Straining beispielsweise in Form von Entschuldigungen und persönlicher Wiedergutmachungen⁹⁸⁵, ist von diesem Anspruch nicht erfasst. Insofern handelt es sich lediglich um einen Nachteilsausgleich, der sich auf die monetäre⁹⁸⁶ Entschädigung des unmittelbar betroffenen⁹⁸⁷ Strainingopfers beschränkt.⁹⁸⁸ Ersatzfähig sind alle Schäden, die dem Betroffenen durch die Amtspflichtverletzung entstehen. So sind materielle und immaterielle⁹⁸⁹ Schäden den Strainingopfern zu ersetzen. Die Bestimmung der Schadenshöhe erfolgt mittels Differenzhypothese. Hiernach wird die Situation des Geschädigten vor und nach der Amtspflichtverletzung verglichen, aus der Differenz ergibt sich der zu ersetzende Schaden.⁹⁹⁰

⁹⁸³ Kausalitätserfordernis zwischen Amtspflichtverletzung und eingetretenem Schaden, *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 19; ausführlich zur Kausalität, siehe *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 73 f.; *Grzeszick*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 16 ff.

⁹⁸⁴ *Ossenbühl/Cornils*, Staatshaftungsrecht, 6. Aufl. 2013, S. 111; *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 23; andere Ansicht *Detterbeck*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 34 GG, Rn. 75 f., 111.

⁹⁸⁵ Wiedergutmachungen in Geld hingegen sind denkbar, sofern eine gewisse Schwere der Verletzung festgestellt werden kann, so BGH, Urt. v. 4.11.2004 – III ZR 361/03.

⁹⁸⁶ Siehe auch *Grzeszick*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 15.

⁹⁸⁷ *Hartmann/Tieben*, Amtshaftung, in: JA 2014, 401, 404.

⁹⁸⁸ Mit dem Hinweis darauf, dass § 839 BGB selbst nur eine Entschädigung gewährt, jedoch keinen Schadensersatz, *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 147.

⁹⁸⁹ Ein Beispiel für den Ersatz immaterieller Beeinträchtigungen findet sich bei LG Berlin, Urt. v. 5.4.2016 – 9 U 41/15.

⁹⁹⁰ Der Geschädigte ist so zu stellen, wie er ohne Amtspflichtverletzung stehen würde, so *Grzeszick*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 14.

§ 4 Straining

Mit dem Straining verbunden, gar als fester Bestandteil anzusehen, sind Gesundheitsschäden, die sowohl psychischer als auch physischer Natur sein können, sowie Verletzungen der Ehre und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Diese Schäden sind den Strainingopfern geldwert zu ersetzen.

Ferner muss auch hinsichtlich Straining an eine Genugtuungsfunktion der Entschädigung gedacht werden, es ist ein Mehr als nur die bloße Feststellung der Rechtswidrigkeit⁹⁹¹ erforderlich. Bei Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist die Genugtuungsfunktion der Geldentschädigung zu betonen,⁹⁹² diese ist insbesondere bei Straining von Bedeutung. Schließlich stellt Straining regelmäßig eine schwere Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar. Strainingopfer haben daher nicht nur an der Feststellung der Rechtswidrigkeit des Strainings ein gesteigertes Interesse, sondern insbesondere an einer entsprechenden Sanktionierung, die der Schwere des erlittenen Schadens gerecht wird.

Zusammenfassend liegt der Schaden der Amtspflichtverletzung bei Straining in Form eines in entsprechender Höhe und Umfang zu gewährenden finanziellen Ausgleichs vor.

6. Verschulden des Amtsträgers

Der Beamte bzw. Amtswalter müsste die ihm obliegende Amtspflicht nach § 839 Abs. 1 S. 1 BGB vorsätzlich oder fahrlässig verletzt haben.

Legt man Straining die oben angeführten Kriterien⁹⁹³ zu Grunde, so ist stets von vorsätzlichem⁹⁹⁴ Handeln auszugehen. So werden bei Straining durch den Amtsträger bewusst die in § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechtsgüter Gesundheit, Ehre und das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzt, deren Schutz nicht nur zur Amtspflicht zählt, sondern vielmehr jedermann zukommt. Nicht zuletzt die erforderliche Verfolgungsabsicht, wonach mit der Straining-Handlung bewusst ein politisches und verletzendes bzw. diskriminierendes Ziel verfolgt wird, ist nur dann anzunehmen, wenn der Strainer mit Vorsatz gehandelt hat.

⁹⁹¹ BVerfG, Beschl. v. 27.12.2005 – 1 BvR 1359/05; *Grzeszick*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz, 37. Edition, Stand 15.5.2018, Art. 34 GG, Rn. 15.

⁹⁹² So BGH, Urt. v. 4.11.2004 – III ZR 361/03.

⁹⁹³ Siehe unter § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 2. Die Parameter zur Erkennung von Straining.

⁹⁹⁴ Willentlich und in Kenntnis der Umstände, so *Hartmann/Tieben*, Amtshaftung, in: JA 2014, 401, 405.

§ 4 Straining

Zwar geht Straining überwiegend von einzelnen Vorgesetzten aus,⁹⁹⁵ dennoch ist für die Annahme eines Verschuldens des Amtsträgers der Rückschluss auf einen einzelnen Beamten/Amtswalter nicht erforderlich, sofern von einem Organisationsverschulden ausgegangen werden kann.⁹⁹⁶ Sofern in der Behörde Strukturen vorherrschen, die Straining begünstigen oder gar fördern, kann ein Organisationsverschulden angenommen werden.

Das Verschulden wird durch eine Schuldübernahme auf den Staat bzw. die entsprechende Körperschaft übergeleitet,⁹⁹⁷ der etwaige Ersatzansprüche gemäß Art. 34 GG sodann gegen sich gelten lassen muss.⁹⁹⁸

7. Beweislast

Grundsätzlich obliegt dem Geschädigten, ergo dem Strainingopfer, die Beweispflicht,⁹⁹⁹ was in Strainingfällen mitunter schwierig sein kann. Durch die passive Wirkweise von Straining reduziert sich die Straininghandlung mitunter auf einen einzelnen Akt, der gegebenenfalls schon längere Zeit zurückliegt. Die Strainingsituation, so beispielsweise die Isolation des Strainingopfers, kann eventuell durch Nachweise über vorenthaltene Informationen deutlich gemacht werden. Aber auch hier ist zu sehen, dass es vergleichsweise schwierig ist, nachzuweisen, dass man über etwas nicht informiert wurde. Im Fall von Mobbing wird häufig das Führen eines Mobbingtagebuchs zum Nachweis des Mobbingprozesses empfohlen.¹⁰⁰⁰ Bei Straining beschränkt sich der Beweis auf die Darlegung der (einzelnen) Straininghandlung und die damit geschaffene feindliche Strainingsituation. Der Beweisschwerpunkt verlagert sich bei Straining auf den Nachweis der Folgen sowie den Kausalzusammenhang zwischen der Straininghandlung und den Strainingfolgen.

⁹⁹⁵ Rund ein Drittel der Strainingfälle im öffentlichen Dienst geht von einem einzelnen Vorgesetzten aus, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

⁹⁹⁶ Siehe BGH, Urt. v. 17.5.1990 – III ZR 191/88; BGH, Urt. v. 12.11.1992 – III ZR 178/91; ferner *Papier/Shirvani*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 83.

⁹⁹⁷ Sog. Schuldübernahmekonstruktion, *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82 EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 218.

⁹⁹⁸ Vgl. *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82 EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 17.

⁹⁹⁹ *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 129.

¹⁰⁰⁰ Siehe *Poeche*, in: Küttner, Personalbuch, 25. Aufl. 2018, Mobbing, Rn. 6.

§ 4 Straining

Liegt ein Organisationsverschulden vor, so greift eine Beweiserleichterung. Dies ist insbesondere bei Straining von Bedeutung, da Straininghandlungen häufig durch fehlerhafte Organisationsstrukturen bedingt sind.¹⁰⁰¹ Sofern ein Organisationsverschulden auszumachen ist, kann der Beweis durch den Nachweis der fehlerhaften und pflichtwidrigen Organisation gestützt werden,¹⁰⁰² in diesem Fall genügt der Anscheinsbeweis.¹⁰⁰³

Da bei Strainingfällen häufig ein Organisationsverschulden gegeben ist – wenn im Rahmen der Amtshaftung auch nicht eine Beweislastumkehr gilt – so bietet der hier erforderliche Anscheinsbeweis eine deutliche Beweiserleichterung.¹⁰⁰⁴

8. Ausschöpfung der Rechtsmittel nach § 839 Abs. 3 BGB im Zusammenhang mit Straining

Gemäß § 839 Abs. 3 BGB dürfte das Strainingopfer es nicht vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen haben, den Schaden durch Gebrauch von Rechtsmitteln¹⁰⁰⁵ abzuwenden. Demnach sind zunächst alle verwaltungsrechtlichen Rechtsmittel auszuschöpfen.

Problematisch im Zusammenhang mit Straining ist dabei der Umstand, dass die Straininghandlung selbst oft bereits längere Zeit zurückliegt.¹⁰⁰⁶ Die Schwierigkeit besteht mitunter auch darin, den genauen Zeitpunkt des aufkommenden Schadens auszumachen. Die bloße Straininghandlung kann isoliert betrachtet derart gelagert sein, dass ein späterer Schaden bei der Vornahme der Handlung noch nicht erkennbar ist. Auch während der Strainingsituation selbst ist oftmals nicht ersichtlich, ob, wann und welcher Schaden überhaupt eintritt. Für das Strainingop-

¹⁰⁰¹ Für jeden fünften Strainingfall im öffentlichen Dienst geben Strainer fehlerhafte Organisationsstrukturen als Motiv an, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰⁰² *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 45.

¹⁰⁰³ Die Grundsätze des Anscheinsbeweises gelangen zur Anwendung, so *Detterbeck*, in: Sachs, Grundgesetz, 8. Aufl. 2018, Art. 34 GG Rn. 93.

¹⁰⁰⁴ So auch *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82 EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 222.

¹⁰⁰⁵ Unter Rechtsmittel sind alle Rechtsbehelfe zu fassen, die sich gegen das Tun oder Unterlassen richten und zur Schadensgeringhaltung beitragen, vgl. *Staudinger*, in: Schulze/u. a., BGB-Handkommentar, 9. Aufl. 2017, § 839 BGB, Rn. 41; *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 108 m. w. N.; *Hoppe*, Die Notwendigkeit der Rechtsmitteler schöpfung als Voraussetzung der Amtshaftung, in: JA 2011, 167, 169 f.

¹⁰⁰⁶ So wird bereits für die Annahme von Straining eine Konfliktdauer von mindestens sechs Monaten angesetzt, *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 36 ff.

§ 4 Straining

fer ist daher der Schaden regelmäßig erst dann auszumachen, wenn er bereits eingetreten ist. Nicht selten handelt es sich dabei um einen schleichenden Prozess. Im Einzelnen sind folglich für das Opfer von Straining nur bedingt die Amtspflichtverletzung und ein etwaiger Schaden festzustellen. Daher kann ein präventives bzw. unmittelbares Ergreifen von Rechtsmitteln bei Straining regelmäßig nicht gefordert werden. Strainingopfer können regelmäßig erst dann zum Gebrauch von Rechtsmitteln übergehen, wenn sich ein Schaden in Form von psychischen und/oder physischen Folgen bemerkbar macht. Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass das Realisieren und Bewusstwerden von Straining den Opfern mitunter schwerfällt.¹⁰⁰⁷ Neben einem verzögerten Bewusstsein für den durch Straining bedingten Schaden unterliegen Strainingopfer mitunter einer Art „Schockstarre“, in der sie zunächst handlungsunfähig sind.

Aus diesen Gründen erscheint es wenig gerecht zu sein, im Zusammenhang mit Straining zu hohe Anforderungen an die Subsidiarität der Ersatzpflicht zu stellen. Zwar sollte auch das Strainingopfer um den Gebrauch der einschlägigen Rechtsmittel bemüht sein, allerdings dürften bei einem Versäumnis regelmäßig – ob der besonderen Umstände und der für sich genommen bereits schwierigen Lage – weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit anzunehmen sein. Inwiefern und in welchem Umfang das Strainingopfer Anstrengungen und Bestrebungen gegen das Straining vornehmen muss, um den Anforderungen des § 839 Abs. 3 BGB gerecht zu werden, ist letztlich am konkreten Einzelfall auszumachen und kann nicht pauschal beantwortet werden.

9. Anspruchskonkurrenz

Der aus der Eigenhaftung¹⁰⁰⁸ des Beamten auf den Staat bzw. die Körperschaft übergeleitete Anspruch auf Amtshaftung besteht neben etwaigen Ansprüchen aufgrund von Fürsorgepflichtverletzungen des Dienstherrn,¹⁰⁰⁹ gleiches gilt für den Anspruch auf Folgenbeseitigung.¹⁰¹⁰

¹⁰⁰⁷ Hierfür spricht auch die Diskrepanz zwischen den in Erwägung gezogenen Konsequenzen und den tatsächlich vorgenommenen Schritten, die Strainingopfer im öffentlichen Dienst bei der Befragung angaben, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰⁰⁸ Mit Hinweis auf die historische „Eigenhaftung“ des pflichtwidrig handelnden Beamten, *Papier*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Band 4, 82 EL Januar 2018, Art. 34 GG, Rn. 2.

¹⁰⁰⁹ BVerwG, Urt. v. 24.8.1961 – II C 165/59.

¹⁰¹⁰ Vgl. *Hartmann/Tieben*, Amtshaftung, in: JA 2014, 401, 407.

§ 4 Straining

Verdrängt werden durch die Staatshaftung, also die übergeleitete Haftung, die deliktischen Ansprüche (§§ 823, 826 BGB) gegen den Amtswalter selbst¹⁰¹¹ sowie eine in Betracht kommende Haftung für Verrichtungsgehilfen nach § 831 BGB¹⁰¹². Diesen Fällen geht der Staatshaftungsanspruch nach § 839 Abs. 1 BGB i. V. m. Art. 34 GG als speziellere Anspruchsgrundlage vor.¹⁰¹³

10. Zwischenergebnis

Für Straininghandlungen greift ein Entschädigungsanspruch gegen den Staat bzw. die Körperschaft aufgrund von Amtspflichtverletzungen nach § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG in dem Fall ein, dass das Straining im Zusammenhang mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben steht.

Persönliche Wiedergutmachungen sind von dem Entschädigungsanspruch, der sich auf Geldzahlungen beschränkt, zwar nicht erfasst, dennoch erleichtert die Überleitung der Haftung das Vorgehen der Strainingopfer. Neben der Genugtuung durch die Feststellung der Amtspflichtverletzung spielt insbesondere der Vorteil des bekannten Anspruchsgegners eine große Rolle. Nicht immer sind der oder die Strainer eindeutig auszumachen. Und so muss der Staat auch für Organisationsverschulden einstehen, wobei der Anscheinsbeweis bereits genügt.

Die Tatsache, dass die Amtshaftung aus § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG keiner Verjährungsfrist unterliegt, kommt den Strainingopfern zugute, welche sich regelmäßig schwer tun, zeitnah Ansprüche wegen Straining geltend zu machen.

Im Ergebnis lässt sich sagen, dass der Staat bzw. die Körperschaft im Rahmen der Amtshaftung für Straining einstehen muss.

¹⁰¹¹ So wäre die Haftung ohne § 839 BGB, vgl. *Reinert*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 839 BGB, Rn. 1.

¹⁰¹² Keine Haftung des Staates nach § 831 BGB, vgl. *Schmidt*, in: Möllers, Wörterbuch der Polizei, 2. Aufl. 2010, Amtshaftung.

¹⁰¹³ *Hartmann/Tieben*, Amtshaftung, in: JA 2014, 401, 407; *Schmidt*, in: Möllers, Wörterbuch der Polizei, 2. Aufl. 2010, Amtshaftung.

§ 4 Straining

III. Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Straining

Straining findet nicht nur gegenüber bzw. von Beamten und Amtswaltern statt, sondern auch bei Angestellten und Beschäftigten im öffentlichen Dienst, deren Beschäftigungsverhältnis privatrechtlicher Natur ist.¹⁰¹⁴

Hinsichtlich Straining ist diese Gruppe insbesondere vor dem Hintergrund bemerkenswert, da sie mit den äußeren Umständen und Gegebenheiten des öffentlichen Dienstes konfrontiert ist, allerdings in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen steht. So treffen starre behördliche Strukturen auf flexibel und privatrechtlich ausgestaltete Arbeitsverhältnisse. In eben jenem Spannungsfeld bewegen sich die rechtlichen Möglichkeiten der Strainingopfer, die als Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst tätig sind. Für jene greifen die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Bestimmungen. Ebenso sind, soweit einschlägig, die zum Mobbing herausgebildeten Grundsätze und Besonderheiten zu beachten.

Als Anspruchsgrundlagen kommen mithin die Fürsorgepflicht des Dienstherrn, § 823 Abs. 1 BGB sowie § 15 AGG in Betracht.

1. Vertragsgemäße Beschäftigung

Häufig gehen Strainingfälle mit der Änderung der Arbeitsaufgabe oder dem Einsatzgebiet/-ort einher.¹⁰¹⁵ Fraglich ist daher, ob im Falle von Straining überhaupt noch von einer vertragsgemäßen Beschäftigung ausgegangen werden kann. Grundsätzlich besteht für Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst ein Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung. § 611a BGB sieht als Hauptpflicht des Arbeitgebers zwar die Vergütung vor,¹⁰¹⁶ daneben wird jedoch auch eine Pflicht des Arbeitgebers auf Beschäftigung des Arbeitnehmers angenommen.¹⁰¹⁷ Ob es sich bei der Beschäftigungspflicht letztlich um eine aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nach Art. 1, 2 Abs. 1 GG hergeleitete

¹⁰¹⁴ Bei Angestellten im öffentlichen Dienst ist eine Strainingquote von 4,14 % auszumachen, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰¹⁵ Rund 82 % der Strainingopfer geben an, dass ihre Arbeitsaufgaben geändert wurden, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰¹⁶ Ausführlich zu Vergütungspflicht des Arbeitgebers, *Joussen*, in: Rolf/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, 48. Edition, Stand 1.6.2018, § 611a BGB, Rn. 185 ff.

¹⁰¹⁷ *Joussen*, in: Rolf/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, 48. Edition, Stand 1.6.2018, § 611a BGB, Rn. 267 ff.

§ 4 Straining

Hauptpflicht¹⁰¹⁸ oder aber um eine wesentliche¹⁰¹⁹ Nebenpflicht¹⁰²⁰ handelt, kann letztlich dahinstehen.¹⁰²¹ Jedenfalls ist der Arbeitgeber zur vertragsgemäßen (Weiter-)Beschäftigung verpflichtet.

Die Herleitung aus dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers begründet sich in der Einbringung und Verwirklichung der Persönlichkeit in dem Arbeitsverhältnis. Damit rückt das Bundesarbeitsgericht die freie Entfaltung der Persönlichkeit durch die Anwendung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt.¹⁰²² Letztlich erschöpft sich die Pflicht des Arbeitgebers nicht in der Vergütung und bloßen Abnahme der geschuldeten Arbeitsleistung. Er ist vielmehr – auch vor den Zielbestimmungen des AGG – dazu angehalten, einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz zu schaffen. Denn auch die Nicht-Beschäftigung bzw. Nicht-Förderung des Arbeitnehmers kann zu (immatriellen) Schäden führen (so beispielsweise zur Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts¹⁰²³, Art. 1, 2 Abs. 1 GG).¹⁰²⁴

Unabhängig von der Reichweite des gesetzlichen Regelungsgehalts von § 611a BGB kann die Beschäftigungspflicht auch als Hauptpflicht im Arbeits- oder Tarifvertrag festgelegt sein.¹⁰²⁵ Nicht zuletzt mit Blick auf Straining oder aber auch Mobbing gilt hier, dass möglichst genaue Beschreibungen der Stelle und der Arbeitsaufgaben einen eventuell mühsam zu erbringenden Nachweis obsolet machen. Dies gilt insbesondere in Fällen, in denen der Beschäftigungsanspruch stillschweigend oder konkludent Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden ist.

¹⁰¹⁸ Vgl. BAG, Urt. v. 10.11.1955 – 2 AZR 591/54.

¹⁰¹⁹ Vgl. Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 611a BGB, Rn. 564.

¹⁰²⁰ Von der allgemeinen Beschäftigungspflicht als Nebenpflicht ausgehend und vielmehr den Weiterbeschäftigungsanspruch als Hauptpflicht benennend, Reichold, in: Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl. 2009, § 84, Rn. 1; Müller-Glöge, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 973.

¹⁰²¹ Davon ausgehend, dass es keinen allgemeinen Beschäftigungsanspruch gibt, Weber/Weber, Zur Dogmatik eines allgemeinen Beschäftigungsanspruchs im Arbeitsverhältnis, in: RdA 2007, 344 ff.

¹⁰²² BAG, Beschl. v. 27.2.1985 – GS 1/84.

¹⁰²³ Siehe Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 611a BGB, Rn. 565 a. E.

¹⁰²⁴ Dies verkennend, Weber/Weber, Zur Dogmatik eines allgemeinen Beschäftigungsanspruchs im Arbeitsverhältnis, in: RdA 2007, 344 ff.

¹⁰²⁵ Vgl. Reichold, in: Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl. 2009, § 84, Rn. 3.

§ 4 Straining

a) *Änderung der Arbeitsaufgaben*

Die Änderung der Arbeitsaufgaben bzw. des Tätigkeitsbereichs stellt im Zusammenhang mit Straining eine häufige Vorgehensweise dar.¹⁰²⁶ Hierdurch könnte regelmäßig der Anspruch des Arbeitnehmers auf vertragsgemäße Beschäftigung verletzt sein.

Die inhaltlichen Grenzen des Beschäftigungsanspruchs werden durch den jeweiligen Arbeitsvertrag gezogen und durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers ausgefüllt bzw. konkretisiert. Insofern ist am konkreten Einzelfall zu prüfen, ob sich die Änderung der Arbeitsaufgabe bzw. des Tätigkeitsbereichs mit den Regelungen des Arbeitsvertrags deckt.

Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die beispielsweise unter den Tarifvertrag der Länder fallen,¹⁰²⁷ kann die Eingruppierung nach § 12 TV-L in die entsprechenden Entgeltgruppen Rückschlüsse auf die auszuübende Tätigkeit geben.¹⁰²⁸ Dabei ist zu bedenken, dass bei Tätigkeitsänderungen eine Höhergruppierung durchaus möglich ist.¹⁰²⁹ Regelmäßig kommt der Eingruppierung in die Entgeltgruppe nur eine deklaratorische Wirkung zu.¹⁰³⁰ Schließlich liegt nicht bereits aufgrund einer geringeren Bezahlung auch eine minderwertige Tätigkeit vor.¹⁰³¹ Dennoch kann die Entgeltgruppe als Indikator und Parameter für die Wertigkeit von Tätigkeiten und Aufgaben liefern. Rechtlich verbindliche Rückschlüsse auf die geschuldeten Tätigkeiten liefern jedoch nur die vertraglichen Vereinbarungen.

b) *Versetzung, Umsetzung und Freistellung*

Dem Arbeitgeber steht es im Rahmen seines Weisungsrechts frei, die Leistungserbringung zu konkretisieren – so z. B. den Ort und Zeitpunkt. Die Versetzung an

¹⁰²⁶ 82 % der Strainingopfer im öffentlichen Dienst geben die Änderung der Arbeitsaufgaben als erfahrene Straininghandlung an, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰²⁷ Für den Bund gilt § 12 TVöD und die entsprechende Entgeltverordnung (TV EntgO Bund).

¹⁰²⁸ Siehe *Gaumann*, in: *Beppler/Böhle/Pieper/Russ*, Beck'scher Online-Kommentar TV-L, 40. Edition, Stand 1.6.2018, § 12 TV-L, Rn. 12; eine Auflistung der Entgeltgruppen mit den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen findet sich in der Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L.

¹⁰²⁹ Ausführlich zu den Entgeltgruppen, *Müller*, Entgeltordnung TV-L – die neue Entgeltgruppenzulage, in: *öAT* 2012, 206 ff.

¹⁰³⁰ Mit Verweis auf die ständige Rechtsprechung des BAG, *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017, § 1 TVG, Rn. 2432.

¹⁰³¹ *Oetker*, in: *Müller-Glöge/Preis/Schmidt*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 2 KSchG, Rn. 54.

§ 4 Straining

andere Dienststellen oder einen anderen Betrieb ist im öffentlichen Dienst zudem tarifvertraglich geregelt, vgl. § 4 Abs. 1 TVöD und § 4 Abs. 1 TV-L. Auch sonst kann die Versetzung oder Umsetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz durchaus vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt sein.¹⁰³²

Strainingfälle sind mitunter von der Freistellung von der Arbeit abzugrenzen. Für eine Freistellung des Arbeitnehmers bedarf es jedoch einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, eine einseitige Freistellung von der Arbeit ist grundsätzlich nicht möglich.¹⁰³³ Entzieht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Aufgaben oder auch nur wichtige Teilaufgaben, so verletzt er hierdurch die ihm obliegende Beschäftigungspflicht. Dem Arbeitnehmer eröffnet sich sodann die Möglichkeit der fristlosen Kündigung.¹⁰³⁴ Neben wirtschaftlichen Erwägungen stehen jedoch nicht zuletzt auch gesellschaftliche Akzeptanz und die korrekte (rechtliche) Einschätzung der Arbeitsplatzsituation der arbeitnehmerseitigen Kündigung entgegen.¹⁰³⁵

In allen Fällen ist zu beachten, dass Versetzung, Umsetzung oder auch die Freistellung des Beschäftigten für sich genommen rechtswidrig sein und einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung auslösen können.

c) Nicht vertragsgemäße Beschäftigung als Straininghandlung

Fraglich ist, ab wann eine Versetzung, Umsetzung oder Änderung des Tätigkeitsbereichs als Straining zu werten ist.

Lässt sich in einem Fall der Versetzung, Umsetzung oder Änderung der Tätigkeit eine rechtswidrige, weil nicht vertragsgemäße Beschäftigung ausmachen, so können hierdurch Ansprüche auf die Wieder- oder Weiterbeschäftigung nach den vertraglichen Vorgaben begründet sein. Auch wird, sofern hierdurch das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verletzt wurde, ein Anspruch auf

¹⁰³² Ausführlich zur Versetzung, *Thüsing*, in: Westphalen/Thüsing, Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke, 41 EL April 2018, Arbeitsverträge, Rn. 254.

¹⁰³³ Mit Ausnahme, dass eine Beschäftigung für den Arbeitgeber aus wichtigem Grund unzumutbar ist, siehe *Müller-Glöge*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 979.

¹⁰³⁴ Siehe *Henssler*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 626 BGB, Rn. 272.

¹⁰³⁵ Hier sei auf die Diskrepanz der in Erwägung gezogenen und tatsächlich getroffenen Konsequenzen (insb. Kündigung) bei Strainingopfern verwiesen, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 4 Straining

Schadensersatz nach § 823 Abs. 1 BGB angenommen.¹⁰³⁶ Insofern wären teilweise die Auswirkungen von Straining abgedeckt. Allerdings umfasst Straining viel mehr als nur die direkten Auswirkungen der nicht vertragsgemäßen Beschäftigung. Ähnlich wie bei Mobbing müsste man bei Straining die besondere Schwere der Persönlichkeitsrechtsverletzung berücksichtigen. So ist zwischen der „missbrauchsfreien Organisationsentscheidung“¹⁰³⁷ und dem bewusst verletzenden bzw. diskriminierenden Handeln zu differenzieren.

Es kann daher festgestellt werden, dass die nicht vertragsgemäße Beschäftigung ein Fall von Straining darstellen kann. Insbesondere können derartige Verletzungshandlungen als auslösendes Ereignis bei Strainingfällen angesehen werden und sind somit im Rahmen von Straining zu berücksichtigen.

Ferner muss bedacht werden, dass auch Versetzungen, Umsetzungen oder Änderungen der Tätigkeit als Straininghandlung in Betracht kommen, die vom Weisungs- bzw. Direktionsrecht gedeckt sind. Auch hier kann eine sich im Rahmen des Arbeitsvertrags liegende Maßnahme bewusst verletzend bzw. diskriminierend getroffen worden sein. Derartige Fälle sind sodann nicht unter den Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung zu subsumieren. Hierdurch erlittene Verletzungen können wiederum unter Straining gefasst werden.

2. Anspruch nach § 823 Abs. 1 BGB wegen Straining

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die keine hoheitliche Aufgabe wahrnehmen, können sich etwaiger Straininghandlungen durch die deliktische Anspruchsgrundlage des § 823 Abs. 1 BGB erwehren.

Straining müsste – ähnlich wie Mobbing – als Gesamtprozess eine Verletzung von durch § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechtsgütern darstellen.

Um Straining anzunehmen, bedarf es einer Verfolgungsabsicht seitens des Strainers.¹⁰³⁸ Dieser muss durch das Straining absichtlich ein politisches und verletzendes, herabwürdigendes oder diskriminierendes Ziel verfolgen. Das bewusste

¹⁰³⁶ Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 611a BGB, Rn. 565.

¹⁰³⁷ So Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 611a BGB, Rn. 565.

¹⁰³⁸ Siehe unter § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 2. Die Parameter zur Erkennung von Straining.

§ 4 Straining

Schaffen einer feindseligen Strainingsituation steht dabei im Vordergrund des Agierens. Da für Straining bereits eine einzige Handlung ausreichend sein kann, muss der Strainer hinsichtlich dieser und den damit verbundenen schwerwiegenden Folgen Vorsatz gehabt haben. Insofern findet bei Straining stets ein vorsätzlicher Eingriff in die durch § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechte statt.

Ferner müsste aber geklärt werden, ob Straining als solches vom Schutzbereich des § 823 Abs. 1 BGB erfasst ist. Straining selbst ist kein eigenständiger Rechtsbegriff,¹⁰³⁹ infolgedessen muss es als real existentes Phänomen unter den Tatbestand subsumiert werden. Dabei kommen insbesondere Verletzungen der Gesundheit, der Ehre und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der von Straining Betroffenen in Betracht.

Im Folgenden wird kurz dargelegt, inwiefern die einzelnen Rechtsgüter im Kontext von Straining verletzt werden. Zu beachten ist, dass sowohl die Straininghandlung für sich genommen bereits eine Verletzung von über § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechtsgütern darstellen kann. Hinsichtlich der Straininghandlungen sei auf die fünf Handlungsarten (Angriff auf menschliche Kontakte, systematische Isolierung, Änderung der Arbeitsaufgaben, Angriff auf das Ansehen und Gewalt bzw. Gewaltandrohung) verwiesen.¹⁰⁴⁰ Aber auch Straining als Gesamtkomplex (Handlung und schwerwiegende Folge) müsste sich daran messen.

a) Gesundheitsverletzung

Ausdrücklich als geschütztes Rechtsgut in § 823 Abs. 1 BGB genannt ist die Gesundheit. Dabei sind neben physischen auch psychische Verletzungen vom Schutzbereich erfasst.¹⁰⁴¹

Bei Straining ist zunächst an die typischen „Sterbezimmerfälle“¹⁰⁴² zu denken, bei denen das Opfer einer Unter- bzw. Überforderung hinsichtlich seiner Arbeitsaufgaben ausgesetzt wird. Die damit verbundenen Folgen gesundheitlicher Art kön-

¹⁰³⁹ Jansen/Hartmann, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

¹⁰⁴⁰ Siehe unter § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 2. Die Parameter zur Erkennung von Straining.

¹⁰⁴¹ Förster, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 823 BGB, Rn. 107 ff., 112 ff.; Teichmann, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 823 BGB, Rn. 3.

¹⁰⁴² Zur Begrifflichkeit siehe auch BAG, Urt. v. 9.9.2010 – 2 AZR 482/09.

§ 4 Straining

nen beispielsweise Ermüdungserscheinungen, Depressionen sowie Burn-out-Erkrankungen sein.

Die Beeinträchtigung der Strainingopfer erfolgt sowohl auf psychischer als auch auf physischer Ebene.¹⁰⁴³ So treten regelmäßig Schlafstörungen, Essstörungen bis hin zur Bulimie sowie Bauch- und Magenprobleme¹⁰⁴⁴ und Depressionen auf.¹⁰⁴⁵

Nicht immer gehen physische Gesundheitsverletzungen nur aus psychischen Krankheitsbildern hervor. Vereinzelt kann es im Zusammenhang mit Straining auch zu Gewalt oder aber Gewaltandrohungen kommen.¹⁰⁴⁶

Insbesondere durch die Schaffung der Strainingsituation am Arbeitsplatz wird eine Atmosphäre der Dauereinwirkung auf den Gesundheitszustand des Strainingopfers geschaffen. So muss auch bei Straining als Gesamtkomplex von einer Gesundheitsverletzung ausgegangen werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl einzelne Straininghandlungen als auch der Strainingprozess als Ganzes eine Gesundheitsverletzung darstellen können.¹⁰⁴⁷

Straining selbst ist demnach als Gesundheitsverletzung im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB zu werten.¹⁰⁴⁸

b) Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts

Vom Schutzbereich des § 823 Abs. 1 BGB ist auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst.¹⁰⁴⁹ Der Schutzbereich resultiert aus der verfassungsrechtlich

¹⁰⁴³ Zu den psychophysischen Konsequenzen von Straining, siehe *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 53 f.

¹⁰⁴⁴ Vgl. *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 48.

¹⁰⁴⁵ Zu den psychosomatischen Konsequenzen von Straining ausführlich, *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 53 f.

¹⁰⁴⁶ 1,11 % der Strainingopfer geben Gewalt oder Gewaltandrohung als Straininghandlung an, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst; die Wahrscheinlichkeit, dass beim Straining die direkte feindselige Handlung in Form von Gewalt oder Gewaltandrohung stattfindet, ebenfalls gering einschätzend, *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 43.

¹⁰⁴⁷ Zu Straining als Gesundheitsverletzung siehe auch *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

¹⁰⁴⁸ Vgl. *Schaub*, in: Prütting/Wegen/Weinreich, BGB Kommentar, 13. Aufl. 2018, § 823 BGB, Rn. 28.

¹⁰⁴⁹ Siehe BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06; BGH, Urt. v. 7.12.1999 – VI ZR 51/99; *Sprau*, in: Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 77. Aufl. 2018, § 823 BGB, Rn. 84 f.; *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 364; *Schwab*, Haftung im Arbeitsverhältnis – 2. Teil: Die Haftung des Arbeitgebers, in: NZA-RR 2016, 230.

§ 4 Straining

nach Art. 1 Abs. 1 GG geschützten Menschenwürde und dem nach Art. 2 Abs. 1 GG geschützten Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit.¹⁰⁵⁰

Betrachtet man die Arten der Straininghandlungen,¹⁰⁵¹ so stellt man fest, dass Angriffe auf die menschlichen Kontakte, die systematische Isolierung oder aber Angriffe auf das Ansehen der Strainingopfer eine Persönlichkeitsverletzung darstellen.¹⁰⁵²

Doch nicht nur einzelne Straininghandlungen können eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts begründen. Vielmehr ist von einer solchen Persönlichkeitsrechtsverletzung regelmäßig beim Vorliegen einer Strainingsituation auszugehen. Durch die Straininghandlung wird eine dauerhafte Stresssituation beim Opfer ausgelöst, die unweigerlich zu schwerwiegenden Folgen führt. Die isolierte Betrachtung der Straininghandlung wird daher dem Gesamtkomplex und der Schwere der Persönlichkeitsrechtsverletzung nicht gerecht. Vielmehr ist von einer Persönlichkeitsrechtsverletzung auszugehen, die sich aus Handlung und dauerhafter Folge ergibt und schwerer wiegt als die lediglich von der Handlung ausgelöste Persönlichkeitsrechtsverletzung. So kann es beispielsweise durchaus vorkommen, dass die Handlung selbst keinen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Opfers darstellt, sich ein solcher aber in Folge der geänderten Arbeitsplatzsituation ergibt. So resultieren bei Strainingfällen sowohl durch einzelne Handlungen als auch durch die Gesamtschau – so wie bei Mobbingfällen¹⁰⁵³ – Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.¹⁰⁵⁴

Für das Vorliegen einer Persönlichkeitsverletzung und schließlich auch für das Vorliegen von Straining kommt es auf den konkreten Einzelfall an. Die Parameter zum Erkennen von Straining¹⁰⁵⁵ liefern dazu objektive Kriterien. So lässt sich im Umkehrschluss festhalten, dass Straining, sofern es nach der oben angeführten

¹⁰⁵⁰ Grundlegend *Jarass*, Das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Grundgesetz, in: NJW 1989, 857 ff.

¹⁰⁵¹ Zu den Handlungsarten siehe § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 2. Die Parameter zur Erkennung von Straining.

¹⁰⁵² Ausführlich *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

¹⁰⁵³ Siehe *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 35; ArbG Cottbus, Urt. v. 8.7.2009 – 7 Ca 1960/08.

¹⁰⁵⁴ Zu diesem Ergebnis gelangen auch *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1544.

¹⁰⁵⁵ Siehe § 4 Straining A. Straining-Definition II. Bestimmung von Straining 2. Die Parameter zur Erkennung von Straining.

§ 4 Straining

Definition bzw. den genannten Kriterien stattfindet, auch immer eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrecht und damit eine unerlaubte Handlung im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB darstellt.

c) Ehrverletzung

Ferner könnten Straininghandlungen und Straining die Ehre des Opfers verletzen. Dabei ist zu sehen, dass der Schutz der persönlichen Ehre ein Bestandteil¹⁰⁵⁶ des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist.¹⁰⁵⁷

Ehrverletzende Handlungen und Äußerungen stellen den Großteil von Straining dar.¹⁰⁵⁸ Die Einwirkungen auf die Ehre des Strainingopfers können verschiedentlich ausfallen.

Zum einen ist an die direkten Straininghandlungen zu denken, durch die die Ehre und das Ansehen der Opfer verletzt wird. Sei es das Bloßstellen vor Kollegen, herabsetzende Äußerungen, das Anreden in entwürdigender Weise (z. B. die dauerhafte Bezeichnung als „Loser“ oder „Depp“)¹⁰⁵⁹ oder aber die Herabwürdigung durch den Entzug von statussymbolgleichen Arbeitsmitteln¹⁰⁶⁰. Alle diese Handlungsweisen sind dazu geeignet, das Ansehen des Strainingopfers herabzusetzen.

Zum anderen sind aber auch die Auswirkungen der gesamten Strainingsituation auf das Ansehen und die Ehre des Strainingopfers zu sehen. Immerhin nehmen Arbeitskollegen sowie Dritte die geänderte Situation am Arbeitsplatz und die Opferrolle des Betroffenen wahr. Schließlich können sich Veränderungen am Ar-

¹⁰⁵⁶ Einst nicht in § 823 Abs. 1 BGB aufgenommen, ist die Ehre nunmehr im Rahmen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts im Schutzbereich anerkannt, vgl. *Wagner*, in: Habersack, Münchener Kommentar zum BGB, Band 6, 7. Aufl. 2017, § 823 BGB, Rn. 364; mit Verweis auf den Paradigmenwechsel bei der Einführung des Grundgesetzes, *Staake/Bressendorf*, Grundfälle zum deliktischen Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, in: JuS 2015, 683.

¹⁰⁵⁷ BVerfG, Beschl. v. 3.6.1980 – 1 BvR 185/77; *Rixecker*, in: Säcker, Münchener Kommentar zum BGB, Band 1, 7. Aufl. 2015, § 12 Anh., Rn. 94; *Reichold*, in: Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl. 2009, § 86, Rn. 19.

¹⁰⁵⁸ Rund 86 % der Strainingopfer im öffentlichen Dienst gaben an, dass ein Angriff auf das Ansehen Bestandteil des Strainings war, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰⁵⁹ Bereits die Anrede mit „Du“ kann ehrenrührig sein, siehe *Reichold*, in: Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl. 2009, § 86, Rn. 19.

¹⁰⁶⁰ Z. B. die Wegnahme von sonst üblichen Arbeitsmitteln, wie Laptop, Diensthandy, Büroausstattung, Dienstwagen etc.

§ 4 Straining

beitsplatz auf die Wahrnehmung der Person in der Gesellschaft auswirken.¹⁰⁶¹ Bereits durch das Drängen in die Rolle des Strainingopfers werden die Ehre und das Ansehen der Betroffenen massiv verletzt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei Straining (sowohl einzelne Straininghandlungen als auch den Gesamtprozess) eine Verletzung der Ehre und des Ansehens des Opfers vorliegen kann. Straining als solches ist dabei durchaus als Ehrverletzung zu werten, da es geeignet ist, das Ansehen der Opfer zu schmälern bzw. gänzlich zu zerstören.

d) Rechtsfolge

Mit Straining bzw. Straininghandlungen liegen gleich mehrfach Rechtsgutsverletzungen im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB vor. Demnach steht den Opfern von Straining ein – unter Berücksichtigung der Tragweite der jeweiligen Rechtsgutsverletzungen – Anspruch auf Ersatz des dadurch kausal verursachten Schadens zu. Folglich ergibt sich für Geschädigte nach § 253 Abs. 2 BGB ein Anspruch auf Schmerzensgeld, Strainingopfern steht demgemäß eine billige Entschädigung in Geld zu.

Im Übrigen sei auf die Ausführungen zu den Rechtsfolgen bei Mobbing verwiesen.¹⁰⁶²

3. Zurechnung über § 278 BGB

Über § 278 BGB ist dem Arbeitgeber das Handeln seiner Beschäftigten zuzurechnen, sodass der Arbeitgeber für etwaige entstandene Schäden haften muss. Da die Rechtsverletzungen auch im Rahmen von Straining schuldhaft begangen werden, muss sich der Arbeitgeber das Verhalten seiner Beschäftigten, derer er sich zur Erfüllung bedient, anrechnen lassen. So kann auch bei Straining letztlich dahinstehen, ob der Arbeitgeber selbst seine Fürsorge- bzw. Schutzpflichten verletzt hat.¹⁰⁶³

¹⁰⁶¹ Bamberger, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 12 BGB, Rn. 172.

¹⁰⁶² Siehe unter § 2 Mobbing D. Anspruchsgrundlagen bei Mobbing III. Angestellte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst 1. Anspruch nach § 823 Abs. 1 BGB wegen Mobbing d) Rechtsfolge.

¹⁰⁶³ Vgl. Jansen/Hartmann, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in:

§ 4 Straining

4. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers / Dienstherrn

Das Beschäftigungsverhältnis der Angestellten im öffentlichen Dienst ist grundsätzlich von wechselseitigen Treuepflichten¹⁰⁶⁴ geprägt. So stehen Loyalitäts- und Arbeitspflicht auf Seiten des Arbeitnehmers der Lohnzahlungs- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, sprich Dienstherrn, gegenüber.

Die rechtliche Grundlage findet die Fürsorgepflicht in § 242 BGB, demnach müssen die Interessen des Arbeitnehmers Berücksichtigung finden. Insbesondere dürfen keine Rechtsgüter des Arbeitnehmers verletzt werden.

Dabei erfolgt, sofern keine spezialgesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht bestehen, auch im Rahmen des Arbeitsvertrages nach § 611a BGB der Rückgriff auf die allgemeine Fürsorgepflicht für die Wahrung der Schutzpflichten des Arbeitgebers.¹⁰⁶⁵

Die Reichweite der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Einzelfall richtet sich konkret an die grundgesetzlich gewährleisteten Rechte und ist anhand der jeweils konkreten Einzelfallsituation zu bemessen. Hierzu zählen insbesondere das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers (Art. 1 Abs. 1, GG und Art. 2 Abs. 1 GG) sowie dessen Recht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG).

a) Betroffene Rechtsgüter

Hinsichtlich der betroffenen Rechtsgüter kann auf die Ausführungen zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn für seine Beamten verwiesen werden.¹⁰⁶⁶ Auch bei den sonstigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst muss sichergestellt sein, dass sie durch oder im Rahmen ihrer Beschäftigung keine Beeinträchtigung von Gesundheit und Leben, Eigentum sowie ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht erfahren.¹⁰⁶⁷

NJW 2012, 1540, 1542.

¹⁰⁶⁴ Müller-Glöge, in: Hensler/Krüger, Münchener-Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 982.

¹⁰⁶⁵ Siehe, Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 611a, Rn. 615 f.

¹⁰⁶⁶ Siehe § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext I. Beamte und Straining 2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

¹⁰⁶⁷ Vgl. Sutschet, in: Bamberger/Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 46. Edition, Stand 1.5.2018, § 241 BGB, Rn. 89; insbesondere den Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers betonend, BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06.

§ 4 Straining

aa) Leben und Gesundheit

Der Arbeitgeber muss – im Rahmen seiner Möglichkeiten¹⁰⁶⁸ – den Arbeitnehmer vor Schäden an Leben und Gesundheit bewahren.¹⁰⁶⁹ Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr hat in seinem Organisationsbereich Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen und dafür Sorge zu tragen, dass keine Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten bestehen.

Gewalt oder Gewaltandrohung als Straininghandlung spielt zwar statistisch eine eher untergeordnete Rolle,¹⁰⁷⁰ jedoch ist die psychische Belastung und Auswirkung, die sich durch einzelne Straininghandlungen erst nach einiger Zeit einstellt, nicht zu vernachlässigen. So liegt die schwerwiegende Folge von Straining bei der überwiegenden Mehrheit der Opfer in Form von psychischen und/oder physischen Konsequenzen vor.¹⁰⁷¹

Straining kann daher, wie bereits festgestellt, als Gesundheitsverletzung gewertet werden, die dazu geeignet ist, massiv auf den psychischen und/oder physischen Gesundheitszustand einzuwirken. Folglich ist der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dem Arbeitnehmer gegenüber verpflichtet, Straining zu unterbinden bzw. dafür zu sorgen, dass Strainingsituationen nicht entstehen können.

bb) Eigentum

Die Fürsorgepflicht erstreckt sich auch auf das vom Arbeitnehmer eingebrachte Eigentum, das üblicherweise mit an die Arbeitsstätte genommen wird und als arbeitsfördernd anzusehen ist.¹⁰⁷²

Straininghandlungen können das Eigentum des Strainingopfers betreffen, so z. B., wenn Möglichkeiten der sicheren Aufbewahrung¹⁰⁷³ oder die Nutzung (im üblichen Umfang)¹⁰⁷⁴ untersagt werden.

¹⁰⁶⁸ Soweit es dem Arbeitgeber zumutbar und möglich ist, vgl. *Mansel*, in: Jauernig, Kommentar zum BGB, 17. Aufl. 2018, § 611 BGB, Rn. 40.

¹⁰⁶⁹ So zum Beispiel das zur Verfügung stellen von geeigneter Schutzkleidung, siehe BAG, Urt. v. 19.8.1959 – 4 AZR 619/56.

