

Dienstvereinbarung Mobbing und psychische Gewalt

Zwischen dem Staatlichen Schulamt
für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg
und dem

Gesamtpersonalrat Schule wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Inhalt

1. Präambel.....	1
2. Geltungsbereich	2
3. Grundsätze.....	2
4. Begriffsbestimmung.....	3
5. Präventive Maßnahmen, Information der Beschäftigten	4
6. Verhaltensempfehlungen für Betroffene	4
7. Anlaufstellen für Betroffene	6
8. Weitere mögliche Angebote und Vorgehensweisen.....	7
9. Verfahren bei Scheitern der Lösungsversuche	7
10. Nachteilsschutz	8
11. Inkrafttreten.....	8
12. Anhang.....	9

1. Präambel

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 und Motivation für eine gelingende Schulentwicklung.

Mobbing stellt eine schwerwiegende Störung des Schulfriedens dar und beeinträchtigt das Schulklima. Dabei werden Menschenwürde und die Persönlichkeitsrechte verletzt. Ein eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld wird 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, psychischer Gewalt und anderem unsozialem Verhalten sein.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist, Sensibilität und Bewusstsein für Verläufe/Ereignisse/Prozesse und Auswirkungen von psychischer Gewalt und Mobbing zu wecken, diese präventiv in den Schulen zu thematisieren und geeignete Handlungsmuster zum Lösen von Konfliktsituationen zu etablieren. Es sollen Ebenen der Verständigung und Schutzmechanismen geschaffen werden, die geeignet sind, zu einem möglichst frühen Zeitpunkt auf die schädlichen Prozesse einzuwirken und die entstandenen Konfliktsituationen konstruktiv zu lösen.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung (DV) gilt für die schulischen Beschäftigten und Schulleitungen im Zuständigkeitsbereich des Staatlichen Schulamtes für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg (LDLW). Das Staatliche Schulamt LDLW und der Gesamtpersonalrat Schule verpflichten sich, Mobbing aktiv entgegenzutreten sowie ein respektvolles Verhalten an den Arbeitsplätzen zu fördern, aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen.

3. Grundsätze

Die Leitung des Staatlichen Schulamtes LDLW und der Gesamtpersonalrat Schule sind sich darüber einig, dass Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen sind (§ 1 AGG) und niemand wegen politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung benachteiligt werden darf.

Dies trifft insbesondere im Kontext von Belästigungen¹ durch psychische Gewalt und Mobbing auf Handlungsweisen zu, durch die ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird und die so die Würde der betreffenden Person verletzen (§ 3 AGG).

Die Arbeitsbedingungen sind stets so zu gestalten, dass das Grundrecht auf Menschenwürde gesichert wird. Die individuelle persönliche Situation der Beschäftigten ist bei Planungen zu berücksichtigen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Neben der allgemeinen Fürsorge sind die geltenden Teilzeitregelungen und die Vorgaben der Teilhabegesetzgebung stets zu beachten.

Alle Beschäftigten sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und sollen an der Erhaltung des Schulfriedens und eines guten Arbeitsklimas an der eigenen Schule mitwirken. Hierzu gehört vor allem eine allen Beschäftigten gerecht werdende konstruktive Gesprächskultur, ein respektvoller Umgang miteinander sowie transparentes und nachvollziehbares Handeln. Probleme sollen angesprochen werden und Wege zur Lösung gemeinsam gesucht und besprochen werden. Die Persönlichkeit der Beschäftigten ist zu respektieren und deren Würde zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind zu unterlassen. Mobbing stellt in diesem Zusammenhang eine extreme und folgenreiche Verletzung der persönlichen Integrität eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin dar, die es zu unterbinden gilt.

Personen, die gegen diese Grundsätze verstoßen und nicht in der Lage oder nicht bereit sind, ihr Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen zu verändern, fehlen entscheidende soziale Kompetenzen zur Ausübung ihres Berufes. Dies gilt insbesondere für schulische Führungskräfte.

