

# 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 Schulfriedens dar und beeinträchtigt das Schulklima. Dabei werden Menschenwürde und die Persönlichkeitsrechte verletzt. Dadurch wird ein eingegrenztes, 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 Landesbedienstete im Zuständigkeitsbereich des Staatlichen Schulamtes Frankfurt. Das Staatliche Schulamt Frankfurt und der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer verpflichten sich, Mobbing an den Frankfurter Schulen aktiv entgegenzutreten sowie ein respektvolles Verhalten an den Arbeitsplätzen zu fördern und aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen.

## 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 und 3 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 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 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 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.

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 konkrete 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 zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres beruflichen Wirkbereichs endet oder enden kann<sup>1</sup>.

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 hier nicht abschließend aufzählen.

---

<sup>1</sup> Quellen zur Begriffsbestimmung: siehe „kleine Literaturliste Mobbing“ im Anhang.

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

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.

Mobbing kann auch durch Außenstehende erfolgen. Hier entsteht eine Verantwortung der Schule bzw. der Schulleitung, wenn Kolleg\* durch Schüler\*innen, Eltern oder Mitarbeiter\*innen anderer Institutionen bloßgestellt und öffentlich diffamiert oder bedroht werden, ganz besonders dann, wenn dies in sozialen Netzwerken geschieht, und damit durch die Entgrenzung in die Öffentlichkeit für den Betroffenen/die Betroffene eine erheblich gesteigerte Belastung entsteht.“

## **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 das Aushängen der DV geschehen
- Schulleiterinnen und Schulleiter sind verpflichtet, auch neu eingetretene Beschäftigte mit den Inhalten der DV vertraut zu machen und ihnen diese DV auszuhändigen

### **Zu den präventiven Maßnahmen gehören außerdem:**

- Aufnahme des Themas „Konfliktbearbeitung und Mobbing-Prävention am Arbeitsplatz Schule“ in das Fortbildungsprogramm für Beschäftigte sowie für Schulleitungsmitglieder
- 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 abzuhelpen, wenn dies möglich ist.

## 6. Verhaltensempfehlungen für Betroffene

Mobbing-Betroffene sollen mit dieser Dienstvereinbarung ermutigt werden sich zu wehren und sich dabei Unterstützung zu holen, durch Kolleginnen und Kollegen, Dienstvorgesetzte und verschiedene Stellen im Staatlichen Schulamt (siehe Punkt 7), die Mobbing-Intervention anbieten, oder auch durch externe Expert/innen. Empfohlen wird bei fortgeführten Mobbing-Handlungen das Führen eines Mobbing-Tagesbuches, in dem genaue sachliche, nicht wertende Aufzeichnungen über die entsprechenden Situationen gemacht werden.

Oftmals kann ein klärendes Gespräch mit dem/der Hauptakteur/in der Mobbing-Handlungen schon helfen. Es kommt in Einzelfällen vor, dass der/die Mobbende sich der Wirkung seiner/ihrer Handlungen nicht bewusst ist.

Den Betroffenen stehen weiterhin verschiedene rechtliche Möglichkeiten zu. Nach dem im HPVG § 62 Abs. 1 Nr. 3 verankerten Beschwerderecht können sie sich an den örtlichen Personalrat wenden. Der Personalrat ist verpflichtet, die Mobbing-Beschwerde entgegenzunehmen und, falls er sie als gerechtfertigt erachtet, beim Dienstvorgesetzten auf Abhilfe hinzuwirken. Es ist auch möglich, sich direkt an den/die Dienststellenleiter/in zu wenden. Bei der Einbeziehung des/der Dienststellenleiters/in ist abzuwägen, ob er/sie 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 8., 9.)

Anzustreben ist eine Mobbing-Intervention zu einem möglichst frühen Zeitpunkt, bevor es zu einer Eskalationsstufe kommt, bei der die psychische und physische Gesundheit des/der Mobbing-Betroffenen angegriffen ist und/oder die Situation nur durch rechtliche Schritte gelöst werden kann.

