

RAHMENRICHTLINIE

vereinbart zwischen der Bezirksregierung Köln und den Personalräten für Lehrer und Lehrerinnen an Grund- u. Hauptschulen, Sonderschulen, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs bei der Bezirksregierung Köln zum „SCHUTZ VOR MOBBING“

Präambel

Mobbing/Bossing am Arbeitsplatz ist seit einiger Zeit Thema in der öffentlichen Diskussion. Dies ist ein sensibles Thema, und der komplexe sowie schwierig eingrenzbarer Vorgang Mobbing erfordert – vor allem aufgrund der ihm innewohnenden subjektiven Komponente – einen vorsichtigen Umgang. Die Beteiligten haben den Willen, durch diese Erklärung und deren Beachtung für die Beschäftigten der nachgeordneten Behörden der Bezirksregierung Köln ein wirkungsvolles Zeichen zum Schutz vor Mobbing zu setzen. Es soll vor allem Betroffenen effektive Hilfestellung geben, aber auch im Interesse des Erhaltes eines guten Arbeits- und Betriebsklimas zur Vorsicht bei einer vorschnellen Beurteilung eines Verhaltens als Mobbing mahnen. In dieser Absicht vereinbaren der Regierungspräsident und die Personalräte für Lehrerinnen und Lehrer bei der Bezirksregierung Köln folgende gemeinsame Erklärung:

1. Grundsätze

Die Bezirksregierung Köln und die Personalräte für Lehrerinnen und Lehrer bei der Bezirksregierung Köln haben sich – abgeleitet aus der Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn (§ 79 BBG und § 84 SGB IX) sowie aus dem Arbeitsschutzgesetz (1996) – zum Ziel gesetzt, Mobbing am Arbeitsplatz sowohl durch Prävention zu verhindern als auch ihm durch aktiven Opferschutz entgegenzuwirken.

Alle Beschäftigten sind gehalten, zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem diskriminierendes Verhalten unterbleibt oder abgestellt wird. Umgang miteinander und Auseinandersetzung im schulischen Alltag sollten sich durch Sachbezogenheit sowie durch gegenseitigen Respekt der beteiligten Personen auszeichnen. Hierbei tragen Vorgesetzte kraft ihrer Vorbild- und Führungsfunktion eine besondere Verantwortung; dieser sollen sie durch Förderung eines solidarischen Miteinanders, durch sensible Beobachtung sowie durch aktive und vertrauensvolle Hilfestellung für Betroffene gerecht werden. Konkret heißt das, dass eine Führungskraft nicht dann versagt hat, weil in ihrem Verantwortungsbereich ein Mobbingfall auftritt, sondern erst dann, wenn sie ihn nicht zur Kenntnis nehmen will und nicht interveniert (s. Meschkutat 2002).

2. Begriffsbestimmung

2.1 Begriffserläuterung

Bei dem Begriff Mobbing handelt es sich nicht um einen eigenständigen juristischen Tatbestand, sondern um

einen Sammelbegriff für Verhaltensweisen, die für die Betroffenen rechtliche, gesundheitliche und/oder wirtschaftliche Auswirkungen haben können.

In Anlehnung an den in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung entwickelten Definitionsansatz verstehen die Beteiligten unter Mobbing/Bossing „das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte“ (BAG, Beschl. v. 15.01.1997).

Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des schädigenden Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend.

Die Autoren Esser und Wolmerath definieren Mobbing als einen

„Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden 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, ...“

2.2 Unterscheidung von allgemein üblichen Konflikten und Mobbing

Ein schlechtes Betriebsklima, Unfreundlichkeiten unter Kollegen oder durch Vorgesetzte sowie einzelne, auch respektlose Anfeindungen stellen – auch wenn sie bedauerlich, kritikwürdig und zu vermeiden sind – isoliert betrachtet noch kein Mobbing dar. Von Mobbing kann erst dann gesprochen werden, wenn der/die Betroffene durch eine andere Person oder Personengruppe bewusst, systematisch und über längere Zeit in eine unterlegene Position gedrängt wird. Ein wechselseitiger Eskalationsprozess, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zulässt, steht der Annahme eines Mobbingsachverhaltes regelmäßig entgegen.

