

Dienstvereinbarung

zum

Umgang mit Mobbing und Bossing am Arbeitsplatz Schule

zwischen dem

Staatlichen Schulamt

für den Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis
Waldeck-Frankenberg

und dem

Gesamtpersonalrat Schule

beim Staatlichen Schulamt für den Schwalm-Eder-Kreis
und den Landkreis Waldeck-Frankenberg

Zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Schwalm-Eder-Kreis und den
Landkreis Waldeck-Frankenberg und dem Gesamtpersonalrat Schule wird folgende
Dienstvereinbarung geschlossen:

1. Präambel

Die Grundrechtsbindung der staatlichen Gewalt gebietet es, Mobbing bzw. Bossing in jedweder Weise entgegenzutreten.

Ein Schulalltag, der sich durch einen achtsamen 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 eingeengtes, 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 – zwischen Mitarbeiterinnen /Mitarbeitern untereinander als auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen/ 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 Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis Waldeck-Frankenberg beschäftigt sind.

Das Staatliche Schulamt für den Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis Waldeck-Frankenberg und der Gesamtpersonalrat verpflichten sich, Mobbing und Bossing an

den Schulen entgegenzutreten sowie ein respektvolles Verhalten an den Arbeitsplätzen zu fördern, aufrechtzuerhalten und sicherzustellen.

3. Begriffsbestimmung

Unter dem Begriff „Mobbing“ wird allgemein ein konfliktbelastetes kommunikatives Handeln am Arbeitsplatz (z.B. mit schikanösen Handlungen, Kommunikationsverweigerung) verstanden, bei dem eine Person von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und über einen längeren Zeitraum (i.d.R. mehrere Monate) direkt oder indirekt angegriffen wird und somit einer psychischen Belastung ausgesetzt ist.

Diese Handlungen werden von den Betroffenen als subjektiv feindselig, Diskriminierung, 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.

„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 Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis Waldeck-Frankenberg und der Gesamtpersonalrat Schule bekräftigen, dass kein Beschäftigter aufgrund von Herkunft, Nationalität, Religion, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität sowie politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung benachteiligt werden darf (§ 1 AGG und § 61 HPVG). Weiterhin besteht Einigkeit darüber, dass in Schulen des

Schulamtsbezirks Fritlar Mobbing bzw. Bossing nicht stattfinden darf. Verantwortliche in Schulleitung, Personalvertretungen und Schulamt sind verpflichtet, sämtlichen Mobbinghandlungen entgegenzutreten.

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 jedes/der einzelnen Beschäftigten ist in jedem Fall zu respektieren und dessen/deren Würde 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 nachhaltig positiv 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.

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; eine digitale Version der DV wird allen Beschäftigten durch die Dienstvorgesetzten zugeleitet.
- Die Dienstvereinbarung wird auf der Homepage des SSA veröffentlicht.
- Die Dienstvereinbarung wird dem arbeitsmedizinischen Dienst, 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 frühzeitig 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 unter 10.a) aufgeführten Institutionen bzw. Anlaufstellen zu Rate ziehen.

Es empfiehlt sich dringend, eine inhaltlich wie zeitlich aussagekräftige Falldokumentation anzufertigen, zum Beispiel in Form eines Mobbingtagebuches (siehe Anhang).

Sehen sich Beschäftigte Mobbing bzw. Bossing ausgesetzt, so haben sie das Recht, sich zu beschweren sowie Hilfe und Beratung in Anspruch zu nehmen, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Alltag und den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen.

Beteiligte haben bei anstehenden Gesprächen zur Konfliktklärung das Recht, eine Person des eigenen Vertrauens hinzuzuziehen.

Im Anhang sind Adressen von Ansprechpartnern 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 und möglichst situationsangemessen ihre Missbilligung offen zum Ausdruck zu bringen sowie nach Rücksprache mit der betroffenen Person den Personalrat und Vorgesetzte zu informieren.

8. Die Verantwortung der Vorgesetzten

Beschäftigte haben einen Anspruch auf Unterlassung jeglicher Form von Mobbing. Entsprechend ist der Arbeitgeber bzw. Dienstherr verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte seiner Beschäftigten auch vor der Belästigung durch Dritte 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 bzw. Bossing so unterbunden wird.