Wichtig ist es, sich bewusst zu machen, dass Mobbing oft in Rahmen eines „Mobbing-Systems“ stattfindet, bei dem viele beteiligt sind: Täter/in, Duldende und Mitläufer/innen. Wer zuschaut ohne einzugreifen oder gar wegschaut – die Dulderinnen und Dulder - ermöglicht damit oft erst das Mobben. In einigen Fällen werden Duldende zu aktiven Mitläuferinnen und Mitläufern, die Mobbing-Handlungen des Mobbenden aktiv unterstützen und damit verstärken. Deshalb: Jede und jeder Einzelne ist aufgefordert, Verantwortung zu übernehmen und die/den Mobbing-Betroffenen zu schützen und unterstützen, sollte er/sie Mobbing-Handlungen beobachten oder davon Kenntnis erlangen.

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

- den GPRLL
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- den betriebsärztlichen Dienst
- Im Fall von Bossing die/den für die Schule zuständige/n Aufsichtsbeamten/in, Schulpsychologen/in bzw. Juristen/in aus dem Staatlichen Schulamt Frankfurt

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 dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Weiterführung des unerwünschten Verhaltens

Es besteht die Möglichkeit, rechtswidriges Verhalten disziplinarrechtlich oder strafrechtlich 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

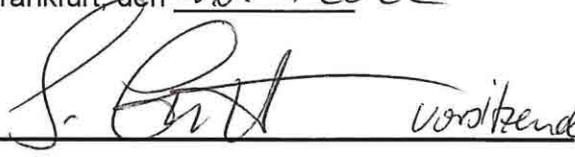
Bleiben die unter Punkt 8 genannten Maßnahmen zur Intervention erfolglos, kann es notwendig werden, externe Hilfe herbeizuziehen. Wenn eine/r der Beteiligten dies beantragt, tritt ein Gremium, bestehend aus GPRLL, ggf. des ÖPR, ggf. der Schwerbehindertenvertretung und des Staatlichen Schulamtes und ggf. der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Dieses Gremium kann der Amtsleitung unter anderem folgende Maßnahmen unterbreiten, welche dann ggf. angeordnet werden können:

- Coaching der/des das Mobbing oder Bossing ausführenden Person(en)
- Mediation durch professionelle Konfliktmoderatoren
- Hinzunahme externer Beratung

## 10. Nachteilsschutz

Das Staatliche Schulamt hat die Aufgabe, belästigte Betroffene vor Nachteilen, die aus einer Beschwerde entstehen können, zu schützen. Das Gebot der Vertraulichkeit ist zu beachten und die Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten.

<b>Staatliches Schulamt Frankfurt</b>  Die Amtsleitung  Frankfurt, den <u>26.1.2022</u>   _____	<b>Der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Staatlichen Schulamt Frankfurt</b>  Frankfurt, den <u>26.1.2022</u>   <i>Vorsitzendes</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, <https://schulaemter.hessen.de/standorte/frankfurt-am-main/zustaendigkeiten/gremien/gprll>

Mail: [gesamtpersonalrat@kultus.hessen.de](mailto:gesamtpersonalrat@kultus.hessen.de) Ansprechpartner/in für Gesundheitsschutz: Meike Bär, 069 38989185

**Gesamtschwerbehindertenvertretung der Frankfurter Lehrkräfte** am Staatlichen Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main,

Tel.: 069 38989-430, E-Mail: [GSBV.SSA.frankfurt@kultus.hessen.de](mailto:GSBV.SSA.frankfurt@kultus.hessen.de)

<https://schulaemter.hessen.de/standorte/frankfurt-am-main/zustaendigkeiten/gremien/SBV>

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

## II. Kleine Literaturliste Mobbing

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

Esser, Axel und Wolmerath, Martin: Mobbing – Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, 4. Auflage, Bund-Verlag Frankfurt 2001 // Mobbing und psychische Gewalt (Job aktuell) (Deutsch) Taschenbuch – 25. Februar 2015

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

## III. LINKS

<https://www.arbeitsschutzgesetz.org/mobbing-am-arbeitsplatz/>

<https://www.arbeitsrecht.org/personalrat/personalratsaufgaben/mobbing-am-arbeitsplatz/>

<https://www.betriebsrat.com/mobbing-am-arbeitsplatz>

[https://www.gesetze-im-internet.de/agg/\\_3.html](https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_3.html)

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (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.

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**  
**§ 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.