¹⁰⁷⁰ Rund 1 % der Strainingopfer im öffentlichen Dienst geben an, Gewalt oder Gewaltandrohung im Rahmen von Straining erfahren zu haben, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰⁷¹ Rund 89 % der Strainingopfer im öffentlichen Dienst geben an, psychische und/oder physische Konsequenzen im Zusammenhang mit Straining erlitten zu haben, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰⁷² Ausführlich, *Gumpert*, Haftung des Arbeitgebers für eingebrachte Sachen der Arbeitnehmer, in: BB 1957, 114 ff.

§ 4 Straining

Auch insoweit ist der Arbeitgeber bzw. Dienstherr angehalten, seiner Fürsorgepflicht nachzukommen und derartige Eingriffe in die Rechtsgüter der Beschäftigten zu verhindern bzw. zu unterbinden.

cc) Ehre, allgemeines Persönlichkeitsrecht

Der Schutz der Ehre und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist ebenfalls von der Fürsorgepflicht erfasst.

Wie bereits ausgeführt, stellt Straining in seiner Gesamtheit sowohl einen massiven Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht als auch in die Ehre des Strainingopfers dar.¹⁰⁷⁵

dd) Zwischenergebnis

Durch Straining werden die vorgenannten Rechtsgüter verletzt. Es obliegt dem Arbeitgeber bzw. dem Dienstherrn aufgrund seiner Schutzpflichten, Straining zu unterbinden und eine Arbeitsplatzsituation zu schaffen, bei der Strainingfälle bereits im Vorfeld verhindert werden.

b) Spezialgesetzliche Bestimmungen

Ferner ist mit Blick auf Straining an spezialgesetzliche Regelungen zu denken. In Betracht kommen hier unter anderem die Regelungen zum Arbeitsunfall, welche nachfolgend beispielhaft geprüft werden.

aa) Straining als Arbeitsunfall

Dadurch, dass bei Straining bereits eine einzelne Handlung ausreichen kann, liegt die Nähe zum Arbeitsunfall auf der Hand. Nach § 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII sind

¹⁰⁷³ Mit dem Verweis auf die Schaffung sicherer Aufbewahrungsmöglichkeiten, *Knauff/Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 27 m. w. N.

¹⁰⁷⁴ Insbesondere Gegenstände, deren Nutzung zum Dienst notwendig und üblich sind, siehe *Badenhausen-Fähnle*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, § 78 BBG, Rn. 27; BVerwG, Urt. v. 22.9.1993 – 2 C 32/91.

¹⁰⁷⁵ Siehe § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext I. Beamte und Straining 2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn c) Ehre / d) Allgemeines Persönlichkeitsrecht.

§ 4 Straining

Arbeitsunfälle zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Bei Straining liegt mit dem Erreichen der dritten Stufe ein Gesundheitsschaden in Form von psychischen und/oder physischen Konsequenzen regelmäßig vor. Auch stellt Straining ein von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis dar.¹⁰⁷⁶ Allerdings handelt es sich bei Straining nicht um ein zeitlich begrenztes Geschehen, sondern vielmehr um einen offenen Prozess, dessen Verlauf und Ende offen ist. Gesundheitliche Konsequenzen treten nicht schlagartig auf, sondern entwickeln sich im Laufe der Straininglage. Die spezialgesetzlichen Regelungen zum Arbeitsunfall sind folglich nicht auf Straining anwendbar, wengleich eine einzelne Straininghandlung isoliert betrachtet durchaus einen Arbeitsunfall darstellen kann.

bb) Analoge Anwendung

Problematischer erscheint die Einschätzung hinsichtlich der etwaigen analogen Anwendung spezialgesetzlicher Vorschriften auf Strainingfälle. Schließlich findet Straining erst seit kurzer Zeit gesellschaftlich und wissenschaftlich Beachtung.¹⁰⁷⁷

Anders als Mobbing, welches weitgehend bekannt ist,¹⁰⁷⁸ ist Straining größtenteils unbekannt¹⁰⁷⁹. Es ist daher durchaus naheliegend, dass der Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der spezialgesetzlichen Regelungen den Fall des Strainings schlichtweg nicht bedacht hat. Die sich anschließende Frage ist jedoch, ob der Gesetzgeber, wenn er um Straining gewusst hätte, dieses bei seiner Gesetzgebung beachtet und hätte einfließen lassen. Daran bestehen große Zweifel, zumal der Gesetzgeber bereits beim bekannten Mobbing sich einer spezialgesetzlichen Regelung verschlossen hat, kann – ob der Ähnlichkeit mit Straining – kaum davon

¹⁰⁷⁶ Siehe unter § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext I. Beamte und Straining 2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn j) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Straining als Dienstunfall (2) Äußere Einwirkung.

¹⁰⁷⁷ In der hiesigen Literatur, *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.; *Poeche*, in: Küttner, Personalbuch, 25. Aufl. 2018, Mobbing Rn. 2; *Oehler*, Rechtslage und Fallstricke bei psychischen Erkrankungen, 2013, S. 46 ff.; *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, AuA 2016, 146 ff.; sowie in ersten Urteilen, LAG Hamm, Urt. v. 3.11.2011 – 15 Sa 869/11; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.9.2012 – 10 Sa 121/12; OLG Brandenburg, Urt. v. 24.2.2015 – 2 U 73/13.

¹⁰⁷⁸ Der Begriff Mobbing ist fast allen Befragten im öffentlichen Dienst geläufig, rund drei Viertel der Befragten sind mit den rechtlichen Gegebenheiten vertraut, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰⁷⁹ Lediglich 6,57 % der Befragten im öffentlichen Dienst gaben an, den Begriff zu kennen und rund 4 % ist der rechtliche Ansatz geläufig, vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 4 Straining

ausgegangen werden, dass der Strainingfall Einzug in die gesetzliche Ausgestaltung gefunden hätte.

Im Ergebnis ist daher eine analoge Anwendung etwaiger spezialrechtlicher Vorschriften abzulehnen und im Fall von Straining auf die allgemeine Fürsorgepflicht abzustellen.

cc) Zwischenergebnis

Für Straining gibt es keinerlei spezialgesetzlichen Regelungen, sodass auf die Regelungen der allgemeinen Fürsorgepflicht zurückgegriffen werden muss.¹⁰⁸⁰

Spezialgesetzliche Vorschriften greifen im Fall von Straining weder direkt, noch sind sie analog zur Anwendung zu bringen. Zwar ergeben sich im Fall von Straining Berührungspunkte mit spezialgesetzlichen Regelungen, so z. B. wenn das Straining aus einem in Art. 1 AGG festgelegten Grund passiert.¹⁰⁸¹ In diesem Fall kommt für das Strainingopfer auch eine Entschädigung nach § 15 AGG in Betracht. Jedoch erfassen die speziellen Schutzpflichten in ihrer Ausgestaltung Straining nicht als solches. Gleichwohl liefern die spezialgesetzlichen Vorschriften Lösungsansätze hinsichtlich von Maßnahmen und Möglichkeiten zur Vermeidung und Unterbindung von Straining am Arbeitsplatz, die durchaus vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zu beachten sind.

c) Maßnahmen und Prävention

In Anbetracht der bestehenden Fürsorgepflicht im Falle von Straining ist der Arbeitgeber – im Rahmen seiner Möglichkeiten – dazu verpflichtet, präventive und repressive Maßnahmen zu ergreifen.

Für die Vermeidung und Vorbeugung von Straining sollte, um ein Maximum an Schutz zu erreichen, ein frühestmöglicher Ansatzpunkt gewählt werden. Insbe-

¹⁰⁸⁰ Zum unerlaubten Rückgriff auf den allgemeinen Rechtsgedanken der Fürsorgepflicht bei Vorlage konkretisierender gesetzlicher Bestimmungen zu den Nebenpflichten, siehe BAG, Urt. v. 27.7.1995 – 6 AZR 129/95; auf die Herleitung der Nebenpflichten aus §§ 241 Abs. 2, 242 BGB verweisend, Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 611a BGB, Rn. 615.

¹⁰⁸¹ Zur Anwendbarkeit des § 12 AGG auf Strainingfälle vgl. die Ausführungen unter § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext I. Beamte und Straining 2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn j) Spezialgesetzliche Regelungen bb) § 12 AGG – analoge Anwendung auf Strainingfälle.

§ 4 Straining

sondere die im öffentlichen Dienst vielfach vorherrschenden starren Strukturen fördern zwar Strainingfälle, können jedoch durch sinnvolle Organisationsstrukturen auch dazu genutzt werden, die Strainingprävention sinnvoll auszugestalten. So können beispielsweise Anlaufstellen und Strainingbeauftragte geschaffen werden, die als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und in Struktur- und Entscheidungsprozesse der Behörde bzw. Abteilung eingebunden werden. Daneben besteht die Möglichkeit, externe Berater heranzuziehen.

Auch die Information und Aufklärung der Beschäftigten spielt im Rahmen der Strainingprävention eine große Rolle. Da es sich um ein noch sehr junges Phänomen handelt, muss zunächst ein Bewusstsein für Straining geschaffen werden. Besonders alarmierend ist die Tatsache, dass nur ein geringer Teil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst um die mögliche rechtliche Relevanz von Strainingfällen weiß.¹⁰⁸² Zum Ausgleich dieses Informationsdefizits und zur Sensibilisierung der Beschäftigten hinsichtlich Straining sind daher Schulungen, Fortbildungen und andere Aufklärungsmaßnahmen angeraten. Gerade Personalverantwortliche und Angestellte in Leitungspositionen sollten entsprechende Kenntnisse rund um Straining vermittelt bekommen. Ferner können klar gefasste Dienstvereinbarungen (§ 73 BPersVG) zum Umgang mit Straining getroffen werden.

Auf der repressiven Seite eröffnet sich – insbesondere in einem frühen Strainingstadium – die Möglichkeit, durch Schlichtungsstellen und/oder Mediation die Stress- und Konfliktsituation zu beenden. Auch der Rückgriff auf arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen ist geboten, von belehrenden Gesprächen über Er- und Abmahnungen bis hin zur Kündigung des Strainers kommen hierbei sämtliche Formen von Maßnahmen in Betracht. Während es beim Mobbing teilweise ausreicht, erneute Mobbinghandlungen zu unterbinden, gestaltet sich die Lage bei Straining durchaus komplexer. Denn anders als bei Mobbing genügt das bloße „Abstellen“ der Handlungen nicht, um die Strainingsituation zu beenden.¹⁰⁸³ Es bedarf vielmehr eines aktiven Einschreitens und einer Auflösung der Strainingsituation. So muss das Opfer beispielsweise auf seinen ursprünglichen Arbeitsplatz versetzt und wieder mit seinen originären Arbeitsaufgaben betraut werden.

¹⁰⁸² Ein Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist sich der rechtlichen Relevanz von Strainingfällen bewusst, siehe Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹⁰⁸³ Insbesondere, da teilweise nur eine einmalige Straininghandlung zu Beginn des Strainings vorliegt, vgl. Ege, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 43.

§ 4 Straining

Weiterhin bedarf es der Beachtung etwaiger Maßnahmen, die in spezialgesetzlichen Regelungen vorzufinden sind.

d) Zwischenergebnis und Folgen

Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht den Beschäftigten gegenüber verpflichtet, entsprechende Maßnahmen zur Verhinderung und Beendigung von Straining zu ergreifen.

Für Strainingopfer ergibt sich bei Verletzung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn die Möglichkeit der Klage. In Betracht kommt ein Anspruch auf Unterlassen, Schadensersatzansprüche sowie ein Recht zur Verweigerung und schließlich kann die Fürsorgepflichtverletzung auch einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung liefern.¹⁰⁸⁴

4. Beschwerderecht

Den Angestellten im öffentlichen Dienst bieten sich verschiedene Beschwerdemöglichkeiten. So können sich Strainingopfer gegen Strainer durch die Wahrnehmung ihres allgemeinen Beschwerderechts, der Dienstaufsichtsbeschwerde¹⁰⁸⁵ oder der Beschwerde nach dem Personalvertretungsgesetz erwehren. Sofern Straining aus einem in § 1 AGG genannten Grund vorgenommen wird, eröffnet sich zudem die Beschwerdemöglichkeit nach § 13 Abs. 1 AGG.¹⁰⁸⁶

Bei allen rechtlich normierten Beschwerdemöglichkeiten ergibt sich ein grundsätzliches Problem: Straining als solches ist weitgehend unbekannt. Für Anlaufstellen – wie beispielsweise die Personalvertretung oder Vorgesetzte – ist die Rechtswidrigkeit des Straining nicht ersichtlich. Das generelle Unverständnis wird durch die Eigenart der Passivität der Strainingprozesse verstärkt. Letztlich ist es eine Dauereinwirkung ohne weitere sichtbare Handlungen, an denen man die Straininglage festmachen kann. Die Wahrnehmung der Beschwerdemöglichkeiten kann jedoch ein wirksames Mittel sein, um eben diese Passivität des Strainingkon-

¹⁰⁸⁴ Zu den Verletzungsfolgen siehe *Müller-Glöge*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4, 7. Aufl. 2016, § 611 BGB, Rn. 991.

¹⁰⁸⁵ Sofern der Strainer Beamter oder Amtsträger ist.

¹⁰⁸⁶ Ein Musterschreiben mit Hinweisen findet sich bei *Berghahn/Klose/Lewalter/u. a.*, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, 2014, S. 217 ff.

§ 4 Straining

flikts zu durchbrechen und den Strainer bzw. verantwortliche Stellen zum Handeln zu bewegen.

Ebenfalls nicht unbedenklich ist die Führung des Nachweises von Straining in Fällen, in denen die Straininghandlung bereits längere Zeit zurückliegt und die belastende Situation sich bereits „eingeschliffen“ hat.

Allerdings dürften sich Beschwerden insgesamt eher schwierig gestalten. So kann bisher kaum auf Erfahrungswerte im Umgang mit Straining zurückgegriffen werden. Zudem ist die rechtliche Einordnung mitunter schwierig, da es in Deutschland¹⁰⁸⁷ – anders als im Fall von Mobbing – auch an einer gerichtlichen Einordnung von Straining bislang fehlt.

D. Ausschlussfristen und Straining

Insbesondere in Bezug auf den Lauf von Ausschlussfristen gewinnt die Bewertung von Straining an Bedeutung. Durch den speziellen Ablauf von Straining bedarf es einer dem Charakter von Straining gerecht werdenden rechtlichen Wertung.

Das Beamtenrecht kennt keine generellen Ausschlussfristen,¹⁰⁸⁸ nur für spezielle Bereiche, unter die Straining nicht zu fassen ist,¹⁰⁸⁹ finden sich einzelne Verfallsfristen.¹⁰⁹⁰

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst ist auf etwaige individualvertragliche Ausschlussfristen bzw. auf die (regelmäßig sechsmonatigen) Ausschlussfristen der Tarifverträge zu achten.¹⁰⁹¹

¹⁰⁸⁷ Anders beispielsweise in Italien, siehe ArbG Bergamo (Italien), Urt. v. 21.4.2005 – 711/02 R. G.; ArbG Sondrio (Italien), Urt. v. 7.7.2007 – 37/2005 R. G.; ArbG Massa (Italien), Urt. v. 11.10.2011 – 1501/2010 R. G.

¹⁰⁸⁸ Siehe *Karb*, in: Conze/Karb/Wölk, Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 5. Aufl. 2017, Rn. 739.

¹⁰⁸⁹ Eine Nähe ist höchstens hinsichtlich des Dienstunfalls anzunehmen, jedoch stellt Straining allgemein keinen solchen dar, siehe § 4 Straining C. Anspruchsgrundlagen im Strainingkontext I. Beamte und Straining 2. Straining im Lichte der Fürsorgepflicht des Dienstherrn j) Spezialgesetzliche Regelungen aa) Straining als Dienstunfall.

¹⁰⁹⁰ Mit weiteren Beispielen *Karb*, in: Conze/Karb/Wölk, Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 5. Aufl. 2017, Rn. 739.

¹⁰⁹¹ Siehe § 37 TV-L, § 37 TVöD sowie § 70 BAT-O.

§ 4 Straining

Der Beginn der Ausschlussfrist muss an einen bestimmbaren Zeitpunkt bzw. ein bestimmbares Ereignis anknüpfen. Im Zusammenhang mit Mobbing nehmen die Gerichte die letzte Mobbinghandlung als fristauslösendes Ereignis an.¹⁰⁹² Dies auf Straining zu übertragen, kann jedoch nicht überzeugen. Zum einen kann Straining durchaus aus nur einer einzigen Handlung bestehen, zum anderen liegt die belastende Situation bei Straining regelmäßig nicht in der Handlung, sondern in der schwerwiegenden Folge. So kann in der schwerwiegenden Strainingfolge die stetige Manifestation der Straininghandlung gesehen werden. Damit ergibt sich konsequenterweise als entsprechender Anknüpfungspunkt der Zeitpunkt des Wegfalls der Strainingfolge. Dies führt im Ergebnis dazu, dass erst der Wegfall der Folge den Fristlauf der Ausschlussfrist auslösen kann.¹⁰⁹³

Da Straining durchaus Bestandteil von Mobbingfällen sein kann, wirkt sich die Beurteilung des Fristbeginns bei Straining auch auf Mobbing aus. Enthält ein Mobbingfall eine Straininghandlung, so muss für die Bewertung der Ausschlussfrist auf den Wegfall der schwerwiegenden Strainingfolge abgestellt werden. Auch wenn die letzte Mobbinghandlung bereits länger zurückliegt und das Mobbing somit von der Ausschlussfrist nicht mehr erfasst wäre, bedarf es keiner neuerlichen Mobbinghandlung, da die anhaltende Strainingfolge den entsprechenden Anknüpfungspunkt liefert.

In diesem Zusammenhang wird von einem „Lückenschluss“ gesprochen,¹⁰⁹⁴ der sich für eben jene Mobbingfälle ergibt, die Straining enthalten oder in Straining übergegangen sind. Hier müssen die Opfer nicht mehr auf weitere Mobbinghandlungen hoffen. Dass dabei die Folgenseite in den Mittelpunkt der Bewertungen rückt, ist keinesfalls problematisch. Immerhin, bedenkt man die Charakteristika von Straining, stellt die schwerwiegende Folge – neben der (einmaligen) Handlung – mit Blick auf die Verletzungen den prägenden Teil dar.

Zuletzt sei noch darauf verwiesen, dass die Anknüpfungspunkte auch hinsichtlich der Verjährung heranzuziehen sind.

¹⁰⁹² BAG Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 29.10.2015 – 2 Sa 193/15; LAG Hamm, Urt. v. 1.6.2012 – 18 Sa 683/11; LAG Köln, Beschl. v. 2.3.2011 – 1 Ta 375/10.

¹⁰⁹³ So auch *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146, 149.

¹⁰⁹⁴ Vgl. *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146, 149.

§ 4 Straining

Im Übrigen sind die spezialgesetzlichen Fristen zu beachten. Sofern Straining beispielsweise auf ein in § 1 AGG genanntes Merkmal zurückzuführen ist, handelt es sich um eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG. Für derart gelagerte Strainingfälle gilt für Entschädigungen und Schadensersatzansprüche gemäß § 15 Abs. 4 AGG eine Frist von zwei Monaten.¹⁰⁹⁵

E. Zwischenergebnis

Straining kann sich als aktuelles Phänomen, welches tatsächlich existent ist, ebenso wenig einer rechtlichen Bewertung entziehen wie Mobbing. Die rechtliche Lösung kann sich dabei nicht in dem bloßen Kopieren der rechtlichen Bewertungsansätze des Mobblings erschöpfen, sondern muss einer eigenen Prüfung und Würdigung unterliegen. So sind bei Straining insbesondere der Gesamtprozess in Form von Handlung und Dauereinwirkung zu sehen. Die isolierte Betrachtung der Straininghandlung ist hierbei ebenso wenig zielführend wie das einfache Addieren von Mobbinghandlungen.

Als einheitlich zu wertender Prozess verletzt Straining – wie vorangehend beschrieben – auf vielfältige Art und Weise die Gesundheit, Ehre und das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Opfer.

Zwar lässt sich Straining über die objektiven Parameter zur Erkennung von Straining relativ gut bestimmen, es fehlt jedoch eine klare rechtliche Ausgestaltung. So gilt es – wie bei Mobbing – die einzelnen Fälle auf ihre Subsumierbarkeit unter die aktuelle Gesetzeslage hin zu überprüfen. Dabei erweist es sich durchaus als schwierig, dass in bestimmten Konstellationen spezialgesetzliche Regelungen anwendbar sind und manchmal nicht. Ändert man nur eine kleine Stellschraube in der Fallgestaltung, so entfällt plötzlich die Anwendbarkeit bestimmter Gesetze. Das führt zu einer uneinheitlichen Bewertung von Strainingfällen, die auch im Bereich des öffentlichen Dienstes bzw. im Beamtenrecht auszumachen ist.

Insbesondere die starren Strukturen im öffentlichen Dienst und die strikte Weisungsgebundenheit verhelfen Strainern zu erfolgreichem Straining. Dabei wirkt

¹⁰⁹⁵ Siehe zur Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem AGG BAG, Urt. v. 21.6.2012 – 8 AZR 188/11.

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

sich besonders negativ aus, dass Straining eher unbekannt ist und somit die im Bereich des Mobbing vielfach wahrgenommenen Beschwerderechte und -möglichkeiten bei Straining oft nicht den gewünschten Erfolg bringen.

Festzustellen ist auch, dass Straining als Ganzes einen massiven Eingriff in die Gesundheit, die Ehre und das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Opfer darstellt. Diese Rechte zu schützen, obliegt dem Arbeitgeber bzw. dem Dienstherrn im Rahmen seiner Fürsorgepflicht. Sofern eine Verletzung durch Straining stattgefunden hat, ist er im Wege der Amtshaftung bzw. wegen deliktischer Haftung (unter Zurechnung über § 278 BGB) nach § 823 Abs. 1 BGB schadensersatzpflichtig.

Allerdings muss auch gesehen werden, dass das Verfolgen der Ansprüche, die sich aus Straining ergeben können, sich mitunter schwierig gestalten wird. Mangels dauerhafter aktiver Handlungen, der Passivität des Strainers, weit in die Vergangenheit reichende auslösende Ereignisse und schließlich der Nachweis über die schwerwiegenden Folgen führen dazu, dass die Hürden bei der rechtlichen Geltendmachung sehr hoch einzustufen sind.

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

Mobbing und Straining sind keinesfalls nur deutsche Probleme,¹⁰⁹⁶ die systematische Anfeindung, Schikanie und Diskriminierung von Mitarbeitern und Vorgesetzten kennt keine Ländergrenzen. Im Gegenteil kann gerade die Nationalität bzw. die Herkunft von Kollegen und Vorgesetzten der Grund für Mobbing- und Straininghandlungen sein. In Zeiten, in denen Arbeitnehmerfreizügigkeit und der internationale Handel an Bedeutung gewinnen sowie die Europäische Union als Garant für die einheitliche Bekämpfung von Diskriminierungen steht¹⁰⁹⁷, muss der

¹⁰⁹⁶ Leymann beschreibt jedoch seinen Eindruck, dass der Konkurrenzkampf in Deutschland besonders ausgeprägt sei, Leymann, in: Leymann, Der neue Mobbing-Bericht, 1995, S. 176 ff.

¹⁰⁹⁷ Siehe hierzu Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl.EU Nr. L 303 v. 2.12.2000, S. 16 ff.; Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl.EU Nr. L 180 v. 19.7.2000, S. 22 ff.; Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23.9.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbe-

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

Blick in Sachen Mobbingbekämpfung auch über die nationalen Grenzen hinausreichen. Die voranschreitende Harmonisierung der Rechtssysteme der EU-Mitgliedsstaaten bietet die Gelegenheit, einheitliche Anti-Mobbing-Gesetze auf den Weg zu bringen.

Zwar stellen der Bereich des öffentlichen Dienstes und insbesondere das Beamtenrecht der einzelnen Staaten ureigene Souveränitätsbereiche der Mitgliedsstaaten dar, jedoch zeigt sich an der bisherigen gesetzlichen Entwicklung (siehe AGG¹⁰⁹⁸), dass das Etablieren eines einheitlichen Schutzniveaus für Beschäftigte und Beamte keine Utopie oder unlösbare Aufgabe darstellt.

Mit dem nachfolgenden Blick in die derzeitige gesetzliche Ausgestaltung von Mobbingregelungen einzelner (Mitglieds)Länder sowie die dortige Rechtsprechungspraxis soll exemplarisch der „Blick über den Tellerrand“ gewagt werden.¹⁰⁹⁹

A. Österreich

Zunächst werden etwaige rechtliche Ausgestaltungen zu Mobbing im Nachbarland Österreich betrachtet.¹¹⁰⁰ Aufgrund eines vergleichbaren Kulturkreises sowie der sprachlichen aber auch gesetzlichen Nähe zu Deutschland lohnt es umso mehr, den Stand und die Entwicklungen rund um den Mobbingschutz in Österreich zu verfolgen.

Lange Zeit gab es in Österreich keine speziellen gesetzlichen Regelungen, die Mobbing zum Regelungsgegenstand hatten. So konnte sich im Fall von Mobbing

dingungen, ABl.EU Nr. L 269 v. 5.10.2002, S. 15 ff. (zwischenzeitlich neugefasst durch Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. EG Nr. L 204, S. 23); Richtlinie 2004/113/EG des Rates v. 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl.EU Nr. L 373 v. 21.12.2004, S. 37 ff.

¹⁰⁹⁸ Siehe zur Anwendbarkeit der Vorschriften des AGG auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse § 24 AGG.

¹⁰⁹⁹ Einen guten Überblick über die gesetzliche Ausgestaltung von Mobbingregelungen in den einzelnen europäischen Ländern findet sich bei *Lohro/Hilp*, Mobbing am Arbeitsplatz, 2001, S. 15 ff.

¹¹⁰⁰ Ausführlich zu Mobbing im österreichischen Dienstrecht *Janesch*, Bewältigung von Mobbing in den unterschiedlichen Dienstrechtssystemen mit Schwerpunkt auf den öffentlichen Dienst, 2012.

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

nur auf allgemeine Bestimmungen gestützt werden, wie beispielsweise die Allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach § 1157 ABGB¹¹⁰¹. Doch in der jüngeren Vergangenheit ist ein schrittweiser Auf- bzw. Ausbau entsprechender Bestimmungen zu verzeichnen, die Mobbing zum Gegenstand haben. Angefangen mit der zweiten Dienstrechts-Novelle aus dem Jahr 2009,¹¹⁰² durch die ein Mobbingverbot im österreichischen Beamtenrecht verankert wurde, bis hin zu strafrechtlichen Änderungen, die explizit Cyber-Mobbing unter Strafe stellen,¹¹⁰³ ist ein Mehr an Regulierung zu erkennen.

Mit der Etablierung des Mobbingverbots im Beamtenrecht geht die ständige Rechtsprechung zu Mobbing¹¹⁰⁴ in Gesetzesform auf. Dabei formulierte der österreichische Gesetzgeber das Mobbingverbot nach § 43a BDG nicht nur für Beamte, sondern gemäß § 5 VBG auch für Vertragsbedienstete.

Die Vorschrift zum achtungsvollen Umgang lautet wie folgt:

„Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.“ - § 43a BDG Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot).

Durch diese Regelung wird Mobbing klar als Dienstpflichtverletzung deklariert.¹¹⁰⁵ Für die gesamtgesetzliche Entwicklung ist dabei insbesondere die vom Obersten Gerichtshof (OGH) geäußerte Auffassung, dass Mobbing nicht nur im öffentlichen Dienstverhältnis, sondern generell bei jedem Arbeitsverhältnis verboten sei, auch wenn es derzeit noch keine eigene Anspruchsgrundlage gebe.¹¹⁰⁶

Mit Wirkung vom 1.1.2016 gilt § 107c StGB in Österreich und damit das gesetzliche Verbot von Cybermobbing. Mit dieser strafrechtlichen Neuerung versucht der österreichische Gesetzgeber dem Trend des zunehmenden Mobbings über

¹¹⁰¹ Zu Mobbing im Lichte der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in Österreich vor der 2. Dienstrechts-Novelle 2009 siehe *Binder*, Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1999, S. 72 ff.

¹¹⁰² 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I 2009/153.

¹¹⁰³ § 107c StGB.

¹¹⁰⁴ Erläuterungen zur Regierungsvorlage zur 2. Dienstrechtsnovelle 2009, 488 der Beilagen XXIV. GP, S. 9.

¹¹⁰⁵ So OGH (Österreich), Beschl. v. 26.11.2012 – 9 ObA 131/11x.

¹¹⁰⁶ OGH (Österreich), Beschl. v. 26.11.2012 – 9 ObA 131/11x.

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

neue Verbreitungskanäle wie beispielsweise das Internet entgegenzuwirken. Durch neue Medien erreicht Mobbing zunehmend größere Dimensionen als bisher, dem möchte die neue Regelung Rechnung tragen.¹¹⁰⁷

Zusammenfassend lässt sich am Beispiel Österreichs ein langsamer, aber sicherer Trend hin zur gesetzlich normierten Ausgestaltung von Mobbing erkennen. Dabei ist insbesondere das Mobbingverbot im Rahmen der 2. Dienstrechtsnovelle von Bedeutung, das quasi den ersten Schritt hin zu weiteren Regelungen darstellt.

B. Frankreich

Als Beispiel für eine weitreichende spezialgesetzliche Ausgestaltung des Mobbing-schutzes kann Frankreich angeführt werden.¹¹⁰⁸ Neben Schweden, welches als erstes europäisches Land eine mobbing-spezifische Gesetzgebung erließ,¹¹⁰⁹ nimmt Frankreich eine Vorreiterrolle in Sachen Anti-Mobbing-Gesetzgebung ein.¹¹¹⁰

Bereits vor der normativen Ausgestaltung wurde Mobbing in Frankreich sowohl in der Literatur als auch in der Rechtsprechung beachtet.¹¹¹¹ Schließlich fand das Thema Mobbing mit dem Gesetz Nr. 2002-73 über die soziale Modernisierung vom 17. Januar 2002 Einzug in das französische Arbeitsrecht.

Im Abschnitt „Kampf gegen Mobbing“ definiert der französische Gesetzgeber Mobbing wie folgt:

„Kein Arbeitnehmer darf Opfer wiederholter Mobbing-Aktionen sein, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bezwecken oder bewirken, welche geeignet ist, seine Recht oder seine Würde zu beeinträchtigen, seine physische oder psychische Gesundheit negativ zu beeinflussen oder seine berufliche Zukunft zu gefährden.“ Article L122-49 Code du travail.

¹¹⁰⁷ Erläuterungen zur Regierungsvorlage zum Strafrechtsänderungsgesetz 2015, 689 der Beilagen XXV. GP, S. 19 f.

¹¹⁰⁸ Einen umfassenden Überblick zur gesetzlichen Ausgestaltung von Mobbingvorschriften in Frankreich findet sich bei *Kessler/Logeais*, Mobbing im französischen Arbeitsrecht: eine Darstellung, in: RdA 2013, 154 ff.

¹¹⁰⁹ *Lohro/Hilp*, Mobbing am Arbeitsplatz, 2001, S. 23.

¹¹¹⁰ Die unterschiedlichen Ansätze der Mobbingbekämpfung von Schweden und Frankreich herausstellend, *Wickler*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 51 ff.

¹¹¹¹ *Kessler/Logeais*, Mobbing im französischen Arbeitsrecht: eine Darstellung, in: RdA 2013, 154, 155 m. w. N.

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

Anzumerken ist, dass von dem Gesetz sämtliche Arbeitsverhältnisse sowie Beamte erfasst sind. Auffallend im Unterschied zur Deutschen Systematik ist die Verpflichtung des Richters zur Ermittlung des Mobbing-Sachverhaltes.¹¹¹² Während in Deutschland das Mobbingopfer nachweispflichtig ist und mit großem Aufwand und umfassenden Dokumentationen (z. B. Mobbingtagebuch) die Mobbing-Situation im Zivilprozess darlegen muss, entlastet das französische Recht in puncto Beweisbeibringung die Mobbingopfer. Im französischen Recht findet sich zudem ein Straftatbestand, der Mobbing erfasst.¹¹¹³ Doch nicht nur Mobbing am Arbeitsplatz ist in Frankreich strafbar, seit 2010 ist auch Mobbing in der Ehe sowie eheähnlichen Beziehungen eine Straftat.

Insgesamt enthält das französische Recht weitreichende Anti-Mobbing-Vorschriften.

C. Italien

Italien zählt – wie Deutschland – zu den Staaten, die allgemeine gesetzliche Regelungen auf Mobbing Sachverhalte anwenden. So finden sich in den italienischen Gesetzen einige Vorschriften, die bei Mobbingfällen einschlägig sind bzw. sein können¹¹¹⁴, strafrechtlich ist Stalking ausdrücklich verboten.¹¹¹⁵ Ferner wurde im Jahr 2017 das Gesetz gegen Cybermobbing in der römischen Abgeordnetenkammer verabschiedet.¹¹¹⁶

Neben der aktuellen rechtlichen Ausgestaltung im Bereich des (Cyber-)Mobbing ist in Italien insbesondere die Entwicklung von Straining zu sehen. So hat im Laufe der Jahre das von dem Gerichtspsychologen Prof. *Ege* als „Straining“ bezeichnete Phänomen in der italienischen Rechtsprechung Beachtung gefunden.¹¹¹⁷ *Ege*,

¹¹¹² So besteht die Möglichkeit der Anordnung sachdienlicher Ermittlungsmaßnahmen; zur Verpflichtung des Richters siehe *Wickler*, in: *Wickler*, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 52.

¹¹¹³ Art. 222-33-2-2 code pénal.

¹¹¹⁴ Beispielsweise im code civile art. 2087 codice civile und art. 2043 codice civil; im codice penale z. B. art. 594 codice penale, art. 595 codice penale, 612 codice penale und 660 codice penale.

¹¹¹⁵ Siehe art. 612 bis codice penale.

¹¹¹⁶ Legge 29 maggio 2017, n. 71, Disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del cyberbullismo, in Kraft getreten am 18.6.2017.

¹¹¹⁷ ArbG Bergamo (Italien), Urt. v. 21.4.2005 – 711/02 R. G.; ArbG Sondrio (Italien), Urt. v. 7.7.2007 – 37/2005 R. G.; ArbG Massa (Italien), Urt. v. 11.10.2011 – 1501/2010 R. G.; ArbG Mantova (Italien), Urt. v. 20.9.2016 – 876/13 R. G.

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

der als Gerichtsgutachter tätig ist, stellte mit seinen zu Straining entwickelten Methoden im Jahre 2004 einen Lückenschluss her, der bislang fälschlich – etwa dem Mobbing – zugeordnete Fälle klar als Straining erkennen ließ und somit rechtlich bewertbar machte.¹¹¹⁸ Ein erstes Strainingurteil erging 2005 durch das Arbeitsgericht von Bergamo.¹¹¹⁹ Inzwischen weist Italien eine umfangreiche Rechtsprechung zu Straining auf,¹¹²⁰ die auf die Methodik zur Erkennung von *Ege* zurückgreift, während in anderen Ländern – so auch Deutschland – Strainingurteile noch die Ausnahme bilden¹¹²¹. Auch auf höchstrichterlicher Ebene wurde Straining in Italien bereits bestätigt.¹¹²²

D. Bewertung von Mobbing und Straining auf EU-Ebene

Straining und Mobbing sind Phänomene, die sich keineswegs auf die nationale Ebene beschränken. So findet beides nicht nur in anderen Ländern statt und wird durch nationale Regelungen unterbunden und verfolgt. Vielmehr müssen auch im Wege supranationaler Organisationen, wie der Europäischen Union, Lösungen gefunden werden, die derartigen Verletzungshandlungen effektiv und wirksam entgegenzutreten.¹¹²³

Mobbing und Straining sind real existente Phänomene, die in allen EU-Mitgliedstaaten bestehen. Mit der Vereinheitlichung von Wirtschaftsräumen und der Etablierung der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV müssen auch Arbeitsschutzmaßnahmen in den Fokus einer europarechtlichen Politik rücken. Durch Mobbing und Straining entsteht auf dem gesamten Gebiet der Mitgliedstaat-

¹¹¹⁸ Zur Entstehung des Begriffs Straining siehe *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 8 ff.

¹¹¹⁹ ArbG Bergamo (Italien), Urt. v. 21.4.2005 – 711/02 R. G.

¹¹²⁰ ArbG Bergamo (Italien), Urt. v. 21.4.2005 – 711/02 R. G.; ArbG Sondrio (Italien), Urt. v. 7.7.2007 – 37/2005 R. G.; ArbG Massa (Italien), Urt. v. 11.10.2011 – 1501/2010 R. G.; ArbG Mantova (Italien), Urt. v. 20.9.2016 – 876/13 R.G.

¹¹²¹ Oft werden dabei die Begriffe Straining und Mobbing synonym verwendet, siehe LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.9.2012 – 10 Sa 121/12; OLG Brandenburg, Urt. v. 24.2.2015 – 2 U 73/13; LAG Hamm, Urt. v. 3.11.2011 – 15 Sa 869/11.

¹¹²² Kassationsgerichtshof (Italien), Urt. v. 3.7.2013 – 28603; Kassationsgerichtshof (Italien), Urt. v. 19.2.2016 – 14372/2014 R. G. N.

¹¹²³ Ausführlich zu Mobbing unter unionsrechtlichen Gesichtspunkten *Janesch*, Bewältigung von Mobbing in den unterschiedlichen Dienstrechtssystemen mit Schwerpunkt auf den öffentlichen Dienst, 2012, S. 67 ff., 237 ff.

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

ten ein großer volkswirtschaftlicher Schaden. Die Folgen wirken sich unmittelbar auf die Wirtschaftskraft des gesamten europäischen Wirtschaftsraums aus.

Art. 151 AEUV formuliert, zurückgreifend auf die Europäische Sozialcharta und in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Ziel. Zur Verwirklichung dieses Ziels unterstützt und ergänzt¹¹²⁴ die Union gemäß Art. 153 Abs. 1 lit. a AEUV die Tätigkeit der Mitgliedstaaten bei der Verbesserung der Arbeitsumwelt und beim Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer. Hierunter ist u. a. die Schaffung eines sozialen Klimas am Arbeitsplatz zu verstehen.¹¹²⁵ Folglich sind Mobbing und Straining ebenfalls von der Regelung erfasst.

Nach Art. 153 Abs. 2 lit. b AEUV in Verbindung mit Art. 153 Abs. 1 lit. a AEUV ergibt sich die Ermächtigungsgrundlage zum Erlass einer möglichen Antimobbingrichtlinie. Bisher hat die Europäische Union keine solche erlassen. Ob die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG zur Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit¹¹²⁶ Mobbing und Straining als psychosoziale Risiken erfasst, ist fraglich. Teilaspekte von Mobbing und Straining fallen hingegen unter diverse Richtlinien. Hier stehen insbesondere die Antidiskriminierungsrichtlinien zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – insbesondere von Mann und Frau – im Vordergrund.¹¹²⁷

Die Etablierung einer eigenen Antimobbingrichtlinie wäre nicht nur möglich, sondern würde wesentlich dazu beitragen, dass alle Mitgliedsstaaten Maßnahmen

¹¹²⁴ Unterstützungs- bzw. Ergänzungskompetenz, vgl. *Kreber*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 5. Aufl. 2016, Art. 153 AEUV, Rn. 3.

¹¹²⁵ So *Benecke*, in: Grabietz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, 64. EL Mai 2018, Art. 153 AEUV, Rn. 17.

¹¹²⁶ Rahmenrichtlinie 89/391/EWG des Rates v. 12.06.1989 zur Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl.EG Nr. L 183 v. 29.6.1989.

¹¹²⁷ Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl.EU Nr. L 303 v. 2.12.2000, S. 16 ff.; Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl.EU Nr. L 180 v. 19.7.2000, S. 22 ff.; Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23.9.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl.EU Nr. L 269 v. 5.10.2002, S. 15 ff.; Richtlinie 2004/113/EG des Rates v. 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl.EU Nr. L 373 v. 21.12.2004, S. 37 ff.

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

zur Bekämpfung von Mobbing und Straining ergreifen und das psychosoziale Risiko, welches von beiden ausgeht, innerhalb der Europäischen Union eingedämmt wird.

Mit Art. 6 Abs. 1 EUV wird die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als fester Bestandteil in die europäischen Verträge aufgenommen.¹¹²⁸ Seither liegt ein geschriebener und rechtlich verbindlicher Grundrechtskatalog vor, den es bei Mobbing und Straining ebenfalls zu berücksichtigen gilt. Die Grundrechtecharta der Europäischen Union erfasst Mobbing in Art. 31 Abs. 1 GRCh, wonach jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen hat.¹¹²⁹

Daneben ist auch das europäische Völkerrecht zu beachten. Art. 3 EMRK verbietet die Folter oder unmenschliche oder erniedrigende Bestrafung oder Behandlung. Hierunter sind nicht nur körperliche, sondern auch rein seelische Schmerzen zu fassen.¹¹³⁰ Mobbing und Straining können daher sehr wohl unter Art. 3 EMRK subsumiert werden. Insofern steht den Mobbing- und Strainingopfern – nach Erschöpfung des nationalen Rechtsweges – die Möglichkeit der Individualbeschwerde nach Art. 34 EMRK vor dem EGMR offen. Wie von *Meyer-Ladewig* und *Kulick* dargestellt, kommen als Beschwerdegegenstand mithin jedoch nur Maßnahmen oder Unterlassungen von Seiten eines Konventionsstaates in Betracht.¹¹³¹ Im Falle von Mobbing und Straining kann daher – insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes, in dem der Staat selbst als Dienstherr handelnd in Erscheinung tritt – angenommen werden, dass der Staat durch entsprechende Gesetze und rechtliche Ausgestaltung dafür sorgt, dass Mobbinghandlungen und Straining verhindert bzw. effektiv unterbunden werden. Fehlt es an einer solchen wirksamen rechtlichen Ausgestaltung, so kommt der EMRK eine mittelbare Drittwirkung auch hinsichtlich Privatpersonen zu. Ob die rechtlichen Gegebenheiten in Deutschland unter diesem Aspekt ausreichend sind, ist – mangels entsprechender Klagen vor dem EGMR – nicht geklärt.¹¹³²

¹¹²⁸ *Pache*, in: Pechstein/Nowak/Häde, Frankfurter Kommentar, Band 1, 2017, Art. 6 EUV, Rn. 1; *Kingreen*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEU, 5. Aufl. 2016, Art. 6 EUV, Rn. 8.

¹¹²⁹ Siehe *Bergmann*, in: Bergmann/Dienelt, Ausländerrecht, 12. Aufl. 2018, Art. 31 GRCh, Rn. 1.

¹¹³⁰ *Valerius*, in: Graf, Beck'scher Online-Kommentar StPO mit RiStBV und MiStra, 30. Edition, Stand 1.6.2018, Art. 3 EMRK, Rn. 6.

¹¹³¹ So *Meyer-Ladewig/Kulick*, in: Meyer-Ladewig/Nettesheim/Raumer, EMRK Europäische Menschenrechtskonvention, 4. Aufl. 2017, Art. 34 EMRK, Rn. 42.

¹¹³² Eine ausführliche Betrachtung von Mobbing im Lichte des Art. 3 EMRK findet sich bei *Wick-*

§ 5 Mobbing und Straining in anderen Rechtsordnungen

Doch Mobbing und Straining spielen nicht nur im Geflecht der unionalen Regelungen und deren Auswirkung auf die nationalgesetzliche Ausgestaltung eine Rolle. Die Europäische Union ist mit weit über 40.000 Beschäftigten¹¹³³ selbst ein nicht zu unterschätzender öffentlicher Arbeitgeber.

Für Beamte der Europäischen Union ist nach Art. 12 a Abs. 1 des Statuts der Beamten der Europäischen Union festgelegt, dass sie sich jeder Form von Mobbing oder sexueller Belästigung zu enthalten haben. Die Europäische Union hält in Art. 12 a Abs. 3 ihres Statuts der Beamten der Europäischen Union sogar eine eigene Definition von Mobbing bereit:

„Als ‚Mobbing‘ wird ungebührliches Verhalten bezeichnet, das über einen längeren Zeitraum, wiederholt oder systematisch in Verhaltensweisen, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen, Handlungen oder Gesten zum Ausdruck kommt, die vorsätzlich begangen werden und die Persönlichkeit, die Würde oder die physische oder psychische Integrität einer Person fen.“ - Art. 12 a Abs. 3 Statut der Beamten der Europäischen Union.

Damit verfügt auch die Europäische Union als Institution selbst über Dienstrechtvorschriften, die ausdrücklich Regelungen zu Mobbing enthalten. Entsprechend sind und waren Mobbingklagen immer wieder Gegenstand von Verfahren vor dem Gericht für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union. Das Fachgericht wurde zum 1. September 2016 aufgelöst und die Rechtssachen werden nunmehr vom Gericht der Europäischen Union behandelt.¹¹³⁴ Im Laufe der Zeit wurde eine Vielzahl an Urteilen zum Thema Mobbing verkündet.¹¹³⁵ So war Mobbing auch immer wieder ein Thema in den jährlichen Berichten des Fachgerichts.¹¹³⁶ Bemerkenswert ist insbesondere, dass das Fachgericht die Mobbingde-

ler, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 46 ff.

¹¹³³ Nach eigenen Angaben auf dem Internetauftritt der Europäischen Union, EU-Verwaltung - Bedienstete, Sprachen und Standorte, https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/administration_de <01.09.2018>.

¹¹³⁴ Erste Entscheidungen des EuG, die Mobbing zum Gegenstand haben, sind bereits ergangen, EuG, Urt. v. 13.7.2018 – T-275/17; EuG, Urt. v. 13.7.2018 – T-377/17.

¹¹³⁵ EuGÖD, Urt. v. 9.12.2008 – F-52/05; EuGÖD, Urt. v. 12.7.2011 – T-80/09 P; EuGÖD, Urt. v. 15.2.2012 – F-113/10; EuGÖD, Urteil v. 16.5.2012 – F-42/10; EuGÖD, Urt. v. 18.9.2012 – F-58/10; EuGÖD, Urt. v. 26.3.2015 – F-124/13; EuGÖD, Urt. v. 6.10.2015 – F-132/14.

¹¹³⁶ Siehe Gerichtshof der Europäischen Union, Jahresbericht 2008, 2009, S. 210; Gerichtshof der Europäischen Union, Jahresbericht 2011, 2012, S. 176; Gerichtshof der Europäischen Union, Jahresbericht 2012, 2013, S. 221; Gerichtshof der Europäischen Union, Jahresbericht 2015, 2016, S.

