



Dienstvereinbarung

zur

Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz Schule

zwischen
dem

Staatlichem Schulamt für den
Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis

und dem

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
beim Staatlichem Schulamt für den
Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis

Zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

1. Präambel

Die Grundrechtsbindung der staatlichen Gewalt gebietet es, Mobbing in jedweder Weise entgegenzutreten.

Ein Schulalltag, der sich durch einen toleranten und wertschätzenden Umgang auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerschulisches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für individuelle Arbeitszufriedenheit und Identifikation sowie Engagement für die schulischen Ziele. Mobbing stellt eine schwerwiegende Störung des Arbeits- und Schulfriedens dar und beeinträchtigt das Schul- und Arbeitsklima. Dabei werden Menschenwürde und die Persönlichkeitsrechte verletzt. Dadurch wird ein eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld geschaffen und es werden nicht zuletzt gesundheitliche Störungen sowie Erkrankungen hervorgerufen.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für in den öffentlichen Schulen tätige Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter, die Schulaufsicht, sozialpädagogische Fachkräfte sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die im Dienst des Landes Hessen stehen und im Bereich des Staatlichen Schulamts beschäftigt sind.

Das Staatliche Schulamt verpflichtet sich, Mobbing an den Schulen entgegen zu treten sowie ein wertschätzendes Verhalten an den Arbeitsplätzen zu fördern, aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen.

3. Grundsätze

Die Leitung des Staatlichen Schulamtes und der Gesamtpersonalrat sind sich einig darüber, dass in den Schulen des Aufsichtsbereichs keine Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, persönlicher Eigenheiten, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung benachteiligt werden darf (§ 1 AGG).

Alle Beschäftigten sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und sollen an der Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas an der eigenen Schule mitwirken. Hierzu gehört vor allem, dass Probleme angesprochen sowie Wege zur Lösung gemeinsam gesucht und beschrritten werden. Die Persönlichkeit jedes/r Beschäftigten ist zu respektieren und dessen/ deren Würde zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind zu unterlassen. Mobbing stellt in diesem Zusammenhang eine extreme Verletzung der persönlichen Integrität eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin dar. Personen, die gegen diese Grundsätze verstoßen und nicht in der Lage sind, ihr Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen zu verändern, fehlen entscheidende

soziale Kompetenzen zur Ausübung ihres Berufes. Dies gilt insbesondere für schulische Führungskräfte.

Die Schulleiterinnen und Schulleiter sind in ihrer Funktion als Dienstvorgesetzte aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, die Beschäftigten vor Beeinträchtigungen der körperlichen und psychischen Unversehrtheit zu schützen. Sie sind verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen Mobbing und andere diskriminierende Verhaltensweisen zu ergreifen und im Konfliktfall konstruktive Problemlösungen anzubieten. Ihnen kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Vorgesetzte, die unerwünschtes Verhalten nicht unterbinden oder sich daran beteiligen, sind von ihren jeweiligen Dienstvorgesetzten auf ihre besondere Verantwortung und auf mögliche negative Folgen für ihren eigenen beruflichen Werdegang hinzuweisen.

4. Begriffsbestimmung

Unter dem Begriff „Mobbing“ versteht man auch in der Arbeitswelt Handlungen, die gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum (i.d.R. mehrere Monate) gegen einzelne vorgenommen werden, die von den Betroffenen als Beeinträchtigung und Verletzung empfunden werden. Mobbing setzt sich aus zahlreichen einzelnen Mobbinghandlungen zusammen. Die einzelnen Handlungen können noch nicht als Mobbing bezeichnet werden. Erst die wiederholte systematische Häufung der vielfältigen Mobbinghandlungen charakterisiert das Phänomen Mobbing. Mobbing-Handlungen schließen körperliche Attacken, psychische Angriffe, Angriffe auf das Ansehen der Person, Angriffe auf die sozialen Beziehungen und Angriffe auf das Eigentum der Person mit ein. Auch die „Neuen Medien“ und soziale Netzwerke können für Mobbing-Handlungen genutzt werden.

