



Staatliches Schulamt

für den Landkreis Bergstraße
und den Odenwaldkreis

HESSEN



Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz Schule

Dienstvereinbarung

zur

Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz Schule

zwischen dem

Staatlichen Schulamt für den Landkreis
Bergstraße und dem Odenwaldkreis

und dem

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Bergstraße und
den Odenwaldkreis

(August 2012)

Zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

1. Präambel

Die Grundrechtsbindung der staatlichen Gewalt gebietet es, Mobbing (siehe Begriffsbestimmung unter Punkt 3) 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 schwerwiegende 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/Beeinträchtigungen?? 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 für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis beschäftigt sind.

Das Staatliche Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis verpflichtet sich, Mobbing an den Schulen entgegenzutreten sowie ein respektvolles Verhalten an den Arbeitsplätzen zu fördern, aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

3. Begriffsbestimmung

Unter dem Begriff „Mobbing“ wird ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt verstanden, bei dem eine Gruppe oder eine Einzelpersonen destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vornimmt.

Mobbing kann auch von einer Einzelperson ausgehen, die mit Hilfe von Negativurteilen über eine Person für ihre destruktiven Handlungen die Unterstützung einer Gruppe und/oder die eigene Vorgesetztenposition nutzt. Dabei reichen Mobbinghandlungen vom Ignorieren der Person und Vorenthalten wichtiger Informationen bis hin zu Beschimpfungen, zum Bloßstellen und anderen Formen der persönlichen Verletzung.

Im Verlauf eines solchen Prozesses werden die physische und psychische Befindlichkeit in steigendem Maße beeinträchtigt. Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen, Depressionen, Erschöpfungszustände, Folgeerkrankungen infolge mangelnder Abwehrkräfte, Verzweiflung, Angstzustände etc. können die Folgen von Mobbing sein.

Mobbing findet innerhalb des Kollegiums von einer Gruppe gegen Einzelne, mitunter auch gegen die Schulleiterin oder den Schulleiter statt, kann aber auch im Sinne eines „Bossing“ vom Schulleiter /der Schulleiterin gegen eine Kollegin oder einen Kollegen ausgehen.

Bossing läuft einem angemessenen Führungshandeln zuwider und wird – wie Mobbing - in nachweisbaren Fällen dienstrechtlich geahndet.

Einmalige Konflikte fallen ebenso wenig unter den Begriff Mobbing wie das Einfordern von dienstlichen Verpflichtungen durch die Schulleiterin und den Schulleiter. Dienstliche Verpflichtungen sollten gegenüber einzelnen Kolleginnen und Kollegen wertschätzend kommuniziert werden und dem Gleichbehandlungsprinzip entsprechen, um einem diesbezüglichen Vorwurf des Bossing von vornherein die Grundlage zu entziehen.

Im Folgenden wird Bossing unter dem Begriff „Mobbing“ subsummiert.

4. Grundsätze

Die Leitung des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis und der Gesamtpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer sind sich darüber einig, dass in Schulen ihres Schulamtsbezirks keine Person aufgrund von Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität, persönlichen Eigenheiten, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung benachteiligt werden darf (§ 1 AGG).

Alle Beschäftigten sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und wirken an der Einhaltung des Arbeits- und Schulfriedens und eines guten Schul- und Arbeitsklimas an der eigenen Schule aktiv mit. Hierzu gehört, dass Probleme angesprochen sowie Wege zur Lösung gemeinsam gesucht und besprochen werden. Die Persönlichkeit des Einzelnen ist zu respektieren und zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen oder herabzusetzen, sind zu unterlassen.

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.

5. Information der Beschäftigten

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

- Schulleiterinnen und Schulleiter besprechen die Dienstvereinbarung in der Gesamtkonferenz.
- Die Dienstvereinbarung wird auf der Homepage des SSA veröffentlicht.
- Die Dienstvereinbarung wird durch die Amtsleitung dem medizinischen Dienst, der Frauenbeauftragten und der Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer offiziell ausgehändigt.

6. Verhaltensempfehlungen

Diese Verhaltensempfehlungen sollen Betroffene und Zeugen von Mobbingfällen darin bestärken, sich dagegen zur Wehr zu setzen und der/den belästigenden Person/en deutlich zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist, weil es als verletzend oder missachtend empfunden und weil dadurch das Arbeitsklima erheblich gestört wird. Durch diese offene Kritik soll weiteres Mobbing verhindert werden.

Ist die persönliche Zurechtweisung erfolglos oder erscheint sie im Einzelfall unangebracht bzw. unzumutbar, so kann der/die Betroffene die unten aufgeführten Anlaufstellen zu Hilfe 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.