§ 6 *Conclusio und Ausblick*

definition und Auslegung des Art. 12 a Abs. 3 Statut der Beamten der Europäischen Union auch auf andere Sachverhalte bzw. Regelungen (so z. B. auf den Verhaltenskodex für das Personal der Europäischen Investitionsbank) angewendet hat.¹¹³⁷

E. Zwischenergebnis

Zusammenfassend kann man das unterschiedliche Schutzniveau der Anti-Mobbing-Regelungen erkennen. Insbesondere im Vergleich zu Deutschland fällt auf, dass andere Länder in puncto gesetzlicher Mobbing- und Strainingprävention einiges voraushaben. Im Bereich des öffentlichen Dienstes finden sich sowohl in Österreich als auch bei der Europäischen Union klar gestaltete Regelungen zu Mobbing. Die sonst so viel beschworene Regelungswut des deutschen Gesetzgebers lässt sich zumindest im Bereich Mobbing und Straining nicht bestätigen.

§ 6 Conclusio und Ausblick

Straining und Mobbing sind, das ist nicht von der Hand zu weisen, real existente Probleme, die in der Arbeitswelt vorkommen und sich durch sämtliche Wirtschaftszweige ziehen und bis in Behörden und öffentliche Einrichtungen reichen.

Mobbing ist in all seinen Ausprägungen ein aktuelles Thema und erfährt immer wieder mediale Aufmerksamkeit. Doch nicht nur die Gesellschaft sollte sich regelmäßig mit dem Problemfeld Mobbing beschäftigen, auch Gerichte, Wissenschaftler und nicht zuletzt der Gesetzgeber müsste Mobbing verstärkt in das Blickfeld nehmen.

Die vorangehenden Ausführungen zeigen deutlich, welchem gesetzlichen Rahmen Mobbing und Straining unterliegen und welche Vor- und Nachteile für Mobbingbeteiligte im öffentlichen Dienst bestehen.

198.

¹¹³⁷ Siehe EuGÖD, Urt. v. 10.7.2014 – F-103/11; EuGÖD, Urt. v. 11.11.2014 – F-52/11.

§ 6 Conclusio und Ausblick

Trotz der individuellen einzelfallgeprägten Erscheinungsformen bedarf es einer einheitlichen rechtlichen Bewertung und Auseinandersetzung mit dem Phänomen Mobbing. Dabei sind nicht zuletzt Besonderheiten in der Ausprägung zu berücksichtigen. Kommt beispielsweise im Bereich des öffentlichen Dienstes, wie festgestellt, vermehrt Straining vor,¹¹³⁸ so müssen Mittel und Wege gefunden werden, dem entgegenzutreten. Es gilt beispielsweise die Strukturen und Gegebenheiten im öffentlichen Dienst zu verändern, die Straining begünstigen und fördern. Hierbei ist – im Rahmen seiner Fürsorgepflicht – in erster Linie der Dienstherr in der Pflicht. Aber letztlich ist es an dem Gesetzgeber, entsprechende Gesetze und Regelungen auf den Weg zu bringen, die Mobbing und Straining nicht nur verhindern, sondern auch entsprechende Sanktionen verhängen bzw. Schäden adäquat ausgleichen.

Aktuell – das wird deutlich – ist die rechtliche Situation bei Mobbing und Straining geprägt von der zwanghaften Subsumtion unter bestehende Anspruchsgrundlagen. Um nicht nur einzelne Handlungsweisen zu erfassen und den gesamten Geschehensablauf bei Mobbing und Straining zu würdigen, bemüht man bekannte Rechtsfiguren wie beispielsweise das allgemeine Persönlichkeitsrecht.

Da Mobbing und Straining unter bestimmten Voraussetzungen auch von Spezialgesetzen wie beispielsweise dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst werden, führt dies zu einem mosaikartigen Anspruchsgebilde. Ein Gleichlauf der rechtlichen Beurteilung rückt auf diese Weise in weite Ferne.

Dies führt dazu, dass Mobbing und Straining in jeweils unterschiedlicher Erscheinung und Konstellation die Ehre, das Ansehen, die Gesundheit, das Eigentum oder aber das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzen. Dabei können je nach Lagerung des Falls bereits einzelne Handlungen die durch Gesetz geschützten Rechtsgüter verletzen. In jedem Fall aber führt die Gesamtwürdigung von Mobbing und Straining zu einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des jeweiligen Opfers.

Dreh und Angelpunkt bei allen mit Mobbing in Verbindung stehenden Problemen ist die Mobbing-Definition und deren rechtliche Relevanz. So würden eine einheitliche Definition und einheitliche Anti-Mobbing-Gesetze die Zerstreuung der

¹¹³⁸ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 6 Conclusio und Ausblick

Anspruchsgrundlagen und verschiedentliche rechtliche Einordnung von Mobbing aufheben oder obsolet machen.

Exkurs:

Ganz ähnlich verhält es sich auch bei der strafrechtlichen Bewertung von Mobbing und Straining. Einzelne Handlungen und damit Teile von Mobbing und Straining wie beispielsweise Nötigungen, Beleidigungen und sexuelle Belästigungen können rechtlich verfolgt werden. Mobbing und Straining als Gesamtkomplex stellen hingegen keinen Straftatbestand dar. Auch im Strafrecht würde eine Regelung mit klarer Definition zur Aufösung dieser zersplitterten Beurteilung von Mobbing und Straining führen.

Im Vergleich der arbeits- und beamtenrechtlichen Bewertung von Mobbing und Straining wird deutlich, dass vergleichbare Ausgangslagen herrschen. So kann grundsätzlich derselbe rechtliche Lösungsansatz herangezogen werden, um den Phänomenen zu begegnen.

Die Nähe von Mobbing und insbesondere von Straining zum Dienst- bzw. Arbeitsunfall verdeutlicht das ganze Dilemma. Denn sowohl Mobbing als auch Straining fehlt bezüglich spezialgesetzlicher Regelungen zumeist ein entscheidendes Merkmal, um diese bejahen zu können. So mangelt es beim Dienst- bzw. Arbeitsunfall im Mobbing- und Strainingkontext an dem plötzlichen Ereignis. Und auch Spezialgesetze wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erfordern Merkmale (siehe § 1 AGG), denen Mobbing und Straining nur zum Teil unterfallen.

Mangels analoger Anwendung bleibt nur die Maßnahmen-„Leihe“. So bieten spezialgesetzliche Regelungen sowohl Vorlagen für die rechtliche Bewertung von Mobbing und Straining als auch Bausteine für Handlungsweisen und Prävention. Der Rückgriff auf Maßnahmen aus Spezialgesetzen kennzeichnet nicht nur den Mangel an mobbing-spezifischen Vorgaben, sondern auch den Bedarf für ebensolche. So bietet sich zwar oft eine breite Palette an Maßnahmen und Präventionsmöglichkeiten, es zeigt sich aber, dass – da diese nicht speziell auf Mobbing zugeschnitten sind – diese Maßnahmen oft wirkungslos sind, die Mobbingopfer die Möglichkeiten nicht kennen und/oder nicht nutzen.¹¹³⁹

Genau hier ist aber der Staat als Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beamten und Bediensteten in der Pflicht. Er muss im Hinblick

¹¹³⁹ Siehe hierzu Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

§ 6 *Conclusio und Ausblick*

auf Mobbing präventiv tätig werden und effektive Maßnahmen ergreifen, die Mobbing unterbinden bzw. gar nicht erst aufkommen lassen. Es liegt am Dienstherrn, einen wirksamen Maßnahmenkatalog auf den Weg zu bringen und damit der Fürsorgepflicht zu genügen. Aktuell hat der Dienstherr aufgrund geringer Konsequenzen jedoch keinen Handlungsanreiz. Dabei kommt zum Tragen, dass Opfer zumeist ausweichend reagieren und Ansprüche nur selten rechtlich durchsetzen. Weiterhin wirkt sich der wirtschaftliche Schaden, der dem Dienstherrn durch Mobbing und Straining entsteht, anders als in der freien Wirtschaft nicht existenzbedrohend aus.

Dabei gibt es durchaus Handlungsmöglichkeiten und Wege, die Betroffene nutzen können. Ein ambivalentes Handlungsinstrument ist das Beschwerderecht im öffentlichen Dienst. Die Beschwerdemöglichkeiten bieten im Fall von Mobbing einen guten Ansatzpunkt, um die Mobbingsituation zu dokumentieren und somit Beweise und Nachweise zu führen. Bei Strainingfällen bietet sich durch die Beschwerde eine Möglichkeit, die Passivität des Strainers zu durchbrechen und somit die Straininglage aufzubrechen.

Problematisch ist jedoch die mit dem Einlegen von Beschwerden einhergehende Einbindung Dritter in den Mobbingprozess. Auch bedarf es seitens der Mobbingopfer vielen Mutes, die Mobbingsituation offenzulegen. Beschwerdeverfahren bringen somit einen Stein ins Rollen, dessen weiterer Verlauf nur schwer abzuschätzen ist. Insgesamt sind – abgesehen von der Beweisfunktion – Beschwerden zudem oftmals wirkungslos.

Eine gute Möglichkeit, um Mobbing und Straining wirkungsvoll entgegenzutreten, stellen Dienstvereinbarungen dar. Aktuell wird dieser Weg aber nur selten beschritten. Anti-Mobbingregelungen finden in der Breite keinen Einzug in Dienstvereinbarungen, sodass diese Chance ungenutzt bleibt. Die durchweg positive Bewertung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen als Maßnahme gegen Mobbing kann jedoch als Ansatz und Vorstufe hin zu einem Anti-Mobbing-Gesetz¹¹⁴⁰ gesehen werden.

Gehen Mobbing und Straining von einem Beamten bzw. von einem Bediensteten aus, der mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben betraut ist, so greift die

¹¹⁴⁰ Einen möglichen Entwurf für ein Anti-Mobbing-Gesetz findet sich bei *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001, S. 301 ff.

§ 6 Conclusio und Ausblick

Amtshaftung. Dabei stellen Mobbing und Straining bei nur teilweise hoheitlichen Handeln eine eigene, bislang unbeachtete Fallgruppe dar. Für Mobbing- und Strainingopfer bleibt im Rahmen der Amtshaftung zwar die Naturalrestitution und Wiedergutmachung versperrt. Die Opfer erfahren aber durch die Feststellung des Anspruchs aus Amtshaftung Genugtuung und haben die Sicherheit, dass der Staat für die Haftung eintritt. Der wohl größte Vorteil ergibt sich aber durch die Beweiserleichterung beim Organisationsverschulden, bei der bereits der Anscheinsbeweis genügt.

Die Geltendmachung von Schadensersatz im Rahmen von Mobbing und Straining kann auch im öffentlichen Dienst realisiert werden. Allerdings muss man sich verschiedener Ansprüche und „Kniffe“ bedienen und gleichzeitig einen hohen Argumentationsaufwand betreiben, um etwaige Ansprüche durchsetzen zu können. Da Mobbing und Straining auch im Kontext des öffentlichen Dienstes nirgends gesetzlich bedacht sind, führt dies zu dem unbefriedigenden Ergebnis, dass Ansprüche aufgrund leichterer Eingriffe deutlich einfacher geltend gemacht werden können.

Bei den Ausschlussfristen kommt es, wie festgestellt, im Zusammenhang mit Mobbing mitunter zu Problemen. Während Beamte hiervon nicht betroffen sind, müssen die Angestellten im öffentlichen Dienst ganz genau beachten, was Tarif- und Arbeitsverträge in Sachen Ausschlussfristen regeln. Das Abstellen auf die letzte Handlung führt dazu, dass Mobbingopfer im Prinzip auf neue Mobbinghandlungen hoffen müssen, um Ansprüche geltend machen zu können, die von Ausschlussfristen erfasst sind. Es müsste daher zwingend eine Lösung gefunden werden, die dem Prozesscharakter und der Folgenseite von Mobbing auch in Bezug auf den Lauf von Ausschlussfristen gerecht wird.

Mit Straining gelingt zumindest für bestimmte Mobbingsachverhalte, so beispielsweise bei Mobbingfällen mit atypischem Verlauf, ein Lückenschluss hinsichtlich der Ausschlussfristenproblematik.

Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst stehen in Bezug auf Mobbing und Straining grundsätzlich vor den gleichen rechtlichen Problemen. Im Einzelnen unterscheiden sich aber sowohl die Vorgehensweisen beim Mobbing selbst sowie die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten. So wählen Beamte seltener den Klageweg und lassen sich, wenn sie Opfer von Mobbing geworden sind, häufig verset-

§ 6 Conclusio und Ausblick

zen.¹¹⁴¹ Auf der anderen Seite haben Angestellte im öffentlichen Dienst die Möglichkeit, auf eine möglichst detaillierte arbeitsvertragliche Ausgestaltung Einfluss zu nehmen. Die Beschäftigten können – anders als Beamte – darauf hinwirken, dass mobbingbezogene bzw. das Mobbing betreffende Regelungen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Straining schließt in der Bewertung von Mobbingfällen bestehende Lücken und erfasst damit Fälle, die bisweilen rechtlich nicht greifbar waren. Der neue Ansatz, einmaligen Ereignissen und deren schweren Folgen eine Relevanz beizumessen, löst rechtliche Probleme, wie sie beispielsweise hinsichtlich dem Anknüpfungspunkt von Ausschlussfristen oder aber bei sogenannten „Sterbezimmerfällen“ bestehen. Dabei bietet Straining auch im Bereich des öffentlichen Dienstes eine rechtliche Bewertung für Fälle an, die rechtlich bislang keine Beachtung fanden. Mit den klaren Erkennungskriterien gelingt mit Straining zudem die Identifizierung und rechtliche Würdigung des Phänomens auf objektiver Beurteilungsgrundlage.

Strainingfälle sind – auch wenn sie Bestandteil von Mobbing sein können – klar von Mobbing, Dienst- bzw. Arbeitsunfällen und dem Weisungs- bzw. Direktionsrecht abzugrenzen.

Da Straining weitgehend unbekannt ist, besteht diesbezüglich ein hohes Aufklärungsbedürfnis. Hier gilt es Strainingbeauftragte zu benennen, Fortbildungen und Schulungen durchzuführen und nicht zuletzt Dienstvereinbarungen zu etablieren.

Die Aufklärungsarbeit und schließlich die Etablierung einer Gesetzgebung, die Straining und Mobbing in den Fokus nimmt, sind dringend geboten. Denn – dies kann abschließend festgestellt werden – auch Dauereinflüsse wie Straining müssen der rechtlichen Kontrolle unterliegen und daraus entstehende Rechtsgutverletzungen für jedermann klar erkennbar Ersatzansprüche auslösen.

Vielfach wird die Einführung eines Anti-Mobbinggesetzes für Deutschland gefordert.¹¹⁴² Die Nachbarstaaten machen es in unterschiedlicher Weise vor. Der

¹¹⁴¹ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

¹¹⁴² Siehe hierzu die Bestrebungen im Bundestag, Deutscher Bundestag, Drucksache 18/12097 v. 26.4.2017, Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz, Antrag der Abgeordneten *Müller-Gemmeke/Andrae/Keul/Kurth/Pothmer/Strengmann-Kuhn/Kindler/Klein-Schmeink/Lindner/Rößner/Rüffer/Scharfenberg/Schick/Walter-Rosenheimer*/Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; Deutscher Bundestag, Drucksache 18/654 v. 21.2.2014, Schutz von Beschäftigten vor Mobbing, Kleine Anfrage der Abgeordneten *Müller-*

§ 6 *Conclusio und Ausblick*

Schritt wäre angesichts der immer fortschreitenden Antidiskriminierungsgesetzgebung logisch. Die Europäische Union zeigt nicht nur in Sachen Benachteiligung und Gleichberechtigung einen gangbaren Weg auf, sondern könnte sich letztlich auch als Schlüssel für ein Anti-Mobbinggesetz in Deutschland erweisen.

Der öffentliche Dienst ist für die Etablierung eines Anti-Mobbinggesetzes der ideale Anknüpfungspunkt. Hier hat der Staat naturgemäß die Regelungshoheit und kann entsprechende Regelungen und Vorschriften nicht nur ohne den Einfluss von Wirtschaft und sonstigen Interessen einführen, sondern könnte durch das Erproben eines Anti-Mobbinggesetzes im öffentlichen Dienst auch eine Pauschvorlage für private Betriebe, Unternehmen und Einrichtungen schaffen. Schließlich besteht, wie festgestellt, für Mobbing und Straining im öffentlichen Dienst die gleiche Ausgangslage wie in der Privatwirtschaft.¹¹⁴³ Die Möglichkeit eines unbedenklichen „Versuchslabors öffentlicher Dienst“ in Sachen Anti-Mobbinggesetz sollte der Gesetzgeber nicht ungenutzt lassen. Damit würde er nicht nur den Forderungen nach einem Anti-Mobbinggesetz nachkommen, sondern auch seiner eigenen Fürsorgepflicht. Ferner könnte der Staat und damit der Steuerzahler bei einem gut funktionierenden Gesetz bares Geld einsparen: Denn durch Mobbing und Straining entstehen dem Staat Ausfälle und damit finanzielle Schäden in beträchtlicher Summe.

Durch die Nichteinführung eines Anti-Mobbinggesetzes – insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes – gibt sich der Staat dem Verdacht hin, dass man mögliche Konsequenzen fürchtet. So könnte die hohe Zahl an Mobbingfällen im Bereich des öffentlichen Dienstes, insbesondere bei der Polizei, den Sicherheitsbehörden und dem Gesundheitswesen, ein Bremsklotz für die Verabschiedung entsprechender Gesetze sein.

Zum Erfordernis eines Anti-Mobbinggesetzes lässt sich anfügen, dass sowohl die aktuelle Gesetzeslage als auch die gerichtlichen Entscheidungen durchaus Mittel

Gemmeke/Kurth/Pothmer/Strengmann-Kuhn/Deligöz/Haßelmann/Janecek/Keul/Lazar/Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; zu früheren Bestrebungen – wie seitens der PDS-Bundestagsgruppe – siehe ausführlich *Wickler*, in: *Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*, 2004, S. 44 f.; ferner mit einem konkreten Gesetzesentwurf für ein Anti-Mobbing-Gesetz (AMobG) die Piratenpartei Deutschland, AG Anti-Mobbing-Gesetz, http://wiki.piratenpartei.de/AG_Anti-Mobbing-Gesetz<01.09.2018>.

¹¹⁴³ Siehe hierzu die Übertragung der Mobbingdefinition in das Beamtenrecht, § 2 Mobbing B. Mobbing-Definition V. Mobbing-Definition im Beamtenrecht 1. Vergleichbare Ausgangslage; sowie die Übertragung der Strainingdefinition in das Beamtenrecht, § 4 Straining A. Straining-Definition III. Straining-Definition im Beamtenrecht 1. Vergleichbare Ausgangslage.

und Wege bereithalten, um Mobbingfälle rechtlich zu erfassen.¹¹⁴⁴ Dabei kann jedoch keinesfalls von Rechtssicherheit oder klaren Regelungen gesprochen werden. Insbesondere für juristische Laien bleibt die Bewertung und Beurteilung von Mobbingfällen in der aktuellen rechtlichen Ausgestaltung zumeist ein Buch mit sieben Siegeln. Es ist zwar auch bei einem klaren gesetzlichen Mobbingverbot davon auszugehen, dass Mobbing weiterhin vorkommt,¹¹⁴⁵ allerdings würden Betroffene einen Anknüpfungspunkt erhalten und könnten sich an gesetzlichen Bestimmungen orientieren und schließlich auch Ansprüche einfacher durchsetzen. Nicht zuletzt das hohe Informationsinteresse der Mobbingopfer zeigt deutlich, dass dahingehend Handlungs- und Nachbesserungsbedarf besteht. In diesem Sinne käme einem Anti-Mobbinggesetz nicht nur die oft genannte Signalwirkung zu, sondern es wäre für Betroffene eine echte Hilfe.

¹¹⁴⁴ Vgl. *Bochmann*, der jedoch der Wirkung gesetzlicher Neuregelungen lediglich klarstellenden Charakter zuschreibt, *Bochmann*, Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: ZBR 2003, 257, 266.

¹¹⁴⁵ Vgl. Zweiter Teil: Studie – Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst.

L I T E R A T U R V E R Z E I C H N I S

- Adomeit, Klaus,
Mohr, Jochen* Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
Kommentar zum AGG und zu anderen
Diskriminierungsverboten,
2. Auflage, 2011,
Richard Boorberg, Stuttgart,
zitiert: *Adomeit/Mohr*, Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Albicker, Steffen,
Wiesenecker, Philipp* Freiwillige Kollektivvereinbarungen in Betrieb und
Dienststelle,
in: NZA 2007, 842 ff.
- Antidiskriminierungsstelle des
Bundes* Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“,
3. Auflage, 2017,
Nomos, Baden-Baden,
zitiert: *Berghahn/Klose/Lewalter/u. a.*, in:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch
„Rechtlicher Diskriminierungsschutz“
- Ascheid, Reiner,
Preis, Ulrich,
Schmidt, Ingrid* Kündigungsrecht,
Großkommentar,
5. Auflage, 2017,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: *Ascheid/Preis/Schmidt*,
Kündigungsrecht
- Augenreich, Inga* Arbeitsrechtliche Folgen der Privatisierung öffentlicher
Unternehmen,
2. Auflage, 2008,
CT Salzwasser, Bremen/Hamburg
- Badura, Peter* Die Verantwortung des Bundes für die
amtsangemessene Beschäftigung der im Bereich der
Deutschen Telekom AG tätigen Beamten,
in: DÖV 2010, 533 ff.

Literaturverzeichnis

- Balikcioglu, Julia* Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz,
in: NZA 2015, 1424 ff.
- Bamberger, Heinz Georg,
Roth, Herbert,
Hau, Wolfgang,
Poseck, Roman* Beck'scher Online-Kommentar BGB,
46. Edition, Stand 1.5.2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Bamberger/Roth, Beck'scher
Online-Kommentar BGB
- Barton, Dirk-M.* Betriebliche Übung und private Nutzung des
Internetarbeitsplatzes - „Arbeitsrechtliche Alternativen“
zur Wiedereinführung der alleinigen dienstlichen
Verwendung,
in: NZA 2006, 460 ff.
- Battis, Ulrich* BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar,
4. Auflage, 2009,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Battis, BBG
Bundesbeamtengesetz Kommentar
- Battis, Ulrich* BBG Bundesbeamtengesetz Kommentar,
5. Auflage, 2017,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Battis, BBG
Bundesbeamtengesetz Kommentar
- Battis, Ulrich* Entwicklung des Beamtenrechts im Jahre 2002,
in: NJW 2003, 940 ff.
- Bauer, Christoph* Diskriminierungen und Belästigungen von
Arbeitnehmern durch Kollegen und Dritte,
2012,
Ergon, Würzburg
- Bauer, Jobst-Hubertus,
Evers, Malte* Schadensersatz und Entschädigung bei Diskriminierung
– Ein Fass ohne Boden?,
in: NZA 2006, 893 ff.

Literaturverzeichnis

- Bauer, Jobst-Hubertus,
Krieger, Steffen,
Günther, Jens* AGG EntgTranspG,
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und
Entgelttransparenzgesetz,
Kommentar,
5. Auflage, 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bauer/Krieger/Günther*, Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz
- Beck, Simon Markus* Lehrermobbing durch Videos im Internet – ein Fall für
die Staatsanwaltschaft?,
in: MMR 2008, 77 ff.
- Benecke, Martina* „Mobbing“ im Arbeitsrecht,
in: NZA-RR 2003, 225 ff.
- Benecke, Martina* Persönlichkeitsschutz und Haftung des Arbeitgebers,
in: RdA 2008, 357 ff.,
Urteilsbesprechung BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR
709/06
- Bepler, Klaus,
Böhle, Thomas,
Pieper, Wolfgang,
Russ, Willi* Beck'scher Online-Kommentar TV-L,
40. Edition, Stand 1.6.2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Bepler/Böhle/Pieper/Russ,
Beck'scher Online-Kommentar TV-L
- Bergmann, Jan,
Dienelt, Klaus* Ausländerrecht,
12. Auflage, 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Bergmann/Dienelt,
Ausländerrecht
- Bertram, Axel* Offline – Verbot privater Internetnutzung am
Arbeitsplatz jederzeit möglich?,
in: GWR 2012, 388 ff.
- Beuthien, Volker,
Schmölz, Anton S.* Persönlichkeitsschutz durch Persönlichkeitsgüterrechte
– Erlösherausgabe statt nur billige Entschädigung in
Geld,
1999,
C.H.Beck, München

Literaturverzeichnis

- Biester, Frauke* Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die betriebliche Praxis – Teil 1, in: jurisPR-ArbR 35/2006, Anm. 6
- Bieszk, Dorothea, Sadtler, Susanne* Mobbing und Stalking: Phänomene der modernen (Arbeits-)Welt und ihre Gegenüberstellung, in: NJW 2007, 3382 ff.
- Binder, Marion* Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht, 1999, ÖGB, Wien
- Bochmann, Günter* Mobbing und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, in: ZBR 2003, 257 ff.
- Boecken, Winfried, Düwell, Franz Josef, Diller, Martin, Hanau, Hans* Gesamtes Arbeitsrecht Kommentar, Band 2, 2016, Nomos, Baden-Baden, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht Kommentar, Band 2
- Brams, Stephan A.* Zum vertraglichen Schmerzensgeldanspruch des Geschädigten infolge Mobblings am Arbeitsplatz – Ein Überblick bisher zugesprochener Schmerzensgeldbeträge, in: ZfS 2009, 546 ff.
- Braun, Stefan* Grundsatzentscheidung zum Mobbing, in: RiA 2002, 209 ff.
- Braun, Stefan* Mobbing, in: DÖD 2002, 265 ff.
- Brinktrine, Ralf, Schollendorf, Kai* Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, 11. Edition, Stand 15.4.2018, C.H.Beck, München, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Brinktrine/Schollendorf, Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund

Literaturverzeichnis

- Däubler, Wolfgang* Mobbing und Arbeitsrecht,
in: BB 1995, 1347 ff.
- Däubler, Wolfgang,
Bertzbach, Martin* Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz,
Handkommentar,
4. Auflage, 2018,
Nomos, Baden-Baden,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Däubler/Bertzbach,
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz –
Handkommentar
- Däubler, Wolfgang,
Hijort, Jens Peter,
Schubert, Michael,
Wolmerath, Martin* Arbeitsrecht, Handkommentar,
4. Auflage, 2017,
Nomos, Baden-Baden,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in:
Däubler/Hijort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht
- Diringer, Arnd* Ärger im Büro – Mobbing als Rechtsproblem,
in: AuA 2014, 342 ff.
- Dreier, Horst* GG Grundgesetz Kommentar,
Band 3,
3. Auflage, 2018,
Mohr Siebeck, Tübingen,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Dreier, GG Grundgesetz
Kommentar, Band 3
- Ege, Harald* La valutazione peritale del danno da Mobbing,
2002,
Giuffrè, Milano
- Ege, Harald* Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di
conflittualità sul posto di lavoro,
2005,
FrancoAngeli, Milano
- Ege, Harald* Straining: Eine subtile Art von Mobbing,
2014,
Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen

Literaturverzeichnis

- Epping, Volker,
Hillgruber, Christian* Beck'scher Online-Kommentar Grundgesetz,
37. Edition, Stand 15.5.2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Epping/Hillgruber, Beck'scher
Online-Kommentar Grundgesetz
- Ernst, Hildegund,
Braunroth, Anna,
Franke, Bernhard,
Wascher, Angelika,
Lenz, Martin* Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz,
Kommentar,
2. Auflage, 2013,
Nomos, Baden-Baden,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in:
Ernst/Braunroth/Franke/Wascher/Lenz, in: Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz
- Esser, Alex,
Wolmerath, Martin* Mobbing – Ansätze für die Personalratsarbeit,
in: PersR 2000, 446 ff.
- Esser, Alex,
Wolmerath, Martin* Mobbing und psychische Gewalt,
8. Auflage, 2011,
Bund, Frankfurt am Main
- Fehr, Anja* Mobbing am Arbeitsplatz – Eine strafrechtliche Analyse
des Phänomens Mobbing,
2007,
Nomos, Baden-Baden
- Fischer, Gottfried,
Riedesser, Peter* Lehrbuch der Psychotraumatologie,
4. Auflage, 2016,
Ernst Reinhardt, München/Basel
- Freckmann, Anke,
Wahl, Sabine* Überwachung am Arbeitsplatz,
in: BB 2008, 1904 ff.
- Fürst, Walther,
Franke, Ingeborg,
Weiß, Hans Dietrich* Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht GKÖD,
Band 1,
Stand 2018,
Erich Schmidt, Berlin,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Fürst/Franke/Weiß,
Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht, Band 1

Literaturverzeichnis

- Fuhlrott, Michael* Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als Anspruchsnorm,
in: ArbRAktuell 2015, 141 ff.
- Gehlhaar, Daniel* § 12 III AGG und der Anspruch des belästigten Arbeitnehmers auf Ergreifung (bestimmter?) Schutzmaßnahmen,
in: NZA 2009, 825 ff.
- Gerichtshof der Europäischen Union* Jahresbericht 2008,
2009,
Luxemburg
- Gerichtshof der Europäischen Union* Jahresbericht 2011,
2012,
Luxemburg
- Gerichtshof der Europäischen Union* Jahresbericht 2012,
2013,
Luxemburg
- Gerichtshof der Europäischen Union* Jahresbericht 2015,
2016,
Luxemburg
- Gersdorf, Hubertus,
Paal, Boris P.* Beck'scher Online-Kommentar Informations- und Medienrecht,
20. Edition, Stand 1.5.2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Gersdorf/Paal, Beck'scher Online-Kommentar Informations- und Medienrecht
- Giebel, Christoph M.* Zivilrechtlicher Rechtsschutz gegen Cybermobbing in sozialen Netzwerken,
in: NJW 2017, 977 ff.
- Giesecke, Susanne* Haftung für Mobbing durch Vorgesetzten,
in: AuA 2008, 436 ff.,
Urteilsanmerkung zu BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06

Literaturverzeichnis

- Glasmacher, Stefan,
Pache, Stephan* Geldentschädigungsanspruch bei
Persönlichkeitsrechtsverletzungen,
in: JuS 2015, 303 ff.
- Götting, Horst-Peter,
Schertz, Christian,
Seitz, Walter* Handbuch des Persönlichkeitsrechts,
2008,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Götting/Schertz/Seitz,
Handbuch des Persönlichkeitsrechts
- Grabitz, Eberhard,
Hilf, Meinhard,
Nettesheim, Martin* Das Recht der Europäischen Union,
64. EL Mai 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das
Recht der Europäischen Union
- Graf, Jürgen-Peter* Beck'scher Online-Kommentar StPO mit RiStBV und
MiStra,
30. Edition, Stand 1.6.2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Graf, Beck'scher Online-
Kommentar StPO mit RiStBV und MiStra
- Grobys, Marcel,
Panzer-Heemeier, Andrea* Stichwortkommentar Arbeitsrecht,
3. Auflage, 2017,
Nomos, Baden-Baden,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Grobys/Panzer-Heemeier,
Stichwortkommentar Arbeitsrecht,
- Grunewald, Benno* Mobbing – arbeitsrechtliche Aspekte eines neuen
Phänomens,
in: NZA 1993, 1071 ff.
- Gumpert, Jobst* Haftung des Arbeitgebers für eingebrachte Sachen der
Arbeitnehmer,
in: BB 1957, 114 ff.
- Habersack, Mathias* Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch,
Band 6,
7. Auflage, 2017,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Habersack, Münchener
Kommentar zum BGB, Band 6

Literaturverzeichnis

- Haberstumpf, Christine,
Kellermann, Markus* Amtshaftung wegen Mobbing,
in: JA 2003, 183 ff.,
Urteilsbesprechung BGH, Beschl. v. 1.8.2002 – III ZR
277/01
- Halfmann, Petra* Mobbing im Öffentlichen Dienst & in Unternehmen,
2005,
Dashöfer, Hamburg
- Hartig, Christian* Altersdiskriminierung im öffentlichen Dienst,
2014,
Dunker & Humblot, Berlin
- Hartmann, Bernd J.,
Tieben, Samuel* Amtshaftung,
in: JA 2014, 401 ff.
- Hartmann, Sebastian* Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort
Arbeitsplatz,
in: AuA 2016, 146 ff.
- Hebeler, Timo* Verwaltungspersonal,
2008,
Nomos, Baden-Baden
- Heermann, Peter W.,
Schlingloff, Jochen* Münchener Kommentar zum Lauterkeitsrecht,
Band 2,
2. Auflage, 2014,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Heermann/Schlingloff,
Münchener Kommentar zum Lauterkeitsrecht
- Heintschel-Heinegg, Bernd v.* Beck'scher Online-Kommentar StGB,
38. Edition, Stand 1.5.2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Heintschel-Heinegg,
Beck'scher Online-Kommentar StGB
- Heinz, Dirk* „Mobbing“ – ein opferentschädigungsrechtlich
relevantes Phänomen?,
in: ZfS 2000, 65 ff.

Literaturverzeichnis

- Helmer, Kristina K.* Stress am Arbeitsplatz als Herausforderung für das Arbeitsrecht, 2014, Nomos, Baden-Baden
- Henssler, Martin, Willemsen, Heinz Josef, Kalb, Heinz-Jürgen* Arbeitsrecht Kommentar, 8. Auflage, 2018, Otto Schmidt, Köln, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar
- Henssler, Martin, Krüger, Wolfgang* Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 4, 7. Auflage, 2016, C.H.Beck, München, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Henssler/Krüger, Münchener Kommentar zum BGB, Band 4
- Herberger, Maximilian, Martinek, Michael, Rüßmann, Helmut, Weth, Stephan, Würdinger, Markus, Junker, Markus, Beckmann, Roland Michael* juris Praxiskommentar BGB, Band 2, Schuldrecht, 8. Auflage, 2017, juris, Saarbrücken, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB, Band 2
- Heussen, Benno, Hamm, Christoph* Beck'sches Rechtsanwalts-Handbuch, 11. Auflage, 2016, C.H.Beck, München, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Heussen/Hamm, Beck'sches Rechtsanwalts-Handbuch
- Hey, Thomas* Cybermobbing – Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber?, in: BB 2013, 2805 ff.
- Hey, Thomas, Forst, Gerrit* AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar, 2. Auflage, 2015, Deutscher Fachverlag, Frankfurt am Main, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Hey/Forst, AGG Kommentar

Literaturverzeichnis

- Hille, Hans-Eduard* Rechte und Pflichten beim Mobbing,
in: BC 2003, 81 ff.
- Hippeli, Michael* Die funktionsgerechte Besoldung des § 18 BbesG im
Lichte aktueller verfassungsrechtlicher Rechtsprechung,
in: NVwZ 2016, 664 ff.
- Hoffmann, Gregor Paul* Führungsherausforderung Mobbing,
2016,
Springer, Wiesbaden
- Hohmann, Roger* Rechtliche Voraussetzungen des Mobbingvorwurfs und
gerichtlicher Prüfungsumfang,
in: NZA 2006, 530 ff.
- Honsa, Hans-Jürgen* Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen
Dienst,
2. Auflage, 2008,
Erich Schmidt, Berlin
- Honsa, Hans-Jürgen* Quo vadis Mobbing-Rechtsprechung?,
in: DÖD 2006, 69 ff.
- Hoppe, René* Die Notwendigkeit der Rechtsmittlerschöpfung als
Voraussetzung der Amtshaftung,
in: JA 2011, 167 ff.
- Husemann, Tim* Ausschlussfristen im Arbeitsrecht,
in: NZA-RR 2011, 337 ff.
- Jansen, Frank,
Hartmann, Sebastian* Straining und Mobbing im Lichte des
Persönlichkeitsschutzes,
in: NJW 2012, 1540 ff.
- Janesch, Ursula* Bewältigung von Mobbing in den unterschiedlichen
Dienstrechtssystemen mit Schwerpunkt auf den
öffentlichen Dienst,
2012,
Wien

Literaturverzeichnis

- Jarass, Hans D.* Das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Grundgesetz,
in: NJW 1989, 857 ff.
- Jarass, Hans D.,
Pieroth, Bodo* GG Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
Kommentar,
15. Auflage, 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Jarass/Pieroth, GG Kommentar
- Kasper, Martin* Strafschadensersatz im deutschen Arbeitsrecht? - Eine
Analyse der Rechtsprechung,
in: NZA-RR 2003, 1 ff.
- Keiser, Thorsten* Schadensersatz und Schmerzensgeld bei Stalking?,
in: NJW 2007, 3387 ff.
- Kerst-Würkner, Brigitte* Das schleichende Gift „Mobbing“ und die Gegenarznei,
in: AuR 2001, 251 ff.
- Kessler, Francis,
Logeais, Yan-Eric* Mobbing im französischen Arbeitsrecht: eine
Darstellung,
in: RdA 2013, 154 ff.
- Kittner, Michael,
Zwanziger, Bertram,
Deinert, Olaf,
Heuschmid, Johannes* Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis,
9. Auflage, 2017,
Bund, Frankfurt am Main,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in:
Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, Arbeitsrecht –
Handbuch für die Praxis
- Köhler, Matthias,
Koops, Christian* Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Einmal
grapschen erlaubt?,
in: BB 2015, 2807 ff.
- Köppen, Martina* Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Rückblick
und Perspektiven,
in: NZA-Beil. 2008, 91 ff.

Literaturverzeichnis

- Körner, Anne,
Leitherer, Stephan,
Mutschler, Bernd* Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht,
Band 1,
99. EL Mai 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Körner/Leitherer/Mutschler,
Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht,
Band 1
- Kollmer, Norbert* Mobbing im Arbeitsverhältnis,
4. Auflage, 2007,
Rehm, Heidelberg
- Kortstock, Ulf* Nipperdey Lexikon Arbeitsrecht,
30. Edition, 2016,
C.H.Beck, München
- Kraushaar, Bernhard* Noch einmal: Zulässigkeit und Länge
einzelvertraglicher Ausschlussfristen nach der Reform
des Schuldrechts,
in: AuR 2006, 386 ff.
- Kreitner, Jochen* Mobbing am Arbeitsplatz,
in: DStR 1997, 1292 ff.
- Kriele, Martin* Ehrenschutz und Meinungsfreiheit,
in: NJW 1994, 1897 ff.
- Kriele, Martin* Religiöse Diskriminierung in Deutschland,
in: ZRP 2001, 495 ff.
- Krischker, Sven* „Gefällt mir“, „Geteilt“, „Beleidigt“? – Die
Internetbeleidigung in sozialen Netzwerken,
in: JA 2013, 488 ff.
- Krüger, Wolfgang* Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch,
Band 2,
7. Auflage, 2016,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Krüger, Münchener
Kommentar zum BGB, Band 2

Literaturverzeichnis

- Küster, Michelle* Strafschadensersatz als Rechtsfolge nach § 15 AGG, 2010, Würzburg
- Küttner, Wolfdieter* Personalbuch 2018, 25. Auflage, 2018, C.H.Beck, München, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Küttner, Personalbuch
- Kugele, Dieter* BeamStG – Kommentar zum Beamtenstatusgesetz, 2011, ZAP, Münster, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Kugele, Kommentar zum Beamtenstatusgesetz
- Kuhn, Bernd* Die Garantenstellung des Vorgesetzten, in: wistra 2012, 297 ff.
- Lackner, Karl,
Kühl, Kristian,
Heger, Martin* Strafgesetzbuch, Kommentar, 29. Auflage, 2018, C.H.Beck, München, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Lackner/Kühl, StGB
- Lakies, Thomas* Praktische Anwendungsprobleme bei Ausschlussfristen, in: ArbRAktuell 2013, 379 ff.
- Landmann, Robert v.,
Rohmer, Ernst* Gewerbeordnung und ergänzende Vorschriften, Band 2, ergänzende Vorschriften, 77. EL Oktober 2017, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, Band 2
- Laubinger, Hans-Werner* Der beamtenrechtliche Schadensersatzanspruch, in: VerwArch 2008, 278 ff.
- Leymann, Heinz* Der neue Mobbing-Bericht, 1995, Rowohlt, Reinbek bei Hamburg, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Leymann, Der neue Mobbing-Bericht

Literaturverzeichnis

- Leymann, Heinz* Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann,
1. Auflage, 1993,
Rowohlt, Reinbek bei Hamburg
- Leymann, Heinz* Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann,
13. Auflage, 2006,
Rowohlt, Reinbek bei Hamburg
- Linden, Michael* Verbitterung und Posttraumatische Verbitterungsstörung,
2017,
Hogrefe, Göttingen
- Löwisch, Manfred,
Rieble, Volker* Tarifvertragsgesetz,
4. Auflage, 2017,
Vahlen, München
- Lohro, Frank,
Hilp, Ulrich* Mobbing am Arbeitsplatz,
2001,
Europäisches Parlament, Luxemburg
- Ludyga, Hannes* Entschädigung in Geld und postmortales allgemeines Persönlichkeitsrecht,
in: ZEV 2014, 333 ff.
- Märtins, Günter* Arbeitsschutz und Unfallverhütung im öffentlichen Dienst,
in: SGB 1992, 97 ff.
- Mästle, Tobias* Sexuelle Belästigung im Betrieb – angemessene Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers,
in: BB 2002, 250 ff.
- Mangoldt, Hermann v.,
Klein, Friedrich,
Starck, Christian* GG Grundgesetz,
Kommentar,
Band 3, Art. 83-146 GG,
7. Auflage, 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Mangoldt/Klein/Starck, GG Grundgesetz, Band 3

Literaturverzeichnis

- Maunz, Theodor,
Dürig, Günter,
Herzog, Roman,
Rupert, Scholz,
Herdegen, Matthias,
Klein, Hans H.* Grundgesetz, Kommentar,
Band 1, Texte – Art. 1-5 GG,
82. EL Januar 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-
Kommentar, Band 1
- Maunz, Theodor,
Dürig, Günter,
Herzog, Roman,
Rupert, Scholz,
Herdegen, Matthias,
Klein, Hans H.* Grundgesetz, Kommentar,
Band 3, Art. 16-22 GG,
82. EL Januar 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-
Kommentar, Band 3
- Maunz, Theodor,
Dürig, Günter,
Herzog, Roman,
Rupert, Scholz,
Herdegen, Matthias,
Klein, Hans H.* Grundgesetz, Kommentar,
Band 4, Art. 23-53a GG,
82. EL Januar 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-
Kommentar, Band 4
- Maunz, Theodor,
Dürig, Günter,
Herzog, Roman,
Rupert, Scholz,
Herdegen, Matthias,
Klein, Hans H.* Grundgesetz, Kommentar,
Band 5, Art. 54-85 GG,
82. EL Januar 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Maunz/Dürig, Grundgesetz-
Kommentar, Band 5
- Mayer, Josef H.* Beamtenrecht – online,
Stand 2018,
Luchterhand, München
- Meschkatat, Bärbel,
Stackelbeck, Martina,
Langenhoff, Georg* Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die
Bundesrepublik Deutschland,
2002,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,
Dortmund/Berlin

Literaturverzeichnis

- Meyer-Ladewig, Jens,
Nettesheim, Martin,
Raumer, Stefan v.* EMRK Europäische Menschenrechtskonvention,
Handkommentar,
4. Auflage, 2017,
Nomos, Baden-Baden,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Meyer-
Ladewig/Nettesheim/Raumer, EMRK Europäische
Menschenrechtskonvention
- Möllers, Martin H. W.* Wörterbuch der Polizei,
2. Auflage, 2010,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Möllers, Wörterbuch der
Polizei
- Moll, Wilhelm* Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht,
4. Auflage, 2017,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Moll, Münchener
Anwaltshandbuch Arbeitsrecht
- Mühe, Christiane* Mobbing am Arbeitsplatz – Strafbarkeitsrisiko oder
Strafrechtslücke?,
2006,
Duncker und Humblot, Berlin
- Müller, Bernd,
Landshuter, Francisca* Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst,
7. Auflage, 2009,
Vahlen, München
- Müller, Carsten* Entgeltordnung TV-L – die neue Entgeltgruppenzulage,
in: öAT 2012, 206 ff.
- Müller-Glöge, Rudi,
Preis, Ulrich,
Schmidt, Ingrid* Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht,
18. Auflage, 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt,
Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Literaturverzeichnis

- Münch, Ingo v.,
Kunig, Philip* Grundgesetz Kommentar,
Band 2, Art. 70-146 GG
6. Auflage, 2012,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Münch/Kunig, Grundgesetz
Kommentar, Band 2
- Neuberger, Oswald* Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen,
3. Auflage, 1999,
Hampp, München/Mering
- Neuner, Jörg* Das Schmerzensgeld,
in: JuS 2013, 577 ff.
- Oehler, Tim* Rechtslage und Fallstricke bei psychischen
Erkrankungen,
2013,
Thieme, Stuttgart
- Ossenbühl, Fritz,
Cornils, Matthias* Staatshaftungsrecht,
6. Auflage, 2013,
C.H.Beck, München
- Palandt, Otto* Bürgerliches Gesetzbuch,
Beck'sche Kurz-Kommentare,
77. Auflage, 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Palandt, Bürgerliches
Gesetzbuch
- Pauken, Thomas* Mobbing – so wird es (nicht) gemacht!,
in: ArbAktuell 2013, 350 ff.
- Pechstein, Matthias,
Nowak, Carsten,
Häde, Ulrich* Frankfurter Kommentar zu EUV, GRC und AEUV,
Band 1, EUV und GRC,
2017,
Mohr Siebeck, Tübingen,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Pechstein/Nowak/Häde,
Frankfurter Kommentar, Band 1

Literaturverzeichnis

- Petri, Dirk* Mobbing. Strafbarkeit eines Phänomens?,
in: StraFo 2007, 221 ff.
- Pfohl, Gerhard* Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes,
2002,
Kohlhammer, Stuttgart
- Pfohl, Gerhard* Beamtenverfassungsrechtliche und vertragliche
Probleme bei der Dienstleistungsüberlassung,
in: ZBR 2006, 300 ff.
- Philipp, Wolfgang* Ein verfassungswidriges Monstrum – Die
„Antidiskriminierungsstelle des Bundes“,
in: NVwZ 2006, 1235 ff.
- Preis, Ulrich* Unbillige Weisungsrechte und überflüssige
Änderungskündigungen,
in: NZA 2015, 1 ff.
- Prütting, Hanns,
Wegen, Gerhard,
Weinreich, Gerd* BGB Kommentar,
13. Auflage, 2018,
Luchterhand, Köln,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Prütting/Wegen/Weinreich,
BGB Kommentar
- Reich, Andreas* BeamStG: Beamtenstatusgesetz,
3. Auflage, 2018,
zitiert: *Reich*, BeamStG
- Richardi, Reinhard,
Dörner, Hans-Jürgen,
Weber, Christoph* Personalvertretungsrecht,
4. Auflage, 2012,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in:
Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht
- Richardi, Reinhard,
Wlotzke, Otfried,
Wißmann, Helmut,
Oetker, Hartmut* Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht,
Band 1, Individualarbeitsrecht,
3. Auflage, 2009,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in:
Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener
Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1

Literaturverzeichnis

- Rieble, Volker* Entgeltgleichstellung der Frau,
in: RdA 2011, 36 ff.
- Rieble, Volker,
Klumpp, Steffen* Mobbing und die Folgen,
in: ZIP 2002, 369 ff.
- Roetteken, Torsten v.* Unionsrechtliche Aspekte des Schadensersatzes und der
Entschädigung bei Diskriminierungen,
in: NZA-RR 2013, 337 ff.
- Rolfs, Christian,
Giesen, Richard,
Kreikebohm, Ralf,
Udsching, Peter* Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht,
48. Edition, Stand 1.6.2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in:
Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher
Online-Kommentar Arbeitsrecht
- Rosengarten, Joachim* Der Präventionsgedanke im deutschen Zivilrecht –
Höheres Schmerzensgeld, aber keine Anerkennung und
Vollstreckung US-amerikanischer punitive damages?,
in: NJW 1996, 1935 ff.
- Rothlin, Philippe,
Werder, Peter R.* Diagnose Boreout – Warum Unterforderung im Job
krank macht,
2007,
Redline, München
- Ruberg, Bernd* Mobbing: Überlegungen zu Interventionsmitteln der
Arbeitsgerichte, wenn statt der Sache die Person
„erledigt“ werden soll,
in: AuR 2002, 201 ff.
- Ruge, Jan,
Krömer, Martin,
Pawlak, Klaus,
Pappenheim, Henning Rabe v.* Lexikon Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2018,
11. Auflage, 2018,
Rehm, Heidelberg
- Sachs, Michael* Grundgesetz Kommentar,
8. Auflage, 2018,
C.H.Beck, München,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Sachs, Grundgesetz

Literaturverzeichnis

- Schleusener, Aino,
Suckow, Jens,
Voigt, Burkhard* AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz,
Kommentar,
4. Auflage, 2013,
Luchterhand, Köln,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Schleusener/Suckow/Voigt,
AGG Taschenkommentar
- Schlick, Wolfgang* Die Rechtsprechung des BGH zur Amtshaftung,
in: NJW 2013, 3349 ff.
- Schmid, Michael J.* Dienstaufsichtsbeschwerde und Petitionsrecht,
in: BayVBl. 1981, 267 f.
- Schneider, Christoph,
Leest, Uwe,
Katzer, Catarina,
Jäger, Reinhold* Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen – Eine
empirische Bestandsaufnahme in Deutschland,
2014,
Bündnis gegen Cybermobbing e. V., Karlsruhe
- Schoch, Friedrich* Besonderes Verwaltungsrecht,
15. Auflage, 2013,
De Gruyter, Berlin/Boston,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Schoch, Besonderes
Verwaltungsrecht
- Schulze, Reiner,
Dörner, Heinrich,
Ebert, Ina,
Hoeren, Thomas,
Kemper, Rainer,
Saenger, Ingo,
Scheuch, Alexander,
Schreiber, Klaus,
Schulte-Nölke, Hans,
Staudinger, Ansgar,
Wiese, Volker* BGB Handkommentar.
9. Auflage, 2017,
Nomos, Baden-Baden,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Schulze/u. a., BGB-
Handkommentar
- Schwab, Brent* Haftung im Arbeitsverhältnis – 2. Teil: Die Haftung des
Arbeitgebers,
in: NZA-RR 2016, 230 ff.
- Schwan, Hartmut* Mobbing und Fürsorgepflicht im Beamtenverhältnis,
in: ThürVBl. 2006, 25 ff.

