

Sich.-Ing.Jörg Hensel  
Bekstrasse 5a  
24214 Gettorf  
04346/413538

Gettorf, 31.05.2007

Ministerpräsident des Landes  
Schleswig-Holstein  
Herrn Peter-Harry Carstensen  
Düsternbrookerweg 104  
24103 Kiel

Personalrat der Staatskanzlei  
Düsternbrookerweg 104  
24103 Kiel

Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung  
des Landes Schleswig-Holstein  
Dr. Ulrich Hase  
Adolf-Westphal-Straße 4  
24143 Kiel

Unabhängiges Landeszentrum  
für Datenschutz Schleswig-Holstein  
Holstenstr. 98  
24103 Kiel

**Mein Antrag auf Informationsfreiheit § 6 IFG-S-H – Dokumentation gemäß § 6  
Arbeitsschutzgesetz hinsichtlich der Gefährdungseinflussgrößen Mobbing und  
Burnout**

**Diesbzgl. Termin am 31.05.2007 / Herrn Dietze – St K14, Vertreter der Mobbing  
– Selbsthilfegruppe Elmshorn Frau Westphal / Herr Kollenda**

Sehr geehrter Herr Ministerpräsident,  
sehr geehrte Damen und Herren,

auf diesem Wege möchte ich Ihnen für die Möglichkeit zur Einsichtnahme o.a.  
Dokumentation danken.

Aufgrund der Aktenlage erlaube ich mir, Ihnen Empfehlungen zur Optimierung des

ganzheitlichen Arbeitsschutzes in der Staatskanzlei und in den weiteren Landesbetrieben Schleswig-Holsteins zu unterbreiten.

### **Vorbemerkung zum Arbeitsschutzgesetz bzw. RI. 89/391/EWG**

Das Arbeitsschutzgesetz geht von allen Gefährdungseinflussgrößen aus (physikalisch, chemisch, biologisch, psychomental).

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse belegen zudem, dass aus Gefährdungen Gefahren erwachsen können, wenn in einem Unternehmen eine sog. Sicherheitsorganisation - die alle Betriebe und Betriebsteile erfasst -, nicht vorhanden ist.

Besonders erhebliche Auswirkungen hat dies im Großunternehmen, wo es ausgehend von der Unternehmensspitze – im ÖD sind dies die Ministerpräsidenten - eine der Zielsetzung des Arbeitsschutzgesetzes genügende organisatorische Regelung für Stab und Linie betriebsübergreifend<sup>1</sup> nicht gibt.

Dies ist der Fall für die Landesbehörden Schleswig-Holsteins.

So können Gefährdungen aufgrund einer nicht vorhandenen oder einer nicht wirksamen Sicherheitsorganisation ohne Hemmnisse zu Gefahren werden, mit der wahrscheinlichen Folge schwerer Erkrankungen, die ggf. zur Schwerbehinderung und zur Frühverrentung führen können.

Auch dies ist in vielen Landesbetrieben Schleswig-Holsteins der Fall und nicht zu vereinbaren mit das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit.

Aufgrund der vg. nicht vorhandenen einheitlichen Sicherheitsorganisation in den Landesbetrieben Schleswig-Holsteins werden nach meinem Kenntnisstand Beschäftigte - entgegen dem Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Artikel 3 (1) Grundgesetz - in Bezug auf die Prävention - i.S.d. Zielsetzung des Arbeitsschutzgesetzes - ungleich behandelt.

Ein besonders negatives Beispiel gibt der b.b. Bereich der Schulen wieder. So kommt es zu der Situation, dass Beschäftigte eines bestimmten Ressorts vor arbeitsbedingten Gefährdungen wirksam geschützt werden; Beschäftigte eines anderen Ressorts - beim gleichen Arbeitgeber - hingegen nicht.

Nicht zuletzt aus dem grundgesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz erwächst die Pflicht eines Ministerpräsidenten - als Endverantwortlicher im Arbeitsschutz – zur einheitlichen und detaillierten sowie wirksamen Sicherheitsorganisation.

---

<sup>1</sup> Legaldef. vgl. § 2 (5) ArbSchG

Diese Organisationspflicht kann selbstverständlich schriftlich delegiert werden<sup>2</sup>. Hierbei ist aber auf jeden Fall § 7 ArbSchG zu beachten.