Schulleiterinnen und Schulleiter sind in ihrer Vorbildfunktion und als Vorgesetzte aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, die Beschäftigten vor Beeinträchtigungen der

¹ BAG 25.10.2007 (8 AZR 593/06): „Mit dieser Definition des Begriffs »Belästigung« hat der Gesetzgeber letztlich auch den Begriff des »Mobbing« umschrieben.“

körperlichen und psychischen Unversehrtheit zu schützen. Sie sind verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen Mobbing und andere diskriminierende Verhaltensweisen zu ergreifen und im Konfliktfall konkrete Problemlösungen anzubieten. Ihnen kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Vorgesetzte, die Mobbinghandlungen und psychische Gewalt nicht unterbinden, selbst vornehmen oder sich daran beteiligen, sind von ihren jeweiligen Dienstvorgesetzten auf ihre besondere Verantwortung und auf dienst- und disziplinarrechtliche sowie strafrechtliche Folgen regulierend hinzuweisen.

4. Begriffsbestimmung

„Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden und dessen ungebremsster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“²

Mobbing kann sich aus einer Vielzahl von einzelnen psychischen Übergriffen und Attacken, Manipulationen, Demütigungen, Ausgrenzungen, Verunsicherungen und Diskriminierungen³ zusammensetzen, die über einen längeren Zeitraum auf den Betroffenen einwirken und ihre destruktive Wirkung durch die systematische Häufung dieser Handlungen entfalten.⁴

Mobbing ist daher zu unterscheiden von zeitlich begrenzten Benachteiligungen, die sich aus dienstlichen oder organisatorischen Gründen nicht vermeiden lassen. Hier ist durch Personalräte und Schulleitungen auf einen Ausgleich der Belastungen zu achten, damit sich die Benachteiligung nicht wiederkehrend und über einen langen Zeitraum immer auf die gleichen Personen auswirken und so – vielleicht auch ohne bewusste Absicht – zu Überlastungen oder Ausgrenzungen führen. Auf die Möglichkeiten eigener Dienstvereinbarungen auf Schulebene und die Beschlussrechte der Gesamtkonferenzen nach § 133 HSchG sei in diesem Zusammenhang hingewiesen. Einmalige Konflikte fallen ebenso wenig unter den Begriff „Mobbing“ wie gelegentliche Kontroversen, sie können bei jeder Zusammenarbeit auftreten und gehören zum Arbeitsalltag, sind eingebettet in eine konstruktive und professionelle Grundhaltung und die Suche nach der besten Lösung.

² Esser/Wolmerath 2020, 27

³ „Eine unmittelbare Diskriminierung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG dann vor, wenn eine Person aufgrund eines der Merkmale des § 1 AGG in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere »erfährt, erfahren hat oder erfahren würde«. [...] § 22 AGG: Die diskriminierte Person muss nur Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines verpönten Merkmals vermuten lassen. Gelingt ihr das, ist es Sache des Arbeitgebers, den Beweis zu führen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat.“ Der Personalrat 11/2021, 10.

⁴ Esser/Wolmerath 2020, 31

Mobbing kann unter Kolleginnen und Kollegen stattfinden, kann von Vorgesetzten ausgehen („Bossing“) oder auch gegen Vorgesetzte gerichtet sein („Staffing“). Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Vorgesetzten unter Druck gesetzt werden, so entspricht dies keiner angemessenen Führungsqualität und kann dienst- bzw. disziplinarrechtlich und strafrechtlich geahndet werden.

Mobbing kann im dienstlichen Kontext auch durch Außenstehende bzw. außerhalb des Kollegiums erfolgen. Hier entsteht eine Verantwortung der Schule bzw. der Schulleitung, ggfs. auch die Zuständigkeit des Schulamtes, wenn Beschäftigte durch Schülerinnen und Schüler, Eltern oder Beschäftigte anderer Institutionen bloßgestellt, diffamiert oder bedroht werden, ganz besonders dann, wenn dies in sozialen Netzwerken geschieht, und so durch die Entgrenzung in die Öffentlichkeit für die Betroffenen erhebliche Belastungen bzw. Belästigungen entstehen.