Literaturverzeichnis

- Schweiger, Maximilian* Der Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung, in: ZBR 2011, 245 ff.
- Schwickerath, Josef, Carls, Winfried, Zielke, Manfred, Hackhausen, Winfried* Mobbing am Arbeitsplatz - Grundlagen, Beratungs- und Behandlungskonzepte, 2004, Papst Science Publishers, Lengerich, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Schwickerath/Carls/Zielke/Hackhausen, Mobbing am Arbeitsplatz
- Seel, Henning-Alexander* „Mobbing“ – Was ist rechtlich erheblich und was sind die Rechtsfolgen?, in: öAT 2013, 158 ff.
- Sendera, Martina, Sendera, Alice* Chronischer Schmerz, 2015, Springer, Wien
- Simianer, Robert* Gehorsam und Verantwortung im Beamtenverhältnis, in: ZBR 2004, 149 ff.
- Slizyk, Andreas* IMM-DAT Kommentierung, 14. Auflage, 2018, C.H.Beck, München
- Spamer, Hansgeorg* Mobbing am Arbeitsplatz, Ansprüche des betroffenen Arbeitnehmers gegenüber Arbeitskollegen und Arbeitgeber, 2000, Peter Lang, Frankfurt am Main
- Spindler, Gerald, Schuster, Fabian* Recht der elektronischen Medien, 3. Auflage, 2015, C.H.Beck, München, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Spindler/Schuster, Recht der elektronischen Medien

Literaturverzeichnis

- Weber, Hansjörg,
Weber, Jörg-Andreas* Zur Dogmatik eines allgemeinen Beschäftigungsanspruchs im Arbeitsverhältnis, in: RdA 2007, 344 ff.
- Weckerling-Wilhelm, Dorothee,
Mirtsching, Katharina* Weisungsrechte in kommunalen Gesellschaften mit beschränkter Haftung, in: NZG 2011, 327 ff.
- Westhauser, Martin,
Sediq, Mariam* Mitbestimmungsrechtliche Aspekte des Beschwerderechts nach § 13 AGG, in: NZA 2008, 78 ff.
- Westphalen, Friedrich Graf v.,
Thüsing, Gregor* Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke, 41. EL April 2018, C.H.Beck, München, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Westphalen/Thüsing, Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke
- Weth, Stephan,
Herberger, Maximilian,
Wächter, Michael* Daten- und Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis, 2014, C.H.Beck, München, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Weth/Herberger/Wächter, Daten- und Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis
- Wichmann, Manfred,
Langer, Karl-Ulrich* Öffentliches Dienstrecht, 8. Auflage, 2017, Kohlhammer, Stuttgart, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Wichmann/Langer, Öffentliches Dienstrecht
- Wickler, Peter* Ausgleich von immateriellen Schäden bei mobbingbedingten Persönlichkeitsrechts- und Gesundheitsverletzungen, in: AuR 2004, 87 ff.
- Wickler, Peter* Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, C.F. Müller, Heidelberg, zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz

Literaturverzeichnis

- Wickler, Peter* Wertorientierungen in Unternehmen und gerichtlicher Mobbingschutz,
in: DB 2002, 477 ff.
- Wieland, Frank* Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung,
in: PersR 2004, 11 ff.
- Wittinger, Michaela,
Herrmann, Dirk* Mobbing und Beamtenrecht,
in: ZBR 2002, 337 ff.
- Wolf, Thomas,
Mulert, Gerrit* Die Zulässigkeit der Überwachung von E-Mail-Korrespondenz am Arbeitsplatz,
in: BB 2008, 442 ff.
- Wolmerath, Martin* Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis,
4. Auflage, 2013,
Nomos, Baden-Baden
- Wolmerath, Martin* Mobbing im Betrieb,
2001,
Nomos, Baden-Baden
- Wolmerath, Martin* Mobbing im Fokus der betrieblichen Akteure,
in: ArbRAktuell 2015, 118 ff.
- Wolmerath, Martin* Mobbing im Fokus der Rechtsprechung,
in: Der Personalrat 2004, 327 ff.
- Wolmerath, Martin* „Und willst Du nicht mein Kumpel sein“ – Mobbing im Fokus der Rechtsprechung (Teil I),
in: ArbRAktuell 2015, 63 ff.
- Wolmerath, Martin,
Esser, Axel* Werkbuch Mobbing – Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz,
2012,
Bund-Verlag, Frankfurt,
zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Wolmerath/Esser, Werkbuch Mobbing – Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz

Zuschlag, Berndt

Mobbing – Schikane am Arbeitsplatz,
3. Auflage, 2001,
Hogrefe, Göttingen

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

- | | |
|---------------|--|
| <i>Abb. 1</i> | Die vier Phasen des Straining |
| <i>Abb. 2</i> | Straining als Bestandteil von Mobbing |
| <i>Abb. 3</i> | Straining innerhalb eines Mobbingprozesses |
| <i>Abb. 4</i> | Straining als Fortbestand von Mobbing |
| <i>Abb. 5</i> | Klammerwirkung von Straining |

ZWEITER TEIL

STUDIE

-

STRAINING UND MOBBING
IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Autor: Sebastian Hartmann

Oktober 2018

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die vorliegende Studie zu „Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst“ wurde im Rahmen der Dissertation „Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst – eine rechtliche Würdigung juristisch vernachlässigter aber real existenter Phänomene“ von Sebastian Hartmann erstellt und soll Grundlage und Basis für die Beurteilung der aktuellen Situation im öffentlichen Dienst, mit Blick auf Straining und Mobbing, darstellen.

Das Ziel der Studie liegt darin, aufzuzeigen und herauszustellen, welchen rechtlichen Wirkmechanismen Straining und Mobbing unterliegen. Dabei sollen die gewonnenen Daten und Informationen die rechtliche Beurteilung ermöglichen und erleichtern. Die Studienergebnisse verfolgen somit zwei Ziele: Zum einen dienen sie als Informationsquelle für die wissenschaftliche Bewertung der aktuellen Situation im öffentlichen Dienst. Zum anderen sollen die Ergebnisse als Basis für weitere Untersuchungen zur Verfügung stehen.

Gerade der Bereich des öffentlichen Dienstes schien bis zum Zeitpunkt der Durchführung der vorliegenden Studie nahezu unbeleuchtet. Insofern war es ein Anliegen, in diesem Bereich Informationen zu gewinnen, die eine weitere rechtliche Untersuchung erleichtern und untermauern.

Die Ergebnisse der Studie würden nicht vorliegen, wenn nicht eine Vielzahl an Behörden und öffentlichen Einrichtungen die Durchführung unterstützt hätten. Auch die Universität Würzburg stand sowohl technisch als auch beratend bei der Planung, Durchführung und Auswertung der Studie zur Verfügung. Weiterhin möchte ich mich bei allen bedanken, die auf die Umfrage hingewiesen, darüber berichtet haben oder auf sonstige Weise für die Bekanntmachung der Umfrage eingetreten sind.

Nicht zuletzt bleibt die Hoffnung, dass die Ergebnisse dieser Studie den Straining- und Mobbingopfern im öffentlichen Dienst helfen.

Sebastian Hartmann

Würzburg, Oktober 2018

Inhaltsverzeichnis

A. Das Wichtigste in Kürze.....	1
B. Einleitung.....	2
C. Art und Weise der Erhebung.....	3
I. Allgemeines.....	3
II. Technische Realisierung	4
III. Datenschutz	4
IV. Bekanntmachung und Teilnahme der Befragung.....	5
V. Beeinflussende Faktoren.....	5
VI. Verteilung der gesamten Studie.....	6
D. Studienergebnisse	9
I. Mobbing allgemein	10
1. Begrifflichkeit	10
2. Rechtlicher Ansatz	11
3. Mobbingstellen und Einrichtungen.....	12
4. Bekanntheit der rechtlichen Grundlagen und Regelungen	13
5. Erfordernis gesetzlicher Änderungen	14
II. Mobbingopfer	16
1. Selbsteinschätzung	16
2. Tatsächliche Mobbingopfer	16
3. Wer waren (nach Ansicht der Opfer) die Täter?.....	17
4. Arten von Mobbingattacken	18
5. Dauer des Mobbings	19
6. Unterstützung.....	20
7. Mobbingfolgen.....	20
8. Konsequenzen in Erwägung gezogen	22
9. Tatsächliche Konsequenzen.....	23
10. Tätermotive	24
11. Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten	25
12. Bewertung des ausdrücklichen Mobbingverbots.....	26
13. Erfordernis gesetzlicher Änderungen	27

14. Mobbingquote Verteilung.....	27
a) Geschlecht	28
b) Hauptwohnsitz	28
c) Arbeitsplatz	29
d) Beruflicher Status.....	29
e) Hierarchieebene.....	30
f) Berufsfeld	31
g) Verdienst	32
h) Unternehmens-/Behördengröße	32
i) Alter	33
III. Mobbingtäter	33
1. Eigenangabe	33
2. Tatsächliche Mobbingtäter.....	34
3. Opfer	34
4. Motive	35
5. Befürchtete Konsequenzen	36
6. Handeln trotz Verbots	37
7. Verteilung	37
a) Geschlecht	37
b) Hierarchieebene	38
c) Verdienst	39
d) Alter	39
IV. Straining - Allgemeines	40
1. Allgemeine Begrifflichkeit	40
2. Rechtlicher Ansatz.....	41
3. Rechtliche Relevanz.....	42
V. Strainingopfer	43
1. Selbsteinschätzung.....	44
2. Tatsächliche Strainingopfer	44
3. Wer waren (nach Ansicht der Opfer) die Strainingtäter?	45
4. Art der Straininghandlung.....	46
5. Durchlaufene Phasen	47
6. Konsequenzen in Erwägung gezogen	47
7. Tatsächliche Konsequenzen.....	48
8. Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten	49
9. Bewertung des ausdrücklichen Strainingverbots	50
10. Straining-Quote Verteilung.....	51
a) Geschlecht	51
b) Hauptwohnsitz	51

c) Arbeitsplatz	52
d) Beruflicher Status	53
e) Hierarchieebene	53
f) Berufsfeld	54
g) Verdienst	55
h) Unternehmens-/Behördengröße	56
i) Alter	56
VI. Strainingtäter	57
1. Eigenangabe	57
2. Tatsächliche Strainingtäter	57
3. Opfer	58
4. Motive	58
5. Befürchtete Konsequenzen	59
6. Handeln trotz Verbots	60
7. Verteilung	60
a) Geschlecht	60
b) Hierarchieebene	61
c) Verdienst	62
d) Alter	62
E. Zusammenfassung	63
I. Mobbing	63
1. Mobbingopfer	63
2. Mobbingtäter	65
II. Straining	66
1. Strainingopfer	67
2. Strainingtäter	69
F. Fazit	70
G. Literaturverzeichnis	72
H. Abbildungsverzeichnis	74
I. Umfragebogenmuster	77

A. Das Wichtigste in Kürze

A. Das Wichtigste in Kürze

Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst folgen eigenen Mechanismen und Effekten. Bedingt durch verschiedene Besonderheiten im öffentlichen Dienst unterscheiden sich die Verläufe von Straining- und Mobbinghandlungen dort von denen in der freien Wirtschaft. Die Studie liefert für den Bereich des öffentlichen Dienstes aktuelle Daten zur Straining- und Mobbinghäufigkeit, den Folgen, Reaktionen und zur rechtlichen Einschätzung durch Betroffene.

An der Onlinebefragung nahmen insgesamt 2.310 Personen teil.

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

- Mobbing ist im öffentlichen Dienst sehr präsent. Nahezu jeder dritte Beschäftigte war bereits Opfer von Mobbinghandlungen. Die rechtlichen Hintergründe sind vielen Beschäftigten bekannt.
- Straining spielt im öffentlichen Dienst eine bisweilen unbeachtete, jedoch unterschätzte Rolle. 3,91 % der Beschäftigten litten bereits unter rechtlich relevantem Straining. Die rechtlichen Hintergründe sind den Beschäftigten größtenteils unbekannt.
- Fast ein Drittel des Mobbings erstreckt sich über einen längeren Zeitraum (über mehr als drei Jahre).
- Mobbingopfer leiden insbesondere an Demotivation, Misstrauen und Selbstzweifeln. Auch der Leistungsabfall, Depressionen und Konzentrationsschwäche werden häufig als Folge des Mobbings genannt. Jedes vierte Opfer fällt dienstlich aufgrund des Mobbings aus.
- Sowohl Straining als auch Mobbing haben oft schwerwiegende Folgen. Hierzu zählen die Flucht in den Krankenstand und die Versetzung genauso wie die Kündigung. Ein Viertel der Strainingfälle erreicht die letzte Phase (den Verlust des Arbeitsplatzes).
- Die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten werden von den Opfern überwiegend als unzureichend angesehen.
- Vor allem die Erleichterung der Beweisführung wird in Mobbingfällen als erstrebenswert angesehen.

B. Einleitung

- Die Mobbingprävention sollte nach Ansicht der Befragten ebenso wie ein ausdrückliches Mobbingverbot in den Fokus gesetzlicher Änderungen gerückt werden.
- Die Täter befürchten keine rechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen.
- Im Vergleich zum Mobbing sind gravierende Konsequenzen bei Strainingopfern häufiger eingetreten. Insofern kann Straining als besonders „effektiv“ gelten.
- Insbesondere das Geschlecht und das Berufsfeld stellen beeinflussende Faktoren dar. Hohe Mobbing- und Strainingquoten gibt es insbesondere im Gesundheits- und Schulwesen sowie bei der Polizei. Mobbingopfer sind vermehrt Frauen. Bei Straining sind die Opfer hingegen überwiegend Männer. Die Täter sind sowohl bei Straining als auch bei Mobbing zumeist männlich.

B. Einleitung

Die Idee zur Erstellung der Studie wurzelt hauptsächlich darin, dass zum Zeitpunkt der Erhebung keinerlei aktuelle Daten zum Thema Mobbing im öffentlichen Dienst vorlagen.¹ Die bislang umfangreichste Erhebung stellt der Mobbing-Report der Bundesrepublik Deutschland² dar. Die Studie stammt aus dem Jahr 2002, wobei die der Untersuchung zugrundeliegende Erhebung bereits Ende des Jahres 2000 sowie im Jahr 2001 vorgenommen wurde. Die 4.396 Telefonbefragungen und 1.317 schriftlichen Fragebögen lieferten erstmals ein breit gefasstes Bild von der Mobbing-situation in Deutschland.

Für Straining gab es in Deutschland zum Zeitpunkt der Erhebung noch gar keine Studien. Insofern war es der Anspruch, aktuelle Informationen zur Mobbing- und Straininglage im Bereich des öffentlichen Dienstes zu erhalten. Diese sollten nicht nur der mit dieser Studie verbundenen Dissertation als Quelle dienen, sondern Betroffenen, Verantwortlichen und Interessierten helfen, sich einen Eindruck über die derzeitige Situation zu verschaffen. Im Vordergrund stand jedoch stets, eine möglichst einfache, unverfälschte und genaue Einordnung der rechtlichen Bewertungen der Beteiligten/Betroffenen zu erhalten.

¹ Siehe auch *Waterkorte*, Mobbing im Arbeits- und Beamtenrecht, 2010, S. 8.

² *Meschkat/Stackelbeck/Langenhoff*, Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, 2002.

C. Art und Weise der Erhebung

Viele Hürden mussten dabei genommen werden. Zwar stieß die Umfrage größtenteils auf offene Ohren und wurde von vielen Verantwortlichen unterstützt, nicht zuletzt auch medial verbreitet. Allerdings blockten einige Behörden und Einrichtungen gänzlich ab. Teilweise wurde die Anfrage an höhere Stellen verwiesen, aber auch die Einbeziehung von mehreren Zuständigen (Gleichstellungsbeauftragte, Personalverantwortliche, Datenschutzbeauftragte etc.) erschwerte die Durchführung der Studie. Nicht selten verwiesen Abteilungsleiter oder Vorgesetzte auf begrenzte zeitliche Kapazitäten, die der Durchführung entgegenstünden. Auch der Hinweis auf eine Teilnahme außerhalb der regulären Arbeitszeit wurde in einigen Fällen ignoriert. Viele Rückmeldungen verwiesen auf die Verantwortlichkeit in Ministerien, welche einer Befragung zunächst zustimmen müssten. Nicht alle angeführten Argumente schienen dabei den wahren Beweggründen für die Nichtteilnahme bzw. das Nichtweiterleiten zu entsprechen. Während einige Stellen (insbesondere Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte) ein gesteigertes Interesse an den Ergebnissen der Studie zeigten, deuteten viele Verantwortliche an, dass man ein solches „heikles“ Thema ungern behandeln möchte.

Aber nicht nur von Personalverantwortlichen, sondern auch von Betroffenen selbst kamen nicht wenige Rückmeldungen. Viele schilderten ihre persönlichen Erfahrungen mit Mobbing und Straining im öffentlichen Dienst. Auch Vorbehalte hinsichtlich der Teilnahme wurden geäußert, da teilweise aktuelle Verfahren liefen. Insofern wurde die Studie auch durch diese Erfahrungsberichte bereichert.

C. Art und Weise der Erhebung

I. Allgemeines

Die vorliegende Studie basiert auf der Auswertung der ausführlichen Online-Erhebung mit dem Titel „Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst“. Die Erfassung der Onlinefragebögen erfolgte vom 09.02.2015 bis zum 23.09.2015. Die Grundgesamtheit erfasst alle Personen, die im öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind. Mittels der offenen Online-Befragung wurden insgesamt 2.310 Fragebögen erfasst. Davon entfallen 2.299 auf tatsächlich im öffentlichen Dienst beschäftigte Personen. Die nachfolgende Studie bezieht sich ausschließlich auf diese 2.299 Bögen, die angegeben haben, im öffentlichen

C. Art und Weise der Erhebung

Dienst beschäftigt zu sein. Somit entsprechen 2.299 der bereinigten Netto-Gesamtzahl der Umfrageteilnehmer.



Abb. 1: Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Die Gestaltung der Umfrage war darauf ausgelegt, Erkenntnisse im Bereich der juristischen Bewertung zu erlangen. Aus vorangegangenen Studien waren sowohl die meisten Handlungsarten als auch Konsequenzen bekannt. Daher wurde im Rahmen der vorliegenden Studie auf offene Fragen verzichtet.

Die Angaben beziehen sich auf alle Mobbing- und Strainingfälle. Eine Differenzierung nach bereits abgeschlossenen, in der Vergangenheit liegenden und aktuellen Mobbing- bzw. Strainingfällen wird nicht vorgenommen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen, sofern nicht explizit kenntlich gemacht, gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

II. Technische Realisierung

Zur Datengewinnung wurde das „EvaSys – Survey Automation Suite“-Programm in der Version 6.1 verwendet. Die Erfassung der Umfragebögen erfolgte ausschließlich online. Die Erfassung lief mittels „EvaSys – Survey Automation Suite“-Programm über die Server der Universität Würzburg. Zur Auswertung der Rohdaten wurde ebenfalls das „EvaSys – Survey Automation Suite“-Programm verwendet sowie von IBM das Programm SPSS-Statistics in der Version 23.0.0.0.

III. Datenschutz

Um ein größtmögliches Maß hinsichtlich des Schutzes von Daten der befragten Personen zu erzielen, wurden personenbezogene Daten nur in äußerst geringem Umfang und auf freiwilliger Basis erhoben (vgl. Musterfragebogen). Eine Rück-

C. Art und Weise der Erhebung

verfolgbarkeit der Daten auf einzelne Teilnehmer war zu keinem Zeitpunkt möglich. Die Nutzung der Daten zu anderen Zwecken als der Erstellung dieser Studie sowie die Weitergabe an Dritte fand nicht statt.

IV. Bekanntmachung und Teilnahme der Befragung

Die Teilnahme an der Befragung erfolgte mittels Losung. Die Befragung erhebt ausdrücklich nicht den Anspruch der Repräsentativität, wenngleich durch die breite Streuung bei verschiedenen Behörden und in der Öffentlichkeit sowie die hohe Teilnehmerzahl ein näherungsweise repräsentatives Ergebnis erzielt wird, welches durchaus Rückschlüsse auf den gesamten Sektor des öffentlichen Dienstes zulässt.

So wurden sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene Behörden und öffentliche Einrichtungen per E-Mail angeschrieben und auf die Umfrage hingewiesen. Teilweise wurden Mitarbeiter direkt via Mail kontaktiert. Daneben wurde die Umfrage in den sozialen Medien, lokalen Zeitungen, Onlinemagazinen sowie auf diversen Internetseiten bekannt gemacht. Weiterhin wurden vereinzelt Haushalte durch Flyer auf die Befragung aufmerksam gemacht.

Es sei angemerkt, dass aufgrund des offenen losungsbasierten Verfahrens keine Rücklaufquote ermittelt und angegeben werden kann.

V. Beeinflussende Faktoren

Hinsichtlich des Zugangs zur Umfrage und der gewählten Wege zur Teilnehmergewinnung ergeben sich verschiedentliche Faktoren, die das Ergebnis der Studie beeinflussen. Nachfolgend werden beispielhaft einige Faktoren angeführt, die zu Verschiebungen der Ergebnisse führen könnten. Allerdings sei angemerkt, dass es Einflüsse in unterschiedliche Richtungen gab, sodass insgesamt davon ausgegangen werden kann, dass sich durch diese Umstände bedingte Auswirkungen gegeneinander nahezu aufheben.

Durch die Verwendung eines losungsbasierten Umfragesystems kann eine Mehrfachteilnahme nicht ausgeschlossen werden. Gleichzeitig sinkt jedoch durch die gestiegene Anonymität (bspw. gegenüber TAN-Verfahren) auch die Hemmschwelle zur Teilnahme, was gerade bei dem eher sensiblen Befragungsgegenstand des Strainings und Mobbings wichtig war. Zudem ermöglicht eine geöffnete

C. Art und Weise der Erhebung

Teilnahmeform eine größere Streuung der Umfrage und verhindert eine Beeinflussung seitens des Umfragestellers.

Hinsichtlich möglicher Mehrfachteilnahmen oder der bewussten Beeinflussung der Studienergebnisse ließen sich keine Anomalien oder Auffälligkeiten in den Datensätzen erkennen, sodass es hierfür keinerlei Anhaltspunkte gibt.

Durch das öffentliche Bekanntmachen der Umfrage und durch die freiwillige Teilnahme jedermanns ergibt sich ein gewisser Selbstselektivitätseffekt. Insofern kann eine Beeinflussung insoweit nicht ausgeschlossen werden, dass Betroffene oder Personen mit anders geartetem Bezug zum Thema Mobbing eine gesteigerte Teilnahmebereitschaft aufweisen. Auf der anderen Seite gilt es jedoch zu sehen, dass bei vielen angeschriebenen Behörden und Einrichtungen die Teilnahme an der Studie von der Genehmigung des Abteilungs- bzw. Behördenleiters abhängig war und auch hier vermutet werden kann, dass eine selektive Beeinflussung nicht auszuschließen ist.

Insgesamt ist jedoch davon auszugehen, dass sich diese Faktoren zumindest annähernd gegenseitig aufheben. Hingegen wirkt sich nicht zuletzt die hohe Teilnehmerzahl positiv auf die Repräsentativität aus.

Auch sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass das Hauptziel der Befragung nicht in der Bestimmung möglichst genauer Mobbingquoten lag, sondern vielmehr darin, die rechtliche Bewertung durch Täter und Betroffene in Erfahrung zu bringen sowie Erkenntnisse über Mobbinghandlungs- und Mobbingfolgenmechanismen im Sektor des öffentlichen Dienstes zu gewinnen.

VI. Verteilung der gesamten Studie

Die Verteilung der Studie lässt erkennen, dass die gewonnenen Daten annähernd repräsentativ sind und Rückschlüsse auf die reelle Verteilung zulassen. Zwar erfolgte die Auswahl der Teilnehmer nicht mittels Zufallsstichprobe, doch durch die große Anzahl der verwertbaren Umfragebögen (2299) ergibt sich ein schlüssiges Gesamtabbild.

Die Datenerhebung der Studie erstreckt sich auf das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und verteilt sich wie folgt:

C. Art und Weise der Erhebung

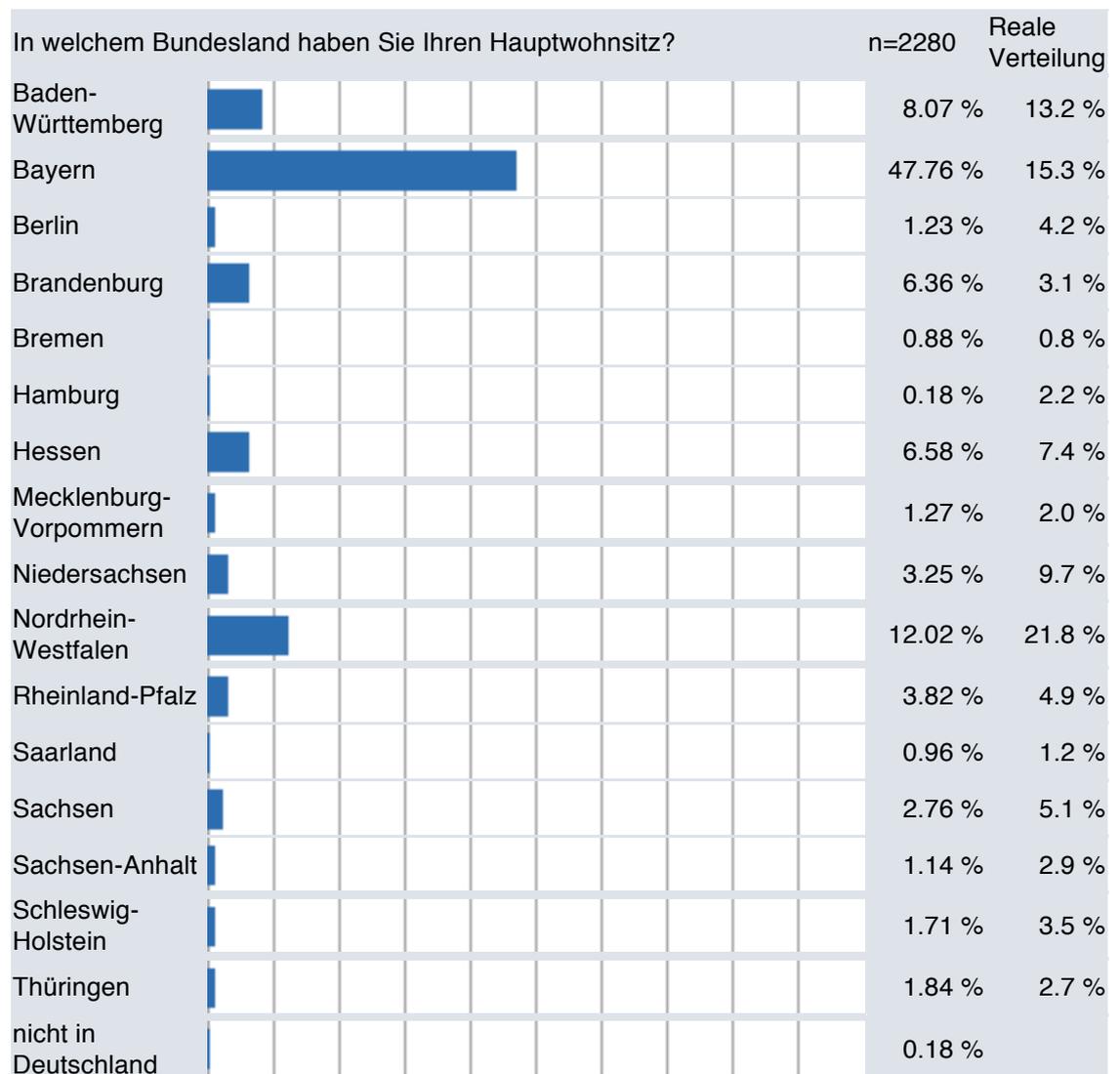


Abb. 2: Verteilung nach Hauptwohnsitz

Die Stichprobe verteilt sich, abgesehen von der Häufung in Bayern, annähernd analog der realen Bevölkerungsverteilung Deutschlands. Die meisten Befragten haben ihren Hauptwohnsitz in Bayern (47,6 %), es folgen Nordrhein-Westfalen (12,02 %), Baden-Württemberg (8,07 %), Hessen (6,58 %), Brandenburg (6,36 %), Rheinland-Pfalz (3,82 %), Niedersachsen (3,25 %), Sachsen (2,76 %), Thüringen (1,84 %), Schleswig-Holstein (1,71 %), Mecklenburg-Vorpommern (1,27 %), Berlin (1,23 %), Sachsen-Anhalt (1,14 %), Saarland (0,96 %), Bremen (0,88 %) und Hamburg (0,18 %). Den Wohnsitz nicht im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland haben 0,18 % der Befragten.

Aufgeteilt nach dem beruflichen Status gaben jeweils 46 % der Befragten an, Beamte bzw. Richter bzw. im Angestelltenverhältnis beschäftigt zu sein. Rund 5 %

C. Art und Weise der Erhebung

der Befragten sind Studenten oder Auszubildende. Die reale Verteilung liegt in Deutschland insgesamt für Beamte und Richter bei 39,5 %, alle übrigen Arbeitnehmer machen 60,5 % aus.³

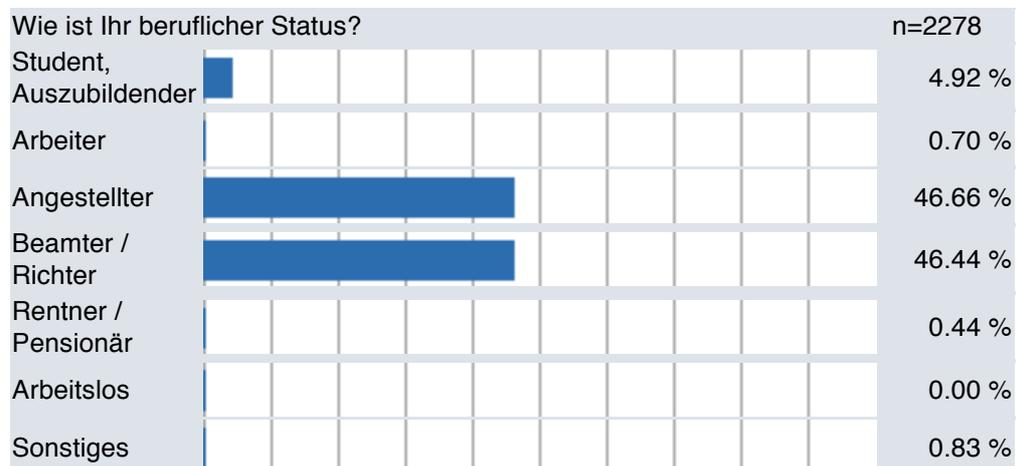


Abb. 3: Verteilung nach beruflichem Status

Die reale Verteilung nach Geschlecht beträgt in der Bundesrepublik Deutschland 51 % weiblich zu 49 % männlich. Bei der Befragung nahmen 55 % Frauen und 42 % Männer teil.

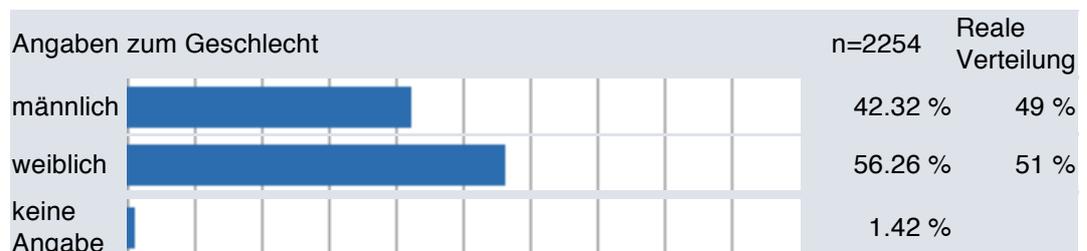


Abb. 4: Verteilung nach Geschlecht

Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 42 Jahren, die Altersstruktur der Umfrageteilnehmer entspricht in etwa auch der realen Verteilung in Deutschland. So kann insbesondere im Bereich von Mitte Vierzig bis Mitte Fünfzig eine erhöhte Teilnehmerzahl verzeichnet werden. Dies entspricht der tatsächlichen Bevölkerungsstruktur. Auch im Bereich der Mitte Zwanzigjährigen bis Anfang Dreißigjährigen haben vermehrt Leute an der Befragung teilgenommen. Dies spiegelt sich zwar in der Altersstruktur der Bundesrepublik ebenfalls wider, ist jedoch in der

³ Zum Zeitpunkt der Umfragerhebung, Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes, Stand 30. Juni 2015, S. 44.

D. Studienergebnisse

Befragung verstärkt zu verzeichnen.

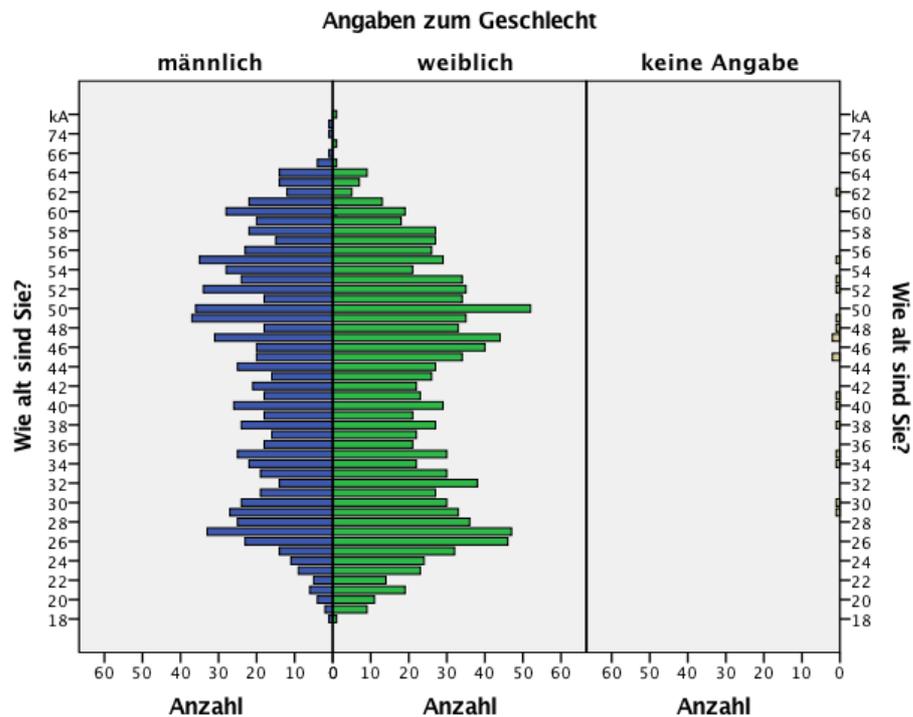


Abb. 5: Verteilung nach Geschlecht und Alter

Insgesamt stellen die Teilnehmer der Studie durchaus einen repräsentativen Teil der Gesamtbevölkerung Deutschlands dar. Somit kann von den Studienergebnissen ein Rückschluss auf die tatsächliche Mobbing- und Strainingsituation gezogen werden.

D. Studienergebnisse

Die nachfolgenden Studienergebnisse beziehen sich allesamt auf die bereinigten Umfragebögen (2299). Somit sind ausschließlich Fragebögen in den Ergebnissen berücksichtigt, bei denen die Befragten selbst angegeben haben, im öffentlichen Dienst beschäftigt zu sein.

Die Ergebnisse der Studie sind in zwei Abschnitte geteilt.

Im ersten ist der Bereich „Mobbing“ dargestellt. Neben den allgemeinen Angaben zum Thema Mobbing stehen die Auswertungen „Mobbingopfer“ und „Mobbingtäter“.

D. Studienergebnisse

Diesem Schema folgt auch der zweite Abschnitt „Straining“. Hier werden ebenfalls zunächst die allgemeinen Angaben zu Straining dargestellt und anschließend finden sich die Auswertungen zu den „Strainingopfern“ und „Strainingtätern“.

I. Mobbing allgemein

Mobbing (vom Englischen *to mob* für schikanieren, anpöbeln) als Phänomen findet in verschiedentlicher wissenschaftlicher Hinsicht Beachtung. Im Bereich des Rechts existiert keine einheitliche Definition.⁴ Literatur und Rechtsprechung haben über die Jahre hinweg eigene Ansätze entwickelt, um sich Mobbing zu nähern.⁵ Die nachfolgenden Auswertungen beziehen sich auf den rechtlichen Bewertungsansatz, Mobbing als Phänomen zu fassen und zu bewerten.

1. Begrifflichkeit

Zu sehen ist, dass Mobbing im Laufe der letzten Jahre immer bekannter wurde, wengleich die Verhaltensweise selbst nicht neu ist. *Leymann* löste mit seiner Arbeit⁶ Anfang der neunziger Jahre eine Welle aus, die die Begrifflichkeiten im mitteleuropäischen Raum bekannt werden ließ.⁷

Inzwischen ist das Wort „Mobbing“ im Sprachgebrauch der Deutschen angekommen und genießt einen hohen Bekanntheitsgrad.⁸ So ist es nicht verwunderlich, dass mit 99,87 % nahezu alle Studienteilnehmer den Begriff kennen.

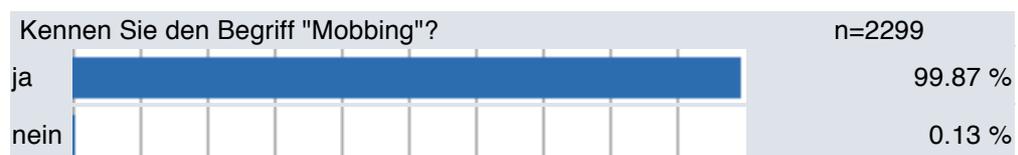


Abb. 6: Bekanntheit des Mobbing-Begriffs

⁴ *Poeche*, in: Küttner, Personalbuch, 25. Aufl. 2018, Mobbing, Rn. 2.

⁵ Zu den Schnittmengen und Gemeinsamkeiten der Definitionsversuche siehe *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146 f.

⁶ *Leymann*, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 1. Aufl. 1993.

⁷ *Wolmerath*, in: Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, § 1, Rn. 5.

⁸ *Hartmann*, Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz, in: AuA 2016, 146.

D. Studienergebnisse

2. Rechtlicher Ansatz

Ausgehend von der unterschiedlichen Wahrnehmung und Bewertung ist zwischen Mobbing als umgangssprachliche Begrifflichkeit und Mobbing im rechtlichen Sinne zu unterscheiden. So wird es als tatsächliches Phänomen gesehen,⁹ das es rechtlich zu würdigen gilt.¹⁰ Dabei genügt längst nicht jedes Schikanieren oder Drangsalieren den juristischen Anforderungen an Mobbing.

Um bessere Voraussetzungen für die (Selbst)Einschätzung von Mobbingfällen zu erhalten, wurden die Teilnehmer der Studie mit den rechtlichen Ansätzen vertraut gemacht.

Den Teilnehmern wurde vor der Beantwortung der weiteren Fragen folgender Erklär- und Hinweistext präsentiert:

Als rechtliche Definition von Mobbing wurde der Ansatz des BAG (Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96) vorgestellt:

„Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.“

Mit dem Hinweis:

„Das heißt: Mobbing wird nur dann angenommen, wenn **mehrere Handlungen** über einen **längeren Zeitraum** hinweg vorgenommen werden.“

Nachdem sich die Teilnehmer mit der rechtlichen Definition und dem Hinweis vertraut gemacht hatten, gaben 78,56 % an, dass ihnen dieser rechtliche Ansatz geläufig war.

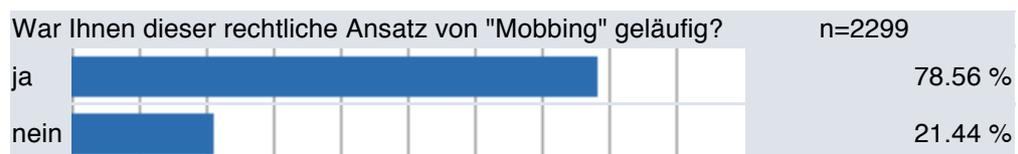


Abb. 7: Kenntnis des rechtlichen Ansatzes von Mobbing

⁹ BAG, Urt. v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06.

¹⁰ Jansen/Hartmann, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1541.

D. Studienergebnisse

3. Mobbingstellen und Einrichtungen

Beinahe jeder zweite Befragte (43,93 %) gab an, dass es in seinem Unternehmen/seiner Behörde Regelungen, Beratungsstellen, Präventionsstellen oder ähnliche Einrichtungen bzw. Mechanismen gibt, mit denen Mobbing vorgebeugt bzw. im Mobbingfall geholfen wird.

Beachtlich ist hingegen, dass eine große Zahl der Befragten (35,84 %) angab, dass sie nicht wissen, ob solche Einrichtungen in ihrem Unternehmen/ihrer Behörde existieren.

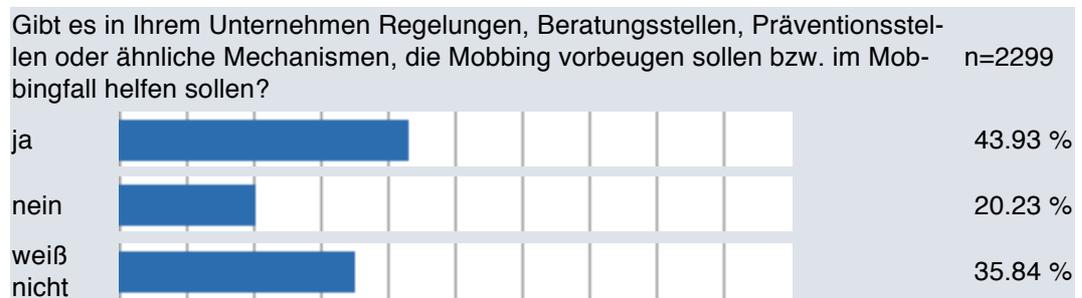


Abb. 8: Mobbingstellen und Einrichtungen

Die durch die Anschlussfrage vorgenommene Bewertung der Mobbingstellen und Einrichtungen zeigt sich neutral. Auf der Bewertungsskala fällt auf, dass diese Einrichtungen selten als sehr gut (8,7 %) bewertet werden, sondern überwiegend als gut (28,9 %) und befriedigend (27,7 %). Jeder fünfte Befragte (19,7 %) bewertet die Einrichtungen als unzureichend.

Wenn ja, wie bewerten Sie diese Einrichtungen?

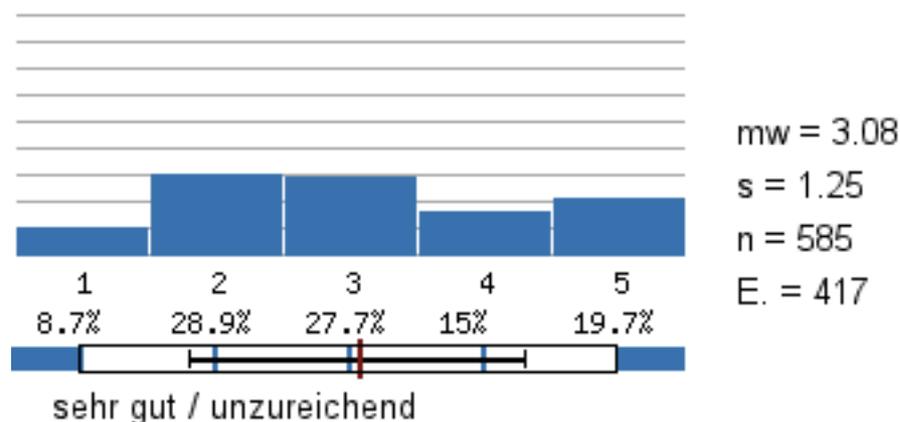


Abb. 9: Bewertung der Mobbingstellen und Einrichtungen

D. Studienergebnisse

4. Bekanntheit der rechtlichen Grundlagen und Regelungen

Die Bekanntheit der rechtlichen Grundlagen und Regelungen rund um Mobbing ist erwartungsgemäß als eher gering einzustufen. Über ein Drittel der Befragten (36,67 %) gab an, über keine Kenntnisse zu verfügen. Dem Großteil der Teilnehmer (45,89 %) waren rechtliche Grundlagen und Regelungen zumindest teilweise bekannt.