Sie sind verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen Mobbing bzw. 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 einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten zu schützen und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. In begründeten Fällen hat der Personalrat von dem/der Vorgesetzten bzw. der Dienststelle Abhilfe zu verlangen. (Siehe hierzu § 61 (1) HPVG):

„⁴Dienststelle 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. Vorgehen bei Mobbing/Bossing

a) Betroffenen wird empfohlen, eine Konfliktlösung bereits im frühen Stadium vor Ort anzustreben, um weitere Eskalationen zu vermeiden. Erster Ansprechpartner sollten

die Schulleiterin bzw. der Schulleiter oder der örtliche Personalrat 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 Ansprechpartner aufzusuchen, etwa, wenn bestimmte Kompetenzen gewünscht werden oder der Blick von außen gesucht wird, insbesondere aber, wenn schulische Ansprechpartner 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 Beauftragte bzw. den Beauftragten des Gesamtpersonalrats Schule bei Mobbing/Bossing
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- die/den für die Schule zuständige/n schulfachliche/n Aufsichtsbeamten/in
- die Schulpsychologin, den Schulpsychologen
- die Schwerbehindertenvertretung
- den betriebsärztlichen Dienst

Mögliche Vorgehensweisen der Personen und Institutionen, bei denen sich Betroffene Hilfe holen können:

1. Anhörung und Beratung von Betroffenen innerhalb von zwei Wochen nach Anzeigen des Mobbing- bzw. Bossing-Falls
2. Dokumentation des Sachverhalts
3. Führen von Gesprächen (getrennt, gemeinsam) zur Lösung des Problems (innerhalb eines festgesetzten Zeitraums)
4. Suchen nach Lösungsmöglichkeiten, Vorschlägen von Maßnahmen zur Problembewältigung, dabei auch Einbeziehung von Vorgesetzten und Personalvertretungen.

b) Informationen über Mobbing- bzw. Bossing-Fälle werden sowohl von Seiten des Staatlichen Schulamts als auch des Gesamtpersonalrats (Beauftragte/r bei Mobbing) zusammengetragen, 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/ der Leiter des Schulamts zeitnah, möglichst 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

c) 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 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 bzw. Bossing können Schulen Fortbildungsangebote in Anspruch nehmen. Hierfür können auch pädagogische Tage genutzt werden. Der Prävention dienen weiterhin Supervisions- und Beratungsangebote sowohl von Seiten des Amtes, des Gesamtpersonalrats, als auch, wenn möglich, externer Berater/-innen.

12. Inkrafttreten und Evaluation der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 15.02.2023 in Kraft und wird danach in zweijährigem Rhythmus evaluiert.

Fritzlar, den 15.02.2023



Für das Staatliche Schulamt für den
Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis
Waldeck-Frankenberg

Fritzlar, den 15.02.2023



Für den Gesamtpersonalrat Schule bei
dem Staatlichen Schulamt für den
Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis
Waldeck-Frankenberg

Anhang:

I. Ansprechpartner/-innen im Fall von Mobbing oder Bossing

(Stand 01.02.2023)

Staatliches Schulamt für den Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis Waldeck-Frankenberg, Am Hospital 9, 34560 Fritzlar

- **Die schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten** gemäß Zuständigkeitsliste unter:
<https://schulaemter.hessen.de/standorte/fritzlar/zustaendigkeiten/geschaeftsverteilung>

- **Amtsleiter**

Stephan Uhde

Tel.: 05622 790-200

Stephan.Uhde@kultus.hessen.de

Gesamtpersonalrat Schule am Staatlichen Schulamt für den Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis Waldeck-Frankenberg (GPRS)

- **Beauftragte/r bei Mobbing / Bossing**

Sebastian Schackert

Tel.: über GPRS (s.u.)

sebastian.schackert@schule.hessen.de

- **Vorsitz des GPRS**

Bodo Hofmann-Thomschewski, Bianka Grünberg

Tel.: 05622 790-291/290

E-Mail: Bodo.Hofmann-Thomschewski@kultus.hessen.de

GPRS.SSA.Fritzlar@kultus.hessen.de

Schulpsychologischer Dienst am Staatlichen Schulamt Fritzlar

Ansprechpartner entsprechend Liste für die Schulzuständigkeit der Psychologen unter:

<https://schulaemter.hessen.de/standorte/fritzlar/zustaendigkeiten/geschaeftsverteilung>

