

„Mobbing unter Lehrern“... ein Tabuthema?

Nicht für jede Kollegin und jeden Kollegen ist das Lehrerzimmer ein Ort der Ruhe und Entspannung. Lehrer fühlen sich häufiger gemobbt als Angehörige anderer Berufsgruppen. Jeder fünfte Pädagoge berichtet einer neuen Studie zufolge davon, in jüngster Zeit schikaniert worden zu sein. Dennoch ist Mobbing für viele Opfer und Beobachter ein Tabuthema, welches mit Scham besetzt ist. In den meisten Fällen sind nicht Schüler die Täter, sondern Schulleiter und Kollegen. Eine bundesweite Befragung von 1500 Lehrerinnen und Lehrern durch das Zentrum für Empirische Pädagogische Forschung (zepf) der Universität Landau unter der Leitung von Prof. Dr. Reinhold S. Jäger ergab: Im Empfinden der Lehrkräfte sind die direkten Mobbingattacken aus Sicht der Betroffenen am stärksten seitens der Schulleiter (54%), gefolgt von den Kollegen (48%), den Eltern (21%) und den Schülern der eigenen Klasse (16%). 14% werden von Schülerinnen und Schülern aus anderen Klassen gemobbt.¹ Die Wahrscheinlichkeit, Opfer von direkten Mobbingattacken zu werden, ist in den Schulen, die das Thema offensiv angehen, um die Hälfte geringer. Aus diesem Grund haben wir im Personalrat der Bezirksregierung Arnsberg das Problem am runden Tisch für Lehrerräte diskutiert und beleuchtet. Die Frage – Welche Folgen erwarten die Täterinnen und/oder Täter? – ist aus unserer Sicht sehr wichtig. Werden rechtliche Schritte vom Arbeitgeber eingeleitet? Aus dem Mobbing-Report der Bundesrepublik Deutschland geht hervor, dass angestellte Mobber mit höheren arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen müssen als verbeamtete Mobber. Bei den Angestellten kommt es zu 13,8% Versetzungen und 10,7% Kündigungen, während bei Beamten nur 3,8% versetzt werden und es nur zu 3% Kündigungen kommt. Ziel des runden Tisches für Lehrerräte war es, sich konzeptionell zu überlegen, wie es gelingen kann mehr Transparenz in das Thema „Mobbing unter Lehrern“ zu bringen. Bevor konzeptionelle Überlegungen dargestellt werden können, möchten wir darstellen, was unter Mobbing zu verstehen ist und in welcher Vielfalt Mobbing im Berufsalltag der Berufskollegs auftauchen kann.

„Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“ (Esser & Womerath, 1999, S. 27)

Einen eigenen Tatbestand „Mobbing“ gibt es im Strafgesetzbuch (StGB) nicht. Beim Mobbing finden sich einzelne Straftatbestände wie: Falsche Verdächtigung (§164 StGB), Beleidigung

¹ Die Mehrzahl der Lehrkräfte wird nur von einer Gruppe gemobbt, 25,6% geben an, von zwei Gruppen gemobbt zu werden, 4,9 Prozent von 3 Gruppen und 2% von 4 Gruppen.

(§185 StGB), Üble Nachrede (§186 StGB), Verleumdung (§187 StGB), Nötigung (§240 StGB) oder Bedrohung (§241 StGB).

Eine Sonderform der Schikane und Bloßstellung ist das Cyber-Mobbing. Hier greifen die Täter zum Smartphone oder PC, um ihr Opfer im Internet oder im Intranet lächerlich zu machen oder zu diskreditieren. Diese Art des Mobblings ist besonders perfide, weil das Opfer dort besonders angreifbar ist.

Diese Erscheinungsformen sind rechtswidrige Handlungen, deren Unterlassung begehrt bzw. deren Begehung geahndet werden kann, und bei deren Begehung auch Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche möglich sind.

Eine etwas subtilere, aber genauso schädliche Form des Mobblings ist das völlige Ignorieren bis hin zur Verachtung. Die Mobber schließen ihr Opfer aus der Gemeinschaft aus und lassen es einfach links liegen. Obwohl dies kaum zu ertragen ist, stellt dies in aller Regel keine Straftat dar. Konkrete Beispiele von Mobbing unter Lehrkräften sind:

- Verbreitung von Gerüchten,
- Falschbewertung von Arbeitsleistungen,
- Unterstellung von Fehlverhalten,
- Für das eigene Fehlverhalten werden Sündenböcke gesucht. Z.T. auch Projektionsflächen,
- Gemobbte Menschen sollen von Kollegen oder Schülern isoliert werden,
- Kommunikationsverweigerung. Auf Schreiben oder Fragen wird nicht geantwortet,
- Kritik oder Beschwerden werden hinter dem Rücken geäußert,
- Notenschwächere Schülerinnen und Schüler werden zur Kritik angestachelt oder ermutigt. Einleitende Fragen können sein: „Wie geht es euch?“
- Gemobbte Menschen werden zu Entscheidungen gezwungen,
- Nötigung durch Drohung mit disziplinarischen Mitteln,
- Einschüchterungsversuche durch eindeutige Gesten (Augen werden „verdreht“),
- Sexuelle Angebote und sexuelle Annäherung, bei Ablehnung drohen berufliche Nachteile,
- Vage Anspielungen lassen einen unangenehmen Interpretationsraum,
- Witze werden auf Kosten der Mobbingopfer gemacht,
- Fehlende Transparenz bei Stunden- und Fächerverteilung,
- Vorenthaltung von beruflich erforderlichen Informationen,
- Anspielungen auf die angebliche psychische Belastung oder die „Sorgen“, die man sich um die KollegInnen macht,
- Aufforderung an Schüler, Eltern, oder Betriebe, Beschwerden zu verfassen um damit Druck auf die Schulleitung auszuüben, aktiv gegen unerwünschte Kolleginnen oder Kollegen vorzugehen.

Wir stellten uns die Frage, welche Motive Mobbing auslösen.

Obwohl Menschen ein Selbstbild präferieren nach dem sie sich gerne als gute Persönlichkeit bzw. faire LehrerkollegInnen wahrnehmen, handelt es sich bei Mobbing um eine soziale Aggression² die als notwendiges Mittel zur Bewältigung sozialer Konflikte³ erforderlich zu sein scheint. Mobbing setzt demnach einen sozialen Konflikt voraus, unter dem eine Interaktion zwischen mindestens zwei voneinander abhängigen Lehrkräften verstanden wird, in der jeder versucht, scheinbar oder tatsächlich unvereinbare Handlungspläne zu verwirklichen und bei dem sich mindestens ein Akteur oder eine Akteurin der Gegnerschaft bewusst ist⁴. Ein Mobbingopfer ist nicht selten völlig überrascht und fragt sich nach den Ursachen der Angriffe. Nach einer schriftlichen Befragung von 1317 Mobbingopfern stellt der Mobbingreport 2002 als Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland folgende Motive dar:

Ich wurde gemobbt, weil bzw. wegen...	Prozentangabe Mehrfachnennung möglich
... ich unerwünschte Kritik geäußert habe	60,1
... ich als Konkurrenz empfunden wurde	58,9
... der/die Mobber neidisch auf mich war/en	39,7
... es Spannungen zwischen mir und meinem Vorgesetzten gab	39,4
... meiner starken Leistungsfähigkeit	37,3
... ein Sündenbock gesucht wurde	29,1
... meines Arbeitsstils	28,5
... der/die Mobber meinen Arbeitsbereich an sich ziehen wollte/n	24,8
... meiner angeblich unzureichenden Leistungen	23,3
... ich neu in die Abteilung / Gruppe gekommen bin	22,1
... meines persönlichen Lebensstils	17,7
... ich ein Mann/eine Frau bin	12,5
... meines Aussehens	9,1
... meiner Nationalität	3,8
... meiner sexuellen Orientierung	2,3
Sonstige Motive	28,2
Ich weiß nicht, weshalb ausgerechnet ich gemobbt wurde	7,9

Quelle: Mobbingreport 2002 / Schriftliche Mobbingbefragung 2001 (n = 1.317)

Die vielfältigen Motive verdeutlichen, dass es viele Gründe gibt, warum Lehrkräfte an Berufskollegs auch in Zukunft versuchen werden, sich selbst durch aktives Mobbing einen

² Neuberger, 1999, S. 34.

³ Zuschlag, 1997, S. 21.

⁴ Hage/Heilmann, 1998: S. 743

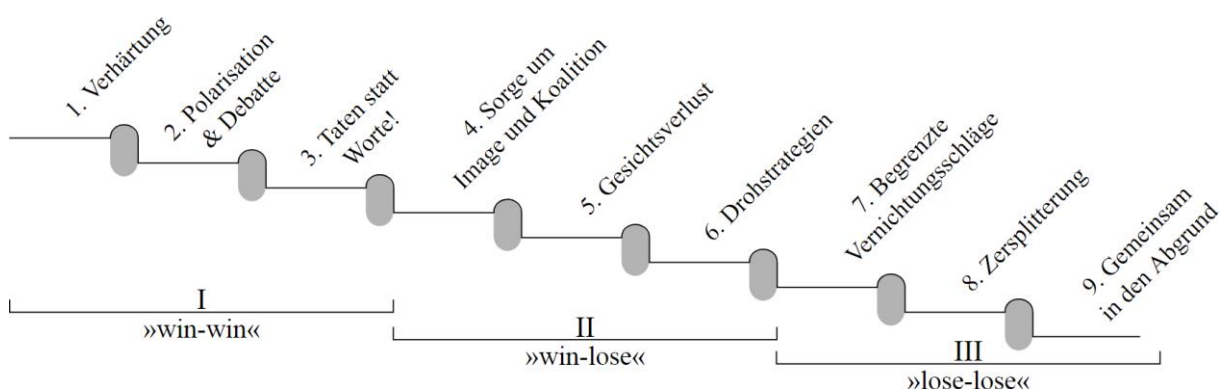
Vorteil zu verschaffen. Hier stellt sich die Frage, wie die Dynamik solcher Konflikte aussieht, wie ein achtsames Kollegium⁵ frühzeitig erkennen kann, dass sich Mobbing anbahnt und wo der Lehrerrat erfolgreich intervenieren kann?

Der Konfliktforscher Friedrich Glasl erforschte ein umfassendes Modell zur Diagnose und Behandlung von Konflikten, welches sich in der Praxis vielfach bewährt hat. Auch Glasl geht davon aus, dass in Mobbingprozessen einer Person durch Kolleginnen und Kollegen oder durch Vorgesetzte das Leben am Arbeitsplatz unerträglich gemacht wird, bis die gemoppte Person die Organisation „freiwillig“ verlässt oder durch Krankheit ausscheidet, wenn sich die Ohnmacht nicht sogar soweit ausweitet, dass nur noch die Flucht in den Suizid bleibt. Glasl deutet dabei an, dass der Konflikt nicht offen eskaliert sondern oft kalt und verdeckt abläuft. Dadurch wird er oft erst spät, in der Eskalationsstufe 3 wahrgenommen.

Glasl teilt eine Konfliktsituation wie Mobbing in drei Hauptphasen (I,II,III) mit jeweils drei Eskalationsstufen (1. bis 9.) ein. Insgesamt gibt es somit neun Stufen und je tiefer eine Stufe ist, desto intensiver wird die Austragung des Mobbingkonfliktes erfolgen.

Bei der ersten Hauptphase (I) ist es noch möglich, dass beide Parteien ihre Vorstellungen verwirklichen können und eine konstruktive Lösung gefunden wird („win-win Bereich“). Hingegen können in der zweiten Hauptphase (II) Lösungen nur noch auf Kosten einer Partei gefunden werden, da die Eskalation schon zu weit fortgeschritten ist, so dass eine Partei ihre Ansichten aufgeben muss, resp. den Konflikt „verliert“ („win-lose Bereich“). In der letzten Hauptphase (III) gibt es nur noch Verlierer, denn die Interessen keiner Partei können mehr verfolgt werden („lose-lose Bereich“)

Stufen und Schwellen der Eskalation nach Glasl:



⁵ Neben Tätern und Opfern gibt es auch viele Beobachter. Den Beobachtern kommt eine wesentliche Rolle in Mobbingkonflikten zu. Sie tragen eine Mitverantwortung aktiv zu werden, wenn Kollegen anderen Kollegen gegenüber aktiv mobben!

Wofür kann Das Phasenmodell der Eskalation von Glasl nützlich sein?

Dieses Modell kann genutzt werden um den prototypischen Verlauf von Konflikten aufzuzeigen. Das Stufenmodell von Glasl beschränkt sich auf alle möglichen Konflikte. Mobbing ist ein spezifischer Konfliktfall. Dennoch hat man wissenschaftlich herausgefunden, dass je nach Eskalationsstufe des Konfliktes nicht alle Arten von Hilfe geeignet sind. Glasel weist den verschiedenen Eskalationsstufen folgende Deeskalationsstrategien zu:

Deeskalationsstrategien nach Glasl	
Stufe 1-3	Selbsthilfe/Hilfe durch Freunde oder Familie / professionelle Moderation
Stufe 3-5	Externe professionelle Prozessbegleitung
Stufe 4-6	Externe sozio-therapeutische Prozessbegleitung
Stufe 5-7	Externe Mediation
Stufe 6-8	Schiedsverfahren
Stufe 7-9	Machteingriff von oben

Übertragen auf Mobbingkonflikte zwischen LehrerInnen und der Schulleitung oder Lehrern und Lehrerinnen möchten wir zu folgenden Regelüberlegungen einladen:

Allgemeine Maxime:

Maxime 1: Um Mobbingfälle zwischen Lehrkräften an Berufskollegs zu unterbinden, ist es wichtig, überhaupt ein Konzept gegen Mobbing zu etablieren, welches allen Kolleginnen und Kollegen sowie der Schulleitung bekannt ist.

Maxime 2: Mobbingkonflikte dürfen nicht „unter dem Radar“ des Lehrerrates laufen. Sie sollten niederschwellig öffentlich gemacht und dokumentiert werden, so dass keine versteckten Gewinne für Mobber mehr möglich sind.

Maxime 3: Niemand darf Wegschauen. Die Garantenstellung von Lehrerrat, Schulleitung, Personalvertretung und Dienststellenleitung fordert eine klare Positionierung gegen die Täter in Mobbingkonflikten, um den Schutz der Opfern zu gewährleisten.

Viele Personalverantwortliche in der Schule, ob Schulleitungen, Lehrerräte oder Personalräte zeigen sich eher zurückhaltend und vorsichtig beim Thema Mobbing.⁶ Mehrere Gründe lassen sich identifizieren, weshalb Konfliktsituationen, denen das „Etikett Mobbing“ aufgedrückt wurde, von Führungskräften eher reserviert angegangen werden:

- Die Situationen scheinen in vielen Fällen undurchsichtig und komplex. Aktionen bewegen sich in einer Grauzone zwischen erlaubten und nicht erlaubten Handlungsmustern.

⁶ Vgl. Jäger 2014: Mobbing am Arbeitsplatz Schule, S. 207

- Gegenüber einzelnen Personen geäußerte Mobbingvorwürfe stoßen in der Regel auf vehemente Gegenwehr und Empörung seitens der Akteure. Rechtfertigungen des eigenen Handelns sowie Beschuldigung der Mobbingbetroffenen folgen.
- Neben Unsicherheit und Scham haben Helfer Angst, selbst zum Mobbingopfer zu werden, wenn sie der gemoppten Person zur Seite stehen.

Dennoch müssen wir Mobbing an Berufskollegs gemeinsam und engagiert entgentreten!

Empfehlungen des Personalrates an Lehrerräte bei offenen Mobbingkonflikten (Stufe 1-3)

Beitrag des Lehrerrates	Vorgehen
Diagnose der Situation	• Herausfinden, welche Streitpunkte die Parteien gegeneinander vorbringen und welche Konfliktgeschichte sie schon hinter sich haben. • Feststellen welchen Eskalationsgrad der Konflikt bisher erreicht hat.
Rahmenbedingungen für die Aussprache festlegen	• Dafür Sorge tragen, dass Machtunterschiede nicht durchschlagen (durch Unterstützung der schwächeren Seite). • Gewährleisten, dass jede Seite die Streitpunkte aus ihrer Sicht mit den dadurch ausgelösten Empfindungen vorbringen kann. • Die Parteien einzuladen sich in die andere Seite hinein zu versetzen.
Regelungen verbindlich machen	• Eine konkrete Lösung verbindlich vereinbaren. • Sich gegenseitig verpflichten, bestimmte Verhaltensweisen wie bisher beizubehalten, häufiger als bisher zu zeigen oder gänzlich zu unterlassen.
Aus dem Konflikt lernen	• Die vereinbarten Regelungen mit den persönlichen und organisatorischen Gegebenheiten abstimmen. • Folgerungen festlegen, die im Falle des Befolgens oder Nichtbefolgens eintreten.
Ergebnisse sichern und evaluieren & abschließen	• Einen Evaluationstermin vereinbaren und durchführen. • Abschlussreflexion durchführen: Rückblick, Bilanz, Vorschau.

Quelle: Berkel 1995: Beitrag Handlungsmöglichkeiten einer dritten Partei, IN: Kolodej 1999: Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und in der Schule, S. 114

Für alle Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen steht das kostenlose Beratungstelefon unter der **Telefonnummer 0800 0007 715** rund um die Uhr an jedem Tag der Woche mit einer psychosozialen Beratung durch Expertinnen und Experten der BAD GmbH zur Verfügung. Die Nutzung dieser Beratung ist selbstverständlich vertraulich und anonym. Auch Mobbing kann

in der sogenannten „**Sprech:Zeit 24/7**“ thematisiert werden. Nähere Informationen im Internet unter: <https://www.bad-gmbh.de/beratung-sprechzeit-24-7/>

Da es sich bei Mobbing um Straftaten handelt, sollte ein juristischer Aspekt des Konfliktes immer mitrefletiert und auf juristische ExpertInnenberatung mit verwiesen werden. Bedeutung hat in diesem Zusammenhang das Führen eines Mobbingtagebuches. Wenngleich die Bezeichnung irrtümlich ist, geht es doch letztlich um die Dokumentation der Geschehnisse, die in jeder Form getätigt werden kann. Neben genauen Angaben zum Datum, Tag, Beteiligten und Ort können folgende Fragen aus dem Mobbingtagebuch beantwortet werden:

1. Was ist heute genau vorgefallen? (Bitte den genauen Wortlaut und die konkrete Handlung festhalten)
2. Wer war beteiligt?
3. Welche äußeren Bedingungen/Umstände lagen vor?
4. Was ist der Zweck und das Angriffsziel der heutigen Handlungen?
5. Sind bestimmte Anlässe/tiefere Ursachen zu erkennen?
6. Welche Gefühle und Reaktionen wurden bei mir ausgelöst?
7. Wie habe ich auf den Vorfall reagiert?
8. Wer oder was hat mich unterstützt?
9. Gibt es ZeugInnen, indirekte BeobachterInnen oder Beweise?
10. Habe ich den Vorfall einer unbeteiligten Person berichtet?
11. Gibt es Folgen des Vorfalls (Verletzungen, Beschädigungen, Krankenstand etc.)?

Für gerichtliche Auseinandersetzungen sind die folgenden fünf Punkte von besonderer Relevanz⁷

1. ZeugInnen
2. Urkunden (Mobbingtagebuch, Zeitbestätigungen von Arztbesuchen, andere Dokumente)
3. Augenschein (Fotos, Lokalaugenschein...)
4. Parteien (die eigene Aussage)
5. Sachverständige (ÄrztInnen, PsychologInnen ...)

Der **Lehrerrat** berät die Schulleitung in Angelegenheiten der Lehrkräfte und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten⁸. Der gesetzliche Rahmen bietet die Möglichkeit, in Konfliktfällen und Mobbingprozessen zu moderieren und zu beraten. Darüber hinaus kann der Lehrerrat eine wichtige Funktion bei der Erarbeitung von Vorschlägen zum Schulprogramm zukommen. So kann er zum Konfliktmanagement und zur Mobbingprävention und -intervention anregen sowie an der Ausgestaltung und Umsetzung von Beschlüssen mitwirken.

⁷ Vgl. Smutny & Hopf 2003: Ausgemoppt – Wirksame Reaktionen gegen Mobbing, S. 69ff.

⁸ Schulgesetz für das Land NRW vom 15. Februar 2005, §69

Empfehlungen des Personalrates an Lehrerräte bei offenen Mobbingkonflikten (Stufe 3-5)

Lassen sich Mobbingkonflikte und Probleme im Kollegium zwischen einzelnen Lehrkräften (Mobbing) oder zwischen Schulleitung und einzelnen Lehrkräften (Bossing) oder zwischen Lehrkräften und der Schulleitung (Staffing) nicht mit Eigenhilfe oder der Kontaktaufnahme zum Lehrerrat lösen, dann ist fremde professionelle Hilfe notwendig. Betroffene können sich jederzeit auch an die Personalvertretung und ggf. an die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung wenden. Schulleitungen können sich mit der Dienststelle direkt in Verbindung setzen.

Der Personalrat als Ganzes als auch einzelne Personalratsmitglieder sind Ansprechpartner für Mobbingopfer. Gemäß §64 Nr. 5 LPVG hat der Personalrat „Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken“.

Die Bezirksregierungen in Düsseldorf, Münster, Detmold und Arnsberg bieten Supervision, Coaching, Mediation und Konfliktmoderation an. Anfragen sind an das Dezernat 46 zu stellen. Nach einem schriftlichen Kurzantrag und einem sondierendem Erstgespräch mit dem Beratungsteam können ca. 6 Sitzungen nach individueller Vereinbarung initiiert werden.

https://www.brd.nrw.de/system/files/migrated_documents/Dez46_Supervision-Konfliktmoderation-Coaching_60a3fc186ab53.pdf

Sollte der Wunsch bestehen, externe qualifizierte Berater einzubeziehen, können über die Internetseite der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching erfahrene SupervisorInnen aus der Region engagiert werden, um Mobbingkonflikte zu supervidieren. Auf folgender Internetseite wird man schnell pfündig: <https://www.dgsv.de>

Empfehlungen des Personalrates an Lehrerräte bei offenen Mobbingkonflikten (Stufe 5-9)

Hoch eskalierte Konflikte (Eskalationsstufen 5-9) und Mobbingfälle, die auf der Ebene der Schule nicht erfolgreich bearbeitet und gelöst werden konnten, sind auf der Schulaufsichtsebene zu bearbeiten. Dessen ungeachtet können sich Berater von der Schulaufsicht während der Konfliktarbeit beraten und unterstützen lassen.

Die Bezirksregierungen haben Strukturen, die dann greifen können. Zum Beispiel kann die Gruppe „Integratives Konfliktmanagement“ bei der Bezirksregierung Münster eingeschaltet werden. Alternativ kann eine Mediation durch professionelle MediatorInnen durchgeführt werden. Voraussetzung ist hier allerdings das Einverständnis beider Konfliktparteien.

<https://www.dgmediation.de>

Als ultima ratio kann der Machteingriff durch den Dienstherrn eingeleitet werden. Lehrer, die sich aktiv an Mobbing-Handlungen betätigen, können durch den Dienstherrn abgemahnt und gekündigt werden. In Extremfällen kann der Dienstherr auch fristlos

kündigen. Schließlich ist auch eine gerichtliche Durchsetzung von Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldansprüchen wegen Mobbing aus dem Arbeits-bzw. Beamtenverhältnis gegen das Land als Arbeitgeber bzw. Dienstherr möglich.⁹

Natürlich können Mobbingopfer einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin einschalten oder sich an eine Polizeibehörde bzw. die Staatsanwaltschaft wenden. Möglich ist auch das strafrechtliche Vorgehen gegen diejenigen, die sich an Mobbing-Handlungen beteiligen. Die Durchsetzung eines Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldanspruch setzt aber regelmäßig voraus, dass derjenige, der einen Anspruch geltend macht, seiner Darlegungs- und Beweispflicht genügt. Dies bedeutet, dass er die Tatsachen vortragen und auch beweisen muss. Zum Beispiel durch die Zeugenaussagen von Kollegen bzw. durch Schriftstücke - die Prozessordnung spricht hier von Urkunden - , die das von ihm behauptete Mobbingverhalten belegen.

Eine Erleichterung hinsichtlich der Beweislast sieht für die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz einschlägigen Fälle die Regelungen des dortigen §22 AGG vor. Hier muss der Geschädigte seine Benachteiligung durch das Vorlegen von Indizien beweisen. Gelingt ihm dies, muss der Arbeitgeber nunmehr seinerseits den Beweis darüber erbringen, dass keine rechtswidrige Benachteiligung vorgelegen hat.¹⁰

Abschließend

Die Leistungsverdichtung an Berufskollegs, der Kolleginnen und Kollegen sich ausgesetzt sehen, kann nur durch leistungsstarke Lehrerinnen und Lehrer erfüllt werden. Gesundheit bedingt das soziale Wohlbefinden. Jeder Lehrer/ jede Lehrerin hat in einer gesunden Schule das Recht nicht gemobbt zu werden. Dennoch wird das Berufskolleg auch in Zukunft von Mobbingkonflikten heimgesucht. Hierin sollten Lehrerrat und Personalrat mit der Schulleitung und allen Kolleginnen und Kollegen sowie dem Dienstherrn eine gemeinsame Aufgabe sehen, das Unrecht Mobbing zu bekämpfen. Konflikterkennung und der Wille zur zeitnahen Bearbeitung und Lösung sind wesentliche Ansätze in der Mobbingprävention. Das sollte aber nicht heißen, dass ein Mobbingkonflikt um jeden Preis geglättet wird, schon gar nicht zum Nachteil des/der Mobbingopfer. Eine klare und strenge Positionierung des Lehrerrates, der Schulleitung bzw. der Personalvertretung und des Dienstherrn trägt zur Intervention und Prävention in Mobbingkonflikten bei. Es geht um Transparenz, wenn sich Konflikte abzeichnen. Je früher wir darüber sprechen, desto größere Schäden können vermieden werden.

⁹ Vgl. Urteil des BAG vom 16.05.2007 – Az.: 8AZR 709/06, Beschluss des BGH vom 01.08.2002 – Az.: III ZR 277/01

¹⁰ Vgl. Bezirksregierung Münster 2007: Konflikte bearbeiten – Mobbing verhindern ... auf dem Weg zum gesunden Arbeitsplatz Schule