Mobbing kann unter Kolleginnen und Kollegen stattfinden, aber auch über Hierarchieebenen hinweg (Bossing). Charakteristisch ist ein Machtgefälle zwischen Täter(n) und Opfer. Dieses Machtgefälle kann in der Hierarchie begründet sein, „informelle“ Faktoren wie die Anzahl der Beteiligten, die Stellung in der Gruppe oder das soziale Ansehen können aber genauso ein Machtgefälle begründen. Dieses Machtgefälle hat zur Folge, dass die Betroffenen allein über nur wenige bzw. keine Möglichkeiten verfügen, die Situation zu verändern.

Diese Begriffsbestimmung stellt klar, dass einmalige „Übergriffe“, sachliche Kritik, Auseinandersetzungen über die unzureichende Erfüllung dienstlicher Verpflichtungen, das Austragen von Kontroversen zwischen Personen – wie sie in jeder Zusammenarbeit vorkommen können – ebenso von Mobbing abgegrenzt werden können und müssen.

Mobbing kann bei Betroffenen zu gravierenden psychischen Belastungen und in der Folge auch zu psychischen oder psychosomatischen Erkrankungen führen. Dies kann unter anderem auch eine Verminderung der Arbeitsfähigkeit bis hin zur Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben.

5. Information der Beschäftigten

Die unter den Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung fallenden Beschäftigten werden über die Inhalte und Ziele der Dienstvereinbarung informiert.

- Dies sollte durch das Besprechen der Dienstvereinbarung in einer Gesamtkonferenz geschehen.
- Die Dienstvereinbarung wird auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes veröffentlicht.
- Die Dienstvereinbarung wird dem medizinischen Dienst, der Frauenbeauftragten und der Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer ausgehändigt.

6. Verhaltensempfehlungen für Betroffene

Betroffene werden bestärkt, Fehlverhalten von Vorgesetzten und/oder Kollegen/innen nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der oder den belästigende/n Person/en zunächst deutlich zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist, es als kränkend, missachtend oder verletzend empfunden wird, das Arbeitsklima stört und dass die belästigende/n Person/en damit aufhören soll/en.

Es empfiehlt sich, eine ausführliche Falldokumentation anzufertigen. Hierzu bietet sich ein „Mobbing-Tagebuch“ an, in welches sachliche, nicht-wertende Aufzeichnungen über die entsprechenden Situationen gemacht werden (s. Anhang).

Ist die persönliche Zurechtweisung erfolglos oder erscheint sie im Einzelfall unangebracht bzw. unzumutbar, so kann der/die Betroffene die unten aufgeführten Ansprechpartner in Anspruch nehmen.

Sieht sich ein Beschäftigter/eine Beschäftigte Mobbing ausgesetzt, so hat er/sie das Recht – ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Alltag und den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen – sich zu beschweren sowie Hilfe, Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Beteiligte haben bei anstehenden Gesprächen zur Konfliktklärung das Recht, eine Person des eigenen Vertrauens hinzuzuziehen.

7. Verhaltensempfehlungen für Kolleginnen und Kollegen

Beschäftigte, die zwar nicht persönlich belästigt werden, aber das Fehlverhalten anderer miterleben oder mit ansehen, werden ausdrücklich aufgefordert, die/den Betroffene/n zu unterstützen, um Öffentlichkeit herzustellen.

8. Die Verantwortung der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten aktiv zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden.

Insbesondere trägt jede/r Vorgesetzte dafür Verantwortung, dass in den ihnen unterstellten Aufgabenbereichen ein positives Arbeitsklima gefördert wird. Ferner

übernehmen die Vorgesetzten Verantwortung dafür, dass Hinweisen –sowohl von Betroffenen als auch Dritten- auf Fehlverhalten in ihrem Bereich nachgegangen wird und Mobbing so unterbunden wird.

Sie sind verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen Mobbing und andere diskriminierende Verhaltensweisen zu ergreifen und im Konfliktfall konstruktive Problemlösungen anzubieten. Ihnen kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Vorgesetzte, die unerwünschtes Verhalten nicht unterbinden oder sich daran beteiligen, müssen mit dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen.

