

Dienstvereinbarung für ein
partnerschaftliches Verhalten am
Arbeitsplatz

Zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Fulda und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer wird folgende Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz geschlossen:

1. Präambel

Die Grundrechtbindung der staatlichen Gewalt gebietet es, Mobbing 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 eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld geschaffen und es werden nicht zuletzt gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie Erkrankungen hervorgerufen.

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

Ziel dieser Vereinbarung ist es,

- den Begriff Mobbing zu definieren,
- alle im Arbeitsfeld Schule Beteiligten für das Erkennen und den Umgang mit inakzeptablem Verhalten zu sensibilisieren,
- solches Verhalten möglichst im Ansatz zu unterbinden und
- im Falle des Vorliegens von Mobbing die Betroffenen zu unterstützen.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für in den öffentlichen Schulen tätige Schulleiterinnen und Schulleiter, Lehrkräfte und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Dienst des Landes Hessen stehen und im Bereich des Staatlichen Schulamts für den Landkreis Fulda in Hessen beschäftigt sind.

Das Staatliche Schulamt für den Landkreis Fulda und der Gesamtpersonalrat verpflichten sich, Mobbing an den Schulen entgegenzutreten sowie ein respektvolles Verhalten an den Arbeitsplätzen zu fördern, aufrechtzuerhalten oder sicherzustellen.

3. Begriffsbestimmung (nach Esser/Wolmerath)

Unter dem Begriff „Mobbing“ wird ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt verstanden, bei dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum (i.d.R. mehrere Monate) gegen Einzelne vorgenommen werden. Solche Handlungen werden von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung

und Verletzung ihrer Person empfunden. Ein ungebremster Prozessverlauf führt für die Betroffenen grundsätzlich dazu, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit immer mehr (verstärkt) beeinträchtigt werden. Dabei können ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen. Oftmals schwinden die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung. Dies kann für Betroffene im Verlust des beruflichen Wirkungsbereichs enden.

Mobbing setzt sich aus zahlreichen einzelnen Mobbinghandlungen zusammen, welche für sich genommen noch nicht als Mobbing bezeichnet werden können, die aber ihre destruktive Wirkung durch die systematische Häufung dieser Handlungen entfalten. Die einzelnen Mobbinghandlungen lassen sich nicht abschließend aufzählen.

Mobbing findet unter Kolleginnen und Kollegen statt, kann auch gegen Vorgesetzte gerichtet sein oder kann von Vorgesetzten ausgehen (Bossing). Wenn hierbei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Druck gesetzt werden, so entspricht dies nicht einer angemessenen Führungsqualität und kann dienstrechtlich geahndet werden.

4. Grundsätze

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

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 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 (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 eine Erörterung in der Gesamtkonferenz geschehen. Die Dienstvereinbarung wird auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes veröffentlicht. Sie wird dem medizinischen

Dienst, den Personalräten, 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. Dabei ist der/den belästigenden Person/en zunächst deutlich zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist und als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört. Die belästigende/n Person/en ist/sind aufzufordern, dieses Verhalten unverzüglich zu unterlassen.

Es empfiehlt sich, eine ausführliche Falldokumentation anzufertigen (siehe Anhang).

Ist die persönliche Zurechtweisung erfolglos oder erscheint sie im Einzelfall unangebracht bzw. unzumutbar, so kann der/die Betroffene die unten aufgeführten (Hilfs) Behörden 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 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. Jede/r Vorgesetzte trägt 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 so unterbunden wird.

Sind schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte von Mobbing betroffen, so hat die Schulleitung bzw. die / der Dienstvorgesetzte im Staatlichen Schulamt auf Wunsch der/des Betroffenen die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören.

Die Schulleitung ist verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen Mobbing und andere diskriminierende Verhaltensweisen zu ergreifen und im Konfliktfall konstruktive Problemlösungen anzubieten; 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 Personalrates

Der Personalrat hat — ebenso wie Vorgesetzte — auch ohne ausdrückliche Beschwerde einer/eines Beschäftigten die freie Entfaltung der Persönlichkeit 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 (vgl. S 61 Abs. 1 Hessisches Personalvertretungsgesetz):

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 ethischen 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 Vorgesetzte/n zu wenden, in der Regel ist dies die Schulleiterin bzw. der Schulleiter. Im Falle von Mobbing durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten muss der Dienstweg nicht eingehalten werden. Ferner kann der örtliche Personalrat als Ansprechpartner für Betroffene kontaktiert werden. Ziel sollte es sein, den Konflikt möglichst vor Ort zu klären, um eine weitere Eskalation 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
- 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 (medical airport service - MAS)

Diese Anlaufstellen können mit Zustimmung des/der Betroffenen einen runden Tisch einberufen. Eine Liste der möglichen Ansprechpartner/innen findet sich im Anhang.

11. Vorgehensweise der unterstützenden Personen und Institutionen:

1. Anhörung und Beratung von Betroffenen innerhalb von zwei Wochen nach Anzeigen des Mobbingfalls
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.

Gegebenenfalls kann in jedem Stadium des Verfahrens auch die Hilfe von externen Einrichtungen, wie beispielsweise dem MAS in Anspruch genommen werden. Zudem besteht zu jedem Zeitpunkt die Möglichkeit, rechtswidriges Verhalten disziplinar- und strafrechtlich zu ahnden.

12. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom Tag der Unterzeichnung in Kraft.

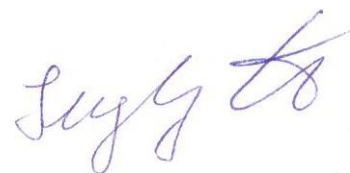
Sie kann frühestens nach der ersten erfolgten Evaluation mit dreimonatiger Kündigungsfrist zum Jahresende gekündigt werden.

Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gilt diese Dienstvereinbarung weiter.

Fulda, den *23. 09. 15*



Staatliches Schulamt für den Landkreis Fulda



Gesamtpersonalrat der
Lehrerinnen und Lehrer
beim Staatlichen Schulamt
für den Landkreis Fulda

Anhang

Liste der möglichen Ansprechpartner im Falle von Mobbing

Staatliches Schulamt für den Landkreis Fulda

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
Staatliches Schulamt für den Landkreis Fulda

Frauenbeauftragte der Lehrerinnen und Lehrern
Staatliches Schulamt für den Landkreis Fulda

Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer
Staatliches Schulamt für den Landkreis Fulda

medical airport service GmbH

Dr. med. Sybille Martin

Telefon: 0561- 70165934

Telefax: 0561- 70165936

E-Mail: s.martin@medical-gmbh.de

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

- Der/die Betroffene wird 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.
- 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 unsachgemäß in Frage gestellt.
- Obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke werden nachgerufen.
- Die/der Betroffene wird sexuell belästigt. (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 werden ständig 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

Axel Esser/Martin Wolmerath: Mobbing (2003). Frankfurt/Main.

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 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 des Angriffs? Wie fühlte ich mich später?		
Objektive Folgen Was hat der Vorfall bewirkt? Welche körperlichen und/oder gesundheitlichen Auswirkungen ab 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