

Dienstvereinbarung

zum

Umgang mit Mobbing und Bossing am Arbeitsplatz Schule

zwischen dem

Staatlichen Schulamt

für den Landkreis Offenbach und
die Stadt Offenbach am Main

und dem

Gesamtpersonalrat Schule

beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Offenbach
und die Stadt Offenbach am Main

Zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Offenbach und der Stadt
Offenbach am Main und dem Gesamtpersonalrat Schule 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 innerhalb der Schulgemeinde auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerschulisches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für individuelle Arbeitszufriedenheit und Arbeitsidentifikation sowie Engagement für die schulischen Ziele.

Mobbing und Bossing stellen eine Störung des Arbeits- und Schulfriedens dar und beeinträchtigen das Schul- und Arbeitsklima. Dabei werden die Würde und die Persönlichkeitsrechte eines Menschen verletzt und ein eingegengtes, stressbelastetes Arbeitsumfeld wird geschaffen. Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen, Depressionen, Angst- und Erschöpfungszustände können Folgen von Mobbing und Bossing sein.

Dienststelle und Gesamtpersonalrat stimmen darin überein, dass unterschiedliche Auffassungen, Sichtweisen und Auseinandersetzungen – sowohl zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander als auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – nicht von vornherein einem Mobbing- bzw. Bossingverhalten zuzuordnen sind, sondern dass hierfür besondere Voraussetzungen erfüllt sein müssen.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für 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 Schulamtes für den Landkreis und die Stadt Offenbach beschäftigt sind.

Das Staatliche Schulamt für den Landkreis und die Stadt Offenbach tritt Mobbing und Bossing an den Schulen entgegen und fördert einen respektvollen Umgang aller Beteiligten miteinander.

3. Begriffsbestimmung

Unter dem Begriff „Mobbing“ wird allgemein ein konfliktbelastetes kommunikatives Handeln am Arbeitsplatz verstanden, bei dem die angegriffene Person unterlegen ist, und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und über einen längeren Zeitraum (i. d. R. mindestens 6 Monate) direkt oder indirekt (u.a. durch das regelmäßige Vorenthalten wichtiger Informationen, die systematische Ausgrenzung einer Person, üble Nachrede usw.) angegriffen wird. Diese Handlungen werden von den Betroffenen als Diskriminierung und Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden und führen grundsätzlich dazu, dass die Befindlichkeit und Gesundheit der Betroffenen verstärkt beeinträchtigt werden. Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz nehmen im Verlauf des Mobbing zu, die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden, so dass der Verlust des beruflichen Wirkungsbereichs die Folge ist oder sein kann.¹

„Mobbing“ findet unter Kolleginnen und Kollegen statt, kann sich aber auch gegen Vorgesetzte richten. Gehen systematisch destruktive Handlungen von den Vorgesetzten aus, so spricht man von „Bossing“. Wenn hierbei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Druck gesetzt werden, so entspricht dies nicht einer angemessenen Führungsqualität und kann eine Verletzung der Arbeits- und Dienstpflichten darstellen.

Einmalige Konflikte fallen ebenso wenig unter den Begriff „Mobbing“ oder „Bossing“ wie gelegentliche Kontroversen, wie sie bei jeder Zusammenarbeit auftreten können, da es hier an einem systematischen Prozess fehlt.

4. Grundsätze

Die Leitung des Staatlichen Schulamts für den Landkreis und die Stadt Offenbach und der Gesamtpersonalrat der Schulen sind sich darüber einig, dass keine Beschäftigten aufgrund von Herkunft, Nationalität, Religion, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität sowie politischer, personalratlicher oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung benachteiligt werden dürfen (§ 1 AGG und § 61 HPVG). Weiterhin besteht Einigkeit darüber, dass in Schulen des Schulamtsbezirks Offenbach Mobbing/Bossing nicht stattfinden darf. Verantwortliche in Schulleitung, Personalvertretungen und Schulamt sind verpflichtet, sämtlichen Mobbinghandlungen entgegenzutreten.

