HESSEN

Landesschulamt und Lehrkräfteakademie

Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis

Dienstvereinbarung

zur

Vermeidung von Mobbing/Bossing am Arbeitsplatz Schule

zwischen

Landesschulamt und Lehrkräfteakademie
Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis

und

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
Landesschulamt und Lehrkräfteakademie
Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis

10.12.2014

Zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

1. Präambel

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

Ein Schulalltag, der sich durch einen toleranten und respektvollen Umgang innerhalb der Schulgemeinde 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 Störung des Arbeits- und Schulfriedens dar und beeinträchtigt das Schul- und Arbeitsklima. Dabei werden die Menschenwürde und die Persönlichkeitsrechte verletzt. Dadurch wird ein eingeengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld geschaffen und es werden nicht zuletzt gesundheitliche Störungen sowie Erkrankungen hervorgerufen.

Dienststelle und Gesamtpersonalrat stimmen darin überein, dass unterschiedliche Auffassungen, Sichtweisen und Auseinandersetzungen - auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - nicht von vorn herein einem Mobbing- bzw. Bossingverhalten zuzuordnen sind, sondern hierfür besondere Voraussetzungen erfüllt sein müssen.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für in den öffentlichen Schulen tätige Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter, sozialpädagogische Fachkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, sowie Erzieherinnen und Erzieher, die im Dienst des Landes Hessen stehen und im Bereich des Staatlichen Schulamts für den Main-Kinzig-Kreis beschäftigt sind unabhängig vom Status - Beamtinnen und Beamte oder Beschäftigte -, vom Beschäftigungsumfang oder einer etwaigen Befristung des Beschäftigungsverhältnisses; in der folgenden Vereinbarung allgemein als Beschäftigte bezeichnet.

Das Staatliche Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis verpflichtet sich, Mobbing und Bossing an den Schulen entgegenzutreten sowie ein respektvolles Verhalten an den Arbeitsplätzen zu fördern, aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

3. Begriffsbestimmung

Mobbing findet unter Kolleginnen und Kollegen statt, kann von Vorgesetzten im Sinne eines Bossings ausgehen oder auch gegen Vorgesetzte gerichtet sein.

Unter Mobbing/Bossing wird dabei allgemein ein konfliktbelastetes kommunikatives Handeln am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und/oder Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist. Dabei wird die betroffene Person von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während langer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßens aus den Arbeitszusammenhängen oder dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen und empfindet dies als Diskriminierung.

Es handelt sich damit um ein länger währendes Verhaltensmuster und nicht um eine Einzelhandlung. Konflikte fallen nicht von vorn herein unter den Begriff „Mobbing/Bossing“ wie z.B. Auseinandersetzungen über die unzureichende Erfüllung dienstlicher Verpflichtungen; gleiches gilt auch für gelegentliche Kontroversen, wie sie bei jeder Zusammenarbeit auftreten können, da es hier an einem systematischen Prozess und einem Ziel im beschriebenen Sinn fehlt.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass unerwünschte Verhaltensmuster nur dann wirksam unterbunden werden können, wenn die Bestimmung des Begriffs „Mobbing" in Bezug zu dienst- und arbeitsrechtlichen Pflichten erfolgt und deren Verletzung damit entsprechende Maßnahmen zulässt. In diesem Zusammenhang ist klarzustellen, dass es sich bei dem Begriff „Mobbing" nicht um einen juristischen Tatbestand oder eine Anspruchsgrundlage für Ansprüche Bediensteter bzw. Beschäftigter gegen den Arbeitgebern Vorgesetzte oder Kollegen bzw. Kolleginnen, sondern um einen Sammelbegriff für Verhaltensweisen handelt, die je nach Sachlage für die Betroffenen rechtliche, gesundheitliche, soziale und wirtschaftliche Auswirkungen haben können. Für die arbeits- und dienstrechtliche Sichtweise ist unter Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte zu verstehen; dies entspricht der Definition einer benachteiligenden Belästigung durch § 3 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In der Regel geht es primär um Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Ehre oder der Gesundheit des Betroffenen und darauf gestützte Abwehr-, Schadensersatz- und ggfs. Schmerzensgeldansprüche.