2.3 Mobbingtypische Geschehensabläufe

Das Landesarbeitsgericht Thüringen nennt sogenannte mobbingtypische Indiztatsachen, welche die Abgrenzung

gegenüber allgemein üblichen Konflikten im Arbeitsleben erleichtern. Als relevante Verhaltensweisen können in Betracht kommen:

- das Verbreiten von Gerüchten/Unwahrheiten über Beschäftigte und deren Familie/Partnerschaft,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Verbreiten von Desinformationen,
- ungerechtfertigtes Kritisieren und falsche Bewertung von Arbeitsleistungen; der Betroffene wird als unfähig dargestellt,
- das Beschneiden von sozialen und kommunikativen Kontaktmöglichkeiten,
- Drohungen und Erniedrigungen, auch durch sexuelle Belästigungen in Form von Gesten oder sonstigen Handlungen,
- Beschimpfungen bzw. verletzende Behandlung, von Ignorieren bis hin zur Aggression durch Vorgesetzte oder Kollegen und Kolleginnen,
- Diskriminierung durch sexistische, rassistische oder ausländerfeindliche Äußerungen in mündlicher oder schriftlicher Form.

Der Geschehensablauf von Mobbing ist typischerweise geprägt durch eine quantitative und qualitative Zunahme des Drucks, der auf das Opfer ausgeübt wird.

3. Maßnahmen

3.1 Prävention

Als originäre Präventionsmaßnahme bietet sich die Schaffung eines Arbeitsklimas an, das Mobbing nicht begünstigt, durch

- das Transparentmachen von Entscheidungen und Arbeitsabläufen für alle Beteiligten,
- die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sie betreffenden Entscheidungen,
- den Abbau von starken Hierarchien zugunsten von flachen Hierarchien.

Dazu gehört auch eine konstruktive Streitkultur, in der unterschiedliche Positionen vertreten werden können, ohne dass Personen diskriminiert werden. In einer Organisationskultur, die Teamarbeit statt Konkurrenz fördert, hat Mobbing wenig Chancen.

Führungskräfte und Mitglieder der Personalvertretungen (Personalrat, 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 Dienststelle verpflichtet sich, darauf hinzuwirken, dass entsprechende Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden.

3.2 Informationen über die Rahmenrichtlinie

Die Bezirksregierung macht den Text der Rahmenrichtlinie im Internet für die Beschäftigten dauerhaft zugänglich.

In den Schulleiterdienstbesprechungen wird die Rahmenrichtlinie vorgestellt und Möglichkeiten ihrer Umsetzung besprochen.

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

In den Schulen wird in Lehrerkonferenzen über die Rahmenrichtlinie informiert, gegebenenfalls unter Hinzuziehung fachkompetenter Referentinnen oder Referenten. In jeder Schule bzw. der Dienststelle liegt ein Exemplar der Rahmenrichtlinie an geeigneter Stelle zur Einsicht aus.

3.3 Beschwerde- und Beratungsrecht

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, sich mit Hilfe von Vertrauenspersonen gegen Mobbing zur Wehr zu setzen. Beschäftigte, die sich einer Mobbing-Aktion ausgesetzt sehen, haben das Recht, sich bei ihrem/r Schulleiter/-in zu beschweren. Ist diese/r an dem Konflikt beteiligt, richtet sich die Beschwerde an den/die zuständige/n Dezernten/-in (Schulrat/-rätin).

Alternativ kann sich jede/r Betroffene an die zuständige Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung und an den Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienst zwecks Beratung und Unterstützung wenden.

3.4 Verfahrensschritte zur Konfliktlösung

Erste Gesprächsrunde

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

Die von den Konfliktbeteiligten benannten Auffälligkeiten werden vom Gesprächsführer 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.

Ist der Vorgesetzte (Schulleitung) selbst an der Ausübung von Mobbinghandlungen (Bossing) beteiligt, wird die Gesprächsführung von dem/der zuständigen Dezernten/Dezernentin oder dem/der Schulrat/Schulrätin übernommen.

Zweite Gesprächsrunde

Bleibt das erste Gespräch ergebnislos oder zeigt sich nach einer Erprobungsphase von 4-6 Wochen kein Erfolg, findet ein zweites Gespräch statt. Neben den Betroffenen und dem/r Vorgesetzten nehmen an ihm die/der nächst höhere Vorgesetzte und jeweils ein Mitglied der zuständigen Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung teil.

Über dieses Gespräch wird ein Protokoll angefertigt.

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

Den Beteiligten wird zur Konfliktlösung professionelle Hilfe angeboten.

