



Staatliches Schulamt
für den Landkreis Marburg - Biedenkopf



Dienstvereinbarung

zur

Vermeidung von Mobbing / Bossing
am Arbeitsplatz Schule

zwischen dem

Staatlichen Schulamt
für den Landkreis Marburg-Biedenkopf

und dem

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
beim Staatlichen Schulamt für den
Landkreis Marburg-Biedenkopf

Zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Marburg - Biedenkopf 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 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 sowie Erkrankungen hervorgerufen.

Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen, Depressionen, Erschöpfungszustände, Folgeerkrankungen infolge mangelnder Abwehrkräfte, Verzweiflung, Angstzustände und vieles mehr können Folgen von Mobbing und Bossing sein.

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 Marburg – Biedenkopf und der Stadt Marburg beschäftigt sind.

Das Staatliche Schulamt für den Landkreis Marburg - Biedenkopf 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 wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist, und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während langer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßens aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

nach: Leymann, Heinz (1993). Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen schützen kann. Reinbek bei Hamburg.

Konflikte fallen ebenso wenig unter den Begriff „Mobbing/Bossing“ wie Auseinandersetzungen über die unzureichende Erfüllung dienstlicher Verpflichtungen. Nicht gemeint sind auch gelegentliche Kontroversen, wie sie bei jeder Zusammenarbeit auftreten können.

Das Bundesarbeitsgericht hat Mobbing als „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“ bezeichnet [BA-Beschluss vom 15.01.1997]. Nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat es für die Umschreibung des Begriffs des Mobbing die Definition einer benachteiligenden Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG herangezogen. Danach sei Mobbing gekennzeichnet von „unerwünschten Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ [BAG-Urteil vom 25.10.2007]. nach: [http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing_\(Arbeitsrecht\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing_(Arbeitsrecht))

4. Grundsätze

Die Leitung des Staatlichen Schulamtes für den Landkreis Marburg – Biedenkopf und der Gesamtpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer sind sich darüber einig, dass in Schulen des Schulamtsbezirks Marburg 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 sollen an der Erhaltung des Arbeits- und Schulfriedens und eines guten Arbeitsklimas an der eigenen Schule mitwirken. Hierzu gehört vor allem, dass Probleme angesprochen sowie Wege zur Lösung gemeinsam gesucht und besprochen 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 bzw. Bossing stellt in diesem Zusammenhang eine schwerwiegende Verletzung der persönlichen Integrität eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin dar. Personen, die gegen diese Grundsätze verstoßen und nicht in der Lage sind, ihr Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen nachhaltig positiv 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.

- Dies sollte 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 bestärkt werden, Fehlverhalten von Vorgesetzten und/oder Kolleginnen und Kollegen 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 (siehe Anhang).

Es empfiehlt sich, eine ausführliche Falldokumentation anzufertigen.

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

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.

8. Die Verantwortung der Vorgesetzten

Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin hat einen Unterlassungsanspruch gegen jegliche Form von Mobbing. Entsprechend ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Persönlichkeitsrecht seiner Beschäftigten zu schützen, auch vor Belästigungen durch Dritte.

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

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

Sie sind verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen Mobbing/Bossing 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. 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. In den begründeten Fällen hat der Personalrat von dem/der Vorgesetzten bzw. der Dienststelle Abhilfe zu verlangen. (siehe: § 61 Hessisches

Personalvertretungsgesetz – HPVG):

(1) Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, ihres Geschlechts oder wegen ihrer sexuellen Identität unterbleibt...

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. 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 Schwerbehindertenvertretung
- die Frauenbeauftragte
- die/den für die Schule zuständige/n schulfachliche/n Aufsichtsbeamten/in, bzw. Juristen/in aus dem Staatlichen Schulamt
- die Schulpsychologin, den Schulpsychologen
- den betriebsärztlichen Dienst.

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

Die o. g. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner finden Sie auf der Homepage des Staatlichen Schulamts (<http://schulamt-marburg.lsa.hessen.de>) unter der Rubrik „Über uns“ – „Zuständigkeiten“.

Die Adresse des betriebsärztlichen Dienstes lautet:

Medical Airport-Service GmbH

Memeler Str. 1, 35394 Gießen

Tel. 0641 – 49 55 330

Frau Dr. med. Eva Röthinger, Fachärztin für Arbeitsmedizin

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

Intervention:

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, dabei auch Einbeziehung von Vorgesetzten und Personalvertretungen

In jedem Stadium des Verfahrens besteht die Möglichkeit, rechtswidriges Verhalten disziplinar- und strafrechtlich zu ahnden.

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.

Marburg, den 15.05.2014

gez.:

gez.:

_Drude_____ Gerschlauer_____

Anhang:

I. Anti-Mobbing Urteile

Die als Mobbing bezeichneten Verhaltensweisen werden grundsätzlich vom geltenden Strafrecht erfasst. Es kann beispielsweise der Straftatbestand der Körperverletzung (§ 223 Strafgesetzbuch - StGB), der Beleidigung (§ 185 StGB), der üblen Nachrede (§ 186 StGB) oder Verleumdung (§ 187 StGB) ebenso vorliegen wie eine Nötigung (§ 240 StGB).

Quelle: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mobbing-und-Belaestigung>

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

Die Leitsätze der Grundsatzurteile des LAG Thüringen vom 15.02.2001 und vom 10.04.2001 enthalten darüber hinaus Hinweise auf relevante gesetzliche Bestimmungen:

<http://mobbing-und-burnout.sozialnetz.de/ca/e/icu/>

<http://www.fairness-stiftung.de/14LeitsaetzeThueringen.htm>

II. Beispielhafte Mobbinghandlungen nach Leymann

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

III. 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?		

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