5. Präventive Maßnahmen, Information der Beschäftigten

- Zunächst erfolgt eine Aufklärung der unter den Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung fallenden Beschäftigten über Inhalte und Ziele der Dienstvereinbarung; dies kann durch das Besprechen der DV in der Gesamtkonferenz und ergänzend durch das Aushängen bzw. interne Veröffentlichen der DV geschehen.
- Schulleiterinnen und Schulleiter sind verpflichtet, auch neu eingetretene Beschäftigte auf die bestehende DV hinzuweisen und sie anzuhalten, sich mit den Inhalten der DV vertraut zu machen.

Zu den präventiven Maßnahmen gehören außerdem

- die mögliche Aufnahme des Themas „Konfliktbearbeitung und Mobbing-Prävention am Arbeitsplatz Schule“ in das schulische Fortbildungsprogramm für Beschäftigte sowie für Schulleitungsmitglieder
- die Verpflichtung an alle Schulleitungen und Beschäftigten, im Sinne einer Gefährdungsbeurteilung die innerschulische Organisation auf Umstände und Mängel zu prüfen, die erfahrungsgemäß leicht zu Konflikten führen können und für deren Abhilfe zu sorgen (§ 5 ArbSchG)
- transparentes Leitungshandeln, Unterstützung gemeinschaftsfördernder Aktionen und Prozesse sowie ein auf Fairness, Vertrauen und auf Recht und Gesetz basierendes Schulklima gegen Mobbing und psychische Gewalt

6. Verhaltensempfehlungen für Betroffene

Von psychischer Gewalt und Mobbing Betroffene sollen durch diese DV ermutigt werden, bei Kolleginnen und Kollegen, Personalräten und Vorgesetzten sowie durch interne und externe Helfersysteme Unterstützung zu suchen und sich nicht mit der erfahrenen Einschüchterung und Erniedrigung zurückzuziehen, sondern sich gegenüber Personen des Vertrauens zu öffnen.

Schriftliche Dokumentation

Ein hilfreicher Ausgangspunkt für die Aufarbeitung des Mobbingprozesses ist die schriftliche Dokumentation der eigenen Erfahrungen bzw. Mobbinghandlungen. Sie

fördert zunächst eine versachlichende Selbstreflexion und lässt emotionalen Abstand gewinnen, kann aber auch zur Grundlage für einen Austausch mit Vertrauenspersonen werden oder zur innerdienstlichen oder gar juristischen Aufarbeitung dienen. Eine Dokumentation sollte auch mögliche Zeugen nennen und „Beweisstücke“ (eMails, Schriftstücke etc.) umfassen. Wie und wann Mobbing-Betroffene damit nach außen gehen, muss ihnen überlassen bleiben.

Die Ereignisse können auch in einer Art Tagebuch gesammelt werden, auch das erhöht den emotionalen Abstand zu den Erfahrungen und erleichtert die Kommunikation mit vertrauten Personen und ggfs. darüber hinaus.⁵

Mobbing-Intervention

Manchmal kann ein neutral moderiertes, klärendes Gespräch mit der Hauptakteurin oder dem Hauptakteur der Mobbinghandlung schon helfen. Es kommt in Einzelfällen vor, dass die/der Mobbende sich der Wirkung eigener Handlungen gar nicht bewusst ist.

Den Betroffenen stehen darüber hinaus verschiedene rechtliche und dienstrechtliche Möglichkeiten zu, sich nach außen zu wenden.

Nach dem im § 60 (1) HPVG verankerten Beschwerderecht können sich Betroffene an ihren örtlichen **Personalrat** wenden. Der Personalrat ist verpflichtet, die Mobbing-Beschwerde entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheint, bei der Schulleiterin/dem Schulleiter auf Abhilfe hinzuwirken.