9. Anlaufstellen für Betroffene

Betroffene haben das Recht, sich an die/den unmittelbare/n oder nächst höhere/n Vorgesetzte/n zu wenden. In der Regel sind dies die Schulleiterin bzw. der Schulleiter. Ferner kann der örtliche Personalrat und ggfls. die örtliche Schwerbehindertenvertretung als Ansprechpartner für Betroffene kontaktiert werden. Ein Dienstweg ist **nicht** einzuhalten. Ziel sollte es sein, den Konflikt möglichst vor Ort zu klären, um weitere Eskalationen zu vermeiden. Zusätzlich können sich Betroffene auch an eine andere Stelle ihres Vertrauens wenden, zum Beispiel an

- den Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer,
- die Gesamtschwerbehindertenvertretung,
- die Frauenbeauftragte,
- die/den für die Schule zuständige/n schulfachliche/n Aufsichtsbeamten/in, Schulpsychologen/ in bzw. Juristen/in aus dem Staatlichen Schulamt,
- den betriebsärztlichen Dienst.

Diese Anlaufstellen können mit Zustimmung des/der Betroffenen einen runden Tisch einberufen. Dort können unterschiedliche Maßnahmen zur Konfliktlösung (z.B. Coaching, Mediation etc.) in Betracht gezogen werden.

Eine Liste der möglichen Ansprechpartner/innen findet sich im Anhang. (Teil I)

10. Mögliche Angebote und Vorgehensweisen der Personen und Institutionen, bei denen sich Betroffene Hilfe holen können

Intervention:

- a) Anhörung und Beratung von Betroffenen in der Regel innerhalb von zwei Wochen nach Anzeigen des Mobbing-Falls
- b) Dokumentation des Sachverhalts
- c) Führen von Gesprächen (getrennt, gemeinsam) zur Lösung des Problems (innerhalb eines festgesetzten Zeitraums),
- d) Suchen nach und Finden von Lösungsmöglichkeiten, Vorschlag von Maßnahmen zur Problembewältigung, dabei auch Einbeziehung von Vorgesetzten und Personalvertretungen und ggfls. der Schwerbehindertenvertretung.

In jedem Stadium des Verfahrens muss rechtswidriges Verhalten disziplinarrechtlich geahndet werden.

11. Nachteilsschutz

Das Staatliche Schulamt hat die Aufgabe, belästigte Betroffene vor Nachteilen, die aus einer Beschwerde entstehen können, zu schützen. Das Gebot der Vertraulichkeit ist von allen Beteiligten zu beachten und die Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten.

12. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft und gilt für zwölf Monate. Sie kann im Anschluss nach gemeinsamer Evaluation neu aufgelegt werden.

Friedberg, den

Dr. Rosemarie zur Heiden

Johannes Schiller

Leiterin des Staatlichen Schulamts

Vorsitzender des GPRLL

Anhang

I. Liste der möglichen Ansprechpartner/innen im Fall von Mobbing

Staatliches Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis,
Mainzer-Tor-Anlage 8, 61196 Friedberg
poststelle@kultus.hessen.de
06031-188-600

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt, s.o.
Vorsitzender: Johannes Schiller,
johannes.schiller@kultus.hessen.de
06031-188-628

Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer beim
Staatlichen Schulamt, s.o.
Maria Mattern,
schwbv@gm-mattern.de
06033-16684

Frauenbeauftragte beim Staatlichen Schulamt, s.o.
Maria Schlemper
Maria.schlemper@kultus.hessen.de
06031-188-644

Medical airport service GmbH,
Hessenring 13a, 64546 Mörfelden
Herr Dr. Düvel
m.duevel@medical-gmbh.de
arbeitsmedizin@medical-gmbh.de
0160-96014435 und 06105-3413-180

II. Anti-Mobbing-Urteile

In der Regel sind die als Mobbing bezeichneten Verhaltensweisen strafbar.
Gerichtsurteile lassen sich über Suchmaschinen im Internet finden. Suchwörter:
„Mobbing“ und „Urteile“

III. Indikatoren für mögliche Mobbing-Handlungen (vgl. Leymann, s.o.)

a) Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Gesprächen werden ständig unterbrochen
- Kolleginnen/Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Ständige Kritik an der Arbeit
- Ständige Kritik am Privatleben oder an der Freizeitaktivität
- Telefon- und Internetterror
- Mündliche Drohungen
- Schriftliche Drohungen