¹ Vgl. Esser / Wolmerath: „Mobbing und psychische Gewalt“; Bund Verlag; 10. Überarb. Auflage; 2020; S.43

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 und Wege zur Lösung gemeinsam gesucht und besprochen werden. Die Persönlichkeit aller Beschäftigten ist zu respektieren, auf ihre Würde ist zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind zu unterlassen. Mobbing bzw. Bossing stellen 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 auf Grund ihrer Vorbildfunktion 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.

5. Information der Beschäftigten

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

- Dies soll durch Vorstellung der Dienstvereinbarung in der Gesamtkonferenz geschehen.
- Die Dienstvereinbarung wird auf der Homepage des SSA veröffentlicht.
- Die Dienstvereinbarung wird dem medizinischen Dienst, der Schulpsychologie, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer ausgehändigt.

6. Verhaltensempfehlungen für Betroffene

Betroffene sollen sich durch den Abschluss dieser Dienstvereinbarung bestärkt sehen, Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen und/oder Vorgesetzten nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und den belästigenden Personen zunächst deutlich zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist, es als verletzend oder missachtend empfunden wird, das Arbeitsklima stört und die belästigenden Personen damit aufhören sollen.

Ist die persönliche Ansprache erfolglos oder erscheint sie im Einzelfall unangebracht bzw. unzumutbar, so können Betroffene die unten aufgeführten Institutionen bzw. Anlaufstellen zu Rate ziehen.

Es empfiehlt sich dringend, eine inhaltlich wie zeitlich aussagekräftige Falldokumentation anzufertigen, z.B. Gedächtnisprotokolle, Ausdrucken der den Fall betreffenden Mails, Sammlung dieser Dokumente und weiterer Unterlagen in einem Mobbingtagebuch.

Sehen sich Beschäftigte Mobbing bzw. Bossing ausgesetzt, so haben 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 eigenen Vertrauens hinzuzuziehen. Dabei muss es sich nicht zwingend um einen Personalrat handeln.

Im Anhang sind Adressen von Ansprechpersonen zu finden.

7. Verhaltensempfehlungen für außenstehende Kolleginnen und Kollegen

Beschäftigte, die zwar nicht persönlich belästigt werden, aber das Fehlverhalten anderer miterleben oder mit ansehen, werden ausdrücklich aufgefordert, Betroffene zu unterstützen, indem sie ihre Missbilligung offen in der akuten Situation zum Ausdruck bringen und/oder den Personalrat, die Schulleitung oder andere Ansprechpersonen (siehe Anhang) informieren.

8. Die Verantwortung der Vorgesetzten

Beschäftigte haben einen Anspruch auf Unterlassung jeglicher Form von Mobbing. Entsprechend ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte seiner Beschäftigten auch vor der Belästigung Dritter zu schützen. Der Arbeitgeber Land Hessen wird insoweit zunächst durch die Leiterinnen bzw. Leiter der jeweiligen Dienststellen, d.h. der Schulen, vertreten, das Staatliche Schulamt durch die Leiterin bzw. den Leiter.

Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten aktiv zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Achtung aller Beschäftigten respektiert werden. Insbesondere trägt jede/r Vorgesetzte 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 / Bossing so unterbunden wird.

Sie sind verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen Mobbing/Bossing und andere diskriminierende Verhaltensweisen zu ergreifen und im Konfliktfall konstruktiv Problemlösungen anzubieten und daran mitzuwirken. Vorgesetzte, die unerwünschtes Verhalten nicht unterbinden oder sich daran beteiligen, müssen mit dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen. Schreiten Vorgesetzte bei Mobbing nicht ein bzw. beteiligen sie sich an Mobbing- oder Bossinghandlungen, kann dies ein Dienstvergehen darstellen und entsprechend geahndet werden.