Maßgeblich ist eine Zusammenschau „unerwünschter" Verhaltensweisen; wesentlich ist, dass ein belastend-belästigendes Umfeld durch fortdauerndes und nicht durch einmaliges Verhalten geschaffen wird. Mobbing/Bossing geht auch über den Schutzbereich von § 1 AGG hinaus, nach denen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung des Alters oder der sexuellen Identität keine Benachteiligung erfolgen darf, ebenso über den Schutzbereich des § 61 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG), der über § 1 AGG hinaus auch die Benachteiligung wegen der Abstammung oder sonstigen Herkunft, der Nationalität, der politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung ausschließt.

4. Grundsätze

Die Leitung des Staatlichen Schulamtes für den Main-Kinzig-Kreis und der Gesamtpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer sind sich darüber einig, dass in Schulen des Schulamtsbezirks Main-Kinzig Mobbing/Bossing nicht stattfinden darf und die Verantwortlichen in Schulleitung, Personalvertretungen und Schulamt verpflichtet sind, gleichwohl stattfindenden Mobbinghandlungen entgegenzutreten.

Alle Beschäftigten sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und haben an der Erhaltung des Arbeits- und Schulfriedens an der Schule mitzuwirken, an der sie tätig sind. Dabei ist ein möglichst gutes Arbeitsklima im allseitigen Interesse anzustreben. Hierzu gehört vor allem, dass etwaige Probleme angesprochen sowie Wege zur Lösung gemeinsam gesucht und beschritten werden. Die Persönlichkeit jedes/r Beschäftigten ist zu respektieren und zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen oder herabzusetzen, sind zu unterlassen.

Mobbing/Bossing stellt in diesem Zusammenhang eine schwerwiegende Verletzung der persönlichen Integrität einer bzw. eines Beschäftigten dar. Zugleich ist Mobbing/Bossing als eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten zu sehen; es ist zugleich ein Indikator im Hinblick auf die sozialen Kompetenzen der bzw. des Handelnden.

5. Information der Beschäftigten

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

- Dies soll durch das Besprechen der Dienstvereinbarung in der Gesamtkonferenz geschehen.

- Die Dienstvereinbarung wird auf der Homepage des SSA veröffentlicht.
- Die Dienstvereinbarung wird dem medizinischen Dienst, der Frauenbeauftragten und der Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer ausgehändigt.

6. Verhaltensempfehlungen für Betroffene

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

Es empfiehlt sich, eine inhaltlich wie zeitlich aussagekräftige Falldokumentation anzufertigen.

Ist die persönliche Ansprache erfolglos oder erscheint sie im Einzelfall unangebracht bzw. unzumutbar, so kann der/die Betroffene die unten aufgeführten Institutionen bzw. Anlaufstellen zu Rate ziehen.

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

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

Im Anhang sind Adressen, Materialien und ergänzende Hinweise zu finden.

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, indem sie ihre Missbilligung offen in der akuten Situation zum Ausdruck bringen. Dabei sind Belange im Hinblick auf die Rolle der Lehrkräfte bzw. die schulische Erziehungsaufgabe angemessen zu berücksichtigen.

8. Die Verantwortung der Vorgesetzten

Beschäftigte haben einen Anspruch auf Unterlassung gegen jegliche Form von Mobbing. Entsprechend ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte seiner Beschäftigten zu schützen. Der Arbeitgeber Land Hessen wird insoweit zunächst durch die Leiterinnen bzw. Leiter der jeweiligen Dienststellen, d.h. der Schulen, vertreten, das Staatliche Schulamt durch die Leiterin bzw. den Leiter.

Vorgesetzte haben darauf hinzuwirken, dass die persönliche Integrität und die Achtung aller Beschäftigten respektiert werden; dies ist darüber hinaus Aufgabe aller Beschäftigten. Ferner übernehmen die Vorgesetzten Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Fehlverhalten in ihrem Bereich soweit möglich nachgegangen und Mobbing/Bossing so entgegengewirkt bzw. unterbunden wird.

Vorgesetzte sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen gegen Verhaltensweisen zu ergreifen, die bei verständiger Würdigung als Mobbing/Bossing anzusehen sind; sie haben im Konfliktfall konstruktive Problemlösungen zu suchen und anzubieten; erforderlichenfalls ist das Staatliche Schulamt hinzuzuziehen. Schreiten Vorgesetzte bei Mobbing nicht mit dem Ziel der Unterbindung ein bzw. unterlassen diese Bossinghandlungen auf die Aufforderung durch die

oder den nächsthöhere/n Vorgesetzte/n nicht oder beteiligen sich an Mobbinghandlungen, kann dies als Dienstvergehen bzw. Verstoß gegen arbeitsrechtliche Pflichten anzusehen sein und entsprechend geahndet werden.

