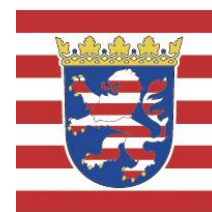


■
■
■
■
■
■
■
Staatliches Schulamt

für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis

HESSEN



Dienstvereinbarung

zur

Verbesserung des Arbeitsklimas an den Schulen und zur Verhinderung von Mobbing und Bossing

zwischen dem

Staatlichen Schulamt
für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis

und dem

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Hersfeld-
Rotenburg und den Werra-Meißner-Kreis

Zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg und den Werra-Meißner-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 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 Menschenrechte 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 Folge von Mobbing und Bossing sein.

In dem Willen, das Arbeitsklima an den Schulen zu verbessern, Konflikte zu lösen und negative Auswirkungen sozialer Konflikte auf Einzelne zu verhindern, schließen das Staatliche Schulamt und der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer folgende Vereinbarung:

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt 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 und Bossing an den Schulen entgegen zu treten sowie ein respektvolles Verhalten an den Arbeitsplätzen zu fördern aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen.

3. Begriffsbestimmung

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

Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Situation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder

zwischen Vorgesetzten und weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 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).

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

4. Grundsätze

Die Leitung des Staatlichen Schulamtes und der Gesamtpersonalrat sind sich einig darüber, dass in den Schulen des Aufsichtsbereich keine Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle 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 Arbeits- und Schulfriedens und eines guten Schul- und Arbeitsklima 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 achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen oder herabzusetzen, sind zu unterlassen.

Mobbing/Bossing stellen in diesem Zusammenhang eine extreme 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 zu verändern, fehlen entscheidene soziale Kompetenzen zur Ausübung ihres Berufes. Schulischer Führungskräfte sind in besonderer Weise in der Verantwortung, an guten Arbeitsklima mitzuwirken.

5. Information der Beschäftigten

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

- Dies sollte durch die Besprechung der Dienstvereinbarung in der Gesamtkonferenz geschehen.
- Die Dienstvereinbarung wird auf der Homepage des SSA veröffentlicht.

- Das Thema „Konfliktbearbeitung und Mobbing-Prävention am Arbeitsplatz Schule“ wird in das Fortbildungsprogramm für Schulleitungsmitglieder aufgenommen.
- Die Dienstvereinbarung wird mit dem medizinischen Dienst der Frauenbeauftragten und der Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer ausgehändigt.

6. Verhaltensempfehlung für Betroffene

Betroffene werden bestärkt, Fehlverhalten von Vorgesetzten und/oder Kolleginnen und Kollegen 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 verletzend oder missachtend 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/Bossing-Tagebuch“ an, in welches sachliche, nicht-wertende Aufzeichnungen über die entsprechenden Situationen gemacht werden (s. Anhang).

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

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

Beteiligte haben bei anstehenden Gesprächen zu 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/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. 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. 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, zum Beispiel an:

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

Diese Anlaufstellen könne mir Zustimmung des/der Betroffenen einen runden Tisch einberufen.

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:

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, Vorschlag von Maßnahmen zur Problembewältigung, dabei auch Einbeziehung von Vorgesetzten und Personalvertretungen.

In jedem Stadium des Verfahrens besteht die Möglichkeit, rechtswidriges Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden.

11. 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.

Bebra, den 17.04.2013

Anita Hofmann, Amtsleiterin

Staatliches Schulamt für den
Landkreis Hersfeld-Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis

Gerda Körzell, Stellv. Vorsitzende

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und
Lehrer beim Staatlichen Schulamt
für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis

I. Liste der mögl. Ansprechpartner/innen im Fall von Mobbing/Bossing

Landesschulamt und Lehrkräfteakademie, Staatliches Schulamt für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg und den Werra-Meißner-Kreis

Rathausstraße 8, 36179 Bebra, Tel. 0 66 22 / 9 14 - 0

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt, s.o.

Vorsitzender: Johannes Batton, Tel. 0 56 1 / 9 40 29 10, batton-kassel@gmx.de

Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt, s.o.

Ronald Grimm, 0 56 51 / 33 29 92 9, sbv-ronald.grimm@gmx.de

Frauenbeauftragte beim Staatlichen Schulamt, s.o.

Eldrid Noisser-Rampold, Tel. 0 66 22 / 9 14 - 144

Stv. Frauenbeauftragte: Angelika Czerny, Tel. 0 66 22 / 9 14 - 150

Medical Airport Service GmbH

Friedrich-Ebert-Straße 15, 34117 Kassel, Tel. 0 56 1 / 70 69 55 - 34

Zuständige Betriebsärztin: Ulrike Abel, 0176 10175 541, oh. Abel.at medical gmbh.de

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“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat auf seiner Homepage ein interessantes Merkblatt zum Herunterladen bereitgestellt:

<http://www.bmas.de/SharedDocs/Download/DE/mobbing-merkblatt.pdf>

III. Prävention auf persönlicher Ebene

Mobbing ein hochkomplexes Geschehen, das nur schwer gesteuert werden kann. Dennoch gibt es Verhaltensweisen und Maßnahmen, die bereits auf der persönlichen Ebene zu einem Klima beitragen, das Mobbingprozesse erschwert. Dazu gehören beispielsweise:

- Jedem mit Achtung und Höflichkeit begegnen
- Ich-Botschaften senden und aktiv zuhören

- Schwierigkeiten frühzeitig mitteilen und ansprechen
- Früh auf abwertendes Verhalten reagieren
- Konflikte frühzeitig, direkt und konstruktiv ansprechen („nicht hinterm Rücken“)
- Kritik auf der Handlungsebene belassen, keine Kritik an der Person üben (Nicht die Person, sondern die Handlung kritisieren!)
- Eigenes Verhalten kritisch hinterfragen
- Rückmeldung von Kollegen zum eigenen Verhalten einholen (Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung)
- Auf positive Verstärkungskultur (Loben) achten
- Erholungspausen einlegen („gut zu sich sein“)
- Eine positive Kommunikations- und Streitkultur entwickeln
- In der Zusammenarbeit mit Kollegen echte Teams bilden
- Sich selbst an Gemeinschaftsaufgaben und -planungen beteiligen
- Informationen direkt an neue oder unbekannte Kollegen weitergeben
- Eigenes Verhalten am Leitbild des Schulprogramms orientieren

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

1. 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 Drohung
- Schriftliche Drohung
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass etwas direkt ausgesprochen wird

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen

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

2. 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 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, 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

5. Angriffe auf die Gesundheit

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

V. Mobbing/Bossing-Tagebuch

Ein Tagebuch über alle Mobbing-Bossing-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!

Aspekte / 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 ausgeführt?		
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 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. FUCHS, HELMUT U. ANDREAS HUBER (2009): »Bossing, wenn der Chef mobbt«, S. 36