-

### **Situation in der Staatskanzlei<sup>3</sup>**

Die *Beurteilung der Arbeitsbedingungen*<sup>4</sup> - entsprechend der Grundvorschrift des § 5 ArbSchG - betreffend Mobbing und Burnout wurde bislang nicht durchgeführt.

Die *Beurteilung der Arbeitsbedingungen* entsprechend der Grundvorschrift des § 5 ArbSchG betreffend alle anderen Gefährdungseinflussgrößen wurde bislang wohl nicht vorgenommen.

Es gibt offensichtlich keine spezielle und wirksame Verantwortungsregelung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes bzw. im Sinne o.a. Ausführungen, so dass eine Gleichbehandlung vor dem Gesetz in den Landesbetrieben wie b.b. offenbar nicht stattfindet bzw. nicht gewährleistet ist.

Die sich aus der Grundvorschrift des § 5 ArbSchG ergebenden Rechtsfolgewirkungen wurden offensichtlich nicht beachtet bzw. durchgeführt.

Hierzu zählen insbesondere die Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG sowie die b.b. Dokumentation § 6 ArbSchG, sowie die Wirksamkeitskontrolle gemäß § 3 (1) Satz 2 ArbSchG.

Unter Berücksichtigung der Pflichten gemäß § 3 und § 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes wird festgestellt, dass offensichtlich - insbesondere durch den Betriebsarzt - keine den Schutzziele des Arbeitsschutzgesetzes entsprechende Beratung stattfand; jedenfalls dokumentiert sich dieser mögliche Sachverhalt – auch im Sinne einer Qualitätssicherung – offensichtlich nirgendwo.

Hinweis: Mit Blick auf die Prävention psychischer Gewalt am Arbeitsplatz gibt es an den Betriebsarzt adressierte Pflichten gemäß §3 (1) Ziffer 1 Buchstabe d.) des Arbeitssicherheitsgesetzes und gemäß § 3 (1) Ziffer 1 Buchstabe g.) ASiG.

Da offensichtlich die einschlägigen Pflichten des Betriebsarztes - trotz der Pflicht des Arbeitgebers gemäß § 2 Abs. 2 ASiG – als kaum erfüllt anzusehen

---

2 vgl. § 9 - OWiG

3 nach Aktenlage i.S.d. § 6 ArbSchG

4 Auf die Differenzierung der Begriffe Gefährdung und Gefahr wird hingewiesen – s.a. Kittner/Pieper

sind, empfehle ich, zu hinterfragen, wieso es zu einem solchen Defizit im Bereich der überbetrieblichen, arbeitssicherheitsgesetzlichen Betreuung kommen konnte.

### **Bereich Personalvertretung**

Gemäß Artikel 4 (1) der Richtlinie 89/391/EWG i.V.m. § 2 (1) Ziffer 1 und 3 MBG S-H trifft dem Personalrat die Pflicht, darüber zu wachen, dass Gesetze u.a. Schutznormen eingehalten werden.

Aufgrund der von mir eingesehenen Unterlagen konnte nicht ermittelt werden, wie sich vgl. Pflichtenerfüllung dokumentiert.

### **Schlussgedanken**

Letztendlich möchte ich darauf hinweisen, dass das Arbeitsschutzgesetz dazu dient, nicht nur die Richtlinie 89/391/EWG in nationales Recht umzusetzen, sondern es dient auch der Verwirklichung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland mit Blick auf die körperliche Unversehrtheit in der Arbeitswelt<sup>5</sup>.

### **Zum Thema Mobbing**

Bitte bedenken Sie, dass nach derzeitigen Erhebungen durch das Emnid-Institut 5,6 Millionen Arbeitnehmer/innen von Mobbing betroffen sind und dass politische Signale an die Bevölkerung gesendet werden sollten, dass dies nicht toleriert werden darf.

Dies geschieht m.E. durch die Offenlegung wirksamer arbeitsschutzgesetzlicher Prävention, die u.a. im factsheet 23 – Mobbing - der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - beschrieben wird.