Vorgesetzte sollen im Übrigen auf eine Förderung des Arbeitsklimas in den ihr bzw. ihm übertragenen Aufgabenbereichen hinwirken.

9. Die Verantwortung des Personalrats

Der Personalrat hat - ebenso wie Vorgesetzte - auch ohne ausdrückliche Beschwerde eines Arbeitnehmers die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten zu schützen und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Bei hinreichend begründeten Anhaltspunkten hat der Personalrat aufgrund der ihm nach § 61 HPVG obliegenden Verpflichtung von dem/der Vorgesetzten bzw. der Dienststelle Abhilfe zu verlangen.

Der Gesamtpersonalrat unterstützt zur Konfliktlösung erforderlich werdende Personallenkungsmaßnahmen; dies umfasst auch gegebenenfalls erforderliche Zustimmungen.

10. Anlaufstellen für Betroffene

Betroffenen wird empfohlen, sich an die/den unmittelbare/n oder höhere/n Vorgesetzte/n zu wenden. In der Regel ist dies die Schulleiterin bzw. der Schulleiter. Der Dienstweg ist aber dann nicht einzuhalten, wenn die Mobbing- bzw. Bossinghandlung unmittelbar durch die Leiterin oder den Leiter der Schule erfolgt; in diesem Fall soll sich die bzw. der Betroffene unmittelbar an das Staatliche Schulamt wenden. Ferner kann der örtliche Personalrat als Ansprechpartner für Betroffene kontaktiert werden. Ziel sollte es sein, den Konflikt möglichst vor Ort zu klären, um weitere Eskalationen zu vermeiden. Darüber hinaus können sich Betroffene auch an eine andere Stelle ihres Vertrauens wenden, z. B. an

- den Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Frauenbeauftragte
- die/den für die Schule zuständige/n schulfachliche/n oder verwaltungsfachliche/n (Juristen/in) Aufsichtsbeamten/in, aus dem Staatlichen Schulamt
- die Schulpsychologin, den Schulpsychologen
- den betriebsärztlichen Dienst.

Diese Anlaufstellen können mit Zustimmung des/der Betroffenen einen runden Tisch einberufen.

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

11. Mögliche Vorgehensweisen der Personen und Institutionen,

bei denen sich Betroffene Hilfe holen können

1. Anhörung und Beratung von Betroffenen in der Regel innerhalb von zwei Wochen nach Anzeigen des Mobbing/Bossing-Falls
2. Dokumentation des Sachverhalts
3. Führen von Gesprächen (getrennt, gemeinsam) zur Lösung des Problems (innerhalb eines festgesetzten Zeitraums)

4. Suchen nach Lösungsmöglichkeiten, Vorschlagen von Maßnahmen zur Problembewältigung, soweit angezeigt dabei auch Einbeziehung von Vorgesetzten und Personalvertretung, Frauenbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung, Schulpsychologie etc.
5. Wenn die gemeinsame Konfliktlösung scheitert, Hinweis an die belästigenden Personen über drohende Sanktionen bei Weiterführung des beanstandeten Verhaltens.

Unberührt bleibt die Möglichkeit arbeitsrechtlicher bzw. disziplinarischer Verfolgung rechtswidrigen Verhaltens in jedem Stadium der Intervention sowie die Erstattung einer Strafanzeige.

12. Verfahren bei Scheitern der Lösungsversuche der zu Hilfe gerufenen Ansprechpersonen

Bleiben die unter Punkt 11 genannten Maßnahmen erfolglos, kommt nach den Umständen des Einzelfalls eine Personallenkung im Wege der Abordnung oder Versetzung an eine andere Schule zur Lösung des Konfliktes in Betracht. Weiter ist die Einleitung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen zu prüfen.

In besonders gelagerten Einzelfällen kann angezeigt sein, externe Hilfe hinzuzuziehen. Dies setzt grundsätzlich voraus, dass eine Beteiligte bzw. ein Beteiligter dies beantragt. Die im Einzelfall möglichen Maßnahmen bedürfen der jeweiligen Abstimmung, da über die Hinzuziehung des arbeitsmedizinischen Dienstes hinaus gesonderte Mittel für externe Beratung nicht zur Verfügung stehen.