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Simone Gläser

Tel.: 05622 790-119

E-Mail: Simone.Glaeser@kultus.hessen.de

Gesamtschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte

Peter Becker

Tel.: 05622 790-137

E-Mail: Peter.Becker@kultus.hessen.de

Arbeitsmedizinischer Dienst

Medical Airport Service GmbH

Friedrich-Ebert-Straße 15

34117 Kassel

Telefon: +49 (0) 561 70165934

E-Mail: arbeitsmedizin-ks@medical-gmbh.de

Terminvereinbarung Arbeitsmedizin: 06105 3413-300

II. Mobbing – rechtliche Bewertung

Die als Mobbing bezeichneten Verhaltensweisen werden grundsätzlich vom geltenden Strafrecht erfasst. Allerdings gibt es keinen eigenen „Mobbing“-Straftatbestand im Strafgesetzbuch. Es können aber andere Straftatbestände, beispielsweise der Straftatbestand der Körperverletzung (§ 223 Strafgesetzbuch – StGB), der Beleidigung (§ 185 StGB), der üblen Nachrede (§ 186 StGB), der Verleumdung (§ 187 StGB) oder der Nötigung (§ 240 StGB) erfüllt sein.

Außerdem sind als Mobbing bezeichnete Verhaltensweisen unter Umständen geeignet, zivilrechtliche oder arbeitsrechtliche Tatbestände zu erfüllen.

Auch in der Rechtsprechung lassen sich viele Hinweise zu im Zusammenhang mit Mobbing relevanten gesetzlichen Bestimmungen finden. Die Leitsätze der Urteile des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 15.02.2001 (Aktenzeichen: 5 Sa 102/2000) und vom 10.04.2001 (Az.: 5 Sa 403/2000) sind diesbezüglich beachtenswert.

Zudem wird verwiesen auf:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. September 2016 – 8 AZR 351/15
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Oktober 2010 – 8 AZR 546/09
- Thüringer Landesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Januar 2022 – 1 Sa 269/20
- Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Urteil vom 12. Februar 2021 – 1 Sa 1220/20
- Landgericht Cottbus, Urteil vom 9. April 2021 – 3 O 183/19
- Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 6. Juni 2016 – 1 Sa 189/15
- Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Februar 2005 – 2 Sa 751/03

Auf der Homepage des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik finden sich zudem Hinweise zur Unterstützung bei Cybermobbing und Cyberstalking.

Viele weitere Angebote zum Thema finden sich im Internet.

III. Beispiele für Mobbing-Handlungen: Die „45er Liste“ von Prof. Dr. Leymann

Auf der Basis dieser sehr bekannten (jedoch nicht allumfassenden) Auflistung aus der Arbeitspsychologie kann konkretisiert und analysiert werden, ob Mobbing vorliegen könnte. Das Vorkommen einzelner Mobbing-Handlungen lässt niemanden zur oder zum Betroffenen oder zur Mobbing-Akteurin oder Akteur werden. Erst wenn es zwischen den Konfliktparteien ungleiche Machtverhältnisse auch unabhängig von Hierarchien gibt (also unterschiedliche Einflussmöglichkeiten auf die jeweilige Situation) und es über einen längeren Zeitraum hinweg wiederholt und systematisch zu Mobbing-Handlungen kommt, erhärtet sich ein Verdacht hin zu der Einschätzung, dass Mobbing vorliegt.

1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen

- (1) Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- (2) Man wird ständig unterbrochen.
- (3) Kolleginnen oder Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- (4) Anschreien oder lautes Schimpfen.
- (5) Ständige Kritik an der Arbeit.
- (6) Ständige Kritik am Privatleben.
- (7) Telefonterror.
- (8) Mündliche Drohungen.
- (9) Schriftliche Drohungen.
- (10) Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten.
- (11) Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne direkte Ansprache.

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen

- (12) Man spricht nicht mehr mit der oder dem Betroffenen.
- (13) Man lässt sich nicht ansprechen.
- (14) Versetzung in einen Raum weitab von den Kolleginnen und Kollegen.
- (15) Den Arbeitskolleginnen und -kollegen wird verboten, die oder den Betroffenen anzusprechen.
- (16) Man wird »wie Luft« behandelt.