9. Die Verantwortung des Personalrats

Der Personalrat hat - ebenso wie Vorgesetzte - auch ohne ausdrückliche Beschwerde die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten zu schützen und im Rahmen der Zuständigkeiten die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. In begründeten Fällen hat der Personalrat von dem/der Vorgesetzten bzw. der Dienststelle Abhilfe zu verlangen (vgl. § 61 HPVG).

10. Vorgehen bei Mobbing/Bossing

Betroffenen wird empfohlen, eine Konfliktlösung bereits im frühen Stadium vor Ort anzustreben, um weitere Eskalationen zu vermeiden. Erste Ansprechpersonen sollten der Schulpersonalrat oder die Schulleiterin bzw. der Schulleiter sein. Weiter kann die Gesamtkonferenz eine Lehrkraft mit besonderen Kompetenzen im Bereich Beratung/Mediation damit beauftragen, sich als Vertrauensperson zur Vermittlung zur Verfügung zu stellen.

Es kann aber auch gute Gründe geben, andere Ansprechpersonen aufzusuchen, etwa, wenn bestimmte Kompetenzen gewünscht werden oder der Blick von außen gesucht wird, insbesondere aber, wenn schulische Ansprechpersonen selbst in den Fall verwickelt scheinen, z. B. bei Bossing-Vorwürfen.

Die Betroffenen können sich mit der Bitte um Beratung und Intervention wenden an:

- die Mobbing-/Bossing-Beauftragten des Gesamtpersonalrats der Schulen

- die Schulpsychologin, den Schulpsychologen
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- die Schwerbehindertenvertretung
- den betriebsärztlichen Dienst
- die/den für die Schule zuständige/n schulfachliche/n Aufsichtsbeamten/in

Informationen über Mobbing-/Bossing-Fälle werden sowohl von Seiten des Schulamts als auch des Gesamtpersonalrats zusammengetragen und gesichtet, um eine Übersicht über besondere Probleme bei der Klärung sowie über mögliche Häufungen in einzelnen Bereichen zu erhalten. Ziel ist es, problematische Strukturen zu erkennen und Situationen zu entschärfen, indem Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden.

Werden auffällige Häufungen von Beschwerden oder Eingaben im Zusammenhang mit Mobbing oder Bossing an einer Schule bekannt, z. B. mehr als drei Fälle in einer Schule im Zeitraum eines Schuljahres, setzen sich die Beauftragten des Gesamtpersonalrats und die Leiterin des Schulamts kurzfristig, spätestens innerhalb von vier Wochen, zusammen, um eine langfristige Verschlechterung des Klimas an einer Schule zu verhindern.

Unterstützungsangebote können beispielsweise bestehen in:

- Gesprächen mit allen Beteiligten, auch in Form eines „Runden Tisches“ mit dem Ziel, Vereinbarungen schriftlich zu treffen, die Mobbing/Bossing verhindern; hierbei sollen auch die Personalvertretungen eingebunden werden
- Mediation durch professionelle Konfliktmoderatoren/-innen
- Supervision und Einbeziehung externer Beratungsstellen
- Fortbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung für Mobbing-/Bossingsituationen sowie zum Abbau von Strukturen, die Mobbing/Bossing begünstigen; dabei sollen auch positive Beispiele für Kooperation und Leitung dargestellt werden
- Einbeziehung des Arbeitsschutzausschusses zwecks Untersuchung und Abbau psychischer Belastungen

Sollten die Mobbing-/ bzw. Bossinghandlungen trotz dieser Maßnahmen fortgesetzt werden, können ggfs. Fortbildungen zur Arbeit an der kommunikativen Kompetenz

der Konfliktparteien angeordnet werden. Dabei ist darauf zu achten, dass im Fall von Konflikten zwischen Schulleitung und Kollegium die Maßnahmen nicht einseitig den Kolleginnen und Kollegen aufgebürdet werden. Im Falle wiederholter Konflikte ist davon auszugehen, dass auch die entsprechenden Kompetenzen der Vorgesetzten gestärkt werden müssen.