13. Nachteilsschutz

Das Staatliche Schulamt hat die Aufgabe, belästigte Betroffene vor Nachteilen, die aus einer Beschwerde entstehen können, zu schützen. Das Gebot der Vertraulichkeit ist zu beachten und die Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten. Soweit die Vertraulichkeit einer Sachverhaltsklärung und der angestrebten Konfliktlösung entgegensteht, sind Betroffene durch die Schulleitung bzw. die genannten Ansprechpartner darauf hinzuweisen.

Hanau, den 10.12.2014

Im Auftrag

10.12.2014

Frau Sylvia Ruppel
Landesschulamt und Lehrkräfteakademie
Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis

10.12.2014

Frau Clara Ortel
Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
Landesschulamt und Lehrkräfteakademie
Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis

Anhang
I. Liste der möglichen Ansprechpartner/innen im Falle von Mobbing/Bossing

Landesschulamt und Lehrkräfteakademie - Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis
Hessen-Homburg-Platz 8, 63452 Hanau
Telefon 06181/9062-0
Ansprechpartner: Die Schulamtsbeamtinnen und -beamten (schul- und verwaltungsfachlich) gemäß Zuständigkeitsliste
(Homepage des Staatl. Schulamtes: htttp://schulamt-main-kinzig.lsa.hessen.de)

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
Landesschulamt und Lehrkräfteakademie - Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis
Hessen-Homburg-Platz 8, 63452 Hanau
Frau Clara Ortel - Vorsitzende des Gesamtpersonalrates
Telefon: 06181/9062-125

Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer
Landesschulamt und Lehrkräfteakademie - Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis
Frau Elisabeth Wamers
Telefon: 06181/74711

Frauenbeauftragte für die Lehrerinnen
Landesschulamt und Lehrkräfteakademie - Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis
Hessen-Homburg-Platz 8, 63452 Hanau
Frau Babette Gauer
Telefon: 06181/9062-116

Schulpsychologischer Dienst
Landesschulamt und Lehrkräfteakademie - Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis
Hessen-Homburg-Platz 8, 63452 Hanau
Telefon: 06181/9062-0
Ansprechpartner: Gemäß Zuständigkeitsliste (Homepage des Staatlichen Schulamtes htttp://schulamt-main-kinzig.lsa.hessen.de)

Arbeitsmedizinischer Dienst:
Medical Airport-Service GmbH, Hessenring 13a, 64546 Mörfelden-Walldorf
E-Mail: info@medical-gmbh.de Web: www.medical-gmbh.de
Arbeitsmedizinisches Zentrum Mörfelden-Walldorf
Telefon: 06105/3413-180.
Fax: 06105/3413-442
E-Mail: arbeitsmedizin@medical-gmbh.de
Zuständig für den Main-Kinzig-Kreis: Frau Dr. Claudia Dammeyer

II. Hinweise und Urteile

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat auf seiner Homepage www.bmas.de Fragenkataloge auch zur juristischen Bewertung von Mobbing veröffentlicht.

Leitsätze von Grundsatzurteilen und Hinweise auf relevante gesetzliche Bestimmungen:
http://mobbing-und-burnout.sozialnetz.de/ca/e/icu/
http://www.fairness-stiftung.de/14LeitsaetzeThueringen.htm

III. Beispielhafte Mobbing-/Bossinghandlungen nach Leymann

1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- Die Gespräche 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.

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen

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

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 werden 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.

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, sodass 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.

5. Angriffe auf die Gesundheit

- Es besteht Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten.
- Die/der Betroffene wird ständig in gesundheitsschädigende Arbeitsbereiche/Räumlichkeiten zugeteilt, in denen sie/er ihre/seine Arbeit verrichten muss.

Quelle: Helmut Fuchs/Andreas Huber (2009): Bossing, wenn der Chef mobbt. S. 158f., bearbeitet 12

IV. Mobbing / Bossing -Tagebuch

Ein Tagebuch über alle Mobbing-Bossing-Vorfälle ist eines der wichtigsten Hilfsmittel für Sie selbst, für andere - und für die Gerichte. Es verschafft einen Überblick und macht das unfassbare Geschehen als Ganzes begreifbar und nachvollziehbar.
Vorgehensweise: Notieren Sie alles, sobald der erste Verdacht auftaucht! Es gilt: Fakten, Fakten, Fakten! 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?		