Dritte Gesprächsrunde

Zeigen sich nach weiteren 4-6 Wochen keine deutlichen Verhaltensänderungen der mobbenden Person, tritt die vorgenannte Gruppe erneut zusammen.

Zeigt sich im Verlaufe des Gesprächs, dass eine einvernehmliche Lösung nicht zu erzielen ist, werden unter Beteiligung der Personalvertretungen arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen beschlossen.

Auch über dieses Gespräch wird ein Protokoll verfasst.

Unabhängig von dem Ausgang des arbeits- bzw. dienstrechtlichen Verfahrens prüft die Dienststelle im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht, ob zur Wiederherstellung des Schulfriedens die mobbende/n Person/en versetzt oder dem Mobbingopfer – sofern es dies ausdrücklich wünscht – ein örtlicher Wechsel seines Arbeitsplatzes ermöglicht werden kann.

4. Verwenden und Weitergabe von Daten, Datenschutz

1. Persönliche Daten Betroffener sowie Informationen aus Gesprächen mit Betroffenen sind vertraulich.

2. Unterlagen verbleiben bei den Gesprächspartner/-Innen und dürfen an Dritte (nächste/r Vorgesetzte/r, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) nur mit Zustimmung der Gesprächspartner/-innen weitergegeben werden.

3. Alle Unterlagen werden von den Gesprächspartner/-innen einvernehmlich unterzeichnet. Nach der Zeichnung durch die Gesprächspartner/-innen ist eine Änderung nicht mehr möglich.

4. Die Inhalte/Ergebnisse der Gespräche dürfen datentechnisch nicht gespeichert werden.

5. Schlussbestimmungen

Die Rahmenrichtlinie tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann einvernehmlich modifiziert und fortgeschrieben werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Unterzeichnenden verpflichten sich, 1 Jahr nach Unterzeichnung der Rahmenrichtlinie eine gemeinsame Evaluation vorzunehmen. Bei Feststellung positiver Erfahrungen wird angestrebt, die Fortschreibung der vorstehenden Regelungen in Form einer Dienstvereinbarung (entsprechend der „Dienstvereinbarung zur Vorgehensweise bei vermuteter Suchtmittelgefährdung oder Suchtmittelabhängigkeit“) abzuschließen.

Die Rahmenrichtlinie kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Der als Anhang beigelegte – nicht abschließende – Katalog für Mobbinghandlungen (nach Wolmerath/Esser) ist Bestandteil der Rahmenrichtlinie.

Köln, den 15. 03. 2005

Für die Bezirksregierung Köln

gez.
Jürgen Roters

Katalog der Mobbinghandlungen (nach Wollmerath/Esser)