Dies vermag nicht zu verwundern, da selbst Juristen und Personalverantwortliche teilweise nur über rudimentäre Kenntnisse auf dem Gebiet des Mobblings verfügen.



Abb. 10: Kenntnis der rechtlichen Grundlagen und Regelungen

Durch die Anschlussfrage sollte von denjenigen, denen die rechtlichen Grundlagen und Regelungen bekannt sind, eine Bewertung des rechtlichen Schutzes in Mobbingfällen vorgenommen werden.

Die Bewertung des rechtlichen Schutzes in Mobbingfällen wird dabei selten als sehr gut (4,2 %) angesehen. Insgesamt wird der rechtliche Schutz als durchschnittlich beurteilt. Auffällig ist aber auch, dass jeder fünfte Befragte (24,9 %), dem die rechtlichen Grundlagen vertraut sind, die Schutzmöglichkeiten in Mobbingfällen als unzureichend bewertet.

D. Studienergebnisse

Wenn ja, wie bewerten Sie den rechtlichen Schutz in Mobbingfällen?

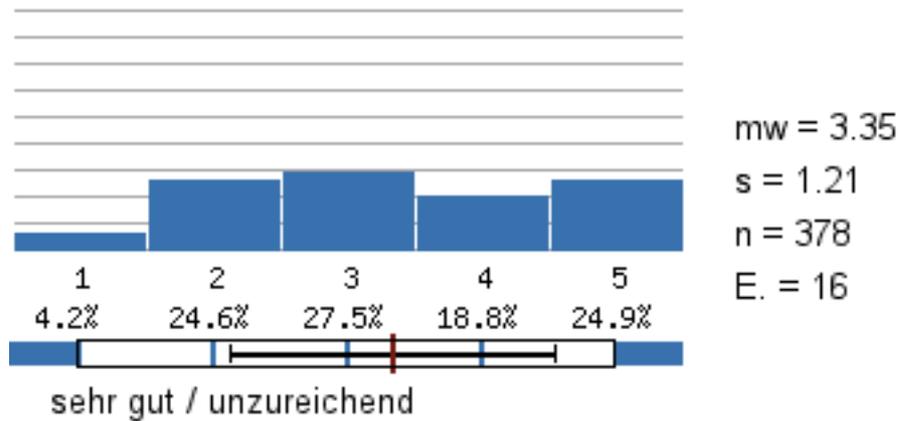


Abb. 11: Bewertung der rechtlichen Grundlagen und Regelungen

5. Erfordernis gesetzlicher Änderungen

Die Frage nach gesetzlichen Änderungen fiel relativ eindeutig aus. So gaben lediglich 9,53 % aller Befragten an, dass keine Veränderungen notwendig seien.

Unter den vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten dominierten die Erleichterung der Beweisführung (45,19 %) sowie die Verpflichtung der Unternehmen zur Mobbingprävention (44,50 %) deutlich. Die Einführung eines Mobbingparagraphen befürworteten insgesamt 16,88 %, wobei 34,84 % sich für ein deutlicheres Verbot von Mobbing aussprechen.

Ein Fünftel aller Befragten (20,01 %) wollte zum Erfordernis gesetzlicher Veränderungen keine Angabe machen.

Sind Ihrer Meinung nach gesetzliche Veränderungen erforderlich, wenn ja welche? (Mehrfachnennungen waren möglich)	n=2299
nein	9.53 %
Einführung eines Mobbingparagraphen	16.88 %
Erleichterung der Geltendmachung von Ersatzansprüchen	16.18 %
Erleichterung der Beweisführung	45.19 %
deutlicheres Verbot von Mobbing	34.84 %
Einrichtung von staatlichen Beratungsstellen	26.45 %
Verpflichtung der Unternehmen zur Mob-	44.50 %

D. Studienergebnisse

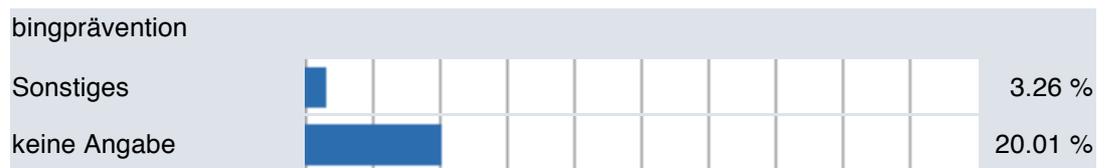


Abb. 12: Erfordernis gesetzlicher Änderungen (alle Befragten)

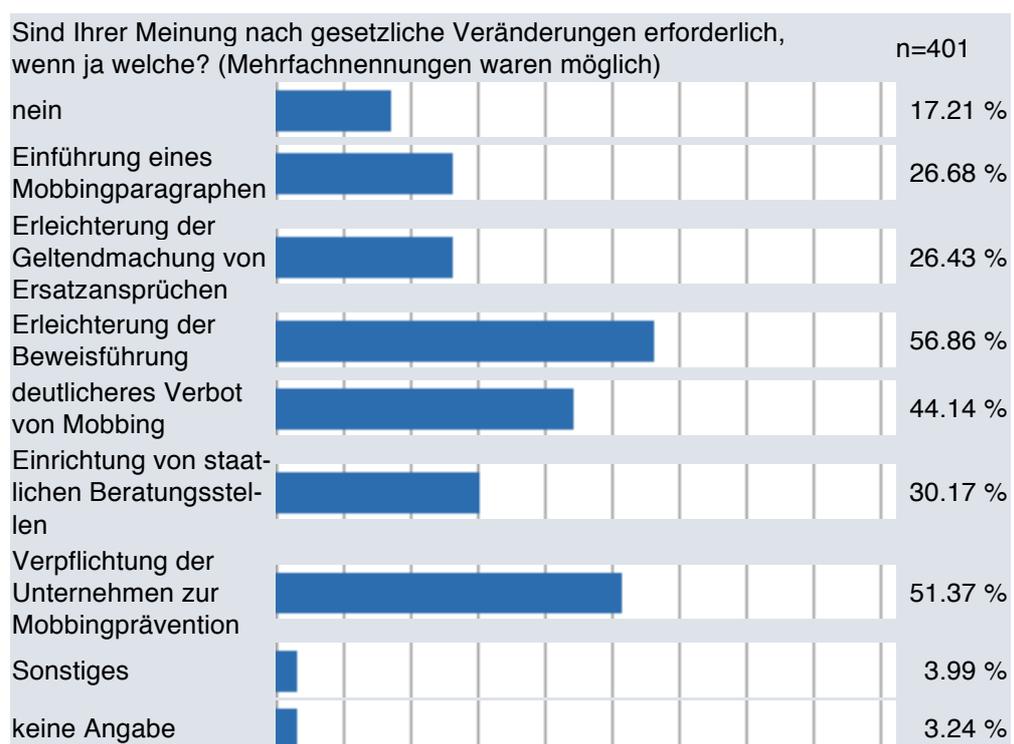
Auch unter den Befragten, denen die rechtlichen Grundlagen bekannt sind, zeichnet sich ein ähnliches Ergebnis ab.

Diese sprechen sich eindeutig für eine Erleichterung der Beweisführung aus (56,86 %) und sehen insbesondere die Verpflichtung der Unternehmen und Behörden zur Mobbingprävention als wichtig an (51,37 %).

Auffällig ist, dass in dieser Gruppe mit 26,68 % die Zahl der Befürworter eines Mobbingparagrafen im Vergleich zu allen Befragten höher ausfällt und sich mit 44,14 % auch vermehrt für ein deutlicheres Verbot ausgesprochen wird.

17,21 % sind der Meinung, dass keine gesetzlichen Veränderungen auf diesem Gebiet notwendig sind. Diese Zahl ist ebenfalls höher im Vergleich zu allen Befragten.

Allerdings gilt es zu beachten, dass der Anteil derer, die keine Angabe machen wollten oder konnten, in dieser Gruppe sehr gering ist (3,24 %).



D. Studienergebnisse

Abb. 13: Erfordernis gesetzlicher Änderungen (Befragte, die angaben, dass die rechtlichen Grundlagen bekannt sind)

II. Mobbingopfer

Die nachstehenden Studienergebnisse befassen sich mit den Opfern von Mobbing und berücksichtigen sowohl aktuelle als auch bereits abgeschlossene Mobbingfälle. Eine zeitliche Differenzierung wurde nicht vorgenommen.

1. Selbsteinschätzung

Bemerkenswert hoch ist die Zahl derer, die nach eigenen Angaben selbst schon mal Opfer von Mobbing-Attacken waren. 38,67 % aller im öffentlichen Dienst beschäftigten Befragten sahen sich bereits Mobbinghandlungen ausgesetzt.

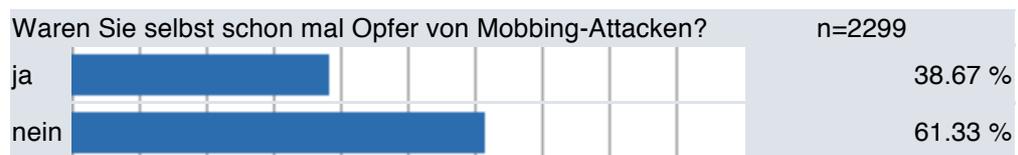


Abb. 14: Mobbingopfer nach Selbsteinschätzung

2. Tatsächliche Mobbingopfer

Für die Auswertung der Studienergebnisse im Bereich Mobbingopfer wurden Kriterien angelegt, nach denen eine möglichst präzise Eingrenzung der Mobbingopfer auf die rechtlich relevanten Fälle vorgenommen wurde. Die Vorgaben und Annahmen richten sich nach der gerichtlichen Praxis¹¹ sowie nach den allgemein gängigen Mobbingdefinitionen aus der Literatur¹².

Konkret wurden nur Mobbingopfer berücksichtigt, deren Mobbing eindeutig am Arbeitsplatz stattfand und bei denen sich die Mobbinghandlungen über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten erstreckten.

¹¹ BAG, Urt. v. 15.01.1997 – 7 ABR 14/96; LAG Thüringen, Urt. v. 15.02.2001 – 5 Sa 102/2000.

¹² Wolmerath, Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2013, Rn. 6; Esser/Wolmerath, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Aufl. 2011, S. 25.

D. Studienergebnisse

Nach Anwendung der Kriterien ergibt sich eine Mobbingquote von 29,84 %, somit war fast jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst bereits Opfer von rechtlich relevantem Mobbing.

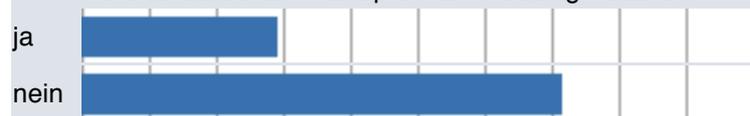
Waren Sie selbst schon mal Opfer von Mobbing Attacken?		n=2299	
ja		29,84 %	686
nein		70,16 %	1613

Abb. 15: Mobbingopfer nach Kriterien

Die Diskrepanz zwischen Selbsteinschätzung (38,67 %) und „tatsächlichen“ Mobbingopfern (29,84 %) gründet in verschiedenen Ursachen. Zum einen können die Mobbinghandlungen entsprechend der Kriterien eben nicht am Arbeitsplatz stattgefunden bzw. kürzer als sechs Monate andauert haben, zum anderen ist die Selbstwahrnehmung unterschiedlich. So können bereits kurze und heftige Diskriminierungen am Arbeitsplatz von Betroffenen als Mobbing empfunden werden. Auch solche Handlungen können rechtlich relevant sein, fallen jedoch nach derzeitiger Rechtsprechung und Literatur nicht unter Mobbing.

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die „tatsächlichen“ Mobbingopfer unter Beachtung der Kriterien „am Arbeitsplatz“ und „Mobbinghandlungen über mindestens sechs Monate hinweg“.

3. Wer waren (nach Ansicht der Opfer) die Täter?

Die Mobbingopfer geben mehrheitlich an, dass ein Vorgesetzter der Täter war (52,04 %). 22,16 % der Mobbingopfer sind von mehreren Vorgesetzten gemobbt worden. Somit sind Vorgesetzte nach Angaben der Opfer am häufigsten Täter. Damit ist das sog. „Bossing“ im öffentlichen Dienst sehr weit verbreitet.

Am zweithäufigsten ging das Mobbing von mehreren Kollegen (34,69 %) aus. 33,97 % der Opfer geben an, dass ein Kollege der Täter war.

Hingegen gaben die Betroffenen nur selten an, dass das Mobbing von untergebenen Mitarbeitern ausging.

D. Studienergebnisse

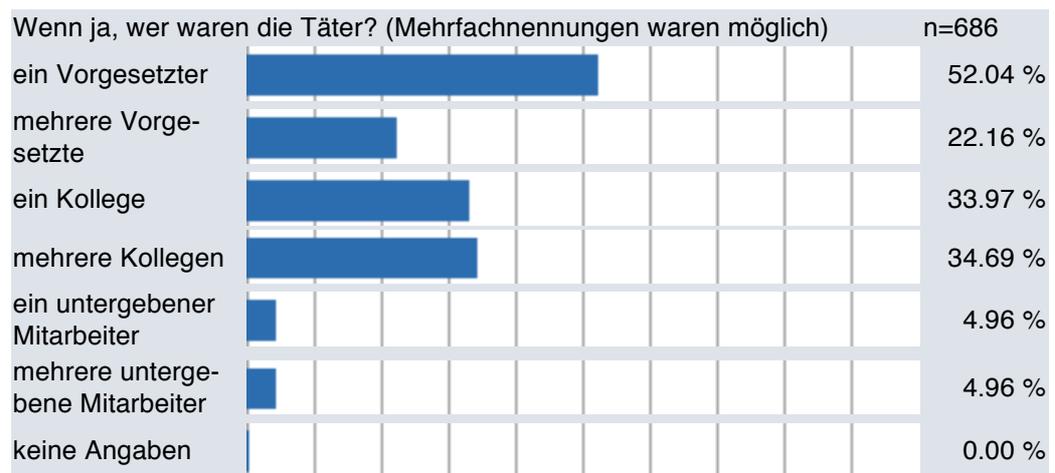


Abb. 16: Mobbingtäter nach Angabe der Opfer

4. Arten von Mobbingattacken

Mobbing besteht definitionsgemäß aus vielen einzelnen Handlungen. Diese fallen unterschiedlich intensiv aus und decken eine große Bandbreite an verschiedenen Arten ab. In der Befragung wurde den Teilnehmern eine Auswahl an bekannten Mobbinghandlungen präsentiert.

Bei der Art der Mobbing-Attacken sticht insbesondere das Vorenthalten von Informationen heraus. 71,43 % der Mobbingopfer geben an, dieser Mobbinghandlung ausgesetzt gewesen zu sein. Auch die Ausgrenzung (54,08 %), das Ignorieren (35,57 %) sowie die Isolation (31,63 %) sind häufig genannte Handlungsweisen. Somit stellen gerade diese passiven, eher unscheinbaren Formen der Mobbinghandlungen ein wichtiges Instrument der Mobber dar.

Auf der aktiven Seite dominieren die Fehlbewertung von Arbeitsleistungen (62,54 %) sowie die ungerechtfertigte Kritik (58,31 %). Deutlich zu erkennen ist, dass diese häufigsten Nennungen der aktiven Handlungen in engem Zusammenhang mit der Arbeit selbst stehen.

Weiterhin sind das Streuen von Gerüchten (50,0 %), offene Diskreditierungen (48,25 %), verbale Aggression (38,19 %) und Verleumdung (31,34 %) sehr oft benannte Handlungsweisen, die dem aktiven und offenen Konflikt zuzuordnen sind.

2,62 % der Mobbingopfer wurde körperliche Gewalt angedroht, 2,04 % haben sie tatsächlich erfahren. Von den Opfern gaben zudem 4,52 % an, sexuellen Belästigungen ausgesetzt gewesen zu sein.

D. Studienergebnisse

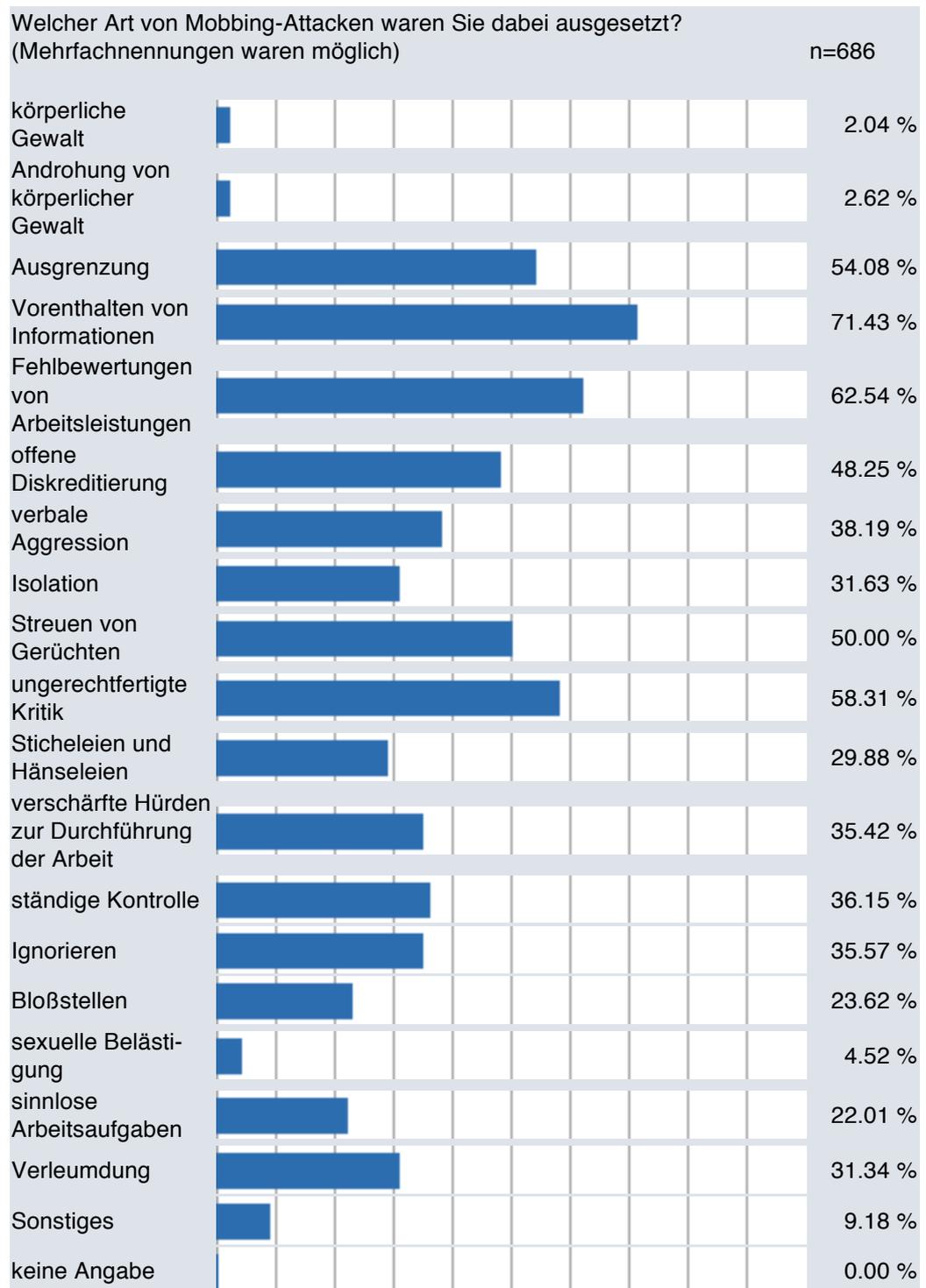


Abb. 17: Mobbinghandlungen

5. Dauer des Mobbings

Qua Ausschlusskriterium wurden nur Mobbingfälle berücksichtigt, bei denen die Handlungen über mindestens sechs Monate hinweg vorgenommen wurden.

D. Studienergebnisse

Gemäß den Angaben der Mobbingopfer lässt sich feststellen, dass nur eine geringe Zahl der Fälle (17,35 %) im Bereich der Mindestanforderung der Mobbingdefinitionen liegt. Bei knapp einem Drittel (29,88 %) der Mobbingopfer hielten die Mobbinghandlungen über mehr als drei Jahre an.

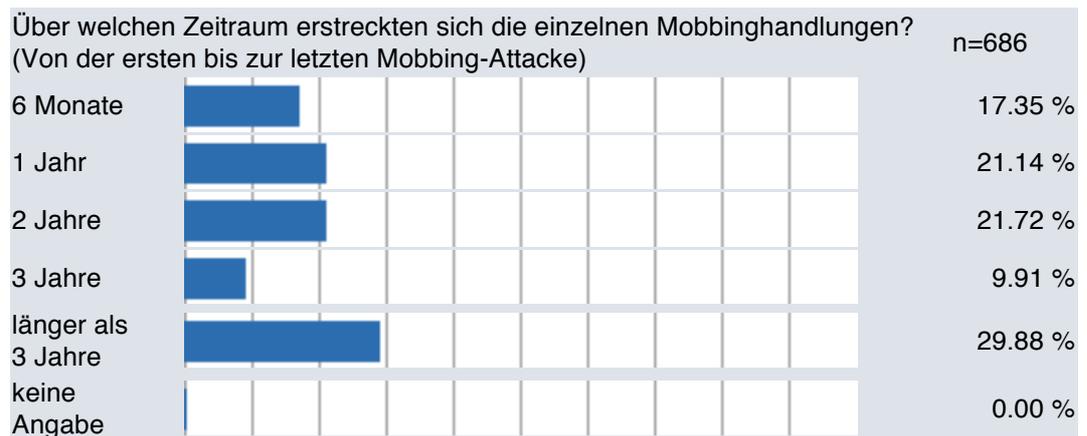


Abb. 18: Dauer des Mobblings

6. Unterstützung

Gerade in dem Bereich Mobbing ist es nicht selbstverständlich, dass die Betroffenen Unterstützung erfahren. Zwar gibt es teilweise Anlaufstellen und Einrichtungen, an die man sich wenden kann, doch oft erfordert auch dieser Schritt einiges an Überwindung. Viele Mobbingopfer vertrauen sich auch erst sehr spät Mitmenschen an.

Bei der Befragung gaben 42,02 % der Mobbingopfer an, dass es jemanden gab, der sie unterstützt hat.



Abb. 19: Unterstützung der Opfer

7. Mobbingfolgen

Mobbing bleibt selten folgenlos, in der Umfrage wurde eine Auswahl an bekannten Mobbingfolgen präsentiert.

D. Studienergebnisse

Zunächst ist festzustellen, dass die häufigsten Folgen auf der Persönlichkeitsebene eintreten. Demotivation (67,78 %), Misstrauen (62,54 %) und Selbstzweifel (57,43 %) sind die am häufigsten genannten Folgen von Mobbing.

Bemerkenswert hoch sind die Nennung von Leistungsabfall (41,84 %), Depressionen (37,32 %) und Konzentrationsschwäche (37,17 %). Deren Auswirkungen sind auch nach außen auf den Arbeitsplatz selbst und die Arbeitskraft bezogen. 24,93 % der Mobbingopfer geben den Dienstausschluss als Folge des Mobbing an.

Praktische Konsequenzen sind die Versetzung in eine andere Abteilung (12,54 %) oder an einen anderen Standort (8,02 %).

Für 11,81 % war die Eigenkündigung, für 3,21 % die Kündigung durch den Arbeitgeber die Folge.

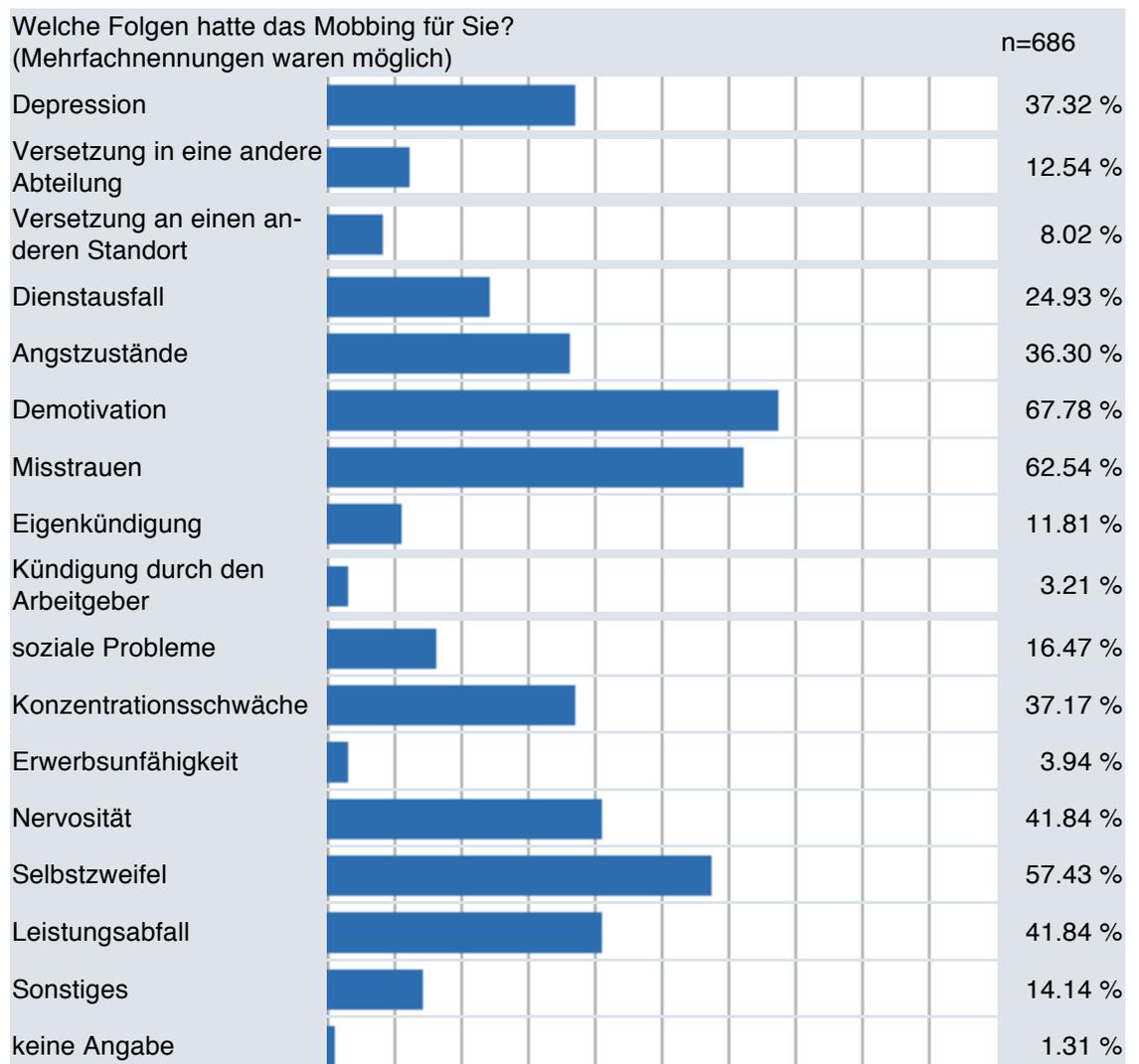


Abb. 20: Mobbingfolgen

D. Studienergebnisse

8. Konsequenzen in Erwägung gezogen

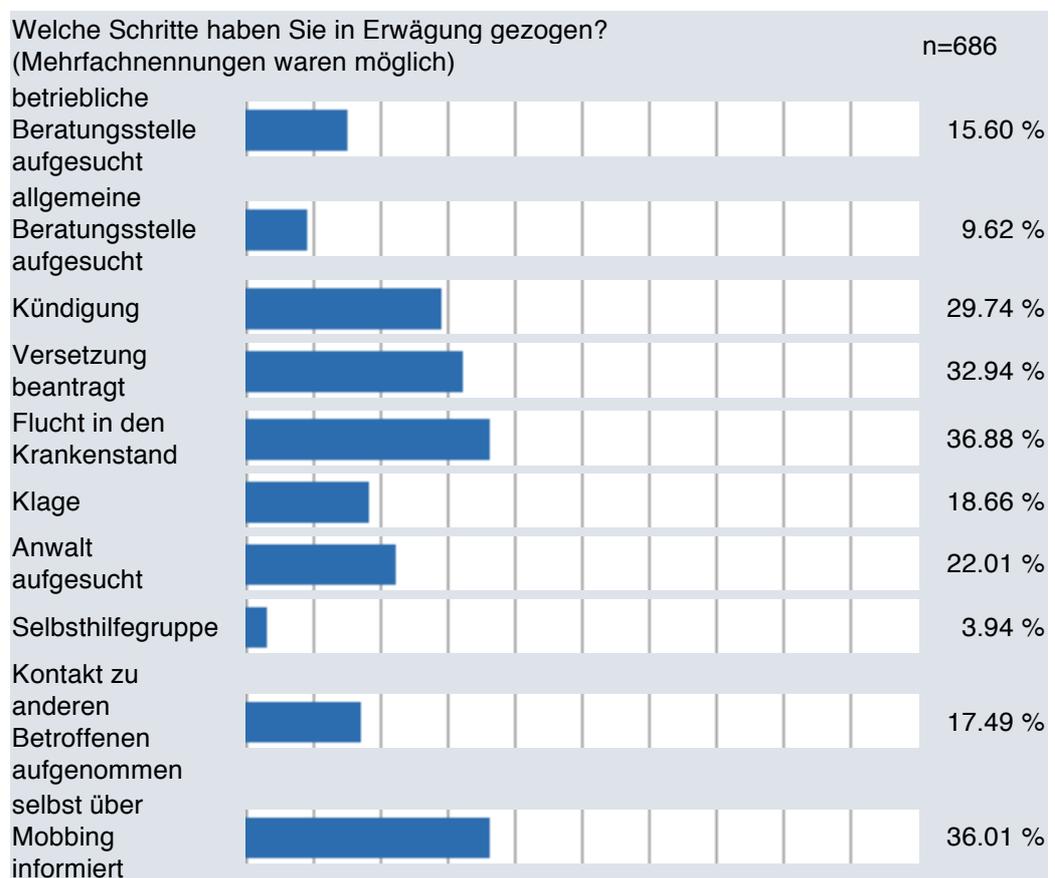
Zunächst wurden die Mobbingopfer danach gefragt, welche Schritte sie in Erwägung gezogen haben. Die Auswahlmöglichkeiten waren nach bekannten Konsequenzen vorgegeben.

Am häufigsten gaben die Mobbingopfer an, dass sie geplant hatten, in den Krankenstand einzutreten (36,88 %). Beachtlich ist, dass dies noch vor der Selbstinformation zu Mobbing (36,01 %) angegeben wurde.

Es folgen die Beantragung der Versetzung (32,94 %), das Informieren des Betriebsrates (30,47 %) und die Kündigung (29,74 %) als in Betracht gezogene Optionen.

Der Weg zu Beratungsstellen (15,6 % bzw. 9,62 %) hingegen liegt noch hinter dem Kontaktsuchen bei anderen Betroffenen (17,49 %). Am wenigsten genannt wurde von den Auswahloptionen das Aufsuchen von Selbsthilfegruppen.

Rechtliche Schritte in Form einer Klage erwogen 18,66 % der Mobbingopfer, 22,01 % spielten mit dem Gedanken, einen Anwalt aufzusuchen.



D. Studienergebnisse

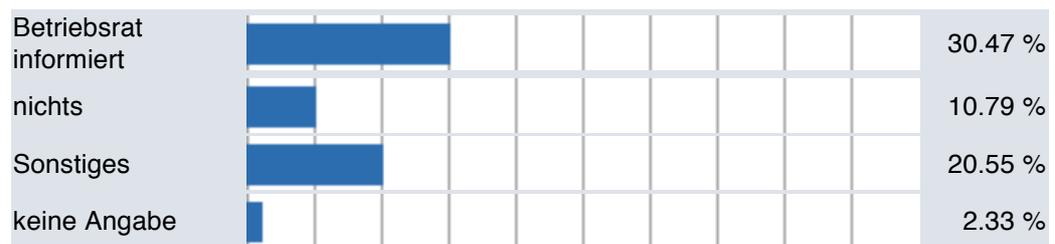


Abb. 21: In Erwägung gezogene Konsequenzen (Mobbingopfer)

9. Tatsächliche Konsequenzen

Anschließend wurden die Mobbingopfer zu den tatsächlich vorgenommenen Schritten befragt.

Auffällig ist, dass ungefähr ein Fünftel (19,1 %) der Betroffenen nichts unternommen hat. Dies spiegelt den gesamten Trend wider, wenn man die in Betracht gezogenen mit den tatsächlichen Konsequenzen vergleicht. Es wird deutlich, dass bei weitem nicht alle Möglichkeiten wahrgenommen werden, auch wenn diese in Erwägung gezogen wurden.

Tatsächlich haben sich viele Opfer selbst über Mobbing informiert (33,53 %). Und jedes vierte Mobbingopfer (25,07 %) ist in den Krankenstand eingetreten.

Die übrigen Schritte sind annähernd gleichmäßig geschmälert im Vergleich zu den Absichten.

Verhältnismäßig oft haben die Opfer den Betriebsrat (24,34 %) informiert und die Versetzung beantragt (18,95 %). Doch auch hier fällt auf, dass die tatsächlichen Konsequenzen deutlich geringer sind. Insbesondere die Kündigung, die von 29,74 % in Betracht gezogen wurde, war nur in 8,31 % tatsächlich die Folge des Mobbings.

Bei den rechtlichen Schritten zeugen die Angaben von Zurückhaltung, so suchten lediglich 13,56 % der Betroffenen einen Anwalt auf, obwohl 22,01 % dies in Erwägung zogen. Die größte Diskrepanz herrscht bei der Klage. Den Klageweg sahen 18,66 % der Mobbingopfer als mögliche Option, 4,23 % haben tatsächlich geklagt.

D. Studienergebnisse

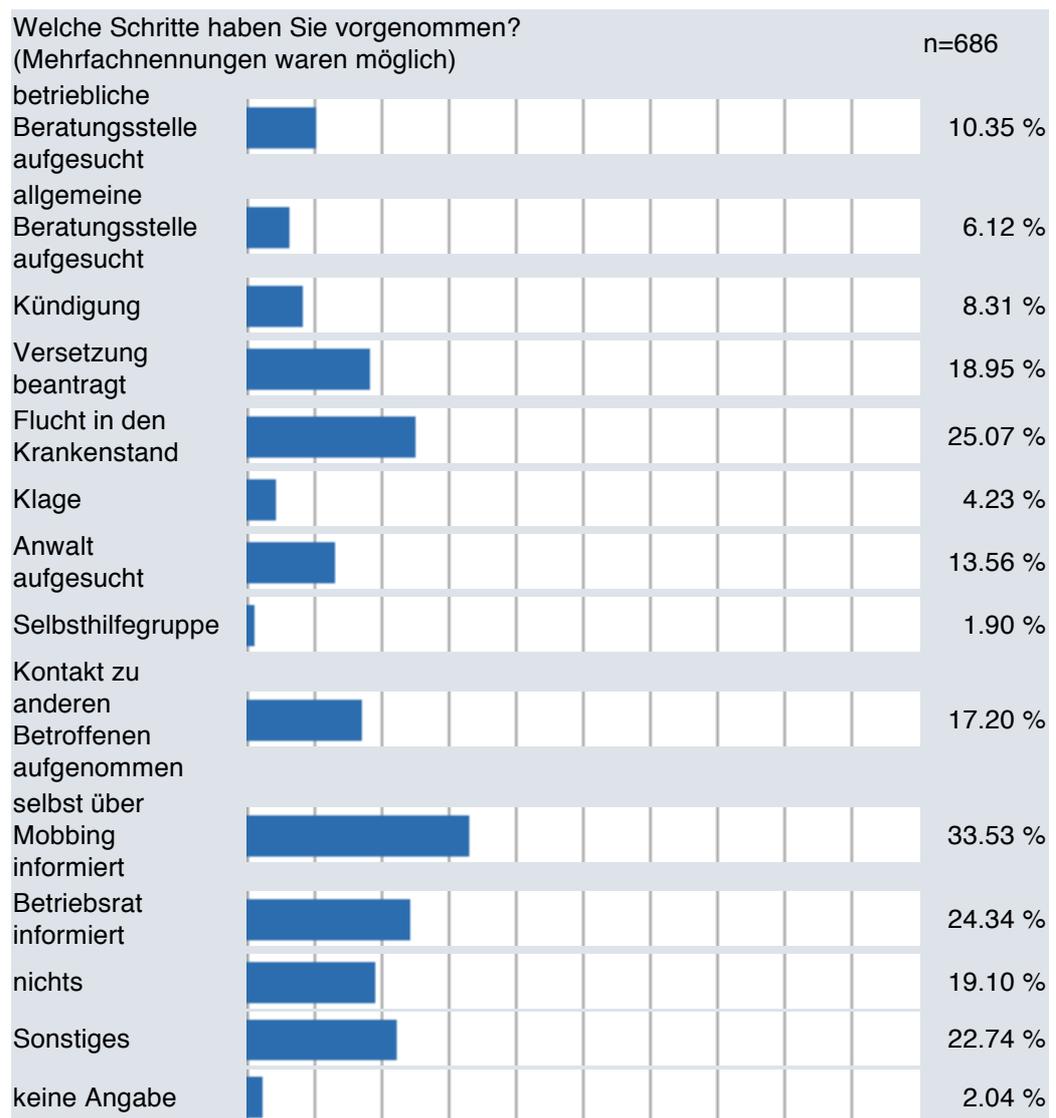


Abb. 22: Tatsächliche Konsequenzen (Mobbingopfer)

10. Tätermotive

Befragt man die Mobbingopfer zu den vermeintlichen Motiven des Täters bzw. der Täter, so vermuten 55,83 % von ihnen die Absicherung der eigenen Stellung als Motiv.

Daneben spielen nach Ansicht der Opfer vor allem zwischenmenschliche Konflikte (44,61 %), fehlerhafte Organisationsstrukturen (40,52 %) und das Ausschalten unliebsamer Konkurrenten (37,9 %) eine Rolle.

Aber auch der Karrierestopp des Opfers (34,99 %), Frustabbau (34,99 %) sowie die Suche nach einem Sündenbock (30,17 %) sind gemäß der Angaben der Mobbingopfer oftmals vermeintliche Tätermotive.

D. Studienergebnisse

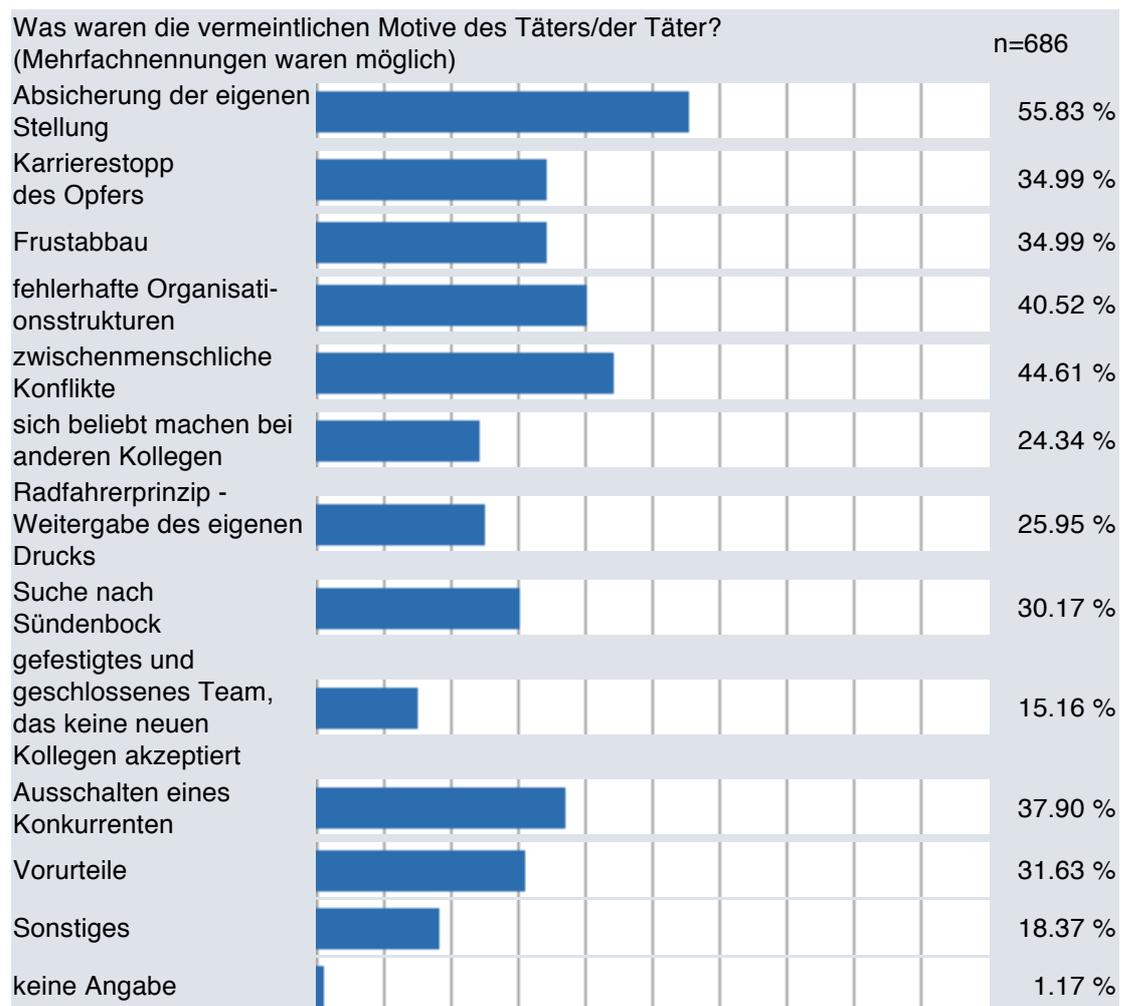


Abb. 23: Vermeintliche Tätermotive (Mobbingopfer)

11. Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten

Die Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten durch die Mobbingopfer fällt eindeutig aus, die Mehrheit (61,2 %) sieht die rechtlichen Möglichkeiten als unzureichend an.

D. Studienergebnisse

Als wie gut empfinden Sie die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten gegen Mobbing?

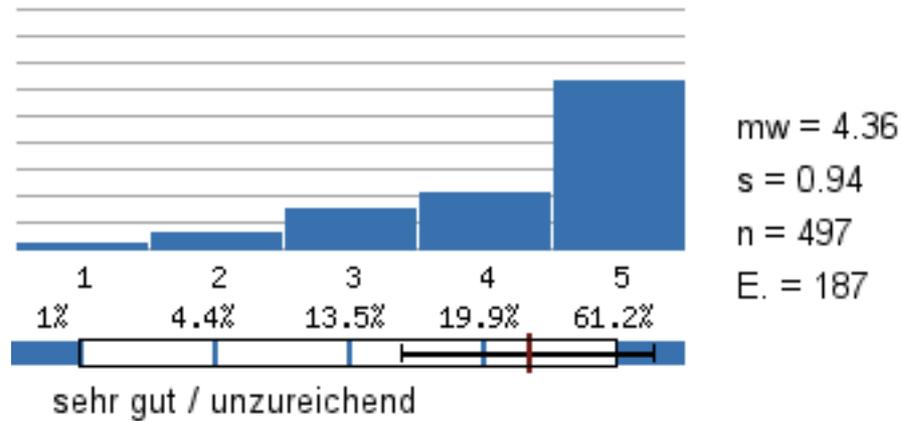


Abb. 24: Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten (Mobbingopfer)

12. Bewertung des ausdrücklichen Mobbingverbots

Die Frage, ob die Mobbinghandlungen trotz ausdrücklichem Mobbingverbot stattgefunden haben, ist in der Beantwortung eindeutig. Die Mehrheit der Mobbingopfer (59,2 %) ist davon überzeugt, dass das Mobbing auch bei ausdrücklichem Verbot passiert wäre.

Hätten die Mobbinghandlungen auch dann stattgefunden, wenn Mobbing ausdrücklich verboten gewesen wäre?

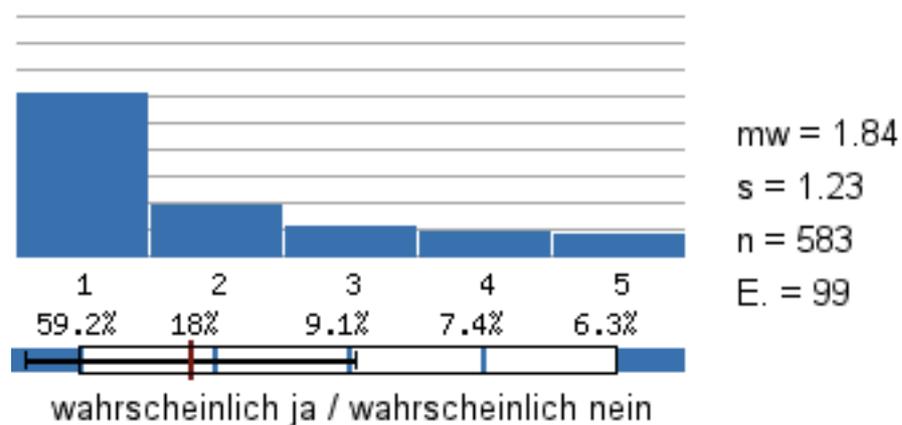


Abb. 25: Handeln trotz ausdrücklichen Mobbingverbots (Mobbingopfer)

D. Studienergebnisse

13. Erfordernis gesetzlicher Änderungen

Nach dem Erfordernis gesetzlicher Änderungen gefragt, sagten nur 5,1 % der Mobbingopfer, dass sie diese für nicht sinnvoll halten.

Trotz der Tatsache, dass die Mehrheit der Opfer (59,2 %) davon überzeugt ist, dass das Mobbing auch bei ausdrücklichem Verbot passiert wäre, sprechen sich 51,46 % von ihnen für ein deutlicheres Verbot aus. 31,05 % halten die Einführung eines Mobbingparagraphen für erforderlich.

Am häufigsten wurde die Erleichterung der Beweisführung als gesetzliche Änderung angegeben (63,41 %).



Abb. 26: Erfordernis gesetzlicher Änderungen (Mobbingopfer)

14. Mobbingquote Verteilung

Im Folgenden wird die Mobbingquote der Opfer nach den oben bereits erwähnten Kriterien nach verschiedenen Merkmalen dargestellt. Es gilt zu beachten, dass die Quoten jeweils das Mobbingvorkommen insgesamt darstellen und keine zeitliche Einschränkung enthalten. Die Mobbingquote bezieht sich auf die jeweilige Gruppe und dient als Orientierungswert.