Betroffene können sich auch direkt an **die Schulleiterin oder den Schulleiter** wenden. Ist die Leitung selbst an den Mobbinghandlungen beteiligt oder nimmt selbst Mobbinghandlungen vor, können sich die Betroffenen direkt an deren **Vorgesetzte im Staatlichen Schulamt** ohne Einhaltung des Dienstweges wenden. Bei der Einbeziehung einer Leitung ist immer vorher abzuwägen, ob sie aktiv oder passiv an den Mobbing-Handlungen beteiligt ist.

Zunächst gilt es, durch die Mobbing-Intervention die **Mobbing-Struktur zu unterbrechen**, dann um die Bearbeitung von Konflikten und um Hilfsangebote für die Beteiligten (siehe Pkt. 8 und 9). Anzustreben ist eine Mobbing-Intervention zu einem möglichst frühen Zeitpunkt, bevor es zu einer Eskalationsstufe kommt, bei der die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen angegriffen ist und/oder die Situation nur noch durch rechtliche Schritte gelöst werden kann.

Wichtig ist es, sich bewusst zu machen, dass Mobbing oft im Rahmen eines „Mobbing-Systems“ stattfindet, bei dem viele beteiligt sind: Täterin und Täter, Duldende, Mitläuferinnen und Mitläufer. Wer zuschaut ohne einzugreifen oder gar duldend wegschaut, ermöglicht damit oft erst das Mobben. In einigen Fällen werden Duldende zu aktiven Mitläuferinnen und Mitläufern, die Mobbing-Handlungen aktiv unterstützen und damit verstärken.

⁵ Dazu und zu weiteren analytischen Schritten und Dokumentationsformen: Esser/Wolmerath 2020, 236ff)

Deshalb: **Jede und jeder Einzelne** ist aufgefordert, **Verantwortung** zu übernehmen und Mobbing-Betroffene zu schützen und zu unterstützen, sollte sie/er Mobbing-Handlungen beobachten oder davon Kenntnis erlangen.

Sieht sich ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte Mobbing ausgesetzt, so hat sie oder er das Recht – ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Alltag und den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen – sich zu beschweren sowie Hilfen und Beratung in Anspruch zu nehmen.⁶

7. Anlaufstellen für Betroffene

Betroffene haben das Recht, sich mit einer Beschwerde an den unmittelbaren **Vorgesetzten** zu wenden. In der Regel ist die Schulleiterin oder der Schulleiter oder der örtliche **Personalrat** erster Ansprechpartner für Betroffene (s.o.). Der Personalrat kann dazu Ansprechpersonen benennen, die dann auch die Möglichkeit haben sollen, sich speziell für diesen Aufgabenbereich fortzubilden.

Auch eine innerschulische **Kontaktperson** kann durch die Gesamtkonferenz benannt werden. Ziel sollte sein, den Konflikt möglichst rasch und 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 Schule
- die Örtliche- oder Gesamt-Schwerbehindertenvertretung
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Schulamts
- die Schulpsychologinnen und –psychologen des Schulamts
- den zuständigen betriebsärztlichen Dienst
- im Fall von Bossing die für die Schule zuständige schulfachliche oder verwaltungsfachliche Aufsicht des Staatlichen Schulamts

Die schulische Kontaktperson sowie der Personalrat und die oben genannten Anlaufstellen können mit Zustimmung der/des Betroffenen einen runden Tisch zur Konfliktlösung einrichten. Die Personen und Institutionen, bei denen sich Betroffene Hilfe holen können, sollen die Möglichkeit erhalten, sich für die o.g. Aufgaben zu qualifizieren sowie Supervision und Austausch mit externen Beratungsstellen in Anspruch nehmen können. Sofern dadurch Kosten entstehen, sind die haushaltsrechtlichen Vorgaben einzuhalten.

Eine Liste der schulamtsinternen Ansprechpersonen findet sich im Anhang.