- Kontaktverweigerung durch abwehrende Blicke oder Gesten
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass etwas direkt ausgesprochen wird

b) 2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen

- Betroffene werden lächerlich gemacht
- Kolleginnen oder Kollegen lassen sich von der betroffenen Person nicht ansprechen
- Den Arbeitskolleginnen/-kollegen wird verboten, den/die Betroffene/-n anzusprechen

c) 3. Angriffe auf das soziale Ansehen

- Hinter dem Rücken der /des Betroffenen wird schlecht über sie/ihn gesprochen
- Gerüchte werden verbreitet
- Die /der Betroffene wird lächerlich gemacht
- Verdächtigungen einer psychischen Erkrankung wird geäußert
- Scherze oder Witze über eine Behinderung werden gemacht
- Gang, Stimme oder Gestik wird imitiert, um eine betroffene Person lächerlich zu machen
- Politische oder religiöse Einstellung einer betroffenen Person wird angegriffen
- Scherze oder Witze über das Privatleben werden gemacht
- Scherze oder Witze über die Nationalität werden gemacht
- Arbeitseinsatz wird in falscher und kränkender Weise beurteilt
- Entscheidungen der/des Betroffenen werden in Frage gestellt
- Obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke werden nachgerufen
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote werden unternommen

d) 4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

- Der/dem Betroffenen werden keine Arbeitsaufgaben zugewiesen
- Der/dem Betroffenen wird jede sinnvolle Beschäftigung am Arbeitsplatz genommen, so dass sie/er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann
- Sinnlose Arbeitsaufgaben werden gestellt
- Der/dem Betroffenen werden nur noch Aufgaben weit unter ihrem/seinem eigentlichen Können/Qualifikation gestellt
- Der/dem Betroffenen werden ständig neue Aufgaben zugewiesen
- Der/dem Betroffenen werden Arbeitsaufgaben gegeben, die ihre/seine Qualifikationen übersteigen, um sie /ihn zu diskreditieren

e) 5. Angriffe auf die Gesundheit

- Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten
- Der/dem Betroffenen werden ständig gesundheitsschädigende Arbeitsbereiche/Räumlichkeiten zugeteilt, in denen sie/er ihre/seine Arbeit verrichten muss.

IV. Mobbing-Tagebuch

Ein Tagebuch über alle Mobbing-Vorfälle ist ein wichtiges Hilfsmittel für Sie selbst, für andere und für Gerichte. Es verschafft einen Überblick und macht das Geschehen nachvollziehbar. Notieren Sie alles, sobald der erste Verdacht auftaucht. Bleiben Sie objektiv, halten Sie alle Fakten und Geschehnisse fest!

Aspekt/Details	Eintrag	Bemerkungen/Kommentare
Datum, Uhrzeit, Ort		
Vorfall/Angriff Was ist passiert? Wer war an welcher Handlung beteiligt?		
Situation/Umstände Welche äußeren Bedingungen gab es?		
Zweck/Ziel Wozu wurde dieser Angriff geführt?		
Ebene Wurde ich als Person und/oder mein soziales Ansehen angegriffen?		
Anlass/Ursache(n) Gibt es bestimmte Hintergründe?		
Reaktion/Verhalten Wie habe ich mich verhalten/reagiert?		
Subjektive Folgen Wie fühlte ich mich während des Angriffs? Wie fühlte ich mich später?		
Objektive Folgen Was hat der Vorfall bewirkt? Welche körperlichen und/oder gesundheitlichen Auswirkungen gab es? Wann traten sie auf?		
Unterstützung Wer oder was hat mir geholfen? Wer oder was hat mir nicht geholfen?		
Beweise/Zeugen Wer kann das Vorgefallene bezeugen?		

vgl.: Helmut Fuchs/ Andreas Huber (2009): Bossing, wenn der Chef mobbt. S.36

Literaturliste

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:
Literaturzusammenstellung Mobbing, Bibliothek/Dokumentation, Stand
September 2003, www.baua.de
- Esser & Wolmerath (2005). Mobbing: Der Ratgeber für Betroffene und ihre
Interessenvertretung, Weinheim: Beltz
- Fuchs, Helmut u. Andreas Huber: Bossing, wenn der Chef mobbt, Kreuz-
Verlag 2009
-
- Leymann, H. (2002). Mobbing. Reinbek, Rowohlt.
- Meschkutat, B.; Stackelbeck, M. (2002). Langenhoff, G.: Der Mobbing-Report.
Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland; erschienen in:
Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Fb 951, Dortmund/Berlin
- Ruckert, J., Bone, A.: Hilfe gegen Mobbing am Arbeitsplatz, INQA-Broschüre,
Schriftenreihe der Bundanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,
Dortmund/Berlin 2007