### **Zum Thema Verantwortungsregelung**

Mit Blick auf die Komplexität notwendiger Arbeitsschutzregelungen in den

---

<sup>5</sup> siehe amtl. Begründung des ArbSchG

Landesbetrieben empfehle ich Ihnen die Beratung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Anspruch zu nehmen.

Eine Beratung durch das Sozialministerium kann ich Ihnen aus den Ihnen bekannten Gründen nicht empfehlen.

Denn o.a. Defizite trafen/treffen auch zu für das Sozialministerium und für die Gewerbeaufsicht. - Es gab während meiner Beschäftigung als *beauftragte Person* gem. § 22 (2) ArbSchG noch nicht einmal einen Betriebsarzt geschweige denn die Erfüllung der Pflicht gemäß § 5 ff ArbSchG.

Von einer wirksamen Mobbingprävention ganz zu Schweigen.

Zudem bin ich mir ziemlich sicher, dass es sich in meinem Fall um „Auftragsmobbing“ handelte.

Trotz aller Beschwerden und „Hilferufe“ gab es von Seiten der Dienst- und Fachaufsicht / Abt. Arbeitsschutz im Sozialministerium keinerlei Intervention.

### **Zum Thema Menschenrechtsverletzungen im Bereich der Schulen S-H**

Auf die Massenerkrankungen im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen möchte ich noch einmal hinweisen.

Nahezu 1600 Fälle innerhalb eines Zeitraumes von ca. 5 Jahren bei einem Unterrichtsausfall von ca. 20.000 Unterrichtsstunden/Woche und Kosten von jährlich ca. 13 Millionen Euro zeigen auch, dass durch nicht vorhandenen wirksamen Arbeitsschutz im ÖD weite Teile der Gesellschaft betroffen sein können.

Darüber hinaus sehe ich es als bedeutend an, zu erkennen, dass aufgrund der offenkundig beharrlichen Weigerung<sup>6</sup> der Bildungsministerin Frau Erdsiek-Rave zum menschenrechtskonformen Arbeitsschutz in ihren Ressorts – speziell in den Schulen – Bürger, die sich am wenigsten wehren können erheblich betroffen ist.

### **Es sind unsere Kinder !**

Denn ich denke, dass die Kinder dieses Landes ein Anspruch haben sollten, von - insb. psychisch - gesunden Lehrkräften unterrichtet zu werden.

Dies war/ist nicht der Fall, so dass dieser rechtswidrige Umstand sicherlich ernstzunehmende Folgen insb. für die mentale Entwicklung der Kinder haben

---

6 Zeitraum meiner Beschäftigung

wird.

**Verfassungswidrigkeit der Experimentalklausel gem. § 21 (4) ArbSchG /  
Diesbzgl. Beschluss des Länderausschusses für Arbeitsschutz und  
Sicherheitstechnik – LASI – Auflösung des Staatlichen Arbeitsschutz –  
Angriff auf die verfassungsgemäße Grundordnung**

Die Verfassungswidrigkeit der Übertragung gesetzlicher Aufgaben vom Staat auf eine Versicherung wurde durch o.a. **LASI Beschluss**<sup>7</sup> i.V.m. dem sog. „*Denniger-Gutachten*“ als verfassungswidrig eingestuft.

Trotzdem hält Frau Sozialministerin Trauernicht offenbar an dieser Verfassungswidrigkeit bzw. am Ansinnen das Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit aufzulösen unnachgiebig fest<sup>8</sup>.

Dies ist mehr als ein dreister Angriff auf die bundesdeutsche Verfassung zu werten.

Denn es wird durch die Auslöschung der im Grundgesetz genannten Exekutive der verfassungsgemäße Schutzauftrag ausgelöscht bzw. wird die faktische Eliminierung des Artikel 1 (3) i.V.m. 2 (2) Grundgesetz für den Bereich des grundgesetzlichen Schutzes der Menschenrechte in der Arbeitswelt vorsätzlich wider besseren Wissens - betrieben.

Mit freundlichen Grüßen

Sich.-Ing. Jörg Hensel

---

7 Auch S-H hat diesbzgl. zugestimmt, dass diese Ermächtigung im ArbSchG verfassungswidrig ist/s.a. Ausschussunterlagen

8 Siehe Veröffentlichung Frau Sozialministerin Gitta Trauernichtauf der HP der Landesregierung