D. Studienergebnisse

a) Geschlecht

Die Verteilung nach Geschlecht lässt erkennen, dass Frauen im Vergleich zu Männern häufiger Opfer von Mobbinghandlungen sind.

Geschlecht	Mobbingquote in Prozent	n (gesamt: 2222)
männlich	28.23 %	954
weiblich	30.89 %	1268

Abb. 27: Mobbingquote nach Geschlecht

b) Hauptwohnsitz

Die Mobbingquote nach Wohnsitz lässt nicht für alle Länder ein aussagekräftiges Ergebnis zu. Zwar sind die Länder ungefähr in der realen Verteilung vertreten, dies schränkt jedoch insbesondere in den kleineren Ländern die Aussagekraft der Quote ein.

Erkennbar ist, dass zum Beispiel in Bayern mit 30,85 % eine vergleichsweise hohe Mobbingquote zu verzeichnen ist. Ähnlich verhält es sich auch mit Brandenburg (40,69 %) und Thüringen (30,95 %).

Gering hingegen fällt die Quote beispielsweise in Baden-Württemberg (20,11 %), Hessen (26,00 %) und Nordrhein-Westfalen (26,64 %) aus.

Hauptwohnsitz	Mobbingquote in Prozent	n (gesamt: 2280)
Baden-Württemberg	20.11 %	184
Bayern	30.85 %	1089
Berlin	25.00 %	28
Brandenburg	40.69 %	145
Bremen	45.00 %	20
Hamburg	75.00 %	4
Hessen	26.00 %	150
Mecklenburg-Vorpommern	27.59 %	29
Niedersachsen	28.38 %	74
Nordrhein-Westfalen	26.64 %	274
Rheinland-Pfalz	26.44 %	87
Saarland	68.18 %	22
Sachsen	28.57 %	63

D. Studienergebnisse

Sachsen-Anhalt	38.46 %	26
Schleswig-Holstein	25.64 %	39
Thüringen	30.95 %	42
nicht in Deutschland	50.00 %	4

Abb. 28: Mobbingquote nach Hauptwohnsitz

c) Arbeitsplatz

Aufgeteilt nach dem Arbeitsplatz der Mobbing-Opfer lässt sich eine hohe Mobbingquote für Bayern (30,9 %), Brandenburg (37,75 %) und Rheinland-Pfalz (29,73 %) erkennen.

Eine geringe Quote geben hingegen Mobbingopfer mit Arbeitsplatz in Baden-Württemberg (20,96 %), Hessen (24,81 %) und Nordrhein-Westfalen (25,18 %) an.

Arbeitsplatz	Mobbingquote in Prozent	n (gesamt: 2278)
Baden-Württemberg	20.96 %	167
Bayern	30.90 %	1136
Berlin	40.91 %	22
Brandenburg	37.75 %	151
Bremen	35.48 %	31
Hamburg	66.67 %	3
Hessen	24.81 %	133
Mecklenburg-Vorpommern	28.57 %	28
Niedersachsen	30.65 %	62
Nordrhein-Westfalen	25.18 %	282
Rheinland-Pfalz	29.73 %	74
Saarland	71.43 %	21
Sachsen	26.67 %	60
Sachsen-Anhalt	40.00 %	25
Schleswig-Holstein	28.57 %	42
Thüringen	29.73 %	37
nicht in Deutschland	25.00 %	4

Abb. 29: Mobbingquote nach Ort des Arbeitsplatzes

d) Beruflicher Status

Nicht für alle Bereiche lässt sich ein aussagekräftiges Ergebnis ableiten. Betrachtet man jedoch den beruflichen Status unter dem Aspekt der Mobbingquote, so

D. Studienergebnisse

stellt man fest, dass Mobbing bei Angestellten (30,57 %) und Beamten (31,0 %) nahezu gleich häufig vorkommt.

Auffällig ist hingegen die besonders niedrige Mobbingquote bei Studenten bzw. Auszubildenden (6,25 %).

Beruflicher Status	Mobbingquote in Prozent	n (gesamt: 2278)
Student, Auszubildender	6.25 %	112
Arbeiter	62.50 %	16
Angestellter	30.57 %	1063
Beamter / Richter	31.00 %	1058
Rentner / Pensionär	80.00 %	10
Sonstiges	15.79 %	19

Abb. 30: Mobbingquote nach beruflichem Status

e) Hierarchieebene

Nachfolgend ist die Verteilung der Mobbingopfer nach ihrer selbst angegebenen hierarchischen Stellung veranschaulicht. Zwar gibt der Großteil der Betroffenen an, keine ihnen unterstellten Mitarbeiter zu haben bzw. in mittlerer Position tätig zu sein. Doch unter Berücksichtigung der realen Verteilung lässt die Aufstellung erkennen, dass Mobbing auf allen Hierarchiestufen bis hin zu Leitungspositionen vorkommt.

Ordnen Sie Ihre hierarchische Stellung in Ihrem Unternehmen ein.

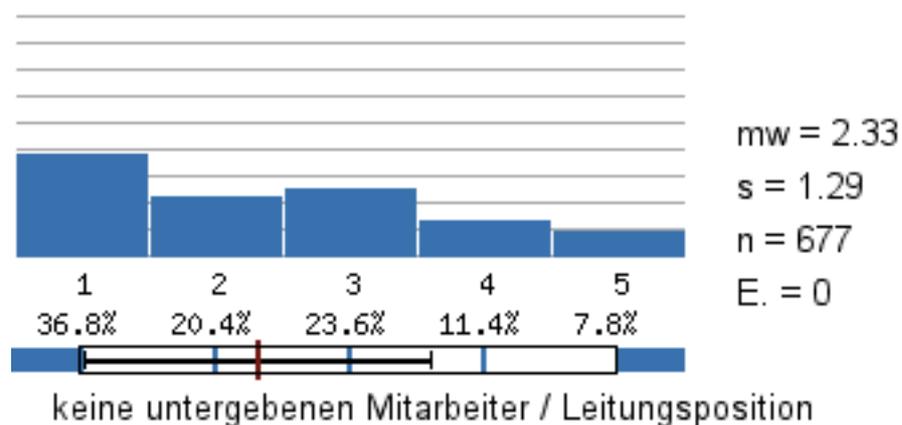


Abb. 31: Hierarchieebene (innerhalb der Gruppe der Mobbingopfer)

D. Studienergebnisse

Dass Mobbing kein speziell mit der Stellung im Unternehmen verbundenes Problem ist, wird mit Blick auf die Verteilung der gesamten Studie deutlich. Die Verteilung verläuft annähernd identisch und weist lediglich marginale Abweichungen auf.

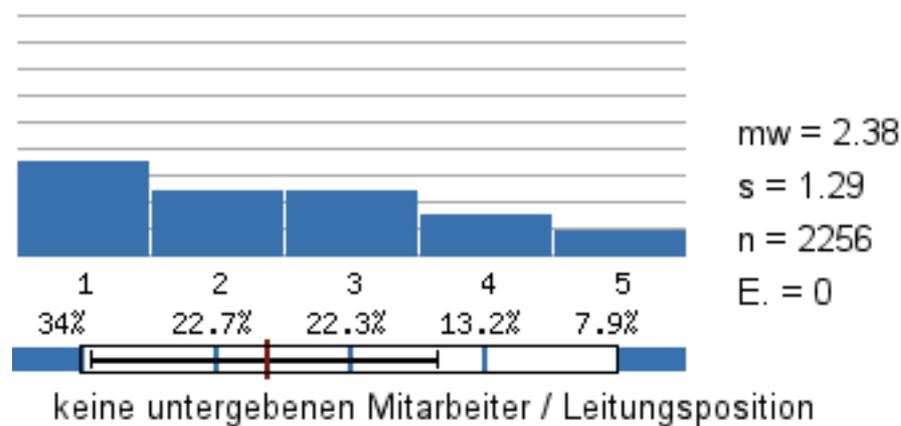
Ordnen Sie Ihre hierarchische Stellung in Ihrem Unternehmen ein.

Abb. 32: Hierarchieebene

f) Berufsfeld

Im Unterschied zur hierarchischen Stellung beeinflusst das Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld sehr wohl die Wahrscheinlichkeit, Opfer von Mobbinghandlungen zu werden.

In der Forschung ist mit 19,73 % eine sehr geringe Mobbingquote zu verzeichnen. Auch der Bereich Justiz liegt mit 26,29 % noch deutlich unter dem Durchschnittswert.

In der Verwaltung lässt sich eine Mobbingquote ablesen (30,67 %), die auch dem Durchschnitt der Befragung entspricht.

Besonders stark betroffen sind hingegen das Schulwesen (35,88 %), die Polizei und Sicherheitsbehörden (36,36 %) sowie mit deutlich erhöhter Quote das Gesundheitswesen. Hier ist beinahe jeder Zweite (47,54 %) bereits Opfer von Mobbing gewesen.

D. Studienergebnisse

Berufsfeld	Mobbingquote in Prozent	n (gesamt: 2258)
Verwaltung	30.67 %	975
Forschung	19.73 %	451
Handwerk	33.33 %	15
Polizei	36.36 %	77
Gesundheitswesen	47.54 %	61
Verkehrsbetrieb	66.67 %	3
Stiftung	62.50 %	8
Schulwesen	35.88 %	301
Justiz	26.29 %	194
Post	100 %	2
Sonstiges	35.67 %	171

Abb. 33: Mobbingquote nach Berufsfeld

g) Verdienst

In Bezug auf den monatlichen Bruttoverdienst der Mobbingopfer lässt sich feststellen, dass Mobbing nicht einkommensabhängig vorkommt. Hier liegt die Mobbingquote über alle Verdienstklassen hinweg im Durchschnitt.

Lediglich für den Niedriglohn-Sektor (1 – 1.499 €) lässt sich eine deutlich niedrigere Mobbingquote von 17,02 % ausmachen. Hierunter fallen neben Studenten und Auszubildenden auch Teilzeitarbeitskräfte und Aushilfen genauso wie 450 €-Jobber.

Monatlicher Bruttoverdienst	Mobbingquote in Prozent	n (gesamt: 2081)
1 – 1.499 €	17.02 %	235
1.500 - 2.999 €	30,85 %	710
3.000 - 4.499 €	33.64 %	770
4.500 € und mehr	30.87 %	366

Abb. 34: Mobbingquote nach monatlichem Bruttoverdienst

h) Unternehmens-/Behördengröße

Die Unternehmens- bzw. Behördengröße hat nach vorliegender Datenlage keine signifikante Auswirkung auf Mobbinghandlungen. So sind die Mitarbeiter in kleineren Behörden und Unternehmen ähnlich oft betroffen wie in größeren Einrichtungen.

D. Studienergebnisse

Mitarbeiterzahl	Mobbingquote in Prozent	n (gesamt: 2108)
1 - 50	32.93 %	331
51 - 100	34.67 %	323
101 - 2.000	27.44 %	973
2.000 und mehr	32.85 %	481

Abb. 35: Mobbingquote nach Unternehmens-/Behördengröße

i) Alter

Betrachtet man die Mobbingquote unter dem Aspekt des Alters der Mobbingopfer, so fällt auf, dass jüngere Menschen (bis 35 Jahre) deutlich weniger von Mobbing betroffen sind bzw. waren als ältere. Dabei ist eine mit dem Alter steigende Tendenz zu verzeichnen.

Alter	Mobbingquote in Prozent	n (gesamt: 2045)
18 - 25	7.49 %	187
26 - 35	15.53 %	586
36 - 45	35.61 %	469
46 - 55	39.72 %	652
56 - 65	39.94 %	333
66 <	80.00 %	5

Abb. 36: Mobbingquote nach Alter

III. Mobbingtäter

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Mobbingtäter, eine zeitliche Differenzierung ist nicht gegeben. Aufgrund der anonymen Teilnahme an der Umfrage konnten Mobbingtäter entsprechend ihre Angaben machen. Zu berücksichtigen ist, dass nicht nur das Offenlegen, ein Mobbingopfer zu sein, eine hohe Hemmschwelle aufweist, sondern auch die Angabe über Täterereigenschaften ein hohes Maß an Überwindung und Vertrauen voraussetzt.

1. Eigenangabe

Da Mobbing unterschiedlich wahrgenommen wird und die Angabe, Mobbingtäter zu sein, ebenfalls Überwindung kostet, ist es umso erstaunlicher, dass 3,31 % der

D. Studienergebnisse

Befragten angeben, einen Kollegen bzw. Mitarbeiter schon mal gemobbt zu haben.



Abb. 37: Mobbingtäter nach eigener Angabe

2. Tatsächliche Mobbingtäter

Setzt man zusätzlich das Kriterium an, dass das Mobbing am Arbeitsplatz stattgefunden hat, und bereinigt die Studienergebnisse auf Grundlage dieses Kriteriums, so sind 2,91 % der Teilnehmer als Mobbingtäter anzusehen.



Abb. 38: Mobbingtäter nach Kriterium „am Arbeitsplatz“

Von den Mobbingtätern geben 65,67% (n=67) an, selbst einmal Mobbingopfer gewesen zu sein.

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die „tatsächlichen“ Mobbingtäter unter Beachtung des Kriteriums „am Arbeitsplatz“.

3. Opfer

Die Mobbingtäter geben, gefragt nach den Opfern des Mobbing, mehrheitlich (68,66 %) an, dass ein Kollege das Ziel der Attacken war.

Bemerkenswert ist auch, dass am zweitmeisten (19,4 %) ein Vorgesetzter das Opfer des Mobbings war.

Die Diskrepanz zur Angabe der Mobbingopfer, wer denn die vermeintlichen Täter seien, lässt sich zum einen durch eine subjektive Wahrnehmung für Mobbing er-

D. Studienergebnisse

klären, zum anderen gilt es zu beachten, dass auch die Bereitschaft zur Angabe der Tütereigenschaft durchaus variieren kann.

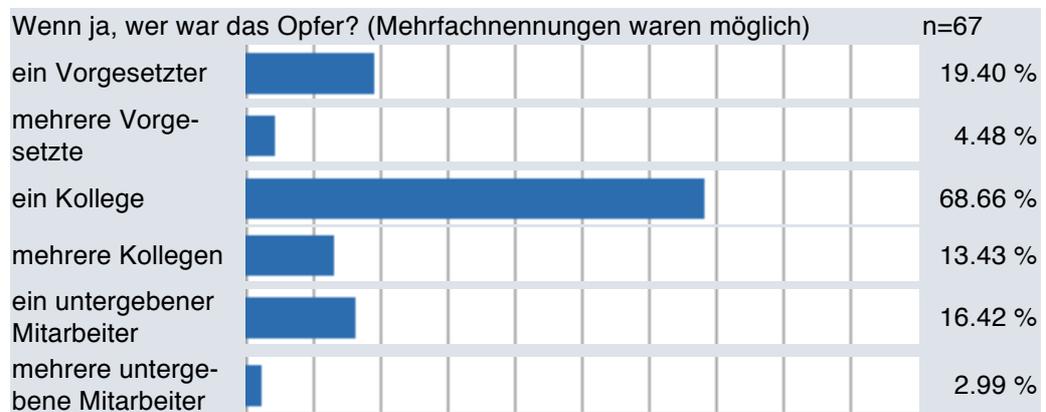


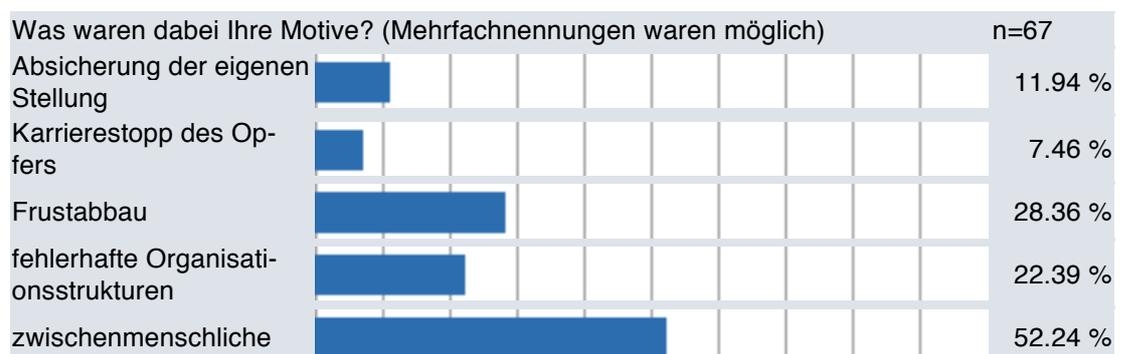
Abb. 39: Mobbingopfer nach Angabe der Mobbingtäter

4. Motive

Bei den Motiven, die die Täter zum Mobbing bewegt haben, rangieren Frustabbau (28,36 %) und fehlerhafte Organisationsstrukturen (22,39 %) auf den vorderen Plätzen. Noch häufiger wurden zwischenmenschliche Konflikte (52,24 %) als Motiv angegeben, dies deckt sich auch mit den Einschätzungen der Mobbingopfer.

Die Mobbingopfer sahen jedoch die Absicherung der eigenen Stellung als Hauptmotiv. Gemäß der Angabe der Täter war dies in 11,94 % der Fälle der Grund des Handelns.

Auch das Ausschalten eines Konkurrenten spielte nach Angaben der Täter nur in 13,43 % der Mobbingfälle eine Rolle und wurde von den Opfern als eines der Hauptmotive vermutet.



D. Studienergebnisse

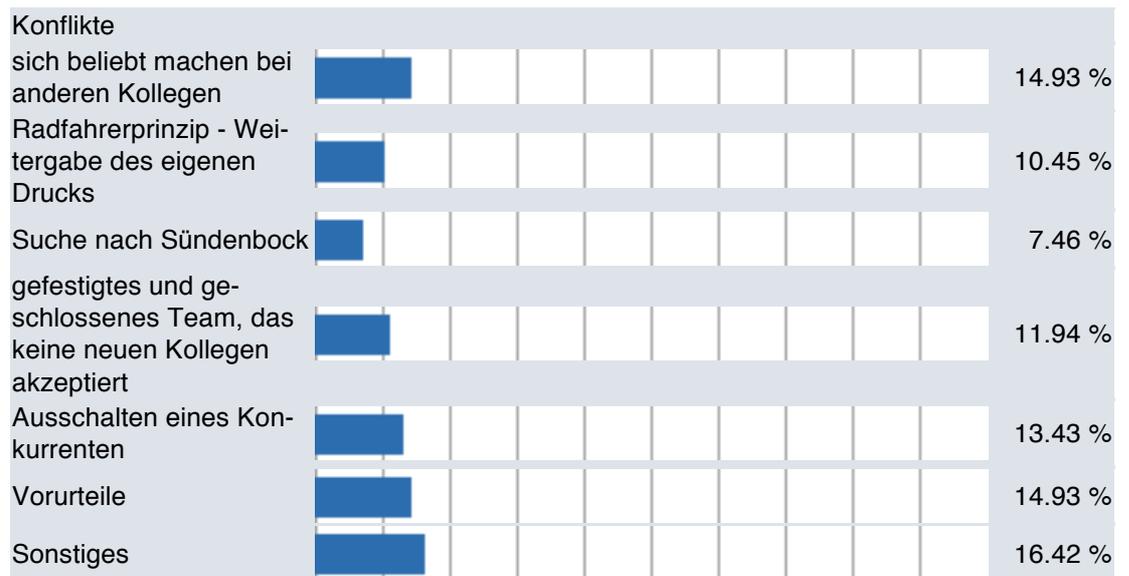


Abb. 40: Motive der Mobbingtäter

5. Befürchtete Konsequenzen

Eindeutig fällt das Ergebnis nach den rechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen aus. So gibt eine klare Mehrheit (81,8 %) der Mobber an, dass sie keinerlei rechtliche Konsequenzen befürchtet hatten.

Keiner der befragten Mobber gab an, dass er große Befürchtungen in diese Richtung hatte.

Haben Sie rechtliche/dienstrechtliche Konsequenzen befürchtet?

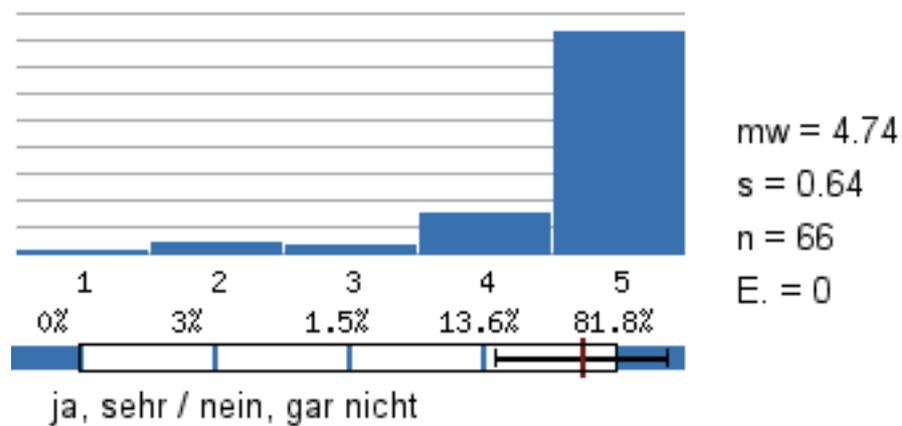


Abb. 41: Befürchtete Konsequenzen (Mobbingtäter)

D. Studienergebnisse

6. Handeln trotz Verbots

Während auf Seiten der Mobbingopfer die Meinung klar dahin geht, dass ein ausdrückliches Verbot die Mobbinghandlungen nicht verhindert hätte, ist die Meinung darüber bei den Mobbern gespalten.

So geben 38,2 % der Mobber an, dass sie die Handlungen wahrscheinlich auch dann vorgenommen hätten, wenn Mobbing ausdrücklich verboten gewesen wäre. Auf der anderen Seite geben aber auch 21,8 % an, dass sie in diesem Fall wahrscheinlich Abstand von dem Mobbing genommen hätten.

Hätten Sie die Mobbinghandlungen auch dann vorgenommen, wenn Mobbing ausdrücklich verboten gewesen wäre?

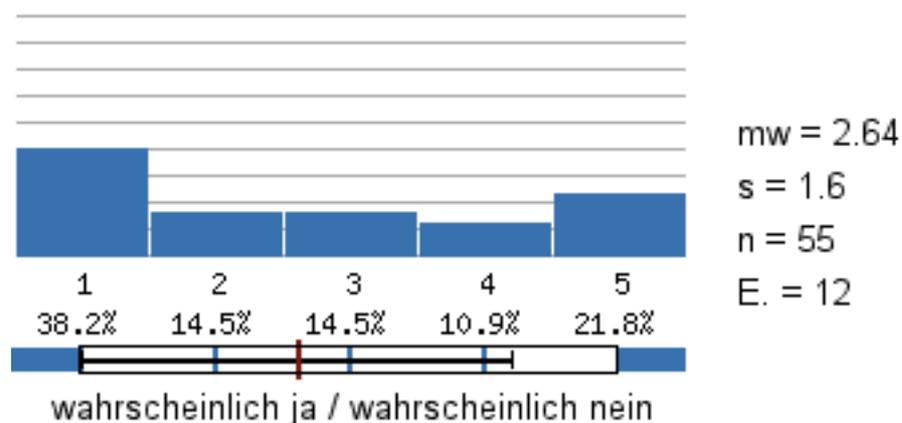


Abb. 42: Handeln trotz ausdrücklichen Mobbingverbots (Mobbingtäter)

7. Verteilung

Im Folgenden wird die Mobberquote nach verschiedenen Merkmalen dargestellt. Eine zeitliche Einschränkung ist in den Ergebnissen nicht enthalten. Die Mobberquote bezieht sich auf die jeweilige Gruppe und dient als Orientierungswert.

a) *Geschlecht*

Unterteilt man die Gruppe der Mobber nach Geschlecht, so stellt man fest, dass deutlich mehr Männer als Mobbingtäter agieren.

So geben 4,72 % der befragten Männer an, bereits Mobber gewesen zu sein.

D. Studienergebnisse

Bei den Frauen hingegen liegt die Quote bei lediglich 2,13 % und ist damit nicht einmal halb so hoch wie bei den Männern.

Geschlecht	Mobberquote in Prozent	n (gesamt: 2222)
männlich	4.72 %	954
weiblich	2.13 %	1268

Abb. 43: Mobberquote nach Geschlecht

b) Hierarchieebene

Die Verteilung der Mobber nach Hierarchieebenen lässt erkennen, dass diese vornehmlich in niedrigeren (37,3 %) und in mittleren Positionen (37,3 %) zu finden sind. In diesen Gruppen gaben nach Selbstauskunft überdurchschnittlich viele an, Mobbingtäter zu sein.

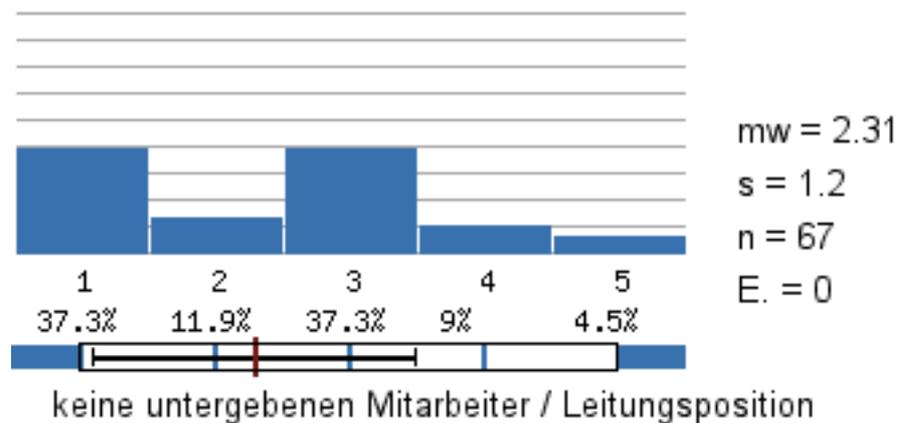
Ordnen Sie Ihre hierarchische Stellung in Ihrem Unternehmen ein.

Abb. 44: Hierarchieebene (innerhalb der Gruppe der Mobbingtäter)

Zum Vergleich die Verteilung der gesamten Studie: Insbesondere die Abweichung der Verteilung im Bereich der mittleren Positionen sticht hervor.

Verteilung der gesamten Umfrage:

D. Studienergebnisse

Ordnen Sie Ihre hierarchische Stellung in Ihrem Unternehmen ein.

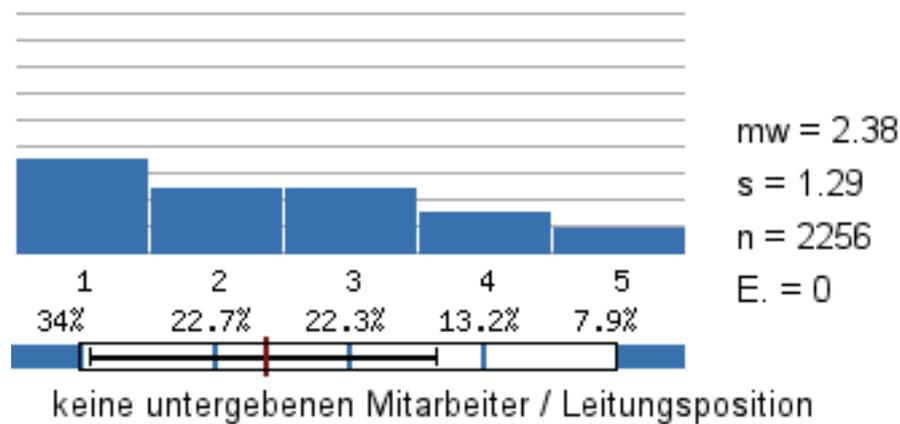


Abb. 32: Hierarchieebene

c) Verdienst

Gliedert man die Tätergruppe nach dem monatlichen Bruttoverdienst, so wird – ähnlich wie bei den Mobbingopfern – deutlich, dass die Mobberquote bei allen Einkommensklassen etwa gleich hoch ist. Lediglich im Niedriglohnsektor liegt die Quote mit 1,7 % deutlich unter dem Durchschnittswert.

Monatlicher Bruttoverdienst	Mobberquote in Prozent	n (gesamt: 2081)
1 - 1.499 €	1.70 %	235
1.500 - 2.999 €	3.38 %	710
3.000 - 4.499 €	2.99 %	770
4.500 € und mehr	3.55 %	366

Abb. 45: Mobberquote nach monatlichem Bruttoverdienst

d) Alter

Die Verteilung nach Altersgruppen ergibt ein überraschendes Bild.

Niedrige bzw. durchschnittliche Mobberquoten sind in den Altersbereichen 18 - 25 Jahre (2,14 %) und 36 - 55 Jahre (2,13 % und 2,91 %) zu verzeichnen.

Klare Spitzenwerte hingegen findet man im Bereich 26 - 35 Jahre (3,75 %) und 56 - 65 Jahre (3,6 %). Dies entspricht den Jahren, in denen jüngere Berufseinsteiger aufstrebend und gleichzeitig sich ältere Beschäftigte absichern.

D. Studienergebnisse

Alter	Mobberquote in Prozent	n (gesamt: 2045)
18 - 25	2.14 %	187
26 - 35	3.75 %	586
36 - 45	2.13 %	469
46 - 55	2.91 %	652
56 - 65	3.60 %	333
66 <	0.00 %	5

Abb. 46: Mobberquote nach Alter

IV. Straining - Allgemeines

Straining (vom Englischen *to strain* für belasten, überanstrengen und strapazieren) ist ein einmaliges Ereignis am Arbeitsplatz, das weitreichende, dauerhafte und rechtlich relevante Folgen mit sich bringt. Entwickelt wurde dieser Bewertungsansatz von Prof. Dr. *Ege*.¹³ Im deutschen Rechtskreis ist Straining zum Zeitpunkt der Studie noch weitgehend unbekannt, andere wissenschaftliche Erhebungen zu Straining bestehen derzeit nicht.

1. Allgemeine Begrifflichkeit

Da der Begriff Straining vornehmlich in Italien verbreitet¹⁴ und die Figur in Deutschland noch relativ neu ist,¹⁵ erscheint es nicht verwunderlich, dass Straining weitgehend unbekannt ist.

Es ist sogar schon bemerkenswert, dass 6,57 % der Befragten angeben, den Begriff zu kennen. Straining ist daher in der deutschen Bevölkerung größtenteils unbekannt.

¹³ *Ege*, Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro, 2005, S. 70; *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 27.

¹⁴ Siehe hierzu die italienische Rechtsprechung zu Straining, ArbG Bergamo (Italien), Urt. v. 21.4.2005 – 711/02 R. G.; ArbG Sondrio (Italien), Urt. v. 7.7.2007 – 37/2005 R. G.; ArbG Massa (Italien), Urt. v. 11.10.2011 – 1501/2010 R. G.; Kassationsgerichtshof (Italien), Urt. v. 3.7.2013 – 28603; Kassationsgerichtshof (Italien), Urt. v. 19.2.2016 – 14372/2014 R. G. N.

¹⁵ Eine erste rechtliche Einordnung findet sich von *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540 ff.

D. Studienergebnisse

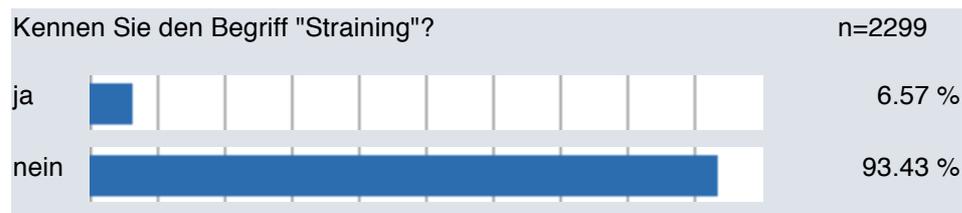


Abb. 47: Bekanntheit des Straining-Begriffs

Unter den Straining-Opfern kennen 7,78% (n=90) den Begriff Straining.

2. Rechtlicher Ansatz

Straining erfährt in der rechtlichen Bewertung immer mehr Beachtung.¹⁶ Da nicht vorausgesetzt werden konnte, dass die Teilnehmer der Befragung mit den rechtlichen Komponenten von Straining vertraut sind, wurde ihnen der derzeit gängige rechtliche Ansatz vorgestellt. Dies sollte als Grundlage für die Beantwortung der Fragen dienen.

Folgender Informationstext wurde den Befragten präsentiert:

Bitte machen Sie sich kurz mit der rechtlichen Definition von Straining vertraut:

„Straining bezeichnet eine Situation von gezwungenem Stress am Arbeitsplatz, in welcher das Opfer zumindest einer Maßnahme unterzogen wird, die eine negative Auswirkung auf seine Arbeitsbedingungen hat und neben Stress auch von einer konstanten Dauerhaftigkeit charakterisiert wird.“

Ege, *Oltre il Mobbing - Straining e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, 2005, S.70.

Das heißt: Straining liegt dann vor, wenn eine **einzelne vorsätzliche feindselige Handlung** schwerwiegende, **längeranhaltende psychische und/oder physische Folgen** nach sich zieht.

Hinweis: Straining kann auch als **Teil von Mobbing** auftreten. Beispielsweise dann, wenn eine der vielen Mobbinghandlungen länger anhaltende psychische und/oder physische Folgen nach sich gezogen hat. Bitte füllen Sie in einem solchen Fall die Fragen auch dann aus, wenn Sie den Sachverhalt bereits dem Bereich Mobbing zugeordnet haben.

¹⁶ Siehe LAG Hamm, Urt. v. 1.6.2012 – 18 Sa 683/11; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.9.2012 – 10 Sa 121/12.

D. Studienergebnisse

Nachdem sich die Teilnehmer mit der rechtlichen Definition und dem Hinweis vertraut gemacht hatten, gaben 3,87 % an, dass Ihnen dieser rechtliche Ansatz von Straining geläufig war.

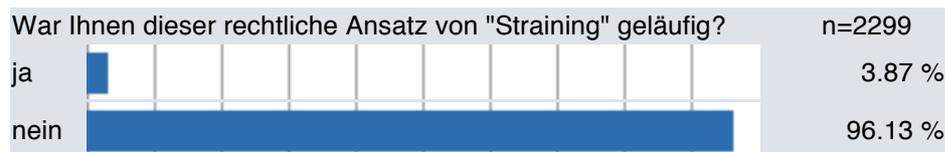


Abb. 48: Kenntnis des rechtlichen Ansatzes von Straining

3. Rechtliche Relevanz

Im Vergleich zu Mobbing,¹⁷ unter dem sich aufgrund des hohen Bekanntheitsgrades die meisten Menschen etwas vorstellen können, ist Straining, wenn man das erste Mal damit konfrontiert ist, relativ abstrakt und ungreifbar. Zwar war in den vergangenen Jahren immer wieder von den sogenannten „Sterbezimmerfällen“ auch medial berichtet worden,¹⁸ das Thema Straining entzog sich im Übrigen jedoch größtenteils der breiten öffentlichen Wahrnehmung. Damit die Teilnehmer der Befragung eine bessere Vorstellung von Straining bekommen, wurden ihnen zwei Beispiele für Straining¹⁹ präsentiert.

Bsp. 1: Das Versicherungsunternehmen U möchte seinen Vertreter Vinzenz, der seit Jahren Versicherungen für Schiffe vertreibt, zur Eigenkündigung zwingen. Der Abteilungs-

¹⁷ Zur Abgrenzung von Straining und Mobbing siehe *Jansen/Hartmann*, Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes, in: NJW 2012, 1540, 1543.

¹⁸ *Amann*, „Sterbezimmer“ – Wenn Chefs abgeschoben werden, in: FAZ online vom 27.12.2006, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/sterbezimmer-wenn-chefs-abgeschoben-werden-1382879.html> <01.09.2018>; *Nolte*, Mobbing – Und raus bist du, in: Zeit online vom 22.01.2009, <http://www.zeit.de/2009/05/Mobbing-Opfer-05> <01.09.2018>; *Brzoska*, Wie Mitarbeiter mürbe gemacht werden, in: Focus online vom 26.04.2011, http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/tid-21392/arbeitsrecht-wie-mitarbeiter-muerbe-gemacht-werden_aid_600979.html <01.09.2018>; *Dahlkamp*, Karriere mit Knick – Verdammt zum Nichtstun, in: Spiegel online vom 26.07.2011, <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/karriere-mit-knick-verdammt-zum-nichtstun-a-775807.html> <01.09.2018>; *Abeln/Tödtmann*, Wenn der Chef ins Sterbezimmer verbannt wird, in: Zeit online vom 25.08.2015, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2015-08/fuehrungskraft-degradierung> <01.09.2018>.

¹⁹ Ein weiteres ausführliches Fallbeispiel zu Straining findet sich bei *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 13 ff.

D. Studienergebnisse

leiter Achim versetzt ihn vom Hauptsitz in Hamburg in eine kleine Zweigstelle an den Bodensee, wo Vinzenz nun ausschließlich mit Aufgaben eines Auszubildenden betraut wird und den Vertretern in der Zweigstelle zuarbeiten soll. Zudem entzieht ihm Achim jegliche Handlungs- und Unterschriftenbefugnis und nimmt Vinzenz neben seiner Sekretärin auch das Diensthandy und den Dienstlaptop weg. Nach zwei Jahren vergeblichen Bemühens gibt Vinzenz völlig entkräftet, unter psychosomatischen Beschwerden leidend auf und kündigt.

Bsp. 2: Der Leiter der Personalverwaltung der Stadt W befürchtet, dass sein junger und äußerst strebsamer Mitarbeiter Sven ihm seinen Posten als Abteilungsleiter streitig machen könnte. Deshalb weist er Sven ein altes, leeres Büro im Keller des Rathauses zu, wo er künftig "sitzen soll und nicht mehr den Betrieb stört". Das Büro befindet sich fernab von seinen Kollegen der Personalverwaltung. Außerdem erhält Sven ab diesem Zeitpunkt keinerlei Aufgaben und Arbeitsanweisungen mehr. Nach einem Jahr hat Sven keinen Kontakt und Anschluss mehr zu seinen Kollegen und leidet aufgrund der Isolation unter Depressionen und psychischen Störungen.

Anschließend gaben 33,28 % der Befragten an, dass ihnen eine mögliche rechtliche Relevanz solcher soeben geschilderter Fälle bewusst war.



Abb. 49: Wissen um die rechtliche Relevanz von Straining-Fällen

V. Strainingopfer

Die nachstehenden Studienergebnisse befassen sich mit den Opfern von Straining und berücksichtigen sowohl aktuelle als auch bereits abgeschlossene Strainingfälle. Eine zeitliche Differenzierung wurde nicht vorgenommen.

D. Studienergebnisse

1. Selbsteinschätzung

Die Selbsteinschätzung der Teilnehmer ergab eine Strainingquote von 15,88 %. Legt man zugrunde, dass gerade einmal 6,57 % der Befragten den Begriff Straining und nur 3,87 % den rechtlichen Ansatz kannten, so übersteigt die Selbsteinschätzung dies bei weitem.

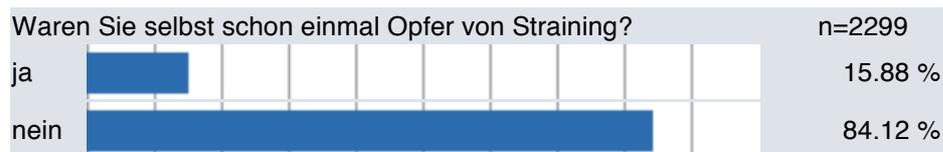


Abb. 50: Strainingopfer nach Selbsteinschätzung

Es drängt sich die Schlussfolgerung auf, dass eine nicht unerhebliche Zahl an Teilnehmern Strainingsituationen erlebt hat, ohne zu wissen, dass es sich um Straining und um eventuell rechtlich relevantes Verhalten gehandelt hat.

2. Tatsächliche Strainingopfer

Für die Auswertung der Studienergebnisse im Bereich Strainingopfer wurden Kriterien angelegt, nach denen eine möglichst präzise Eingrenzung der Strainingopfer auf die rechtlich relevanten Fälle vorgenommen wurde. Die Vorgaben und Annahmen richten sich nach der von Prof. Dr. *Ege* entwickelten „Methode EGE“ und basieren auf einem Kriterienkatalog, der eine möglichst objektive Identifikation von Strainingfällen ermöglicht.²⁰

Folgende, in der Umfrage berücksichtigte Kriterien wurden hierzu angesetzt:

1. *Arbeitsumgebung*. Der Konflikt hat am Arbeitsplatz stattgefunden.
2. *Häufigkeit*. Es gibt eine konstante Folge der feindseligen Handlung.
3. *Dauer*. Der Konflikt dauert seit mindestens sechs Monaten an.
4. *Art der Handlung*. Es gab einen Angriff auf menschliche Kontakte, systematische Isolierung, Änderung der Arbeitsaufgaben, Angriffe auf das Ansehen, Gewalt oder Gewaltandrohung.

²⁰ Zur Erkennungsmethode und den Parametern von Straining, siehe *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 30 ff.; *Ege*, La valutazione peritale del danno da Mobbing, 2002, S. 76.

D. Studienergebnisse

5. *Chancenungleichheit*. Das Opfer befand sich dauerhaft in einer unterlegenen Position.
6. *Phasen*. Der Konflikt hat mindestens die zweite Phase des Vier-Phasen-Straining-Modells²¹ nach *Ege* erreicht. Es gab eine feindselige Handlung und eine permanente Folge.
7. *Verfolgungsabsicht*. Mit der Straining-Handlung wurde ein politisches und diskriminierendes Ziel verfolgt.

Nach Anwendung der strengen Kriterien auf die Studienergebnisse zeigt sich eine bereinigte Strainingquote von 3,91 %.

Waren Sie selbst schon einmal Opfer von Straining?	n=2299	n=2299
ja	3.91 %	90
nein	96.09 %	2209

Abb. 51: Strainingopfer nach Kriterien

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die „tatsächlichen“ Strainingopfer unter Beachtung der oben genannten Kriterien.

3. Wer waren (nach Ansicht der Opfer) die Strainingtäter?

Bei der Frage nach den Strainingtätern zeichnet sich ein klares Bild ab. In 72,22 % der Fälle war ein Vorgesetzter, in 37,78 % der Fälle waren mehrere Vorgesetzte die Täter.

Es folgen mit deutlichem Abstand mehrere Kollegen (22,22 %).

Straining durch untergebene Mitarbeiter ist vernachlässigbar gering.

Dieses Ergebnis erscheint auch vor dem Hintergrund plausibel, dass für Straining eine Chancenungleichheit zwischen den Antagonisten erforderlich ist und sich die Opfer dauerhaft in einer unterlegenen Position befinden müssen.

²¹ *Ege*, Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro, 2005, S. 84.

D. Studienergebnisse

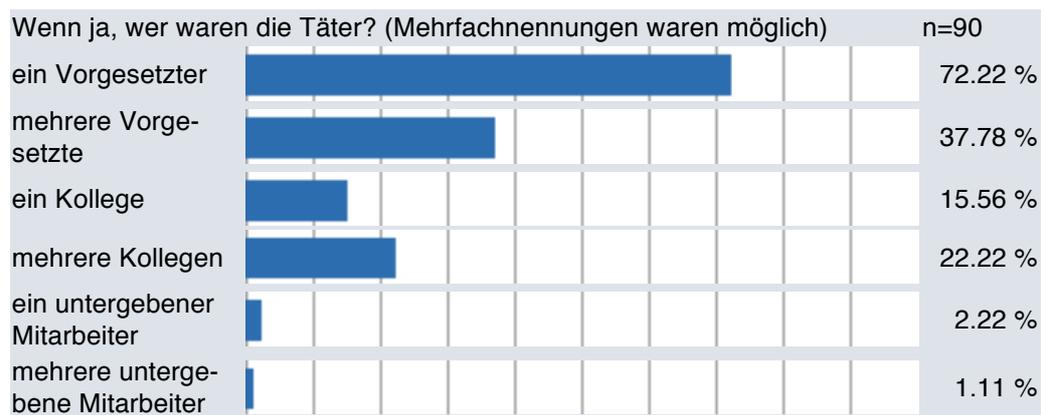


Abb. 52: Strainingtäter nach Angabe der Opfer

4. Art der Straininghandlung

Straining geht nach Angabe der Opfer in 86,67 % der Fälle mit Angriffen auf das Ansehen einher. Ähnlich hoch ist die Änderung der Arbeitsaufgabe als Straininghandlung (82,22 %).

Bei ungefähr der Hälfte der Strainingfälle spielen die systematische Isolation (56,67 %) und/oder Angriffe auf menschliche Kontakte (42,22 %) eine Rolle.

Sehr selten kommt es zu Gewalt oder Gewaltandrohung (1,11 %).²²

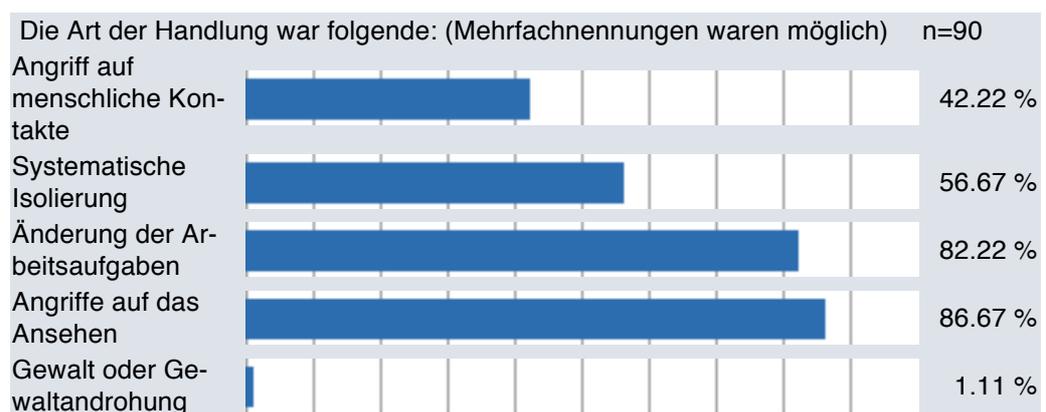


Abb. 53: Straininghandlungen

²² Zu leicht abweichenden Ergebnissen kommt *Ege*, der die Wahrscheinlichkeit für Angriffe auf die menschlichen Kontakte als gering und die Angriffe auf das Ansehen als mittelmäßig einstuft, vgl. *Ege*, Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014, S. 43.

D. Studienergebnisse

5. Durchlaufene Phasen

Da qua Kriterien das Durchlaufen der ersten zwei Phasen erforderlich ist, um Straining anzunehmen, ist bei den Phasen der Blick auf den weiteren Verlauf von Interesse.

Ganze 88,89 % - und damit die überwiegende Mehrheit der Strainingfälle - erreicht die dritte Phase in Gestalt von psychischen und/oder physischen Konsequenzen.

Für jedes vierte (24,44 %) Strainingopfer endete das Straining mit dem Verlust des Arbeitsplatzes (4. und letzte Phase).