1. Angriffe gegen die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen
 - Sabotage: Beschädigung, Diebstahl, Manipulation von Arbeitsmitteln
 - „Unterschlagung“ von Arbeitsergebnissen (z.B. Unterlagen, Dateien sind „weg“)
 - Manipulation von Arbeitsergebnissen (z.B. gezielt Fehler einfügen)
 - Erzeugen von Störungen (z.B. unsinnige Telefonate, Unterbrechungen)
 - Vorenthalten und/oder Fälschen von arbeitsrelevanten Informationen
 - Gezielte Unterdrückung von Informationen über Besprechungen, (End-Terminen)
 - Anordnung von sinnlosen Tätigkeiten (z.B. ausgemusterte Ordner sortieren)
 - Anordnung, keine Tätigkeit während der Arbeitszeit auszuüben
 - Anordnung von systematisch überfordernden Tätigkeiten
 - Zuweisung von Arbeiten, die der Betroffene nicht mag oder die ihm nicht liegen
 - Zuweisung von objektiv zu viel Arbeit („Zuschütten“)
 - Willkürlich auf liegengebliebener Arbeit (z.B. wegen Urlaub, Betriebsratstätigkeit) sitzen lassen
 - Ungünstige Lage des Arbeitsplatzes (z.B. laut, Störungen, ungeschützt, exponiert)
 - Anordnung von systematisch unterfordernden Tätigkeiten
 - Anordnungen so gestalten, dass unvermeidliche Fehler gemacht werden
 - Manipulierte Arbeitszuweisung (z.B. nur unbeliebteste, schlechteste, schmutzigste)
 - Kappen üblicher Informationskanäle (z.B. kein Telefon, kein Fax, keine E-Mail)
 - Blockade von gemeinsamer Tätigkeit („Mit dem nicht!“)
 - Verweigerung von Hilfe, Unterstützung, Rat (obwohl es möglich wäre)
 - Überraschendes Zurückziehen von verbindlich zugesagter Unterstützung
 - Geistiger Diebstahl, Aneignung von Arbeitsergebnissen
 - Beschneidung der Zuständigkeit (z.B. fachlich unberechtigt, willkürlich)
 - Dienst nach Vorschrift (z.B. gezieltes Nicht-Mitdenken, gezielte Unflexibilität)
 - Entscheidungen oder Kompetenzen werden permanent angezweifelt
- Anweisungen werden (offen oder verdeckt) nicht ausgeführt oder sabotiert
- Anweisungen werden wortwörtlich ausgeführt (offensichtliche Fehler einbezogen)
- Willkürlich erzeugter Zeitdruck
- Überraschungsangriffe (z.B. plötzliche Änderungen der Arbeitsaufträge, Termine)
- Ständige Entmutigung
2. Angriffe gegen den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses
 - Behaupten von Fehlverhalten (z.B. Urlaubszettel „verschwinden“)
 - Fehler und negative Vorfälle werden Betroffenen in die Schuhe geschoben
 - Willkürliche Abmahnungen (d.h. die Gründe werden „an den Haaren“ herbeigezogen)
 - Willkürliche Umsetzung und/oder Versetzung (sowie Versuche dazu)
 - Willkürliche Kündigungen (d.h. die Gründe werden „an den Haaren“ herbeigezogen)
 - Manipulation der Arbeitszeiterfassung
 - Strafbare Handlungen werden unterstellt (z.B. Diebesgut wird untergeschoben)
 - Berufliche Qualifikation wird ständig in Frage gestellt
 - Willkürliches Zurückhalten des Entgelts (z.B. Urlaubsgeld, Spesen)
 - Absichtlich schlechte berufliche Beurteilung; Behauptung von Schlechtleistungen
 - Betrieblich übliche Beförderungen, angestrebte Position werden blockiert
 - Fort- und Weiterbildungsvorhaben werden gezielt behindert
3. Destruktive Kritik
 - Demütigende, unsachliche, überzogene, gnadenlose Kritik
 - Aufbauschen einzelner Vorfälle oder Fehler („Maus zum Elefanten machen“)
 - Generalisierung von Fehlern; pauschale Kritik (z.B.: „Sie machen alles falsch!“)
 - Kritik von Fehlern, die durch Anweisungen des Mobbers provoziert wurden
 - Ständig (harsche) Kritik
 - Unterdrückung von Verbesserungsvorschlägen und -bemühungen
 - Ausbremsen der Motivation (z.B. „Das schaffen Sie nie!“)
4. Angriffe gegen die soziale Integration am Arbeitsplatz
 - Räumliche Isolation (z.B. abgelegener Arbeitsplatz)
 - Unterdrückung von Meinungsäußerungen des Betroffenen (z.B. „Mund verbieten“)

- Gespräche hinter dem Rücken (z.B. Tuscheln, Tratschen, Gerüchte verbreiten)
- Anspielungen, zweideutige Bemerkungen
- Engagement des Betroffenen wird als getarnter Egoismus diffamiert
- Mögliche Bündnispartner, Freunde des Betroffenen werden versetzt
- Mögliche Bündnispartner, Freunde des Betroffenen werden eingeschüchtert
- Ausschließen aus der Alltagskommunikation („Wie Luft behandeln“)
- Ausschließen aus informellen/geselligen Treffen („Tür-zu-Methode“)
- Ausschließen aus üblichen gegenseitigen Freundlichkeiten im Kollegenkreis (z.B. Brötchen oder Süßigkeiten mitbringen, Kaffee kochen, Blumen gießen)
- Demonstratives Schweigen im Beisein des Betroffenen
- Ignorieren von Fragen, Gesprächswünschen, Hilfesuchen, Kooperationsangeboten
- Demonstrativ aus dem Weg gehen, nicht an einem Tisch sitzen, nicht in einem Raum aufhalten