Professionelle Hilfen

- Konflikt- und Mobbingberatungen durch Gewerkschaften und Verbände
- Beratungsstellen der Kirchen und freien Träger

⁶ Siehe auch: [Hinweisgeberschutzgesetz](#) BGBl. 2023 I Nr. 140 vom 02.06.2023

- Hausärztliche Betreuung
- Fachärztliche Betreuung (Neurologie und Psychiatrie)
- Psychologische und psychotherapeutische Betreuung

- Fachanwälte für Verwaltungsrecht/Arbeitsrecht

8. Weitere mögliche Angebote und Vorgehensweisen

Prävention (in Ergänzung zu Punkt 5):

- gesonderte Sprechstunden des Personalrats bzw. der schulischen Ansprechpartner können eingerichtet werden
- aktuelles Informationsmaterial zu Mobbing, psychischer Gewalt und Konfliktlösung kann gesammelt und in geeigneter Form in der Schule bereitgestellt werden
- Aufklärung der Beschäftigten über Mobbing und psychische Gewalt (s.o.)
- Schulungen bzw. schulinterne Fortbildungen oder Thementage
- Maßnahmen, die einem guten Schulklima dienen

Interventionsschritte der zuständigen Dienststelle

1. Dokumentation des Sachverhalts
2. Zeitnahe Anhörung und Beratung von Betroffenen unter Einbeziehung von Vertrauenspersonen bzw. des Personalrats
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 Personalräten
5. Wenn die gemeinsame Konfliktlösung scheitert, Hinweis an die belästigenden Personen über drohende dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Weiterführung des unerwünschten Verhaltens

Es besteht die Möglichkeit in jedem Stadium des Verfahrens, rechtswidriges Verhalten disziplinarrechtlich oder strafrechtlich zu ahnden.

9. Verfahren bei Scheitern der Lösungsversuche

Bleiben die unter Punkt 8 genannten Maßnahmen zur Intervention erfolglos, kann es notwendig werden, externe Hilfen einzubeziehen. Wenn die/der Betroffene dies beantragt, tritt ein **Gremium**, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des GPRS, ggf. des SPR, ggf. der Schwerbehindertenvertretung, ggf. der Frauen- und Gleich-

stellungsbeauftragten und Schulleiterin oder Schulleiter zusammen. Einladung und Leitung erfolgen durch das Staatliche Schulamt.

Dieses Gremium kann der Amtsleitung folgende Maßnahmen unterbreiten, welche dann durch die Amtsleitung angeordnet werden können:

- Coaching der das Mobbing oder Bossing ausführenden Person(en)
- Mediation durch professionelle Konfliktmoderation (extern)
- Hinzunahme weiterer externer Beratung
- Disziplinarrechtliche Konsequenzen
- [...]

10. Nachteilsschutz

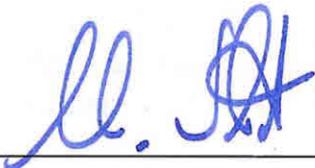
Das Staatliche Schulamt und die Schulleiterin/der Schulleiter haben die Aufgabe, belästigte Betroffene vor Nachteilen, die aus einer Beschwerde entstehen können, zu schützen.

Die erforderliche Vertraulichkeit ist zu beachten und die Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten. Auf die besondere Schutzwirkung durch das „Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen“ vom 02.06.2023 (HinSchG, BGBl. 2023 I Nr. 140 ⁷) und die behördlich eingerichtete Meldestelle des Ministeriums wird hingewiesen (siehe Anhang).

11. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft. Sie soll spätestens nach fünf Jahren evaluiert und ggfs. aktualisiert werden.

Weilburg, den 24.04.24



Leiter des Staatlichen Schulamts



GPRS-Vorsitzender

⁷ BGBl. 2023 I Nr. 140 vom 02.06.2023

12. Anhang

Kleine Literaturliste

Esser, Axel/Wolmerath, Martin: Mobbing und psychische Gewalt. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. 10. Auflage 2020, Bund-Verlag Frankfurt

Fuchs, Helmut/Huber, Andreas: Bossing: Wenn der Chef mobbt. 2009, Kreuz Verlag

Kleuter, Andre: Täter oder Opfer, das ist nicht die Frage: Systemische Beratung bei Mobbing am Arbeitsplatz, 2017, Vandenhoeck & Ruprecht

Betroffene Schülerinnen und Schüler/Beratungsangebote und Material für deren Eltern und Lehrkräfte: <https://netzwerk-gegen-gewalt.hessen.de/>

Rechtliches

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>



§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

[...]