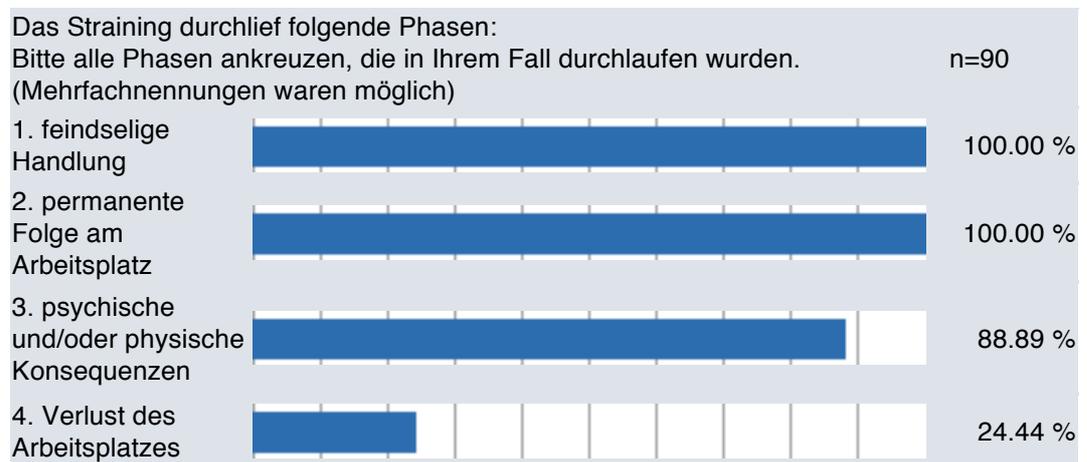


Abb. 54: Strainingphasen

6. Konsequenzen in Erwägung gezogen

Ein Blick auf die in Erwägung gezogenen Schritte macht deutlich, dass mehr als die Hälfte der Betroffenen den Krankenstand (53,33 %) und den anwaltlichen Rat (51,11 %) in Betracht gezogen hat.

Auch die Klage (46,67 %) und die Kündigung (42,22 %) zählen zu den häufig bedachten Konsequenzen.



D. Studienergebnisse

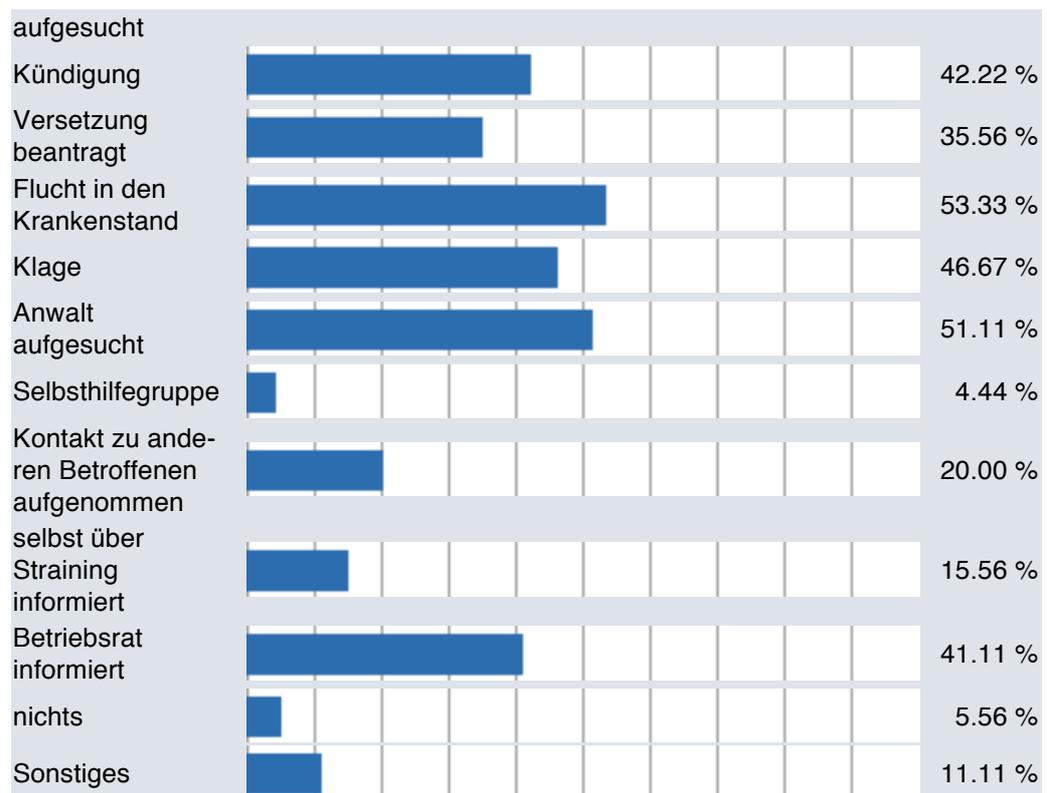


Abb. 55: In Erwägung gezogene Konsequenzen (Strainingopfer)

Dies unterscheidet Strainingopfer deutlich von Mobbingopfern, da bei Letzteren insbesondere rechtliche Schritte und anwaltlicher Rat deutlich weniger häufig als Möglichkeit in Betracht gezogen werden.

7. Tatsächliche Konsequenzen

Betrachtet man die tatsächlichen Konsequenzen, die Strainingopfer gezogen haben, so fällt auf, dass die Diskrepanz zu den in Erwägung gezogenen Konsequenzen nicht so gravierend ausfällt wie bei Mobbingopfern. Dies lässt sich zumindest an den häufigsten Konsequenzen ablesen, so gingen 45,56 % in den Krankenstand und 37,78 % suchten einen Anwalt auf.

Eine zu beobachtende Konstante scheint sowohl bei Mobbing- als auch bei Strainingfällen der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung zu sein. Dies stellt einen oft genannten Schritt dar, der auch tatsächlich vollzogen wird.

Auffällig im Bereich Straining ist, dass Klage und Kündigung sehr oft als in Erwägung gezogene Konsequenz genannt werden, jedoch nur sehr selten wahrgenommen wurden.

D. Studienergebnisse

Insbesondere mit Blick auf den Umstand, dass bei Straining sehr oft der Anwalt aufgesucht wurde, steht die Vornahme weiterer rechtlicher Schritte vor diesem Hintergrund deutlich zurück.

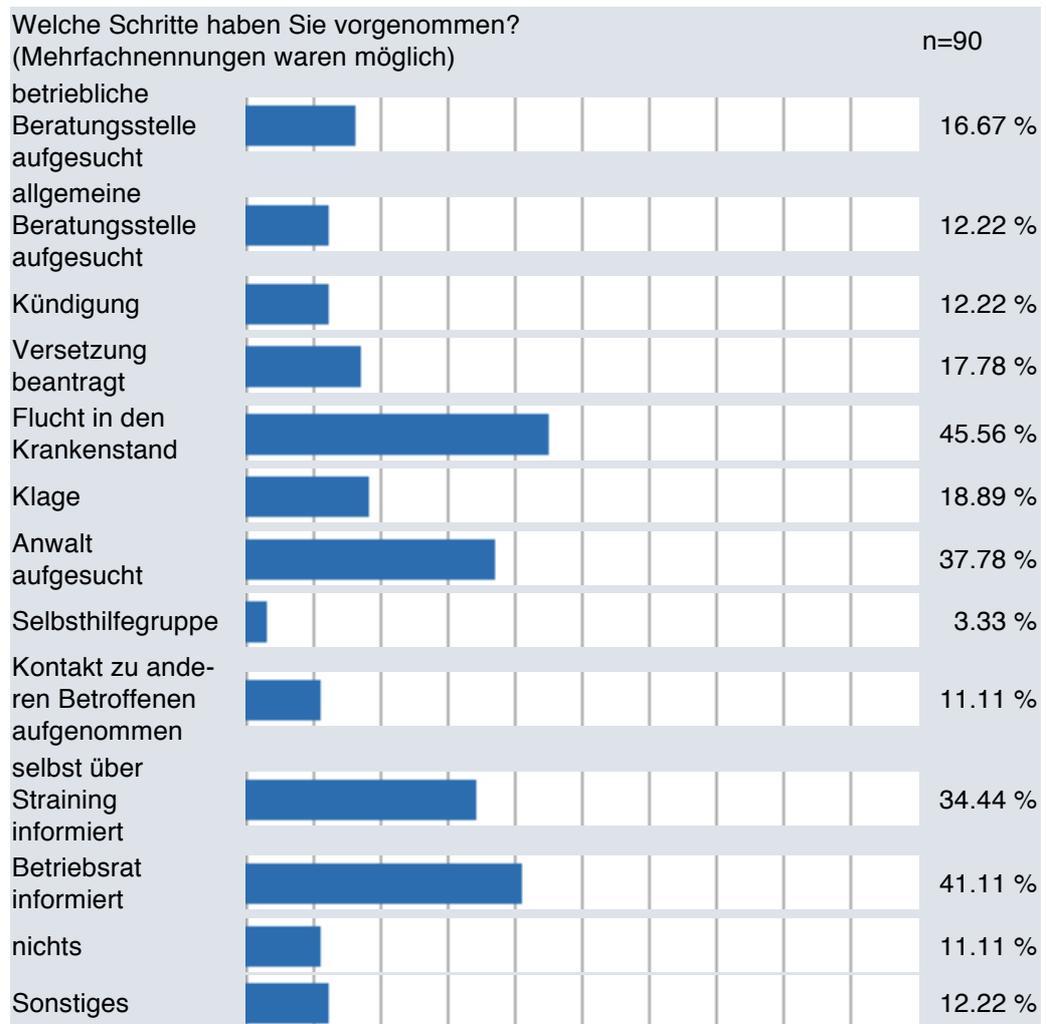


Abb. 56: Tatsächliche Konsequenzen (Strainingopfer)

8. Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten

Bei der Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten zeichnet sich ein klares Bild ab. Die große Mehrheit (78,7 %) der Betroffenen schätzt die rechtlichen Möglichkeiten als unzureichend ein.

D. Studienergebnisse

Als wie gut empfinden Sie die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten gegen Straining?

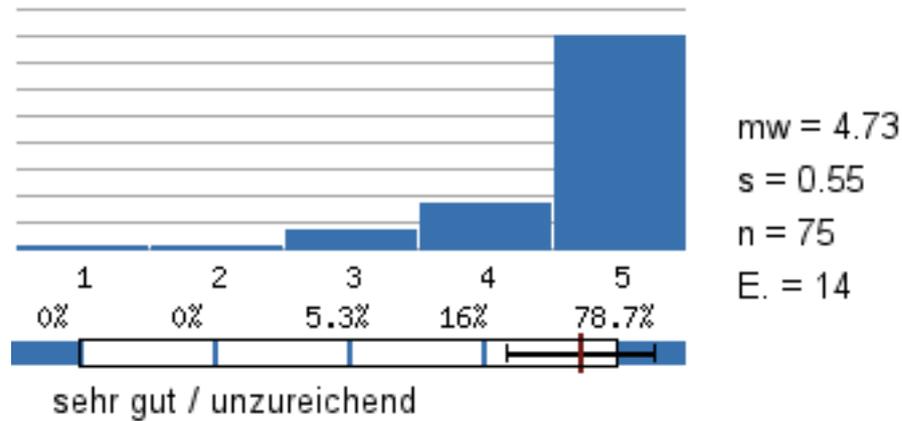


Abb. 57: Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten (Strainingopfer)

9. Bewertung des ausdrücklichen Strainingverbots

Danach gefragt, ob die Handlungen auch trotz ausdrücklichen Strainingverbots stattgefunden hätten, geben 52,5 % der Opfer an, dass dies für wahrscheinlich halten.

8,8 % der Betroffenen ist der Ansicht, dass ein Verbot die Straininghandlungen wahrscheinlich verhindert hätte.

Hätte die Straininghandlung auch dann stattgefunden, wenn Straining ausdrücklich verboten gewesen wäre?

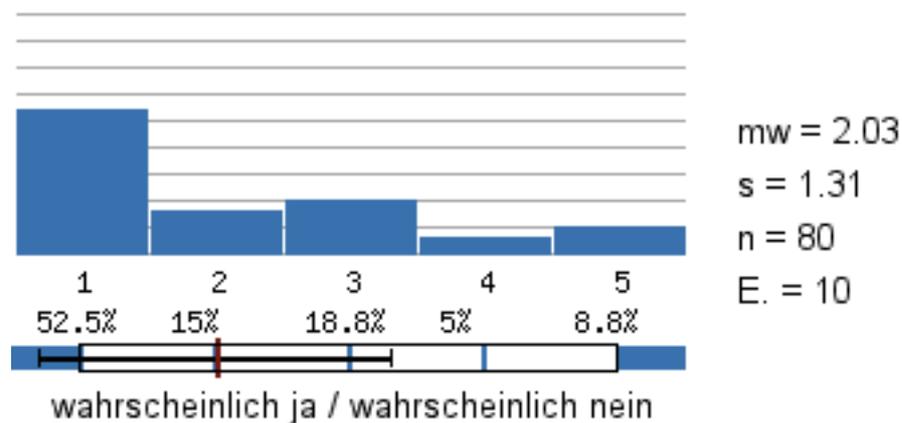


Abb. 58: Handeln trotz ausdrücklichen Strainingverbots (Strainingopfer)

D. Studienergebnisse

Damit fällt die Bewertung des ausdrücklichen Strainingverbots relativ eindeutig aus, wenngleich die Bewertung der Wahrscheinlichkeit nicht so hoch angegeben wird wie im Falle des Mobblings.

10. Straining-Quote Verteilung

Im Folgenden wird die Strainingquote der Opfer nach den oben bereits erwähnten Kriterien nach verschiedenen Merkmalen dargestellt. Es gilt zu beachten, dass die Quoten jeweils das Strainingvorkommen insgesamt darstellen und keine zeitliche Einschränkung enthalten. Die Strainingquote bezieht sich auf die jeweilige Gruppe und dient als Orientierungswert.

a) *Geschlecht*

Die Aufteilung nach Geschlecht lässt erkennen, dass Männer marginal häufiger Opfer von Straining sind.

Geschlecht	Strainingquote in Prozent	n (gesamt: 2222)
männlich	4.19 %	954
weiblich	3.71 %	1268

Abb. 59: Strainingquote nach Geschlecht

b) *Hauptwohnsitz*

Die Strainingquote nach Wohnsitz lässt nicht für alle Länder ein aussagekräftiges Ergebnis zu. Zwar sind die Länder ungefähr in der realen Verteilung vertreten, dies schränkt jedoch insbesondere in den kleineren Ländern die Aussagekraft der Quote ein.

So lässt sich für Bayern (4,68 %), Schleswig-Holstein (5,13 %) und Nordrhein-Westfalen (5,11 %) eine erhöhte Strainingquote feststellen.

Hingegen lässt sich für Teilnehmer, die in Niedersachsen (1,35 %), Baden-Württemberg (1,63 %), Rheinland-Pfalz (2,3 %), Thüringen (2,38 %), Hessen (2,67 %) oder Brandenburg (2,76 %) wohnen, eine Strainingquote bestimmen, die unter dem Straining-Durchschnitt liegt.

D. Studienergebnisse

Hauptwohnsitz	Strainingquote in Prozent	n (gesamt: 2280)
Baden-Württemberg	1.63 %	184
Bayern	4.68 %	1089
Berlin	0.00 %	28
Brandenburg	2.76 %	145
Bremen	0.00 %	20
Hamburg	0.00 %	4
Hessen	2.67 %	150
Mecklenburg-Vorpommern	0.00 %	29
Niedersachsen	1.35 %	74
Nordrhein-Westfalen	5.11 %	274
Rheinland-Pfalz	2.30 %	87
Saarland	13.64 %	22
Sachsen	3.17 %	63
Sachsen-Anhalt	7.69 %	26
Schleswig-Holstein	5.13 %	39
Thüringen	2.38 %	42
nicht in Deutschland	25.00 %	4

Abb. 60: Strainingquote nach Hauptwohnsitz

c) Arbeitsplatz

Betrachtet man den Arbeitsort, so besteht in Nordrhein-Westfalen (4,96 %), Schleswig-Holstein (4,76 %) und Bayern (4,49 %) eine erhöhte Strainingquote.

Niedrig fällt die Quote dagegen in Baden-Württemberg (1,2 %), Niedersachsen (1,61 %), Brandenburg (1,99 %), Rheinland-Pfalz (2,7 %), Thüringen (2,7 %) und Hessen (3,01 %) aus.

Arbeitsplatz	Strainingquote in Prozent	n (gesamt: 2278)
Baden-Württemberg	1.20 %	167
Bayern	4.49 %	1136
Berlin	4.55 %	22
Brandenburg	1.99 %	151
Bremen	0,00 %	31
Hamburg	0.00 %	3
Hessen	3.01 %	133
Mecklenburg-Vorpommern	0.00 %	28
Niedersachsen	1.61 %	62
Nordrhein-Westfalen	4.96 %	282
Rheinland-Pfalz	2.70 %	74

D. Studienergebnisse

Saarland	14.29 %	21
Sachsen	3.33 %	60
Sachsen-Anhalt	8.00 %	25
Schleswig-Holstein	4.76 %	42
Thüringen	2.70 %	37
nicht in Deutschland	25.00 %	4

Abb. 61: Strainingquote nach Ort des Arbeitsplatzes

d) Beruflicher Status

Für die Unterteilung nach dem beruflichen Status lässt sich nicht für alle Bereiche ein aussagekräftiges Ergebnis ableiten. Betrachtet man jedoch den beruflichen Status unter dem Aspekt der Strainingquote, so stellt man fest, dass Mobbing bei Angestellten (4,14 %) und Beamten (3,78 %) nahezu gleich häufig vorkommt. Auffällig ist, dass die Strainingquote bei Studenten bzw. Auszubildenden bei 0,0 % liegt.

Beruflicher Status	Strainingquote in Prozent	n (gesamt: 2278)
Student, Auszubildender	0.00 %	112
Arbeiter	12.50 %	16
Angestellter	4.14 %	1063
Beamter / Richter	3.78 %	1058
Rentner / Pensionär	20.00 %	10
Sonstiges	5.26 %	19

Abb. 62: Strainingquote nach beruflichem Status

e) Hierarchieebene

Nachfolgend ist die Verteilung der Strainingopfer nach ihrer selbst angegebenen hierarchischen Stellung dargestellt. Unter Berücksichtigung der realen Verteilung lässt die Aufstellung erkennen, dass Straining auf allen Hierarchiestufen bis hin zu Leitungspositionen vorkommt.

Lediglich für den Bereich der Leitungspositionen lässt sich im Vergleich zur Verteilung der Gesamtstudie feststellen, dass dort mit 12,4 % ein erhöhtes Aufkommen an Strainingopfern zu verzeichnen ist.

Die Verteilung innerhalb der Gruppe der Strainingopfer stellt sich wie folgt dar:

D. Studienergebnisse

Ordnen Sie Ihre hierarchische Stellung in Ihrem Unternehmen ein.

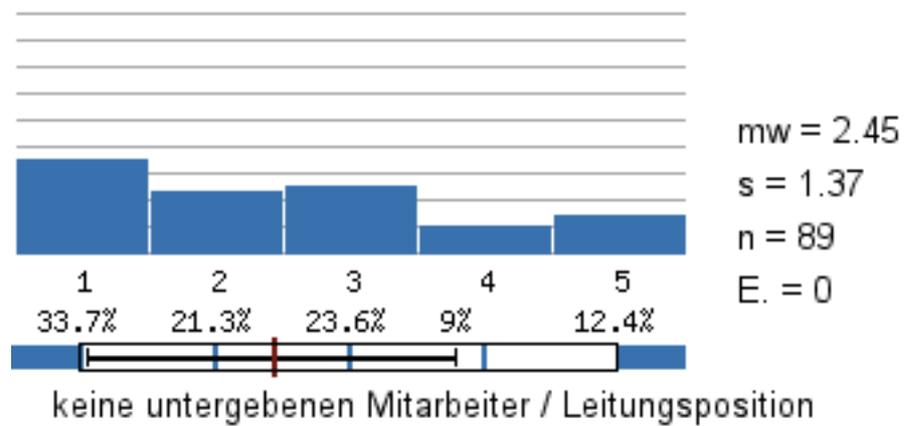


Abb. 63: Hierarchieebene (innerhalb der Gruppe der Strainingopfer)

Zum Vergleich die Verteilung der gesamten Umfrage:

Ordnen Sie Ihre hierarchische Stellung in Ihrem Unternehmen ein.

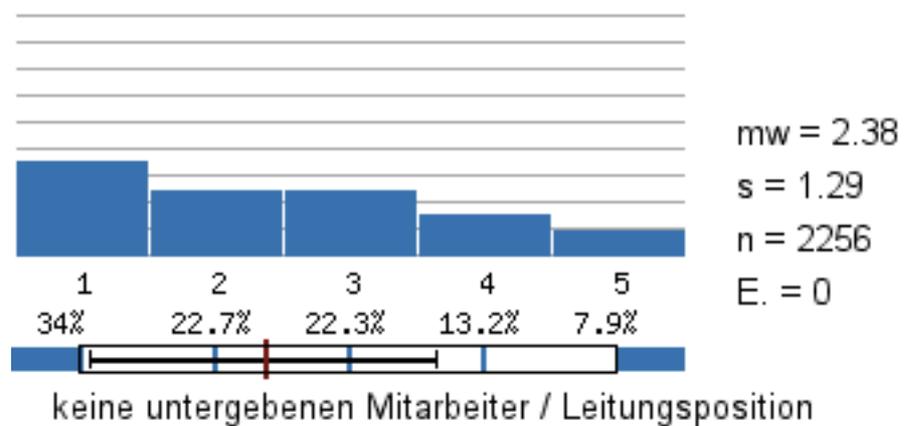


Abb. 32: Hierarchieebene

Straining gibt es auf allen Hierarchieebenen, kommt jedoch vermehrt in Leitungspositionen vor.

f) Berufsfeld

Hinsichtlich des Tätigkeitsfelds lassen sich unterschiedliche Strainingquoten erkennen.

D. Studienergebnisse

Eine geringe Strainingquote liegt in der Forschung (2,44 %) und in der Verwaltung (3,38 %) vor.

Hohe Strainingquoten weisen die Berufsfelder Gesundheitswesen (8,2 %), Polizei (6,49 %) und das Schulwesen (5,32 %) auf.

Berufsfeld	Strainingquote in Prozent	n (gesamt: 2258)
Verwaltung	3.38 %	975
Forschung	2.44 %	451
Handwerk	0,00 %	15
Polizei	6.49 %	77
Gesundheitswesen	8.20 %	61
Verkehrsbetrieb	33.33 %	3
Stiftung	12.50 %	8
Schulwesen	5.32 %	301
Justiz	4.64 %	194
Post	50.00 %	2
Sonstiges	4.09 %	171

Abb. 64: Strainingquote nach Berufsfeld

g) Verdienst

Aufgeteilt nach dem monatlichen Bruttoverdienst lässt sich erkennen, dass im niedrigen Lohnsektor (1 - 1.499 €) nur wenige Strainingopfer (1,28 %) zu finden sind.

Im breiten Mittelfeld entspricht die Strainingquote dem Durchschnittswert.

Die meisten Strainingopfer finden sich unter den Spitzenverdienern (4.500 € und mehr). Hier beträgt die Quote 6,28 % und liegt deutlich über dem Durchschnittswert.

Monatlicher Bruttoverdienst	Strainingquote in Prozent	n (gesamt: 2081)
1 - 1.499 €	1.28 %	235
1.500 - 2.999 €	4.23 %	710
3.000 - 4.499 €	4.03 %	770
4.500 € und mehr	6.28 %	366

Abb. 65: Strainingquote nach monatlichem Bruttoverdienst

D. Studienergebnisse

Insbesondere die hohe Strainingquote bei Spitzenverdienern deckt sich mit der hierarchischen Einordnung der Strainingopfer. Auch dort ist zu erkennen, dass insbesondere Teilnehmer in Leitungspositionen betroffen sind.

h) Unternehmens-/Behördengröße

Bezogen auf die Unternehmens- bzw. Behördengröße lässt sich keine Auffälligkeit erkennen. In allen Gruppen entspricht die Strainingquote ungefähr dem Durchschnittswert, lediglich bei Einrichtungen mit geringer Mitarbeiterzahl ist die Quote minimal erhöht (4,53 %).

Mitarbeiterzahl	Strainingquote in Prozent	n (gesamt: 2108)
1 - 50	4.53 %	331
51 - 100	4.02 %	323
101 - 2.000	4.01 %	973
2.000 und mehr	4.16 %	481

Abb. 66: Strainingquote nach Unternehmens-/Behördengröße

i) Alter

Betrachtet man die Strainingquote unter dem Aspekt des Alters der Strainingopfer, so fällt auf, dass jüngere Menschen (bis 35 Jahre) nahezu gar nicht von Straining betroffen sind.

Weiterhin ist festzustellen, dass mit dem Alter auch die Zahl der Strainingfälle wächst.

Alter	Strainingquote in Prozent	n (gesamt: 2045)
18 - 25	0.00 %	187
26 - 35	0.85 %	586
36 - 45	3.84 %	469
46 - 55	6.75 %	652
56 - 65	5.71 %	333
66 <	20.00 %	5

Abb. 67: Strainingquote nach Alter

D. Studienergebnisse

VI. Strainingtäter

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Strainingtäter, eine zeitliche Differenzierung ist nicht gegeben. Aufgrund der anonymen Teilnahme an der Umfrage konnten Strainingtäter entsprechend ihre Angaben machen. Zu berücksichtigen ist, dass nicht nur das Offenlegen, Opfer von Straining zu sein, eine hohe Hemmschwelle aufweist, sondern auch die Angabe über Täterereigenschaften ein hohes Maß an Überwindung und Vertrauen voraussetzt.

1. Eigenangabe

Die Auskunft darüber, Strainer zu sein, erfordert Überwindung und es kann davon ausgegangen werden, dass längst nicht jeder Täter diese Auskunft erteilt hat. Daneben ist zu berücksichtigen, dass dem Täter nicht bekannt ist bzw. war, dass sein Verhalten als Straining zu bewerten ist.

Abgesehen von diesen Faktoren haben 0,7 % der Befragten angegeben, schon mal einen Kollegen gestraint zu haben.

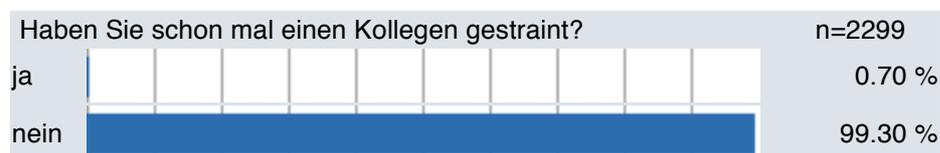


Abb. 68: Strainingtäter nach Selbsteinschätzung

2. Tatsächliche Strainingtäter

Setzt man zusätzlich zu der Selbstauskunft das Kriterium an, dass das Straining am Arbeitsplatz stattgefunden haben muss, so ergibt sich in der Befragung eine Tätergruppe, die 0,61 % aller Befragten ausmacht.



Abb. 69: Strainingtäter nach Kriterium „am Arbeitsplatz“

D. Studienergebnisse

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die „tatsächlichen“ Strainingtäter unter Beachtung des Kriteriums „am Arbeitsplatz“.

3. Opfer

Die Angabe der Strainingtäter über die Opfer der Straininghandlungen ist eindeutig. Am häufigsten war ein Kollege das Opfer (57,14 %).

Bemerkenswert ist, dass 14,29 % der Strainer trotz erforderlicher Überlegenheit angeben, dass ein Vorgesetzter das Opfer war.

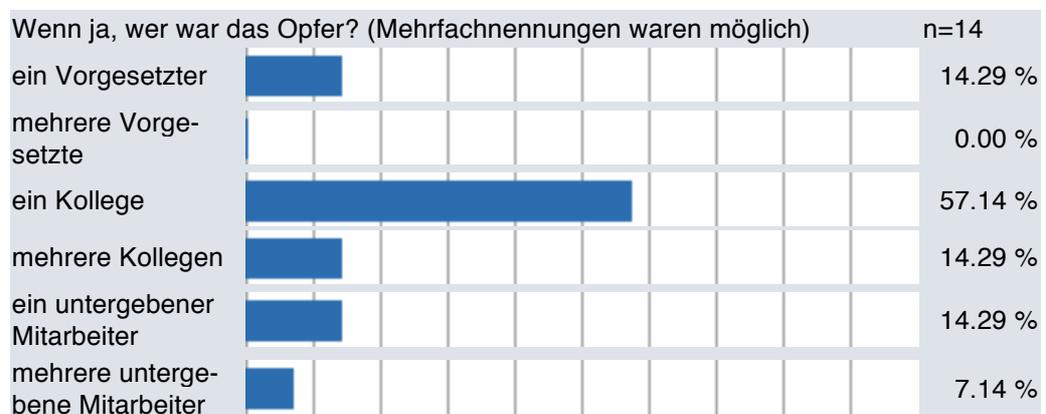
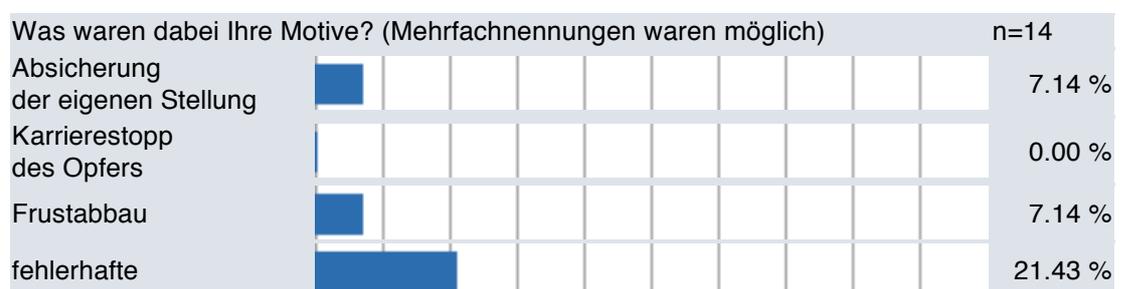


Abb. 70: Strainingopfer nach Angabe der Strainingtäter

4. Motive

Die Motive der Täter lassen sich anhand der Ergebnisse der Befragung ebenfalls sehr gut ablesen. So gibt die Hälfte der Täter an, dass zwischenmenschliche Konflikte ausschlaggebend waren. Es folgen jeweils mit 21,43 % fehlerhafte Organisationsstrukturen, das Radfahrerprinzip und Vorurteile.

In 42,86 % gab es andere Gründe für das Straining. Aufgrund der geschlossenen Umfrageform sind diese nicht ergründbar.



D. Studienergebnisse

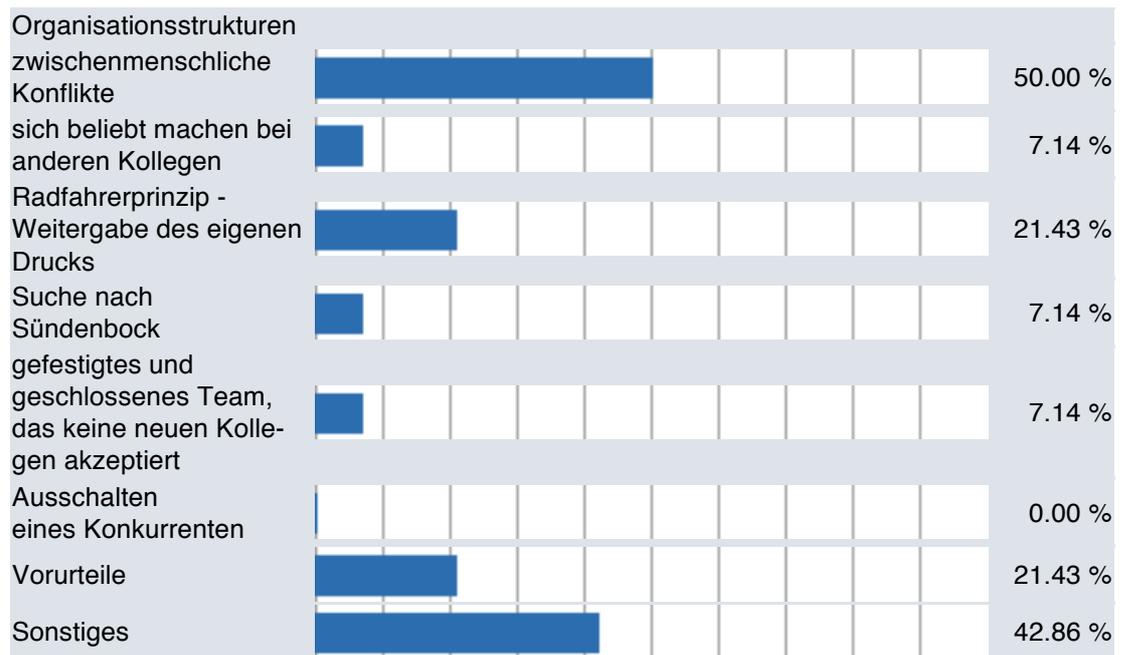


Abb. 71: Motive der Strainingtäter

5. Befürchtete Konsequenzen

Bezüglich der befürchteten rechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen ergibt sich ein eindeutiges Bild. Eine überragende Mehrheit (92,9 %) der Täter gibt an, rechtliche Konsequenzen gar nicht befürchtet zu haben.

Dieses Ergebnis wird dadurch verstärkt, dass keiner der Strainingtäter diese Frage mit einem „Ja“ beantwortete bzw. möglichen rechtlichen Folgen neutral gegenüberstand.

Haben Sie rechtliche/dienstrechtliche Konsequenzen befürchtet?

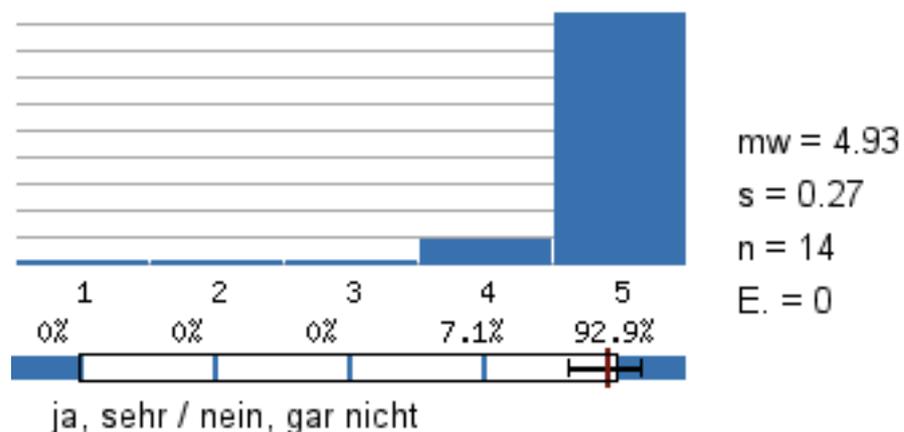


Abb. 72: Befürchtete Konsequenzen (Strainingtäter)

D. Studienergebnisse

6. Handeln trotz Verbots

Fragt man die Strainer danach, ob sie die Handlungen auch dann vorgenommen hätten, wenn Straining ausdrücklich verboten gewesen wäre, so erhält man ein äußerst ambivalentes Ergebnis. 45,5 % der Strainer hält dies für wahrscheinlich. 36,4 % der Täter gibt an, dass sie die Straininghandlungen bei Vorlage eines ausdrücklichen Verbots wahrscheinlich nicht vorgenommen hätten.

Hätten Sie die Straininghandlung auch dann vorgenommen, wenn Straining ausdrücklich verboten gewesen wäre?

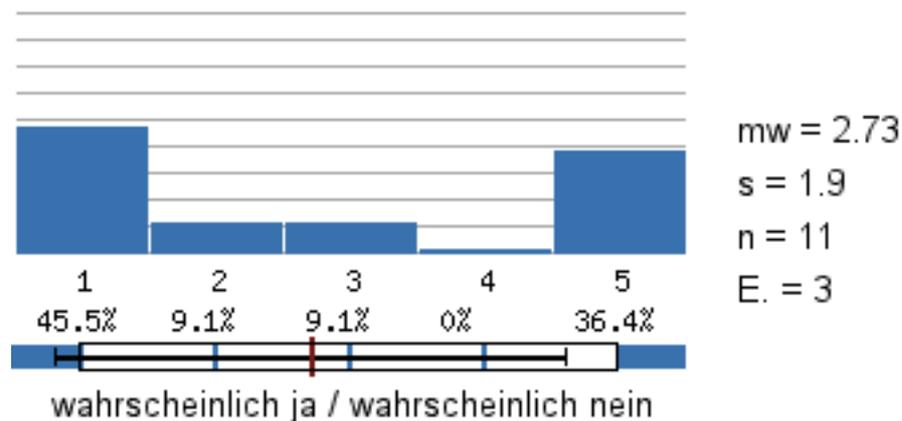


Abb. 73: Handeln trotz ausdrücklichen Strainingverbots (Strainingtäter)

7. Verteilung

Im Folgenden wird die Strainerquote nach verschiedenen Merkmalen dargestellt. Eine zeitliche Einschränkung ist in den Ergebnissen nicht enthalten. Die Strainerquote bezieht sich auf die jeweilige Gruppe und dient als Orientierungswert.

a) *Geschlecht*

Unterteilt nach den Geschlechtern wird deutlich, dass die Strainingtäter überwiegend männlich sind. So ist die Strainerquote bei den Männern mit 0,84 % fast doppelt so hoch wie bei den Frauen (0,47 %).

D. Studienergebnisse

Geschlecht	Strainerquote in Prozent	n (gesamt: 2222)
männlich	0.84 %	954
weiblich	0.47 %	1268

Abb. 74: Strainerquote nach Geschlecht

b) Hierarchieebene

Die Verteilung der Strainer nach der hierarchischen Stellung lässt für die Gruppe der Strainingtäter erkennen, dass diese nach eigenen Angaben vermehrt in niedrigen Positionen zu finden sind. So geben 57,1 % der Täter an, keine untergebenen Mitarbeiter zu haben.

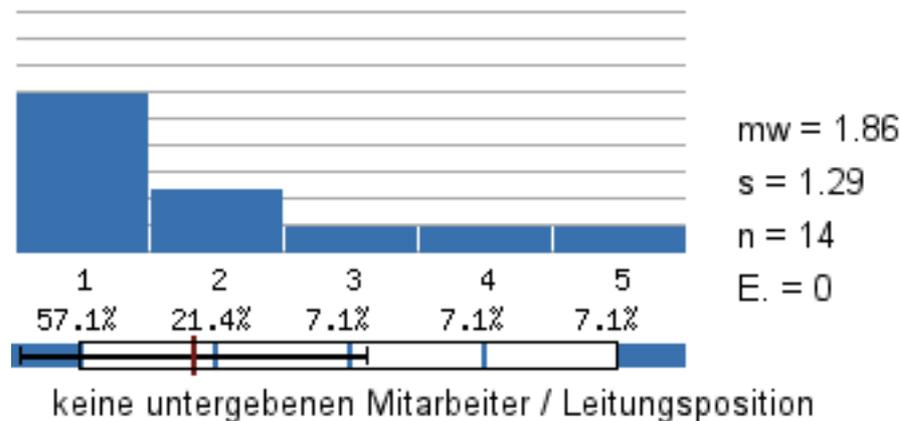
Ordnen Sie Ihre hierarchische Stellung in Ihrem Unternehmen ein.

Abb. 75: Hierarchieebene (innerhalb der Gruppe der Strainingtäter)

Im Vergleich zur Verteilung der gesamten Umfrage wird damit deutlich, dass Strainer nach eigenen Angaben vermehrt in niedrigen, wenig in mittleren und normal oft in höheren Positionen vorkommen.

D. Studienergebnisse

Ordnen Sie Ihre hierarchische Stellung in Ihrem Unternehmen ein.

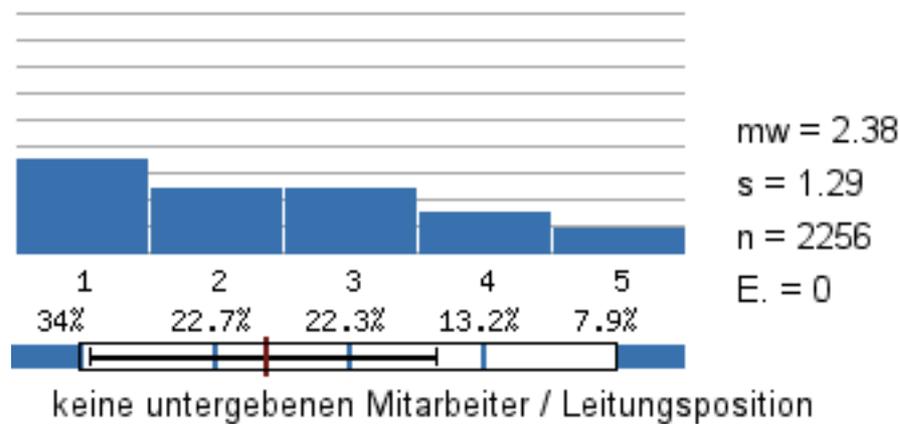


Abb. 32: Hierarchieebene

c) Verdienst

Was sich bereits an der hierarchischen Stellung abzeichnet, bestätigt auch die Aufteilung der Strainingquote nach dem monatlichen Bruttoverdienst. So liegt die Strainerquote im Niedriglohnbereich mit 0,85 % sehr hoch.

Deutlich geringer fällt der Anteil der Strainer unter den Spitzenverdienern aus. Hier liegt die Quote mit 0,27 % unter dem Durchschnitt.

Die übrigen Verdienstklassen weisen durchschnittliche Strainerquoten auf.

Monatlicher Bruttoverdienst	Strainerquote in Prozent	n (gesamt: 2081)
1 - 1.499 €	0.85 %	235
1.500 - 2.999 €	0.56 %	710
3.000 - 4.499 €	0.65 %	770
4.500 € und mehr	0.27 %	366

Abb. 76: Strainerquote nach monatlichem Bruttoverdienst

d) Alter

Die Verteilung nach dem Alter ergibt, dass sich unter den Befragten in der Altersklasse von 18 - 25 Jahren keine Strainer befanden.

Unter den 26 - 35-Jährigen hingegen herrscht mit 1,02 % die höchste Strainerquote.

E. Zusammenfassung

Alter	Strainerquote in Prozent	n (gesamt: 2045)
18 - 25	0.00 %	187
26 - 35	1.02 %	586
36 - 45	0.21 %	469
46 - 55	0.61 %	652
56 - 65	0.60 %	333
66 <	0.00 %	5

Abb. 77: Strainerquote nach Alter

E. Zusammenfassung**I. Mobbing**

Das Wort „Mobbing“ erfährt große Bekanntheit und auch der rechtliche Ansatz ist weiten Teilen der Befragten geläufig. Dass die rechtlichen Grundlagen und Regelungen nur 17,44 % der Teilnehmer geläufig sind, erscheint zwar gering, jedoch nicht allzu verwunderlich. Auffälliger ist vielmehr, dass diese Personen, die mit den gesetzlichen Grundlagen vertraut sind, den rechtlichen Schutz in Mobbingfällen durchschnittlich nur als befriedigend einstufen und kaum jemand angibt, dass der Rechtsschutz sehr gut sei.

Eine Vielzahl der Befragten befürwortet gesetzliche Veränderungen, insbesondere die Erleichterung der Beweisführung, die Verpflichtung der Unternehmen zur Mobbingprävention und ein deutlicheres Verbot von Mobbing stehen dabei weit vorne.

1. Mobbingopfer

Über ein Drittel (38,67 %) der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gibt an, schon mal Opfer von Mobbing-Attacken gewesen zu sein. Dies zeugt von einem Phänomen, das sehr häufig in der Arbeitswelt vorkommt. Selbst wenn man die strenger Kriterien der arbeitsrechtlichen Definitionen²³ anlegt, bleibt eine Quote von 29,84 % bestehen.

²³ Aus Rechtsprechung und Literatur (siehe oben).

E. Zusammenfassung

Die Mobbinghandlungen im öffentlichen Dienst gehen hauptsächlich von Vorgesetzten und Kollegen aus, selten von untergebenen Mitarbeitern. Dies erscheint naheliegend, da es ungleich schwieriger ist, gegen Vorgesetzte vorzugehen.

Bei den Attacken handelt es sich vor allem um das Vorenthalten von Informationen, die Fehlbewertung von Arbeitsleistungen, ungerechtfertigte Kritik, Ausgrenzungen, das Streuen von Gerüchten und offene Diskreditierung.

Bei der Länge der Mobbinghandlungen fällt insbesondere auf, dass 29,88 % der Opfer angeben, dass sich die Attacken über einen Zeitraum erstreckten, der länger als drei Jahre ist.

Als häufigste Folge ist Demotivation (67,78 %) zu sehen. Beinahe jeder vierte Betroffene (24,93 %) gibt an, dass das Mobbing den Dienstausschluss zur Folge hatte. Auch die Kündigung stellt eine nicht unbeachtliche Folge dar, die immerhin 15,02 % erfahren haben. Dass die Folgen sich auch in der Leistungsfähigkeit der Behörden und Einrichtungen bemerkbar machen, ergibt sich aus der Tatsache, dass 41,84 % der Opfer einen Leistungsabfall als Konsequenz des Mobbing angeben.

Beim Vergleich der in Erwägung gezogenen und tatsächlich getroffenen Konsequenzen der Mobbingopfer fällt insbesondere auf, dass die meisten Optionen nicht verfolgt wurden. Oft bleibt es bei Gedankenspielen. Vergleichsweise häufig wurde sich selbst über Mobbing informiert, der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung in Kenntnis gesetzt und die Flucht in den Krankenstand vorgenommen. Bei diesen Optionen ist die Diskrepanz eher gering. Eine deutliche Abweichung lässt sich beim Kontakt zum Anwalt erkennen. Noch größer klafft die Lücke zwischen der in Betracht gezogenen und der tatsächlichen Klage, gleiches gilt für die Kündigung.

Bei den Tatmotiven sehen die Opfer die Absicherung der tätereigenen Stellung sowie zwischenmenschliche Konflikte ganz weit vorne. Aber auch fehlerhafte Organisationsstrukturen rangieren auf den vorderen Plätzen.

Besonders interessant ist, dass die Opfer die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten überwiegend als unzureichend empfinden. Andererseits sind sich die meisten Betroffenen sicher, dass die Mobbinghandlungen auch dann stattgefunden hätten, wenn Mobbing ausdrücklich verboten gewesen wäre. Immerhin sprachen sich bei der Umfrage auch 51,46 % von ihnen für ein deutlicheres Verbot aus. Noch häu-

E. Zusammenfassung

figer wurde die Verpflichtung der Unternehmen zur Mobbingprävention sowie die Erleichterung der Beweisführung genannt.

