

Dienstvereinbarung Mobbing

Zwischen dem Staatlichen Schulamt Frankfurt und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

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 für die schulischen Ziele. Mobbing stellt eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar und beeinträchtigt das Schulklima. Dabei werden 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 anderem unsozialem Verhalten sein.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für in den öffentlichen Frankfurter Schulen tätige Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter, die Schulaufsicht, Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die im Dienste des Landes Hessen stehen.

Das Staatliche Schulamt Frankfurt und der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer verpflichten sich, Mobbing an den Frankfurter Schulen aktiv entgegen zu treten sowie ein respektvolles Verhalten an den Arbeitsplätzen zu fördern und aufrecht zu erhalten oder wieder herzustellen.

3. Grundsätze

Die Leitung des Staatlichen Schulamtes Frankfurt und der Gesamtpersonalrat sind sich darüber einig, dass in den Frankfurter Schulen keine Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, persönlicher Eigenheiten, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung benachteiligt werden darf (siehe § 1 AGG). Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass das Grundrecht auf Menschenwürde sowie das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit gesichert werden.

Alle Beschäftigten sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und sollen an der Einhaltung des Arbeitsfriedens 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 dessen/ deren Würde zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind

zu unterlassen. Mobbing stellt in diesem Zusammenhang eine extreme Verletzung der persönlichen Integrität eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin dar. 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.

Die Schulleiterinnen und Schulleiter sind in ihrer Funktion als Dienstvorgesetzte aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, die Beschäftigten vor Beeinträchtigungen der körperlichen und psychischen Unversehrtheit zu schützen. Sie sind verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen Mobbing 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, sind von *ihren jeweiligen Dienstvorgesetzten* auf ihre besondere Verantwortung und auf mögliche negative Folgen für ihren eigenen beruflichen Werdegang hinzuweisen.

4. Begriffsbestimmung

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, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden und dessen Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit verstärkt beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufrieden stellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres beruflichen Wirkbereichs endet oder enden kann.

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 von Vorgesetzten im Sinne eines Bossing ausgehen oder auch gegen Vorgesetzte gerichtet sein. Wenn hierbei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Druck gesetzt werden, so entspricht dies nicht einer angemessenen Führungsqualität und kann in Extremfällen dienstrechtlich geahndet werden.

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

5. Präventive Maßnahmen, Information der Beschäftigten

Zu den präventiven Maßnahmen gehören:

- 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 das Aushängen der DV geschehen
- Verpflichtung der Schulleiterinnen und Schulleiter, auch neu eingetretene Beschäftigte mit den Inhalten der DV vertraut zu machen und ihnen diese DV auszuhändigen
- Veröffentlichung der DV auf der Homepage des SSA
- Aufnahme des Themas „Konfliktbearbeitung und Mobbing-Prävention am Arbeitsplatz Schule“ in das Fortbildungsprogramm für Beschäftigte sowie für Schulleitungsmitglieder
- Empfehlung an alle Beschäftigten, die eigene Arbeitsorganisation auf Umstände zu prüfen, die erfahrungsgemäß leicht zu Konflikten führen können und abzuwenden, wenn dies möglich ist. In gleichem Maße soll die innerschulische Organisation auf mögliche Mängel bzw. Konfliktpotenzial überprüft werden.

6. Verhaltensempfehlungen für Betroffene

Betroffene werden bestärkt, Fehlverhalten von Vorgesetzten und/oder Kolleg/innen 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, dass 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-Tagebuch“ an, in welches sachliche, nicht wertende Aufzeichnungen über die entsprechenden Situationen gemacht werden.

Beschäftigte, die zwar nicht persönlich belästigt werden, aber das Fehlverhalten anderer miterleben oder mit ansehen, werden ausdrücklich aufgefordert, den/die Betroffene/n zu unterstützen.

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

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

Der / die Betroffene hat bei anstehenden Gesprächen zur Konfliktklärung das Recht, eine Person des eigenen Vertrauens hinzu zu ziehen.

7. Anlaufstellen für Betroffene

Betroffene haben das Recht, sich an den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden. In der Regel sind die Schulleiterin oder der Schulleiter oder der örtliche Personalrat erster Ansprechpartner für Betroffene. 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

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

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

Eine Liste der möglichen Ansprechpartner/innen findet sich im Anhang.

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

Prävention (in Ergänzung zu Punkt 5):

- Sprechstunden können eingerichtet werden
- Sammeln und Bereitstellen von Informationsmaterial zu Mobbing und Konfliktlösung (z.B. auch im Internet bzw. Intranet)
- Aufklärung der Beschäftigten über Mobbing und Öffentlichkeitsarbeit
- Maßnahmen anbieten, die einem guten Schulklima dienen.

Intervention:

1. zeitnahe Anhörung und Beratung von Betroffenen
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 Personalräten
5. Wenn die gemeinsame Konfliktlösung scheitert, Hinweis an die belästigenden Personen über drohende Sanktionen bei Weiterführung des unerwünschten Verhaltens

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

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 zu können.

9. Verfahren bei Scheitern der Lösungsversuche der zu Hilfe gerufenen Ansprechpersonen

beantragt, tritt ein Gremium, bestehend aus einem Vertreter oder einer Vertreterin des Medical Airport Service (MAS), einem Mitglied des örtlichen oder des Gesamtpersonalrats und einem/r von der Amtsleitung zu bestimmenden Vertreter/in des Staatlichen Schulamts zusammen.

Dieses Gremium kann unter anderem folgende Maßnahmen beschließen:

Anhang

I. Liste der möglichen Ansprechpartner/innen im Falle von Mobbing

Staatliches Schulamt Frankfurt, Stuttgarter Str. 18 – 24, 60329 Frankfurt, Tel. 38989-0

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt Frankfurt, Stuttgarter Str. 18 – 24, 60329 Frankfurt, Tel. 38989-185, Mail gpri@f.ssa.hessen.de, Ansprechpartner/in für Gesundheitsschutz: Marianne Friemelt, Tel. 5074211, Rainer Koch, Tel. 7891567

Schwerbehindertenvertretung beim Staatlichen Schulamt Frankfurt, Stuttgarter Str. 18 – 24, 60329 Frankfurt, Tel. 38989-128, (Engelbert Wrede)

Frauenbeauftragte beim Staatlichen Schulamt Frankfurt, Stuttgarter Str. 18 – 24, 60329 Frankfurt, Tel. 38989-107 (Renata Berlin)

Medical Airport Service GmbH, Langer Kornweg 7, 65451 Kelsterbach, Tel. 06107-503812 (Dr. Martin Düvel)

II. Kleine Literaturliste Mobbing

Leymann, Heinz: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, Rowohlt-Verlag Reinbek 1993

Leymann, Heinz: Die Mobbing-Spirale, Rowohlt-Verlag Reinbek 2000

Esser, Axel und Wolmerath, Martin: Mobbing – Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, 4. Auflage, Bund-Verlag Frankfurt 2001

Hirigoyen, Marie-France: Mobbing. Wenn der Job zur Hölle wird, dtv-Verlag München 2004, Euro 9,50

Kasper, Horst: Mobbing in der Schule, Beltz-Verlag Weinheim/Basel 1998, Euro 20,35 (hier geht es um Mobbing unter SchülerInnen)

Marie-France Hirigoyen: Die Masken der Niedertracht, dtv-Taschenbuch 9,90 Euro

Dokumentarfilm: Wolf Lindner: Mit allen Schikanen: Mobbing-Terror am Arbeitsplatz, Matthias-Film, Gänsheidestr. 67, 70184 Stuttgart, Euro 86,--