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung

in der hessischen Landesverwaltung vom 11. Juni 2018

<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/VVHE-VVHE000015054>



Grundsätze Zusammenarbeit Führung

Gesetz für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen

sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (**HinSchG**), BGBl. 2023 I Nr. 140 vom 02.06.2023

[Hinweisgeberschutzgesetz](#)



HinSchG

§ 1 Zielsetzung und persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen).

(2) Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.

§ 2 Sachlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Meldung (§ 3 Absatz 4) und die Offenlegung (§ 3 Absatz 5) von Informationen über

1. Verstöße, die strafbewehrt sind,

2. Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient,

[...]

Ansprechpartner/innen

Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg
Frankfurter Straße 20-22, 35781 Weilburg
Telefon +49 6471 328-215, poststelle.ssa.weilburg@kultus.hessen.de
<https://schulaemter.hessen.de/staatliche-schulaemter-in-hessen/weilburg>



Schulpsychologinnen und Schulpsychologen

nach Zuständigkeit für die jeweilige Schule

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Monika Otten, Telefon: +49 6471 328-252,
Monika.Otten@kultus.hessen.de

Gesamtpersonalrat Schule

Dr. Folker Albrecht-Rubertus, Telefon: +49 6471 328250,
GPRS.SSA.Weilburg@kultus.hessen.de

Ansprechpartnerin Gesundheitsschutz/Mobbing/psychische Gewalt: [NN]

Gesamt-Schwerbehindertenvertretung

Andreas Röser, Telefon: +49 6471 328-268,
gsv.ssa.weilburg@schule.hessen.de
oder Andreas.Roeser@kultus.hessen.de

Interne Meldestelle

**des Hessischen Ministeriums für Kultus, Bildung und Chancen
für Hinweisgeber nach dem [Hinweisgeberschutzgesetz](#)**

Postalisch:

-VERTRAULICH-

Hessisches Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen
Interne Meldestelle Hinweisgeberschutzgesetz

Luisenplatz 10

65185 Wiesbaden

Telefonisch: 0611 368-6080

Per E-Mail über das Funktionspostfach:

internemeldestelle@kultus.hessen.de

Persönlich: nach Absprache

Beispielhafte Mobbinghandlungen nach Leymann⁸

1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:

- Vorgesetzte schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Gespräche werden ständig unterbrochen
- Kolleginnen oder Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Ständige Kritik an der Arbeit
- Ständige Kritik am Privatleben oder an Freizeitaktivitäten
- Telefon-, eMail oder Internetterror
- Anfeindungen in sozialen Medien
- 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

- Betroffene werden „wie Luft“ behandelt
- Kolleginnen oder Kollegen lassen sich von der betroffenen Person nicht ansprechen
- Den Arbeitskolleginnen/-kollegen wird verboten, den/die Betroffene/-n anzusprechen
- Betroffene werden durch Aufgaben oder in Arbeitsbereichen isoliert

3. Angriffe auf das soziale Ansehen

- Hinter dem Rücken der/des Betroffenen wird schlecht über sie/ihn gesprochen
- Gerüchte werden verbreitet
- Betroffene werden 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

⁸ Helmut Fuchs/Andreas Huber: Bossing, wenn der Chef mobbt, Freiburg i.B., 2009, S. 158f (bearb.)

- 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
- Betroffenen werden Arbeitsaufgaben gegeben, die deren Qualifikationen übersteigen, um sie zu diskreditieren

5. Angriffe auf die Gesundheit

- Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten
- Androhung körperlicher Gewalt
- Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen "Denkzettel" zu verpassen
- Körperliche Misshandlung
- Physische Schäden werden am Arbeitsplatz oder im privaten Bereich der Betroffenen angerichtet
- Betroffene werden ständig in gesundheitsschädigende oder stark belastende Arbeitsbereiche eingeteilt
- Sexuelle Übergriffe