3. Angriffe auf das soziale Ansehen

- (17) Hinter dem Rücken der oder des Betroffenen wird schlecht über sie oder ihn gesprochen.
- (18) Man verbreitet Gerüchte.
- (19) Man macht jemanden lächerlich.
- (20) Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
- (21) Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
- (22) Man macht sich über eine Behinderung lustig.
- (23) Man imitiert den Gang, die Stimme, Gesten, um lächerlich zu machen.
- (24) Man greift politische oder religiöse Einstellung an.
- (25) Man macht sich über das Privatleben lustig.
- (26) Man macht sich über die Nationalität lustig.
- (27) Man zwingt, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
- (28) Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise.
- (29) Man stellt die Entscheidungen der oder des Betroffenen in Frage.
- (30) Man ruft obszöne Schimpfworte oder entwürdigende Ausdrücke nach.
- (31) Sexuelle Annäherung oder verbale sexuelle Angebote.

4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:

- (32) Man weist der oder dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu.
- (33) Man nimmt ihr oder ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass sie oder er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
- (34) Man gibt ihr oder ihm sinnlose Aufgaben.
- (35) Man gibt ihr oder ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können.
- (36) Man gibt ihr oder ihm ständig neue Aufgaben.
- (37) Man gibt ihr oder ihm »kränkende« Arbeitsaufgaben.
- (38) Man gibt der oder dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die ihre oder seine Qualifikation übersteigen, um sie oder ihn zu diskreditieren.

5. Angriffe auf die Gesundheit

- (39) Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten.
- (40) Androhung körperlicher Gewalt.
- (41) Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemanden einen »Denkzettel« zu verpassen.
- (42) Körperliche Misshandlung.
- (43) Man verursacht Kosten für die oder den Betroffenen, um ihr oder ihm zu schaden.
- (44) Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz der oder des Betroffenen an.
- (45) Sexuelle Handgreiflichkeiten.

IV. Dokumentation in Form eines Mobbing-Tagebuchs

Ein solches Tagebuch dient dazu, das Mobbing-Geschehen für sich als betroffene Person und für andere Gesprächspartner nachvollziehbar zu machen und zu reflektieren. Betroffene verschaffen sich einen Überblick über die Häufigkeit, die Qualität und die Folgen der Angriffe. Die Dokumentation hilft, Mobbinghandlungen zu erkennen, möglichst frühzeitig, sachlich begründet und wirksam zu handeln und von Beginn an Beweise zu sichern. Auf diese Weise können Maßnahmen zur Beendigung des Mobbings argumentativ fundiert angegangen werden (zum Beispiel Konfliktklärung, Forderung Mobbing-Handlungen zu unterlassen, Vorgesetzten-gespräche, Unterlassungsansagen in dienstlichen Vorgesetzten-gesprächen, gegebenenfalls Mediation, Supervision, Fachberatung, Rechtsberatung, gerichtliches Vorgehen).

Tabelle 1: Erläuterung des tabellarischen Mobbing-Tagebuchs

Aspekt	Dokumentationseintrag
Situation Datum, Uhrzeit, Ort	
Beschreibung des Vorfalls Beobachtungen von Interpretationen trennen Was ist geschehen? Was habe ich mit wem erlebt? Was habe ich jeweils gesehen, gehört, gefühlt? Wie habe ich reagiert?	

<p>Konfliktbeteiligte Welche Personen waren beteiligt?</p>	
<p>Zeuge oder Zeugin Welche Außenstehenden haben das Geschehen beobachtet?</p>	
<p>Auswirkungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Folgen gab es im Blick auf meine äußerliche, körperliche Gesundheit? • Welche Folgen gab es im Blick auf mein inneres Erleben und meine seelische Gesundheit? (zum Beispiel auf Denken, Gefühlslage, Verhalten, Reaktionen, Motivation, Konzentration, Gedächtnis) • Welche Folgen gab es im Blick auf mein soziales Wohlbefinden? 	
<p>Einordnung: Welche Mobbing-Handlung¹ liegt vor? Handelt es sich um Angriffe auf</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Möglichkeit sich mitzuteilen? 2. soziale Beziehungen? 3. soziales Ansehen? 4. die Qualität der Berufs- und Lebenssituation? 5. die Gesundheit? <p>Eingetragen wird die Kategorie (1-5) und die Nummer (1-45) der zugehörigen Mobbing-Handlung nach Leymann (siehe Anhang III)</p>	
<p>Maßnahmen & Ergebnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche nächsten Schritte hat wer unternommen, um das Mobben zu stoppen? • Wie wirkte sich das auf das Auftreten und die Häufigkeit von Mobbinghandlungen aus? 	

¹ Leymann, H. (1993): Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann.