

## 17. Wahlperiode

### Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Stefanie Remlinger (GRÜNE)

vom 22. Juni 2015 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 22. Juni 2015) und **Antwort**

#### Unterstützung von Lehrkräften bei Mobbing und Gewalt

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Werden Vorfälle von Mobbing und Gewalt gegen Lehrkräfte/das pädagogische Personal an Berliner Schulen in irgendeiner Form erfasst und dokumentiert? Wenn ja, in welcher Form und wie hat sich die Zahl der Vorkommnisse in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Sofern möglich bitte aufführen nach Zahl der Vorfälle; TäterInnen: KollegInnen/Vorgesetzten, Eltern oder SchülerInnen; Vorfälle aufgeteilt nach Bezirken)

2. Wenn nein, warum nicht? Wie verschafft sich der Senat ansonsten einen Überblick über das Ausmaß des Problems und für wie relevant wird es eingeschätzt?

Zu 1. und 2.: Vorfälle von Mobbing und Gewalt werden seit dem Schuljahr 2010/2011 erfasst; die Entwicklung ist der folgenden Übersicht zu entnehmen.

Übergriffe auf Schulpersonal	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	1.Halbjahr 2014/15
gemeldete Übergriffe auf Schulpersonal insgesamt: u.a. Bedrohung; Amokdrohung; Beleidigung, Drohung, Tätlichkeit; schwere körperliche Gewalt; Mobbing; Vandalismus; verfassungsfeindliche Äußerungen; Gewaltdarstellung auf Datenträgern	291	464	439	434	257
davon Mobbing gegen Schulpersonal	9	9	4	5	10
<i>Übergriffe auf Schulpersonal nach Schuljahren</i>					

Schuljahr	Anzahl der Übergriffe auf Schulpersonal				
	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15 (1. Hj.)
Mitte	(4) 45	(1) 51	(1) 34	37	(2) 45
Friedrichshain- Kreuzberg	(2) 23	(1) 36	53	38	(1) 17
Pankow	9	26	12	22	(1) 10
Charlottenburg-Wilmersdorf	12	(1) 34	26	(1) 25	14
Spandau	20	22	17	(2) 17	12
Steglitz-Zehlendorf	26	43	39	28	(2) 15
Tempelhof-Schöneberg	12	13	20	24	15
Neukölln	(1) 32	(2) 50	(3) 53	(1) 45	(3) 21
Treptow-Köpenick	(1) 36	(2) 52	46	(1) 52	31
Marzahn-Hellersdorf	27	(1) 50	57	64	(1) 35
Lichtenberg	26	54	60	67	32
Reinickendorf	(1) 23	(1) 33	22	15	10
gesamt	291	464	439	434	257
<i>Übergriffe auf Schulpersonal nach Bezirken und Schuljahren</i>					
<i>Zahlen in Klammern stellen Meldungen von Mobbing gegen Schulpersonal dar.</i>					

3. Existiert derzeit eine gültige Dienstvereinbarung zum Mobbing? Wenn ja, bitte im Anhang aufführen bzw. Link zur Verfügung stellen. Wenn nein: Warum wurden die in 2003 begonnen Vorarbeiten zu einer DV Mobbing formal nie zu Ende geführt?

Zu 3.: Die hier für die Berliner Schule gültige Dienstvereinbarung „Umgang mit Mobbinghandlungen“ (siehe Anlage) wurde im August 2003 verabschiedet und ist weiterhin gültig.

4. Welche sonstigen Verfahrensleitlinien und Hinweise stehen den Schulen zur Verfügung zum Umgang mit solchen Problemen?

5. Welche Unterstützungen innerhalb und außerhalb der eigenen Schule stehen Berliner LehrerInnen bzw. dem pädagogischen Personal an Berliner Schulen regelhaft zur Verfügung, die Opfer von Mobbing oder Gewaltvorfällen geworden sind?

Zu 4. und 5.: Verfahrenshinweise zum Umgang mit Mobbing sind in den „Notfallplänen für Berliner Schulen“ enthalten. Bestehende Angebote, wie z.B. die regionalen schulpsychologischen Beratungszentren, sind bekannte Unterstützungsangebote für das Thema Mobbing und werden als solche auch genutzt.

Weiterhin ist die betriebliche Gesundheitsförderung darauf ausgelegt, dass Lehrkräfte im Lebens- und Arbeitsraum Schule gesund arbeiten. Die Prävention von Mobbing ist dabei innerhalb der Gesundheitsförderung gleichgestellt mit vielen anderen Handlungsfeldern. Gemein ist allen Themen der Gesundheitsförderung, dass sie die Lehrkräfte befähigen sollen, mehr Einfluss auf die eigene Gesundheit auszuüben. Ins Blickfeld kommen dafür die Ermöglichung eines gesunden Lebens- bzw. Arbeitsstils und das Bemühen um ein kollegiales Schulklima.

Die Schulen entscheiden eigenverantwortlich darüber, welche Handlungsfelder und Maßnahmen als Schwerpunkte bearbeitet werden. Unterstützt und beraten werden die Schulen dabei durch den Ausschuss für Gesundheitsmanagement (AGM), die Gesundheitskoordinatorinnen und Gesundheitskoordinatoren im Rahmen der Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit) sowie die Schulpsychologischen Beratungszentren.

6. Welche Fortbildungsangebote stehen den Lehrkräften, vor allem aber der Schulaufsicht, den Schulleitungen, Personalräten, Frauenbeauftragten u.ä. in den Bereichen Meta-Kommunikation, Konfliktmanagement und Mobbing- und Gewaltprävention zur Verfügung?

Zu 6.: In den Bereichen Meta-Kommunikation, Konfliktmanagement und Mobbing- und Gewaltprävention stehen Schulleiterinnen, Schulleitern und der Schulaufsicht Module in den jeweiligen Qualifikationsreihen zur

Verfügung. Für diese Zielgruppe ist das Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) zuständig.

Weitere Angebote bestehen bedarfsgerecht durch die Verwaltungsakademie bzw. die Gesundheitskassen.

Zielgruppe der regionalen Fortbildung ist das pädagogische Personal der Berliner Schule. Darauf beziehen sich die nachfolgenden Aussagen zu Fortbildungs- und Beratungsangeboten im Themenbereich „Mobbing und Gewalt“.

Das Thema „Mobbing und Gewalt“ ist ein permanenter Bestandteil der regionalen Fortbildung. Es nimmt genau den Raum im Angebot ein, der durch die Nachfrage der Lehrkräfte entsteht. Dieser Bedarf kann durch die regionale Fortbildung auskömmlich und in jedem Einzelfall gedeckt werden. Exemplarisch sind nachfolgend die Fortbildungs- und Beratungsangebote, die z.T. mehrfach angeboten und durchgeführt wurden, zu diesem Thema im laufenden Schuljahr gelistet, in den davorliegenden Schuljahren gab es ein quantitativ und qualitativ vergleichbares Angebot:

- Gewaltprävention an Schulen entwickeln, vernetzen, verankern – Praxismodell
- Gewaltfreie Konfliktbewältigung und Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten
- Gewaltfreie Kommunikation-Umgang mit Vorwürfen und Forderungen, Aufbaukurs
- Jugendsozialarbeit an Berliner Schulen – Bereich Grundschulen Modul 1/2015
- Lebensraum Schule – den Schulalltag effektiv und erfolgreich gestalten
- Mobbingfreie Schule
- Moderation Arbeitsgemeinschaft (AG) Krisenteam
- Moderation, Beratung und Fortbildung einer schulischen AG
- Fachtag: Mobbingfreie Schule
- Schulentwicklungstag – Oberstufenzentrum (OSZ) Bekleidung und Mode
- Taktile Berührungen im pädagogischen Kontext
- Gewaltprävention an Pankower Grundschulen mit Blick auf Konfliktlotsen
- Schulinterne Lehrerfortbildung (SchiLf) der 09S03: Gewalt und geistige Behinderung
- Trainingsraum-Fortbildung für Trainingsraum-Pädagogen/-innen
- Trainingsraum-Fortbildung für das Kollegium
- Bühne als Spielraum: Konflikte szenisch aufarbeiten
- Gewaltfreie Kommunikation im Schulalltag
- Studentag Krisenbewältigung im Schulalltag
- SchiLf Die Mobbingfreie Schule – gemeinsam Klasse sein
- SchiLf Gewaltpräventionskonzept für Krisenteams
- Gewaltprävention an Schulen entwickeln, vernetzen, verankern – Praxismodell
- Soziales Lernen – Ein gutes Klassenklima fördern

- Umgang mit Gewalt und Aggression im Schulalltag
- Supervision für schulische Krisenteams
- SchiLf 09G22- Förderung des sozialen Klimas
- Faustlos – Gewaltpräventives Programm
- Wir werden immer größer!
- Fortbildung für Krisenteams
- Aber wir lieben uns doch! – Prävention von Gewalt in Paarbeziehungen
- Schulische Prävention – Beratung von Schulleitung und Steuergruppe
- Umgang mit problembehafteten Schüler/-innen in schwierigen Situationen (II)
- Lebensraum Schule – den Schulalltag positiv gestalten
- Hilfreiche Kommunikation im Schulalltag – gewaltfrei und lösungsfokussiert
- Wertschätzender Umgang im Schulalltag
- Workshop “Menschenwürde und Scham“
- Empathisch kommunizieren im Schulalltag
- “Gesund durch den Schulalltag“- Studententag für Schulsekretärinnen
- Fachtag Fair Play an Schulen – ganz konkret
- Schulartübergreifende Tandem-/Tridemfachtagung Berlin Süd
- Schulartübergreifende Tandem-/Tridemfachtagung Berlin Nord
- Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg.

7. Wie viele der genannten Gruppen haben in den letzten fünf Jahren an diesen Angeboten jeweils teilgenommen?

Zu 7.: Die Teilnahme wird nicht gruppenbezogen erfasst.

8. Inwiefern teilt der Senat die Forderung des Bundesverbands Lehrer gegen Mobbing nach Einrichtung einer Beratungs-, Unterstützungs- bzw. Schlichtungsstelle für diesen Bereich?

Zu 8.: Aktuell gibt es im Land Berlin hierzu keine Planungen.

9. Welche good practice Beispiele zum Umgang mit Mobbing gegen LehrerInnen sind dem Senat aus anderen Bundesländern bekannt?

11. Wird die Übertragung solcher good practice Beispiele auf Berlin derzeit konkret geprüft bzw. in Erwägung gezogen?

Zu 9. und 11.: Ein Erfahrungsaustausch der Schulpsychologinnen und Schulpsychologen findet insbesondere im Rahmen bundesweiter Fachtagungen und Bundeskongresse statt. Das Land Berlin ist permanent in die inhaltliche Gestaltung dieser Fachtage involviert und berichtet über bisherige Erfahrungen sowie die Gestaltung und Wirksamkeit der Unterstützungssysteme.

Die in Berlin entwickelten Notfallpläne für Berliner Schulen waren u.a. ein good practice Beispiel für andere Bundesländer.

10. Welche Bundesländer verfügen über regionale/landesweite Schlichtungsstellen, Konfliktbeauftragte o.ä.?

Zu 10.: Dazu liegen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft keine Informationen vor.

Berlin, den 01. Juli 2015

In Vertretung

Mark Rackles  
Senatsverwaltung für Bildung,  
Jugend und Wissenschaft

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 06. Juli 2015)

# Dienstvereinbarung „Umgang mit Mobbinghandlungen“

Zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport und dem Gesamtpersonalrat bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport sowie dem Personalrat der Dienstkräfte in zentral verwalteten Schulen wird folgende Vereinbarung geschlossen:

## 1. Vorwort

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Arbeit in einem Tätigkeitsfeld von der Größe der Berliner Schule nicht konfliktfrei verlaufen kann. Dies ist auch nicht wünschenswert, da Konflikte zwischen den Beschäftigten neue Denkanstöße hervorrufen und Anlässe zu sinnvollen Veränderungen darstellen können. Voraussetzung ist jedoch, dass diese Konflikte sachlich und offen und unter Achtung der Persönlichkeit der Beteiligten ausgetragen werden.

Fehlt diese Voraussetzung, so führt der mangelnde soziale Umgang zu einer Beeinträchtigung des Betriebsklimas. Die Folgen können sich sowohl im Gesundheitszustand der Beschäftigten als auch im Verlust an Qualität der Arbeit niederschlagen.

Daher verstehen die Unterzeichnenden diese Vereinbarung zum Umgang mit Mobbinghandlungen als Ausdruck der Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und als Beitrag zur Qualitätssicherung und -steigerung in der Berliner Schule.

## 2. Definition von Mobbing am Arbeitsplatz

In der Rechtsprechung der Bundesrepublik Deutschland liegt keine eindeutige juristische Definition eines Tatbestandes Mobbing vor. Vielmehr wird in der bisherigen Rechtsprechung Mobbing als ein Sammelbegriff für Verhaltensweisen verstanden, die je nach Sachverhalt negative rechtliche, wirtschaftliche und gesundheitliche Auswirkungen für die Betroffenen nach sich ziehen können. Die Unterzeichnenden verstehen unter „Mobbing“ schikanöse Handlungsweisen von einer oder mehreren Personen, die sich gegen eine Einzelperson oder eine Personengruppe richten. Solche Angriffe erfolgen systematisch und dauerhaft.

Ihr Ziel besteht grundsätzlich in der Schädigung der Opfer, wobei nicht selten die Absicht verfolgt wird, die Opfer aus ihren beruflichen Positionen zu vertreiben.

Kennzeichnend für Mobbingkonflikte ist das Betreiben von kontinuierlicher Ausgrenzung und Diskriminierung einer Person oder Personengruppe. Mobbingkonflikte drücken sich nicht in Formen einer offenen und fairen Auseinandersetzung aus.

Mobbinghandlungen stellen eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar und werden von den Unterzeichnenden als eine Dienstpflichtverletzung angesehen.

Die subjektiven Wahrnehmungsfaktoren bei der Beurteilung von konfliktbelasteten Handlungs- und Verhaltensweisen können sehr unterschiedlich sein. Nicht jede dieser Verhaltensweisen stellt

eine Mobbinghandlung dar. Es kommt bei der Beurteilung dieser Frage auf jeden Einzelfall an. Hier sind Führungskräfte und Beschäftigtenvertretungen ebenso gefordert, unabhängig von den Regelungen dieser Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung beizutragen.

### **3. Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport in Schulen und damit für die Geschäftsbereiche der öPR, GPR und des PRzVS.

### **4. Gegenstand der Dienstvereinbarung**

Diese Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, Mobbingverhalten zu verhindern. Sie enthält daher Regelungen zur Vorbeugung, Feststellung und Beilegung von Mobbinghandlungen unter den v.g. Beschäftigten.

### **5. Informationen über die Dienstvereinbarung**

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport macht den Text der Dienstvereinbarung im Internet für die Beschäftigten dauerhaft zugänglich.

In Schulaufsichtskonferenzen und in den regionalen Schulleitungskonferenzen wird die Dienstvereinbarung vorgestellt und Möglichkeiten ihrer Umsetzung besprochen.

Mit gleicher Zielsetzung wird die Dienstvereinbarung in den Personalversammlungen als Tagesordnungspunkt behandelt.

In den Schulen wird in Gesamtkonferenzen über die Dienstvereinbarung informiert, gegebenenfalls unter Hinzuziehung fachkompetenter Referenten/innen.

In jeder Schule bzw. Dienststelle liegt ein Exemplar der Dienstvereinbarung an geeigneter Stelle zur Einsicht aus.

### **6. Qualifizierungsmaßnahmen**

Führungskräfte und Mitglieder der Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Frauen-, Schwerbehindertenvertretung) sind aufgefordert, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen, die den Umgang mit Mobbing-situationen und die Entwicklung entsprechender Lösungsstrategien thematisieren. Die Teilnahme an derartigen Schulungen wird als Beitrag zur Entwicklung von Personalführungskompetenz angesehen.

Die Beschäftigtenvertretungen erhalten im erforderlichen Rahmen die Möglichkeit zur Teilnahme an diesen Schulungen. Eventuell anfallende Kosten für diese Qualifizierung trägt die Dienststelle. Die Dienstbehörde verpflichtet sich, darauf hinzuwirken, dass entsprechende Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden.

## **7. Beschwerde- und Beratungsrecht**

Beschäftigte, die sich einer Mobbingaktion ausgesetzt sehen, haben das Recht, sich bei ihrem/r Schulleiter/in zu beschweren. Ist dieser/e an dem Konflikt beteiligt, richtet sich die Beschwerde an den/die zuständigen/e Schulrat/rätin.

Parallel oder alternativ kann sich jeder/e Betroffene auch an die zuständigen Beschäftigtenvertretungen und an den Betriebsärztlichen Dienst zwecks Beratung und Unterstützung wenden.

## **8. Verfahrensschritte zur Konfliktlösung**

### **8.1 Erste Gesprächsrunde**

Erhält ein/e Vorgesetzter/e Kenntnis von einer Konfliktsituation, so gehört es zu seinen/ihren dienstlichen Obliegenheiten, sie auf eine evtl. Mobbinghandlung zu überprüfen und bei begründetem Mobbingverdacht umgehend Einzelgespräche mit den Beteiligten zur Klärung des Sachverhalts durchzuführen. Wenn dies von einem/r Gesprächsteilnehmer/in gewünscht wird, kann jeweils ein Mitglied der zuständigen Beschäftigtenvertretungen teilnehmen. Auf diese Teilnahmemöglichkeit ist bei der Einladung zum Gespräch hinzuweisen.

Die von Konfliktbeteiligten benannten Auffälligkeiten werden von dem/r bzw. den Vorgesetzten schriftlich festgehalten. Aus der Auflistung müssen Zeitpunkt und Art der Vorhaltungen und des Geschehens hervorgehen.

Anschließend wird in einem gemeinsamen Gespräch ein Vorschlag zur Konfliktlösung in schriftlicher Form erarbeitet und von den Teilnehmenden durch Unterschrift anerkannt.

Kommt diese Vereinbarung nicht zu Stande, kann der/die Vorgesetzte den Vorschlag durch eine Anweisung ersetzen.

### **8.2 Zweite Gesprächsrunde**

Bleibt das erste Gespräch ergebnislos oder zeigt sich nach einer Erprobungsphase von 4 – 6 Wochen kein Erfolg, findet ein 2. Gespräch statt. Neben den Betroffenen und dem/r Vorgesetzten nehmen an ihm der/die nächsthöhere Vorgesetzte und jeweils ein Mitglied der zuständigen Beschäftigtenvertretungen teil. Lehnt einer/e der Betroffenen die Anwesenheit eines Personalratsmitgliedes ab, so muss die Konfliktlösung unabhängig von der Dienstvereinbarung fortgesetzt werden.

Über dieses Gespräch wird ein Protokoll angefertigt.

Unter Angabe des Zeitpunkts werden die Mobbingaktionen und ihre Auswirkungen für den/die Adressaten/in sowie für das Arbeitsklima festgehalten. Außerdem wird in dem Protokoll auf mögliche arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen für die mobbende Person hingewiesen.

Den Beteiligten werden zur Konfliktlösung Formen professioneller Hilfe, z.B. der Besuch eines Seminars zum Thema Mobbing oder einer psychosozialen Beratungsstelle, angeboten, soweit sie dem Land Berlin kostenfrei zur Verfügung stehen.

### **8.3 Dritte Gesprächsrunde**

Zeigen sich nach weiteren 4 – 6 Wochen keine deutlichen Verhaltensänderungen der mobbenden Person, tritt die in 8.2 genannte Gruppe erneut zusammen. Die Leitung der Gesprächsrunde übernimmt der/die Dienststellenleiter/in.

Zeigt sich im Verlaufe des Gesprächs, dass eine einvernehmliche Lösung nicht zu erzielen ist, werden von den Vertretern/innen der Dienststelle und der Beschäftigtenvertretungen die Einleitung geeigneter arbeits- bzw. dienstrechtlicher Maßnahmen erörtert.

Die Entscheidung über die Maßnahmen trifft die Behörde. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit wird die Entscheidung den Beschäftigtenvertretungen zur Beteiligung vorgelegt.

Auch über dieses Gespräch wird ein Protokoll verfasst. In ihm sind die erneuten Verstöße, die Stellungnahmen der Betroffenen zu den Vorhaltungen und dem Lösungsvorschlag sowie die erörterten arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen enthalten..

Unabhängig von dem Ausgang des arbeits- bzw. dienstrechtlichen Verfahrens prüft die Behörde im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht, ob dem Mobbingopfer ein örtlicher Wechsel seines Arbeitsplatzes ermöglicht werden kann.

### **9. Aktenführung**

Für den Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit den Mobbingvorgängen steht, wird eine Sachakte unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen angelegt, die bei dem/der Vorgesetzten geführt wird, der/die gem. Abschnitt 8 dieser Dienstvereinbarung die Leitung des jeweiligen Gesprächs inne hat. Diese Sachakte wird 3 Jahre nach Abschluss des Vorganges vernichtet.

### **10. Schlussbestimmungen**

Die Dienstvereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann einvernehmlich modifiziert und fortgeschrieben werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Unterzeichnenden verpflichten sich, 2 Jahre nach Unterzeichnung der DV eine gemeinsame Evaluation vorzunehmen.

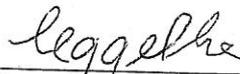
Die Dienstvereinbarung kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Berlin, den 26. 08. 03

Für die  
Senatsverwaltung für Bildung,  
Jugend und Sport

Für den  
Gesamtpersonalrat bei der  
Senatsverwaltung für Bildung,  
Jugend und Sport (GPR)

  
\_\_\_\_\_  
L. Pieper  
Leiter der Abt. II

  
\_\_\_\_\_  
R. Seggelke  
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Für den Personalrat der Dienstkräfte  
in zentral verwalteten Schulen (zvS)

  
\_\_\_\_\_  
R. Pomian  
Vorsitzende des Personalrat der Dienstkräfte  
in zentral verwalteten Schulen

### Anlage

Die folgende Aufstellung von Mobbinghandlungen erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

Z.B. werden nonverbale Angriffe nur unzureichend berücksichtigt. Dennoch gibt sie einen Hinweis über die Vielfältigkeit von Mobbingmöglichkeiten und kann daher als eine Orientierungshilfe dienen. Bedauerlicherweise verwendet der Autor lediglich die männliche Form. (entnommen: A. Esser, M. Wolmerath, Mobbing – Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, Köln 1998, S. 26 f.)

## Die 45 Mobbing-Handlungen

(nach Leymann 1993)

### 1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:

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

### 2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen:

- Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen (12)
- Man läßt sich nicht ansprechen (13)
- Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen (14)
- Den Arbeitskollegen wird verboten, den Betroffenen anzusprechen (15)
- Man wird wie »Luft« behandelt (16)

### 3. Angriffe auf das soziale Ansehen:

- Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen (17)
- Man verbreitet Gerüchte (18)
- Man macht jemanden lächerlich (19)
- Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein (20)
- Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen (21)
- Man macht sich über eine Behinderung lustig (22)
- Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen (23)

- Man greift die politische oder religiöse Einstellung an (24)
- Man macht sich über das Privatleben lustig (25)
- Man macht sich über die Nationalität lustig (26)
- Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die sein Selbstbewußtsein verletzen (27)
- Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher und kränkender Weise (28)
- Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen in Frage (29)
- Man ruft ihm obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach (30)
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote (31)

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

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

### 5. Angriffe auf die Gesundheit:

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