Bei der Verteilung bestätigt sich die bereits in anderen Studien erfasste Analyse, dass Frauen häufiger von Mobbing betroffen sind als Männer. Nach Wohnsitz und Arbeitsplatz aufgeteilt ergeben sich zwar einige Auffälligkeiten, die jedoch keine weiteren Rückschlüsse nahelegen.

Für die Unterteilung nach dem beruflichen Status lässt sich erkennen, dass Mobbing in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes vorkommt und sich keinerlei Abweichungen feststellen lassen. Allerdings ist die Mobbingquote bei Studenten und Auszubildenden deutlich niedriger. Jüngere Arbeitnehmer (bis 35 Jahre) sind ohnehin weniger oft von Mobbing betroffen.

Ähnlich verhält es sich mit dem Verdienst. Hier herrscht lediglich im Bereich der Geringverdiener eine deutlich geringere Mobbingquote.

Auch die hierarchische Stellung wirkt sich nicht auf die Mobbingbetroffenheit aus, ebenso wenig die Größe der Behörde bzw. Einrichtung.

Anders sieht es hingegen mit den Berufs- und Tätigkeitsfeldern aus. Hier gibt es Bereiche, in denen Mobbing eine deutlich geringere Rolle spielt (beispielsweise in der Forschung), und besonders stark betroffene Berufe (z. B. Gesundheitswesen und Polizei).

2. Mobbingtäter

Der Blick auf die Täterseite offenbart ebenfalls einige Besonderheiten für den Bereich des öffentlichen Dienstes. Bleibt die Täterbefragung bei den bisherigen Studien außen vor, so liefert diese Befragung erste Ergebnisse, die die Sicht der Täter verdeutlicht.

So war für 2,91 % der Befragten der Arbeitsplatz bereits Handlungsort von Mobbing, das von ihnen ausging. Bemerkenswert ist, dass 65,67 % der Täter angeben, bereits selbst einmal Mobbingopfer gewesen zu sein. Das dominierende Motiv war nach Angaben der Täter der zwischenmenschliche Konflikt.

Kaum eine Frage wurde so eindeutig beantwortet wie die nach den befürchteten rechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen. Die breite Mehrheit gab an, solche Konsequenzen gar nicht befürchtet zu haben. Ein ambivalentes Bild zeich-

E. Zusammenfassung

net hingegen die Frage nach der Handlung trotz eines ausdrücklichen Verbots. Ein Teil gab an, dass die Mobbinghandlungen wahrscheinlich auch dann stattgefunden hätten, ein anderer Teil gab an, dass sie in diesem Fall vermutlich kein Mobbing betrieben hätten.

Sind es bei den Opfern vornehmlich die Frauen, welche unter Mobbing leiden, so dominieren die Männer ganz klar das Täterbild.

Hierarchisch befinden sich überdurchschnittlich viele Mobbingtäter in mittleren Positionen. Dies vermag auch dadurch kommen, dass sich gerade in mittleren Positionen die Beschäftigten durch Mobbing nach unten absichern und nach oben streben. Dabei findet man die Täter in allen Gehaltsklassen, wenngleich im niedrigen Verdienstabereich eine deutlich geringere Mobberquote herrscht.

Interessant ist die Verteilung nach dem Alter der Täter. Hier zeichnet sich in zwei Gruppen eine erhöhte Mobberquote ab. Sowohl bei den 26- bis 35-Jährigen als auch bei den 56- bis 65-Jährigen sind Mobber überdurchschnittlich oft vertreten. Für die jüngere der beiden Gruppen kann das Streben auf höhere Posten bzw. generell das Sich-behaupten-müssen als Grund dieser hohen Quote angesehen werden. Für die ältere Gruppe könnte die Absicherung der eigenen mit den Jahren auch höheren Position eine wichtige Rolle spielen. Auch haben ältere Führungskräfte von Natur aus vermehrt mit einer Vielzahl an untergebenen Beschäftigten zu tun, was wiederum das Konfliktpotential wachsen lässt. Mitunter steigt mit dem Lebensalter auch die Zahl der Gelegenheiten.

II. Straining

Die Figur Straining ist in Deutschland vergleichsweise unbekannt. Umso interessanter sind die Ergebnisse in diesem Bereich, stellt es doch eine Handlungsweise dar, die sich bislang der rechtlichen bzw. dienstrechtlichen Kontrolle weitestgehend entzieht und nur im Zusammenhang mit Mobbing eine Rolle spielt.

Schon der Begriff Straining ist in Deutschland nur den wenigsten bekannt, ganz zu schweigen von dem dahinterstehenden rechtlichen Ansatz.

Selbst beispielhaft vorgestellte Strainingfälle werden von zwei Dritteln der Befragten nicht mit rechtlich relevantem Verhalten in Verbindung gebracht. Dies zeigt, dass bereits das grundlegende Bewusstsein für Straininghandlungen fehlt.

E. Zusammenfassung

1. Strainingopfer

Da Strainingfälle oftmals sehr komplex gelagert sind, braucht es ein objektives Bewertungssystem, das die Identifizierung von rechtlich relevantem Straining ermöglicht. Rund 16 % der Befragten geben an, bereits Opfer von Straininghandlungen gewesen zu sein. Unter Anwendung der Kriterien nach dem LIPT Ege lässt sich eine Strainingquote von 3,91 % für den Bereich des öffentlichen Dienstes ermitteln. Angesichts der Tatsache, dass Straining trotz der subtilen Mobbingart einen sehr gravierenden Eingriff für die Betroffenen darstellt, darf diese Quote, nicht zuletzt vor dem Hintergrund des strengen Kriterienkatalogs, keinesfalls unterschätzt werden.

Nach Angaben der Opfer, und dies unterstreicht auch das Erfordernis der Unterlegenheit der Protagonisten, waren die Täter zumeist Vorgesetzte.

Bei den Handlungsarten dominieren die Angriffe auf das Ansehen sowie die Änderung der Arbeitsaufgaben. Gewalt oder Gewaltandrohungen kommen hingegen fast gar nicht vor. Auch dieses Ergebnis unterstreicht die eher subtile und nicht auf Eskalation ausgelegte Eigenart des Straining.

Die bei Straining entscheidende permanente Folge am Arbeitsplatz wurde als Kriterium zur Bejahung von Straining der Auswertung zugrunde gelegt, sodass alle Betroffenen diese zweite Phase durchlaufen haben. Bemerkenswert ist jedoch, dass fast 90 % der Strainingopfer angeben, auch psychische und/oder physische Konsequenzen davongetragen zu haben. Bei jedem vierten Betroffenen (24,44 %) endete das Straining im Verlust des Arbeitsplatzes. Dies verdeutlicht, dass Straining für die Täter eine relativ große Erfolgchance mit sich bringt und die Betroffenen fast alle unter gesundheitlichen Folgen leiden.

Der Blick auf die beabsichtigten und tatsächlichen Konsequenzen zeigt, dass insbesondere die Flucht in den Krankenstand als häufige Konsequenz auftritt. Rund die Hälfte der Strainingopfer im öffentlichen Dienst gibt dies an. Ebenso das Informieren des Betriebsrates wird nicht nur in Erwägung gezogen, sondern auch genauso oft (41,11 % der Fälle) tatsächlich realisiert.

Auffällig ist im Bereich Straining, dass viele Betroffene rechtlichen Beistand suchen und rechtliche Schritte planen, die rechtlichen Schritte jedoch meist nicht unternommen werden. Dabei fällt im Vergleich zu Mobbingopfern auf, dass das

E. Zusammenfassung

Aufsuchen eines Anwalts in Strainingfällen prozentual häufiger geschieht. Auch Konsequenzen wie Kündigung, Versetzung und Klage werden im Vergleich zu Mobbingfällen öfter gezogen.

Diese Ergebnisse sind alarmierend. Belegen sie doch, dass Straininghandlungen vergleichsweise heftige Reaktionen bei den Betroffenen auslösen und insofern für die Täter zum Erfolg führen.

Die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten werden von den Strainingopfern eindeutig als unzureichend bewertet. Dabei fällt die Einschätzung deutlich negativer aus als bei den Abwehrmöglichkeiten bei Mobbinghandlungen. Die Opfer sind überwiegend der Meinung, dass die Straininghandlung auch dann stattgefunden hätte, wenn Straining ausdrücklich verboten gewesen wäre. Aber auch in dieser Einschätzung gibt es eine auffallende Abweichung zum Mobbing. Die Quote fällt bei Straining deutlich niedriger aus und fast jeder zehnte Betroffene (8,8 %) gibt an, dass ein Verbot wahrscheinlich das Straining verhindert hätte.

Bei der Verteilung der Strainingopfer im öffentlichen Dienst zeichnet sich ein interessantes Bild ab. Während bei Mobbing Frauen öfter betroffen sind, so scheinen Männer häufiger Strainingopfer zu werden. Nach Wohnsitz und Arbeitsplatz aufgeteilt ergeben sich zwar einige Auffälligkeiten, die jedoch – ähnlich wie beim Mobbing – keine weiteren Rückschlüsse nahelegen.

Straining findet in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes statt. Jedoch lässt die Umfrage erkennen, dass Studierende und Auszubildende nicht zu den Betroffenen zählen.

Strainingopfer findet man in allen Hierarchieebenen, jedoch lassen die Ergebnisse erkennen, dass insbesondere Menschen in Leitungspositionen vermehrt gestraint werden. Dies spiegelt sich auch beim Verdienst wider. Im niedrigen Lohnbereich herrscht eine sehr geringe Strainingquote. Im mittleren Einkommensbereich ist die Strainingquote durchschnittlich und im Bereich ab 4.500 € monatlichem Bruttoverdienst herrscht im öffentlichen Dienst eine Strainingquote von über 6 %.

Auch die Verteilung der Strainingopfer nach dem Alter fügt sich in dieses Bild ein. Während im Bereich der bis 25-Jährigen keine Strainingfälle bei der Umfrage zu vermerken sind, steigt die Quote mit zunehmendem Alter an. Am stärksten betroffen sind die 46- bis 55-Jährigen. Aber auch im Bereich der 56- bis 65-Jährigen gibt es vermehrt Strainingopfer.

E. Zusammenfassung

So scheint Straining insbesondere ein probates Mittel zu sein, um gegen etablierte Führungsköpfe vorzugehen.

Ähnlich wie beim Mobbing sind die Berufsfelder Gesundheitswesen, Polizei und Schulwesen besonders stark, die Forschung besonders schwach von Straining betroffen.

Bei der Behörden- bzw. Einrichtungsgröße lassen sich keine Auffälligkeiten erkennen.

2. Strainingtäter

Strainingtäter am Arbeitsplatz zu sein bzw. gewesen zu sein, geben im öffentlichen Dienst 0,61 % der Befragten an. Zu deren Opfern zählen nach eigenen Angaben insbesondere Kollegen. Als Hauptmotiv geben die Strainer zwischenmenschliche Konflikte an, aber auch fehlerhafte Organisationsstrukturen, die Weitergabe des eigenen Drucks sowie Vorurteile werden oft als Motive genannt.

Rechtliche bzw. dienstrechtliche Konsequenzen haben die Täter dabei nicht befürchtet. Dabei haben Strainer im Vergleich zu Mobbingtätern noch weniger rechtliche Auswirkungen befürchtet.

Die abschreckende Wirkung eines ausdrücklichen Strainingsverbots wird – ähnlich wie beim Mobbingverbot – ambivalent bewertet. So würden 36,4 % der Täter bei Existenz eines solchen Verbots wahrscheinlich von der Straininghandlung absehen, 45,5 % hingegen geben an, dass das Straining wohl trotzdem von ihnen vorgenommen worden wäre. Beide Angaben fallen im Vergleich zu Mobbingfällen größer aus.

Die Verteilung der Strainingquote nach verschiedenen Kriterien offenbart, dass überwiegend Männer im öffentlichen Dienst als Strainer agieren. Im Vergleich zum weiblichen Geschlecht ist die Strainerquote bei den Männern fast doppelt so hoch.

Gemessen an dem monatlichen Bruttoverdienst finden sich überdurchschnittlich viele Täter im niedrigen Verdienstabereich. Unter Spitzenverdienern mit einem Einkommen von 4.500 € und mehr hingegen ist die Strainerquote sehr gering.

Beim Alter der Strainer zeichnet sich ein ähnliches Bild ab wie bei den Mobbingtätern. Bei jungen Beschäftigten im Alter bis 25 Jahre sind keine Strainer vertre-

F. Fazit

ten. Die Spitzenquote findet sich im Bereich der 26-35 Jährigen. Hier spielt wohl, ähnlich wie beim Mobbing, das Durchsetzen und Sich-Behaupten eine große Rolle.

Hierarchisch finden sich, nach Täterangaben, vermehrt Strainer in unteren Positionen.

F. Fazit

Die Studie zeigt bereits bekannte Probleme von Mobbing auf, liefert aber auch neue Erkenntnisse für den Bereich des öffentlichen Dienstes. Insbesondere für die bisweilen in Deutschland wenig bedachte Figur des Strainings ergeben sich wertvolle Informationen.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Mobbing im öffentlichen Dienst weit verbreitet ist. Viele Beschäftigte leiden unter den Folgen des Mobbings. Dies führt zu Versetzungen, Kündigungen und Ausfällen. Die Befragung zeigt, dass die rechtlichen Möglichkeiten begrenzt sind bzw. ungenutzt bleiben. Viele Betroffene spielen mit dem Gedanken, rechtliche Schritte vorzunehmen, tun es aber nicht. Die Gründe hierfür sind sicherlich vielfältig. In Frage kommen beispielsweise das vorzeitige Ende des Mobbings oder aber die Angst um den Arbeitsplatz.

Alarmierend ist der Umstand, dass nahezu jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst angibt, bereits Opfer von Mobbinghandlungen gewesen zu sein. Auffällig ist auch, dass die meisten Mobbingfälle sich über einen sehr langen Zeitraum erstrecken. Schließlich bewerten die Mobbingopfer die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten als unzureichend. Insbesondere die Erleichterung der Beweisführung und die Verpflichtung der Unternehmen zur Mobbingprävention werden als erforderliche gesetzliche Änderungen gewünscht. Auch spricht sich die Mehrheit für ein deutlicheres Mobbingverbot aus, wenngleich die Opfer angeben, dass die Mobbinghandlungen wahrscheinlich auch trotz des Verbots vorgenommen worden wären. Ob die Täter zum Teil, wie angegeben, aufgrund eines Mobbingverbots von den Handlungen abgesehen hätten, bleibt ungewiss. Aber letztlich ist es die bestehende Möglichkeit einer Besserung, die hier ins Auge gefasst werden sollte. Immerhin wogen sich fast alle Täter in der Sicherheit, dass sie keine rechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen zu befürchten haben.

G. Literaturverzeichnis

Zum Straining liefert diese Studie erstmals Ergebnisse für Deutschland. Umso wichtiger ist die Erkenntnis, dass Straining in Deutschland eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt. Insbesondere die Folgen von Straining, das zeigen die Ergebnisse, sind gravierend. Auch wenn die Strainingquote absehbar deutlich geringer liegt als die Mobbingquote, so lässt sich für den Bereich des öffentlichen Dienstes sagen, dass knapp 4 % der Beschäftigten unter einem bisweilen nahezu unbedachten Phänomen leidet bzw. bereits gelitten hat. Trotz besonders einschneidender Folgen für die Betroffenen sehen diese die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten als besonders schlecht an.

Die Studienergebnisse zeichnen sowohl für Mobbing als auch für Straining ein klares Bild hinsichtlich bestimmter beeinflussender Faktoren. Insbesondere das Geschlecht und Berufsfeld sind entscheidend. Hervorzuheben sind die bedenklich hohen Mobbing- und Strainingquoten in den Bereichen des Gesundheitswesens, der Polizei und Sicherheitsbehörden sowie des Schulwesens.

Zusammenfassend kann man sagen, dass sich aus den Umfrageergebnissen ein gewisser Handlungsbedarf ableiten lässt. Nicht nur die Tatsache, dass anscheinend viele rechtliche Handlungsmöglichkeiten ins Leere greifen bzw. erst gar nicht in Erwägung gezogen werden, sondern vor allem die Tatsache, dass die Täter sich rechtlich auf sicherer Seite wähnen, sind änderungsbedürftige Umstände. Der Staat als Dienstherr kann im Bereich der Prävention, aber auch gesetzgeberisch tätig werden und diese Defizite im eigenen Verantwortungsbereich beheben. So wäre beispielsweise die Einführung eines ausdrücklichen Verbots von Straining und Mobbing möglich. Auch wenn hierdurch viele Handlungen nicht verhindert werden können, würde ein solches Verbot Signalwirkung entfalten und zumindest den Tätern die Sicherheit nehmen, nichts befürchten zu müssen. Weiterhin erscheint es notwendig, im Bereich der Beweisführung Erleichterungen herbeizuführen. Auch die Figur des Strainings sollte im öffentlichen Dienst und darüber hinaus beachtet und bedacht werden. Die Ergebnisse belegen die Bedeutung solcher Fälle, die bislang nicht nur in den Köpfen der Beschäftigten kaum Beachtung finden, sondern auch rechtlich weitestgehend unberücksichtigt bleiben. Die hohen „Erfolgsquoten“ und gravierenden Konsequenzen machen deutlich, dass Straining nicht nur eine subtile Art von Mobbing ist, sondern noch dazu eine äußerst effiziente.

G. Literaturverzeichnis

G. Literaturverzeichnis

Ege, Harald

La valutazione peritale del danno da Mobbing, 2002, Giuffrè, Milano

Ege, Harald

Oltre il Mobbing – Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro, 2005,

FrancoAngeli, Milano

Ege, Harald

Straining: Eine subtile Art von Mobbing, 2014,

Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen

Esser, Alex / Wolmerath, Martin

Mobbing und psychische Gewalt, 8. Auflage, 2011,

Bund-Verlag, Frankfurt am Main

Hartmann, Sebastian

Mobbing: Ein unbekanntes Phänomen – Tatort Arbeitsplatz,

in: AuA 2016, 146 ff.

Jansen, Frank / Hartmann, Sebastian

Straining und Mobbing im Lichte des Persönlichkeitsschutzes,

in: NJW 2012, 1540 ff.

Küttner, Wolfdieter

Personalbuch 2018, 25. Auflage, 2018,

H. Abbildungsverzeichnis

C.H.Beck, München

zitiert: *Bearbeiter/in*, in: Küttner, Personalbuch

Leymann, Heinz

Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 1. Auflage, 1993,

Rowohlt, Reinbek bei Hamburg

Meschkat, Bärbel / Stackelbeck, Martina / Langenhoff, Georg

Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, 2002,

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin

Statistisches Bundesamt,

Personal des öffentlichen Dienstes, 2016,

Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden

Waterkotte, Winfried

Mobbing im Arbeits- und Beamtenrecht, 2010,

Personal Recht Management, Troisdorf

Wolmerath, Martin

Mobbing – Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Auflage, 2013,

Nomos, Baden-Baden

H. Abbildungsverzeichnis

H. Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Beschäftigte im öffentlichen Dienst
- Abb. 2: Verteilung nach Hauptwohnsitz
- Abb. 3: Verteilung nach beruflichem Status
- Abb. 4: Verteilung nach Geschlecht
- Abb. 5: Verteilung nach Geschlecht und Alter
- Abb. 6: Bekanntheit des Mobbing-Begriffs
- Abb. 7: Kenntnis des rechtlichen Ansatzes von Mobbing
- Abb. 8: Mobbingstellen und Einrichtungen
- Abb. 9: Bewertung der Mobbingstellen und Einrichtungen
- Abb. 10: Kenntnis der rechtlichen Grundlagen und Regelungen
- Abb. 11: Bewertung der rechtlichen Grundlagen und Regelungen
- Abb. 12: Erfordernis gesetzlicher Änderungen (alle Befragten)
- Abb. 13: Erfordernis gesetzlicher Änderungen (Befragte, die angaben, dass die rechtlichen Grundlagen bekannt sind)
- Abb. 14: Mobbingopfer nach Selbsteinschätzung
- Abb. 15: Mobbingopfer nach Kriterien
- Abb. 16: Mobbingtäter nach Angabe der Opfer
- Abb. 17: Mobbinghandlungen
- Abb. 18: Dauer des Mobbings
- Abb. 19: Unterstützung der Opfer
- Abb. 20: Mobbingfolgen
- Abb. 21: In Erwägung gezogene Konsequenzen (Mobbingopfer)
- Abb. 22: Tatsächliche Konsequenzen (Mobbingopfer)
- Abb. 23: Vermeintliche Tätermotive (Mobbingopfer)
- Abb. 24: Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten (Mobbingopfer)
- Abb. 25: Handeln trotz ausdrücklichen Mobbingverbots (Mobbingopfer)

H. Abbildungsverzeichnis

- Abb. 26: Erfordernis gesetzlicher Änderungen (Mobbingopfer)
- Abb. 27: Mobbingquote nach Geschlecht
- Abb. 28: Mobbingquote nach Hauptwohnsitz
- Abb. 29: Mobbingquote nach Ort des Arbeitsplatzes
- Abb. 30: Mobbingquote nach beruflichem Status
- Abb. 31: Hierarchieebene (innerhalb der Gruppe der Mobbingopfer)
- Abb. 32: Hierarchieebene
- Abb. 33: Mobbingquote nach Berufsfeld
- Abb. 34: Mobbingquote nach monatlichem Bruttoverdienst
- Abb. 35: Mobbingquote nach Unternehmens-/Behördengröße
- Abb. 36: Mobbingquote nach Alter
- Abb. 37: Mobbingtäter nach eigener Angabe
- Abb. 38: Mobbingtäter nach Kriterium „am Arbeitsplatz“
- Abb. 39: Mobbingopfer nach Angabe der Mobbingtäter
- Abb. 40: Motive der Mobbingtäter
- Abb. 41: Befürchtete Konsequenzen (Mobbingtäter)
- Abb. 42: Handeln trotz ausdrücklichen Mobbingverbots (Mobbingtäter)
- Abb. 43: Mobberquote nach Geschlecht
- Abb. 44: Hierarchieebene (innerhalb der Gruppe der Mobbingtäter)
- Abb. 45: Mobberquote nach monatlichem Bruttoverdienst
- Abb. 46: Mobberquote nach Alter
- Abb. 47: Bekanntheit des Straining-Begriffs
- Abb. 48: Kenntnis des rechtlichen Ansatzes von Straining
- Abb. 49: Wissen um die rechtliche Relevanz von Straining-Fällen
- Abb. 50: Strainingopfer nach Selbsteinschätzung
- Abb. 51: Strainingopfer nach Kriterien
- Abb. 52: Strainingtäter nach Angabe der Opfer
- Abb. 53: Straininghandlungen

I. Umfragebogenmuster

Abb. 54: Strainingphasen

Abb. 55: In Erwägung gezogene Konsequenzen (Strainingopfer)

Abb. 56: Tatsächliche Konsequenzen (Strainingopfer)

Abb. 57: Bewertung der rechtlichen Abwehrmöglichkeiten (Strainingopfer)

Abb. 58: Handeln trotz ausdrücklichen Strainingverbots (Strainingopfer)

Abb. 59: Strainingquote nach Geschlecht

Abb. 60: Strainingquote nach Hauptwohnsitz

Abb. 61: Strainingquote nach Ort des Arbeitsplatzes

Abb. 62: Strainingquote nach beruflichem Status

Abb. 63: Hierarchieebene (innerhalb der Gruppe der Strainingopfer)

Abb. 64: Strainingquote nach Berufsfeld

Abb. 65: Strainingquote nach monatlichem Bruttoverdienst

Abb. 66: Strainingquote nach Unternehmens-/Behördengröße

Abb. 67: Strainingquote nach Alter

Abb. 68: Strainingtäter nach Selbsteinschätzung

Abb. 69: Strainingtäter nach Kriterium „am Arbeitsplatz“

Abb. 70: Strainingopfer nach Angabe der Strainingtäter

Abb. 71: Motive der Strainingtäter

Abb. 72: Befürchtete Konsequenzen (Strainingtäter)

Abb. 73: Handeln trotz ausdrücklichen Strainingverbots (Strainingtäter)

Abb. 74: Strainerquote nach Geschlecht

Abb. 75: Hierarchieebene (innerhalb der Gruppe der Strainingtäter)

Abb. 76: Strainerquote nach monatlichem Bruttoverdienst

Abb. 77: Strainerquote nach Alter

I. Umfragebogenmuster

I. Umfragebogenmuster

Die vorliegende Studie wurde mittels Online-Erhebung realisiert. Das nachfolgende Umfragebogenmuster entspricht der Online-Befragung „Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst“.

MUSTER

EvaSys	Umfrage zum Thema "Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst"	
Universität Würzburg Juristische Fakultät	Diplom-Jurist S. Hartmann "Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst"	

Markieren Sie so: Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
Korrektur: Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

1. Allgemeine Angaben

Herzlich willkommen zur Umfrage zum Thema
"Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst".

Die Umfrage dauert **ca. 10 Minuten**.
Nicht alle Fragen müssen beantwortet werden. Es besteht die Möglichkeit Fragen offen zu lassen.

Bitte beachten Sie, dass sich diese Umfrage *ausschließlich* an Personen richtet, die im öffentlichen Dienst tätig sind. Die Umfrage zielt auf Mobbingvorfälle ab, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen.

Die Befragung dient der Erstellung einer deutschlandweiten Mobbing-Studie im Bereich des öffentlichen Dienstes. Die Umfrage wird im Rahmen meines Promotionsvorhabens zum Thema "Straining und Mobbing im öffentlichen Dienst" durchgeführt und soll die Bewertung der rechtlichen Probleme stützen. Das Ziel der Studie besteht in der Darstellung der aktuellen Situation, der Erfassung spezifischer Probleme im Bereich des öffentlichen Dienstes sowie der Bedarfsermittlung rechtlicher Ausgestaltungen.

Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, an der Umfrage teilzunehmen.

Sebastian Hartmann
Diplom-Jurist

Hinweise zum Datenschutz:

Die Teilnahme an der Umfrage erfolgt *freiwillig*. Alle Daten und Angaben werden anonym erhoben, verarbeitet und gespeichert. Ein Rückschluss auf einzelne Teilnehmer ist nicht möglich. Die erhobenen Daten werden ausschließlich zur Erstellung der "Mobbing-Studie im öffentlichen Dienst" verwendet. Eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht. Insbesondere Teilauswertungen für bestimmte Unternehmen/Behörden/Abteilungen finden nicht statt. Verantwortlich für die Durchführung ist Sebastian Hartmann.

1.1 Sind Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt? ja nein

Wenn nein, bitte Umfrage schließen.

2. Allgemeine Fragen zum Thema Mobbing

MUSTER

2. Allgemeine Fragen zum Thema Mobbing [Fortsetzung]

- 2.1 Kennen Sie den Begriff "Mobbing"? ja nein

Bitte machen Sie sich kurz mit der rechtlichen Definition von Mobbing vertraut:

Mobbing ist ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.
BAG, BAGE 85,56 = NZA 1997, 781.

Das heißt: Mobbing wird nur dann angenommen, wenn **mehrere Handlungen** über einen **längeren Zeitraum** hinweg vorgenommen werden.

Beachten Sie dies bei der Beantwortung der folgenden Fragen.

- 2.2 War Ihnen dieser rechtliche Ansatz von "Mobbing" geläufig? ja nein

- 2.3 Gibt es in Ihrem Unternehmen Regelungen, Beratungsstellen, Präventionsstellen oder ähnliche Mechanismen, die Mobbing vorbeugen sollen bzw. im Mobbingfall helfen sollen? ja nein weiß nicht

- 2.4 **Wenn ja**, wie bewerten Sie diese Einrichtungen? sehr gut unzureichend weiß nicht

- 2.5 Sind Ihnen die rechtlichen Grundlagen und Regelungen zu Mobbing bekannt? ja nein teilweise

- 2.6 **Wenn ja**, wie bewerten Sie den rechtlichen Schutz in Mobbingfällen? sehr gut unzureichend weiß nicht

- 2.7 Sind Ihrer Meinung nach gesetzliche Veränderungen erforderlich, wenn ja welche? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> Einführung eines Mobbingparagrafen | <input type="checkbox"/> Erleichterung der Geltendmachung von Ersatzansprüchen |
| <input type="checkbox"/> Erleichterung der Beweisführung | <input type="checkbox"/> deutlicheres Verbot von Mobbing | <input type="checkbox"/> Einrichtung von staatlichen Beratungsstellen |
| <input type="checkbox"/> Verpflichtung der Unternehmen zur Mobbingprävention | <input type="checkbox"/> Sonstiges | <input type="checkbox"/> keine Angabe |

MUSTER

2. Allgemeine Fragen zum Thema Mobbing [Fortsetzung]

3. Mobbingopfer

- 3.1 Waren Sie selbst schon mal Opfer von Mobbing Attacken? ja nein

Wenn nein, weiter in Abschnitt 4.

- 3.2 Wenn ja, wer waren die Täter? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> ein Vorgesetzter | <input type="checkbox"/> mehrere Vorgesetzte | <input type="checkbox"/> ein Kollege |
| <input type="checkbox"/> mehrere Kollegen | <input type="checkbox"/> ein untergebener Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> mehrere untergebene Mitarbeiter |
| <input type="checkbox"/> Dritte | <input type="checkbox"/> Freunde / Bekannte / Verwandte | <input type="checkbox"/> keine Angaben |

- 3.3 Welche Art von Mobbing-Attacken waren Sie dabei ausgesetzt? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> körperliche Gewalt | <input type="checkbox"/> Androhung von körperlicher Gewalt | <input type="checkbox"/> Ausgrenzung |
| <input type="checkbox"/> vorenthalten von Informationen | <input type="checkbox"/> Fehlbewertungen von Arbeitsleistungen | <input type="checkbox"/> offene Diskreditierung |
| <input type="checkbox"/> verbale Aggression | <input type="checkbox"/> Isolation | <input type="checkbox"/> Streuen von Gerüchten |
| <input type="checkbox"/> ungerechtfertigte Kritik | <input type="checkbox"/> Sticheleien und Hänseleien | <input type="checkbox"/> verschärfte Hürden zur Durchführung der Arbeit |
| <input type="checkbox"/> ständige Kontrolle | <input type="checkbox"/> Ignorieren | <input type="checkbox"/> Bloßstellen |
| <input type="checkbox"/> sexuelle Belästigung | <input type="checkbox"/> sinnlose Arbeitsaufgaben | <input type="checkbox"/> Verleumdung |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | <input type="checkbox"/> keine Angabe | |

- 3.4 Über welchen Zeitraum erstreckten sich die einzelnen Mobbinghandlungen? (Von der ersten bis zur letzten Mobbing-Attacke)
- | | | |
|---------------------------------------|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 - 3 Wochen | <input type="checkbox"/> 1 Monat | <input type="checkbox"/> 3 Monate |
| <input type="checkbox"/> 6 Monate | <input type="checkbox"/> 1 Jahr | <input type="checkbox"/> 2 Jahre |
| <input type="checkbox"/> 3 Jahre | <input type="checkbox"/> länger als 3 Jahre | <input type="checkbox"/> keine Angabe |

- 3.5 Gab es jemanden, der Sie als Opfer unterstützt hat? ja nein

3. Mobbingopfer [Fortsetzung]

3.6 Welche Folgen hatte das Mobbing für Sie? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Depression | <input type="checkbox"/> Versetzung in eine andere Abteilung | <input type="checkbox"/> Versetzung an einen anderen Standort |
| <input type="checkbox"/> Dienstausschluss | <input type="checkbox"/> Angstzustände | <input type="checkbox"/> Demotivation |
| <input type="checkbox"/> Misstrauen | <input type="checkbox"/> Eigenkündigung | <input type="checkbox"/> Kündigung durch den Arbeitgeber |
| <input type="checkbox"/> soziale Probleme | <input type="checkbox"/> Konzentrationsschwäche | <input type="checkbox"/> Erwerbsunfähigkeit |
| <input type="checkbox"/> Nervosität | <input type="checkbox"/> Selbstzweifel | <input type="checkbox"/> Leistungsabfall |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | <input type="checkbox"/> keine Angabe | |

3.7 Welche Schritte haben Sie **in Erwägung gezogen**? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> betriebliche Beratungsstelle aufgesucht | <input type="checkbox"/> allgemeine Beratungsstelle aufgesucht | <input type="checkbox"/> Kündigung |
| <input type="checkbox"/> Versetzung beantragt | <input type="checkbox"/> Flucht in den Krankenstand | <input type="checkbox"/> Klage |
| <input type="checkbox"/> Anwalt aufgesucht | <input type="checkbox"/> Selbsthilfegruppe | <input type="checkbox"/> Kontakt zu anderen Betroffenen aufgenommen |
| <input type="checkbox"/> selbst über Mobbing informiert | <input type="checkbox"/> Betriebsrat informiert | <input type="checkbox"/> nichts |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | <input type="checkbox"/> keine Angabe | |

3.8 Welche Schritte haben Sie **vorgenommen**? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> betriebliche Beratungsstelle aufgesucht | <input type="checkbox"/> allgemeine Beratungsstelle aufgesucht | <input type="checkbox"/> Kündigung |
| <input type="checkbox"/> Versetzung beantragt | <input type="checkbox"/> Flucht in den Krankenstand | <input type="checkbox"/> Klage |
| <input type="checkbox"/> Anwalt aufgesucht | <input type="checkbox"/> Selbsthilfegruppe | <input type="checkbox"/> Kontakt zu anderen Betroffenen aufgenommen |
| <input type="checkbox"/> selbst über Mobbing informiert | <input type="checkbox"/> Betriebsrat informiert | <input type="checkbox"/> nichts |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | <input type="checkbox"/> keine Angabe | |

3.9 Was waren die vermeintlichen Motive des Täters/der Täter? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Absicherung der eigenen Stellung | <input type="checkbox"/> Karrierestop des Opfers | <input type="checkbox"/> Frustrabbau |
| <input type="checkbox"/> fehlerhafte Organisationsstrukturen | <input type="checkbox"/> zwischenmenschliche Konflikte | <input type="checkbox"/> sich Beliebtmachen bei anderen Kollegen |
| <input type="checkbox"/> Radfahrerprinzip - Weitergabe des eigenen Drucks | <input type="checkbox"/> Suche nach Sündenbock | <input type="checkbox"/> gefestigtes und geschlossenes Team, das keine neuen Kollegen akzeptiert |
| <input type="checkbox"/> Ausschalten eines Konkurrenten | <input type="checkbox"/> Vorurteile | <input type="checkbox"/> Sonstiges |
| <input type="checkbox"/> keine Angabe | | |

3.10 Als wie gut empfinden Sie die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten gegen Mobbing? sehr gut unzureichend weiß nicht

MUSTER

3. Mobbingopfer [Fortsetzung]

- 3.11 Hätten die Mobbinghandlungen auch dann stattgefunden, wenn Mobbing ausdrücklich verboten gewesen wäre? wahrscheinlich ja wahrscheinlich nein weiß nicht

4. Mobbingtäter

- 4.1 Haben Sie schon mal einen Kollegen gemobbt? ja nein

Wenn nein, weiter in Abschnitt 5.

- 4.2 **Wenn ja,** wer war das Opfer? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> ein Vorgesetzter | <input type="checkbox"/> mehrere Vorgesetzte | <input type="checkbox"/> ein Kollege |
| <input type="checkbox"/> mehrere Kollegen | <input type="checkbox"/> ein untergegebener Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> mehrere untergegebene Mitarbeiter |
| <input type="checkbox"/> Dritte | <input type="checkbox"/> Freunde / Bekannte / Verwandte | <input type="checkbox"/> keine Angaben |

- 4.3 Was waren dabei Ihre Motive? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Absicherung der eigenen Stellung | <input type="checkbox"/> Karrierestop des Opfers | <input type="checkbox"/> Frustrabbau |
| <input type="checkbox"/> fehlerhafte Organisationsstrukturen | <input type="checkbox"/> zwischenmenschliche Konflikte | <input type="checkbox"/> sich Beliebtmachen bei anderen Kollegen |
| <input type="checkbox"/> Radfahrerprinzip - Weitergabe des eigenen Drucks | <input type="checkbox"/> Suche nach Sündenbock | <input type="checkbox"/> gefestigtes und geschlossenes Team, das keine neuen Kollegen akzeptiert |
| <input type="checkbox"/> Ausschalten eines Konkurrenten | <input type="checkbox"/> Vorurteile | <input type="checkbox"/> Sonstiges |
| <input type="checkbox"/> keine Angabe | | |

- 4.4 Haben Sie rechtliche/dienstrechtliche Konsequenzen befürchtet? ja, sehr nein, gar nicht

- 4.5 Hätten Sie die Mobbinghandlungen auch dann vorgenommen, wenn Mobbing ausdrücklich verboten gewesen wäre? wahrscheinlich ja wahrscheinlich nein weiß nicht

5. Allgemeine Fragen zum Thema Straining

5.1 Kennen Sie den Begriff "Straining"? ja nein

Bitte machen Sie sich kurz mit der rechtlichen Definition von Straining vertraut:

Straining bezeichnet eine Situation von gezwungenem Stress am Arbeitsplatz, in welcher das Opfer zumindest einer Maßnahme unterzogen wird, die eine negative Auswirkung auf seine Arbeitsbedingungen hat und neben Stress auch von einer konstanten Dauerhaftigkeit charakterisiert wird.
Ege, Oltre il Mobbing - Straining e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro, 2005, S.70.

Das heißt: Straining liegt dann vor, wenn eine **einzelne vorsätzliche feindselige Handlung** schwerwiegende, **längeranhaltene psychische und/oder physische Folgen** nach sich zieht.

Hinweis: Straining kann auch als **Teil von Mobbing** auftreten. Beispielsweise dann, wenn eine der vielen Mobbinghandlungen längeranhaltene psychische und/oder physische Folgen nach sich gezogen hat. Bitte füllen Sie in einem solchen Fall die Fragen auch dann aus, wenn Sie den Sachverhalt bereits dem Bereich Mobbing zugeordnet haben.

Beachten Sie dies bei der Beantwortung der folgenden Fragen.

5.2 War Ihnen dieser rechtliche Ansatz von "Straining" geläufig? ja nein

Bitte machen Sie sich mit den nachfolgenden Beispielen für "Straining" vertraut:

Bsp. 1: Das Versicherungsunternehmen U möchte seinen Vertreter Vinzenz, der seit Jahren Versicherungen für Schiffe vertreibt, zur Eigenkündigung zwingen. Der Abteilungsleiter Achim versetzt ihn vom Hauptsitz in Hamburg in eine kleine Zweigstelle an den Bodensee, wo Vinzenz nun ausschließlich mit Aufgaben eines Auszubildenden betraut wird und den Vertretern in der Zweigstelle zuarbeiten soll. Zudem entzieht ihm Achim jegliche Handlungs- und Unterschriftenbefugnis und nimmt Vinzenz neben seiner Sekretärin auch das Diensthandy und den Dienstlaptop weg. Nach zwei Jahren vergeblichen Bemühens gibt Vinzenz völlig entkräftet, unter psychosomatischen Beschwerden leidend auf und kündigt.

Bsp. 2: Der Leiter der Personalverwaltung der Stadt W befürchtet, dass sein junger und äußerst strebsamer Mitarbeiter Sven ihm seinen Posten als Abteilungsleiter streitig machen könnte. Deshalb weist er Sven ein altes, leeres Büro im Keller des Rathauses zu, wo er künftig "sitzen soll und nicht mehr den Betrieb stört". Das Büro befindet sich fernab von seinen Kollegen der Personalverwaltung. Außerdem erhält Sven ab diesem Zeitpunkt keinerlei Aufgaben und Arbeitsanweisungen mehr. Nach einem Jahr hat Sven keinen Kontakt und Anschluss mehr zu seinen Kollegen und leidet aufgrund der Isolation unter Depressionen und psychischen Störungen

5.3 War Ihnen die mögliche rechtliche Relevanz solcher Fälle bewusst? ja nein

5. Allgemeine Fragen zum Thema Straining [Fortsetzung]

6. Strainingopfer

- 6.1 Waren Sie selbst schon einmal Opfer von Straining? ja nein

Wenn nein, weiter in Abschnitt 7.

- 6.2 Wenn ja, wer waren die Täter? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> ein Vorgesetzter | <input type="checkbox"/> mehrere Vorgesetzte | <input type="checkbox"/> ein Kollege |
| <input type="checkbox"/> mehrere Kollegen | <input type="checkbox"/> ein untergebener Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> mehrere untergebene Mitarbeiter |
| <input type="checkbox"/> Dritte | <input type="checkbox"/> Freunde / Bekannte / Verwandte | <input type="checkbox"/> keine Angabe |

- 6.3 Fand der Konflikt am Arbeitsplatz statt? (Fand also die einmalige feindselige Handlung am Arbeitsplatz statt und stehen die psychischen/physischen Folgen damit in Verbindung?) ja nein

- 6.4 Hielten die Folgen der feindseligen Handlung konstant an? Es gab also keine Lücken. ja nein

- 6.5 Der Konflikt (Handlung und Folgen) dauerten mindestens sechs Monate an? ja nein

- 6.6 Die Art der Handlung war folgende: (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Angriff auf menschliche Kontakte | <input type="checkbox"/> Systematische Isolierung | <input type="checkbox"/> Änderung der Arbeitsaufgaben |
| <input type="checkbox"/> Angriffe auf das Ansehen | <input type="checkbox"/> Gewalt oder Gewaltandrohung | <input type="checkbox"/> sonstige |
| <input type="checkbox"/> keine Angabe | | |

- 6.7 Befanden Sie sich in einer konstanten Position der Unterlegenheit? ja nein

MUSTER

6. Strainingopfer [Fortsetzung]

6.8 Das Straining durchlief folgende Phasen:

Bitte alle Phasen ankreuzen, die in Ihrem Fall durchlaufen wurden.
(Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. feindselige Handlung | <input type="checkbox"/> 2. permanente Folge am Arbeitsplatz | <input type="checkbox"/> 3. psychische und/oder physische Konsequenzen |
| <input type="checkbox"/> 4. Verlust des Arbeitsplatzes | <input type="checkbox"/> keine dieser Phasen | |

6.9 Wurde mit der Straining-Handlung ganz bewusst ein politisches und diskriminierendes Ziel verfolgt? ja nein

6.10 Welche Schritte haben Sie **in Erwägung gezogen**? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> betriebliche Beratungsstelle aufgesucht | <input type="checkbox"/> allgemeine Beratungsstelle aufgesucht | <input type="checkbox"/> Kündigung |
| <input type="checkbox"/> Versetzung beantragt | <input type="checkbox"/> Flucht in den Krankenstand | <input type="checkbox"/> Klage |
| <input type="checkbox"/> Anwalt aufgesucht | <input type="checkbox"/> Selbsthilfegruppe | <input type="checkbox"/> Kontakt zu anderen Betroffenen aufgenommen |
| <input type="checkbox"/> selbst über Straining informiert | <input type="checkbox"/> Betriebsrat informiert | <input type="checkbox"/> nichts |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | <input type="checkbox"/> keine Angabe | |

6.11 Welche Schritte haben Sie **vorgenommen**? (Mehrfachnennung möglich)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> betriebliche Beratungsstelle aufgesucht | <input type="checkbox"/> allgemeine Beratungsstelle aufgesucht | <input type="checkbox"/> Kündigung |
| <input type="checkbox"/> Versetzung beantragt | <input type="checkbox"/> Flucht in den Krankenstand | <input type="checkbox"/> Klage |
| <input type="checkbox"/> Anwalt aufgesucht | <input type="checkbox"/> Selbsthilfegruppe | <input type="checkbox"/> Kontakt zu anderen Betroffenen aufgenommen |
| <input type="checkbox"/> selbst über Mobbing informiert | <input type="checkbox"/> Betriebsrat informiert | <input type="checkbox"/> nichts |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | <input type="checkbox"/> keine Angabe | |

6.12 Als wie gut empfinden Sie die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten gegen Straining?
sehr gut unzureichend weiß nicht

6.13 Hätte die Straininghandlung auch dann stattgefunden, wenn Straining ausdrücklich verboten gewesen wäre?
wahrscheinlich ja wahrscheinlich nein weiß nicht

7. Strainingtäter

7.1 Haben Sie schon mal einen Kollegen gestraint? ja nein

MUSTER

8. Allgemeine Angaben / Angaben zur Person [Fortsetzung]

8.3 In welchem Bundesland haben Sie Ihren Hauptwohnsitz?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Berlin |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Hamburg |
| <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Niedersachsen |
| <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz | <input type="checkbox"/> Saarland |
| <input type="checkbox"/> Sachsen | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein |
| <input type="checkbox"/> Thüringen | <input type="checkbox"/> nicht in Deutschland | |

8.4 In welchem Bundesland befindet sich Ihr Arbeitsplatz?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Berlin |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Hamburg |
| <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Niedersachsen |
| <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz | <input type="checkbox"/> Saarland |
| <input type="checkbox"/> Sachsen | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein |
| <input type="checkbox"/> Thüringen | <input type="checkbox"/> nicht in Deutschland | |

8.5 Wie ist Ihr beruflicher Status?

- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Student,
Auszubildender | <input type="checkbox"/> Arbeiter | <input type="checkbox"/> Angestellter |
| <input type="checkbox"/> Beamter /
Richter | <input type="checkbox"/> Rentner /
Pensionär | <input type="checkbox"/> Arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | | |

8.6 Ordnen Sie Ihre hierarchische Stellung in Ihrem Unternehmen ein.

- | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> | keine untergeordneten Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Leitungsposition |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------|

8.7 In welchem Berufsfeld sind Sie tätig?

- | | | |
|-------------------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> Verwaltung | <input type="checkbox"/> Forschung | <input type="checkbox"/> Handwerk |
| <input type="checkbox"/> Polizei | <input type="checkbox"/> Gesundheitswesen | <input type="checkbox"/> Verkehrsbetrieb |
| <input type="checkbox"/> Stiftung | <input type="checkbox"/> Schulwesen | <input type="checkbox"/> Justiz |
| <input type="checkbox"/> Post | <input type="checkbox"/> Sonstiges | <input type="checkbox"/> keine Angabe |

8.8 Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst?

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 - 499 € | <input type="checkbox"/> 500 - 999 € | <input type="checkbox"/> 1.000 - 1.499 € |
| <input type="checkbox"/> 1.500 - 2.999 € | <input type="checkbox"/> 3.000 - 3.499 € | <input type="checkbox"/> 3.500 - 3.999 € |
| <input type="checkbox"/> 4.000 - 4.499 € | <input type="checkbox"/> 4.500 - 4.999 € | <input type="checkbox"/> 5.000 - 5.499 € |
| <input type="checkbox"/> 5.500 € und mehr | <input type="checkbox"/> keine Angabe | |

8.9 Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen/ Ihre Behörde?

- | | | |
|---|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 - 50 | <input type="checkbox"/> 51 - 100 | <input type="checkbox"/> 101 - 2.000 |
| <input type="checkbox"/> 2.000 und mehr | <input type="checkbox"/> keine Angabe | |

8. Allgemeine Angaben / Angaben zur Person [Fortsetzung]

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!