In besonders schwierigen Fällen sollen Abordnungen und Versetzungen in Betracht gezogen werden, um konflikthafte Beziehungen zu lösen. Dabei muss darauf geachtet werden, dass nicht die Mobbing-/Bossingopfer weichen müssen, während die Täter oder Täterinnen bleiben dürfen.

In jedem Stadium des Verfahrens besteht die Möglichkeit, rechtswidriges Verhalten disziplinar- und strafrechtlich zu ahnden. Zunächst sollten jedoch einvernehmliche Lösungen gesucht werden. Daher bieten sich rechtliche Schritte vor allem bei einem Scheitern der Lösungsversuche an, insbesondere, wenn die Bereitschaft fehlt, konflikthafte Verhaltensweisen einzustellen.

11. Prävention

Zur Prävention von Mobbing/Bossing wird allen Schulen ein Fortbildungsangebot auf Abruf zur Verfügung gestellt. Hierfür können auch pädagogische Tage genutzt werden. Der Prävention dienen weiterhin Supervisions- und Beratungsangebote von Seiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Schulpsychologie, Schulentwicklungsberatung, des Medical Airport Service und, wenn möglich, externer Berater/-innen.

Der Gesamtpersonalrat steht dabei gerne unterstützend zur Seite.

12. Inkrafttreten, Kündigung und Evaluation der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung ist seit 04.10.2017 in Kraft und wird danach in zweijährigem Rhythmus evaluiert.

Das Datum der aktuellen Fassung ergibt sich aus dem Datum der geleisteten Unterschriften.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

Offenbach, den 01.03.2023

Offenbach, den 01.03.23

gez.

Amtsleitung

gez.

Gesamtpersonalrat

Anhang: Erster Kontakt im Fall von Mobbing oder Bossing

(Stand 01.03.2023)

Staatliches Schulamt für den Landkreis Offenbach und die Stadt Offenbach am Main,

Stadthof 13, 63065 Offenbach am Main

- **Die schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten** gemäß Zuständigkeitsliste unter:

<https://schulaemter.hessen.de/standorte/offenbach-am-main/zustaendigkeiten/geschaeftsverteilung>

- **Amtsleiterin**

Susanne Meißner - Tel.: 069 80053-226

susanne.meissner@kultus.hessen.de

Gesamtpersonalrat der Schulen am Staatlichen Schulamt für den Landkreis Offenbach und die Stadt Offenbach am Main (GPRS)

- **Mobbing-/Bossing-Beauftragte**

Jürgen Neubauer

E-Mail: Juergen.Neubauer@schule.hessen.de

Kirsten Schultheis-Schauer

E-Mail: k.schultheis-schauer@gew-offenbach.de

- **Vorsitz des GPRS**

Dr. Marlis Merbach, Robert Mihailescu, Kirsten Schultheis-Schauer

Tel.: 069 80053-291

E-Mail: Gesamtpersonalrat.SSA.Offenbach@kultus.hessen.de

Schulpsychologischer Dienst am Staatlichen Schulamt Offenbach

Ansprechpartner entsprechend Liste für die Schulzuständigkeit der Psychologen
unter:

[https://schulaemter.hessen.de/standorte/offenbach-am-main/beratung/
schulpsychologie](https://schulaemter.hessen.de/standorte/offenbach-am-main/beratung/schulpsychologie)

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Zurzeit: Gabriele Brandt

Tel.: 069 80053-270

E-Mail: Gabriele.Brandt@kultus.hessen.de

Gesamtschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte

Karin Rudolph-Nispel

Tel.: 06103-802554

E-Mail: karin.rudolph-nispel@kultus.hessen.de

Arbeitsmedizinischer Dienst

Arbeitsmedizinisches Zentrum Mörfelden-Walldorf

medical airport service GmbH

Hessenring 13a, Eingang F1

64546 Mörfelden-Walldorf, Hessen

Telefon: +49 (0) 6105-3413-180

Fax: +49 (0) 6105-3413-442

E-Mail: arbeitsmedizin@medical-gmbh.de

Terminvereinbarung Arbeitsmedizin: 06105 3413-300