5. Angriffe gegen das soziale Ansehen im Beruf

- Gezielte Verleumdung, Rufmord in der betrieblichen Öffentlichkeit
- Gerüchte verbreiten oder gezielt weiterleiten
- Dem Betroffenen wider besseren Wissens Böswilligkeit/Fahrlässigkeit unterstellen
- Provokation, um die emotionale Reaktion des Mobbingbetroffenen auszuschlachten
- Beleidigung und Demütigung im Beisein Dritter
- Verraten von persönlichen Informationen („Geheimnisse an Dritte“)
- Lächerlich machen (z.B. verbal, mit Mimik, mit Gestik, durch Karikatur)
- In der betrieblichen Öffentlichkeit unglaubwürdig machen, blamieren, bloßstellen
- Gezielte negative Sonderbehandlung
- Demonstrative scheinbar positive Sonderbehandlung (z.B. „Tot-Loben“)
- Psychische Erkrankung wird unterstellt
- Beschwerden durch Dritte werden erfunden (z.B. gefälschte Briefe, Anrufe, E-Mails)
- (Fingierte) Schreiben des oder an den Betroffenen werden öffentlich gemacht

6. Angriffe gegen das Selbstwertgefühl

- Demütigung, Erniedrigung, Blamage, Häme, Abwertung (verbal und/oder nonverbal)
- Unterdrückung durch verbale Dominanz (z.B. Anschreien)

- Ruppige Redeweise mit dem Betroffenen
- Menschliche Qualifikation („Charakter“) wird bestritten
- Unterstellung böser Absichten, Dummheit, Unehrenhaftigkeit etc.
- Verunsicherung, Kränkung, Beleidigung, Schmähung
- Gezieltes Attackieren und Ausnutzen von persönlichen Unsicherheiten
- Persönliche Schwächen werden publik gemacht
- Aufbauschen von Fehlern und Unzulänglichkeiten („Herumreiten“)
- Gezielte Ungleichbehandlung (z.B. negative Sonderrolle, Ungerechtigkeiten)
- Dauerkontrolle, übertriebene Kontrolle, berufliche Entmündigung

7. Angst, Schreck und Ekel erzeugen

- Angst und Schrecken erzeugen (z.B. Einsperren des Betroffenen, Spinnen in den Schreibtisch legen, tote Tiere im Büro ablegen, elektrischen Kurzschluss herbeiführen)
- Ekel erzeugen (z.B. Stinkbomben sowie verdorbene Lebensmittel werden im Büro versteckt)
- Einschüchtern, Bedrohen, Nötigen (z.B. Drohen mit dem Arbeitsplatzverlust, Körperliche Gewaltandrohung)
- Anordnung zum Arzt zu gehen, um die psychische Gesundheit prüfen zu lassen

8. Angriffe gegen die Privatsphäre

- (Nächtlicher) Telefonterror
- Anrufe oder Besuche zur Kontrolle
- Bedrängende Aufforderungen, aus dem Urlaub und/oder aus der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zurück zu kommen
- Schlechtmachen des Betroffenen bei Familienangehörigen, Freunden etc.
- Familienangehörige ängstigen, angreifen, belästigen
- Sachbeschädigung an privaten oder beruflich genutzten Gegenständen, Kleidung etc.
- Zuweisung schlechter Urlaubstermine
- Kurzfristige Zurücknahme zugesagten Urlaubs oder Freizeitausgleichs
- Ständiges Abwerten privater Vorlieben, Interessen und Tätigkeiten
- Ständiges Abwerten religiöser, politischer, weltanschaulicher Überzeugungen

9. Angriffe gegen die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit

- Offene körperliche Übergriffe, Gewaltanwendung
- Als Zufall oder Missgeschick getarnte Verletzungen beifügen

- Gezielte Anordnung von gesundheitsschädlichen Tätigkeiten
- Sabotage von Sicherheitsmaßnahmen; Verschwinden lassen von Schutzmitteln
- Sexuelle Belästigung
- Heimliche Verabreichung von Medikamenten und/oder Suchtmitteln (z.B. Alkohol bei einem abstinenten Alkoholiker)
- Ungenießbarmachung oder Verunreinigung von Lebensmitteln
- Herbeiführen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen (z.B. Zugluft, Kälte, Hitze, Lautstärke, Vibration, Tabakqualm, Sprays, Stinkbomben)
- Ausnutzen von gesundheitlichen Handikaps und Krankheiten gegen Betroffene
- Betroffenen zum Suizid auffordern

10. Versagen von Hilfe

- Ignorieren von Mobbingssituation (z.B. Wegschauen, Weggehen)
- Verharmlosen, Lächerlichmachen von Beschwerden
- Vorwürfe, Schuldzuweisungen gegenüber dem Betroffenen
- Dulden von Mobbingvorgängen
- Unterlassene Hilfeleistung