Es empfiehlt sich, eine ausführliche Dokumentation anzufertigen in welcher sachliche, nicht-wertende Aufzeichnungen über die entsprechenden Situation/en festgehalten werden (siehe z. B. Anhang, Teil IV).

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 **Öffentlichkeit** hergestellt wird.

8. Die Verantwortung der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten aktiv zu einem Arbeitsklima beizutragen, indem die persönliche Integrität und die Achtung aller Beschäftigten respektiert werden und eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird.

Insbesondere trägt jede/r Vorgesetzte dafür Verantwortung, dass in den ihm/ihr unterstellten Aufgabenbereichen ein positives Arbeitsklima gefördert wird. Die Vorgesetzten übernehmen Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Fehlverhalten in ihrem Bereich - sowohl von Betroffenen als auch von Dritten - nachgegangen und Mobbing so unterbunden wird.

Er/sie ist verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen Mobbing und andere diskriminierende Verhaltensweisen zu ergreifen und im Konfliktfall konstruktive Problemlösungen anzubieten. Ihm/ihr 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

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. Ein Dienstweg ist nicht einzuhalten. 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 Gesamtschwerbehindertenvertretung
- den örtlichen Personalrat (wird aber oben schon erwähnt)
- die örtliche Schwerbehindertenvertretung
- 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 verpflichten sich, für die Aufarbeitung der Mobbing-Fälle zu sorgen (siehe Punkt 10).

Eine Liste der möglichen Anlaufstellen findet sich im Anhang. (Teil I)

10. Mögliche Vorgehensweisen Anhörung und Beratung von Betroffenen in der Regel innerhalb von zwei Wochen nach Anzeigen des Mobbing/Bossing-Falls
 Dokumentation des Sachverhalts
 Führen von Gesprächen (getrennt, gemeinsam) zur Lösung des Problems (innerhalb eines festgesetzten Zeitraums)
 Suchen nach Lösungsmöglichkeiten, Vorschlag von Maßnahmen zur Problembewältigung, dabei auch Einbeziehung von Vorgesetzten und Personalvertretungen
 disziplinar- und strafrechtliche Ahndung des rechtswidrigen Verhaltens.

11. Inkrafttreten Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft und gilt für zwei Jahre. Spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung legen die Vertragspartner die Evaluationsmethode fest.

Heppenheim, den August 2012

Staatliches Schulamt für den
 Landkreis
 Bergstraße und den Odenwaldkreis

Der Gesamtpersonalrat
 der Lehrerinnen und Lehrer

Anhang

I. Liste der Anlaufstellen

Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis
Weiherhausstraße 8c
64646 Heppenheim
Tel. 06252 9964-0
poststelle@hp.ssa.hessen.de

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt für den
Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis
Weiherhausstraße 8c
64646 Heppenheim
Tel. 06252 9964-207 (Tony Schwarz)
E-Mail: tony.schwarz@hp.ssa.hessen.de

Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer beim
Staatlichen Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis
Weiherhausstraße 8c
64646 Heppenheim
Tel. 06252 9964-0 (Wilfried Linnemann)

oder Wilfried Linnemann, Alexander von Humboldt-Schule Viernheim
Tel. 06204-96680, privat 06251-668242
E-Mail: wlinnemann1@aol.com

Frauenbeauftragte beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis
Bergstraße und den Odenwaldkreis
Weiherhausstraße 8c
64646 Heppenheim
Tel. 06252 9964-220
(Anja Keinath)
E-Mail: anja.keinath@hp.ssa.hessen.de

Medical Airport-Service GmbH
Arbeitsmedizinisches Zentrum
Magdalenenstraße 23
64283 Darmstadt
Fr. Dr. Schumacher
Tel. 06151 162575

II. Gesetzliche Anti-Mobbing-Urteile

Mobbing ist eine Straftat.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat auf seiner Homepage unter anderem auch die beiden Urteile des Landesarbeitsgerichts Thüringen zu Mobbing veröffentlicht.

<http://www.bmas.de/coremedia/generator/10682/>

III. Beispielhafte Mobbinghandlungen

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.
- Der/dem Betroffenen wird ständig in gesundheitsschädigende Arbeitsbereiche/Räumlichkeiten zugeteilt, in denen sie/er ihre/seine Arbeit verrichten muss.

(nach Helmut Fuchs/Andreas Huber (2009): Bossing- wenn der Chef mobbt.

IV. Protokoll der Mobbing -Vorfälle

Das genaue Protokollieren von Mobbing -Vorfällen ist das wichtigste Hilfsmittel für die/den Betroffene(n), für andere - und für die Gerichte. Es gilt, die Fakten zu notieren, sobald der erste Verdacht auftaucht. Möglichst objektiv ist das Wesentliche festzuhalten. Dabei kann so vorgegangen werden:

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?		