

Schriftliche Kleine Anfrage

des Abgeordneten David Stoop (DIE LINKE) vom 11.09.23

und Antwort des Senats

Betr.: Mobbing in Hamburger Behörden: Was tut der Senat?

Einleitung für die Fragen:

Nachdem in den vergangenen Monaten bereits mehrere Fälle von Mobbing in der Hamburger Feuerwehr bekannt wurden, haben sich nun Beschäftigte weiterer Hamburger Behörden an die Presse gewandt und von schlimmem Mobbing gegen sie berichtet. Im Fokus der Medienberichterstattung stehen derzeit Fälle aus der Finanzbehörde, der Behörde für Kultur und Medien sowie der Innenbehörde.

*Die Beschäftigten berichten von Psychoterror, Ausgrenzung und krank machendem Druck. Ihre Versuche, Hilfe bei Vorgesetzten oder Ansprechpartner*innen der Behörde zu finden, sind demnach gescheitert.*

Vor diesem Hintergrund frage ich den Senat:

Einleitung für die Antworten:

Die Freie und Hansestadt Hamburg als Arbeitgeberin hat den Anspruch, dass die Beschäftigten aller Hierarchiestufen wertschätzend miteinander umgehen. Dies gilt sowohl zwischen den Kolleginnen und Kollegen, als auch im Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mobbing ist ein nicht zu tolerierendes Verhalten.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

Frage 1: *Wie viele Fälle von Mobbing in Hamburger Behörden sind dem Senat bekannt? Bitte für 2021, 2022 und das laufende Jahr für alle Behörden aufschlüsseln, wie viele Mobbingfälle dort angefallen sind.*

Frage 2: *Wie wurde mit den bekannt gewordenen Fällen jeweils umgegangen und konnten diese zur Zufriedenheit der Betroffenen gelöst werden? Bitte angeben, wie viele der behördenintern angezeigten Mobbingfälle gelöst werden konnten.*

Antwort zu Fragen 1 und 2:

Siehe Anlage 1. Mobbingfälle wurden nur aus den in der Anlage genannten Behörden gemeldet.

Frage 3: *Wie viele Überlastungsanzeigen wurden von Beschäftigten in Hamburger Behörden 2022 und in der ersten Jahreshälfte 2023 jeweils gestellt? Bitte für alle Behörden aufschlüsseln.*

Antwort zu Frage 3:

Für die Überlastungsanzeigen aus 2022 siehe Schriftliche Kleine Anfrage Drs. 22/10470. Im Übrigen siehe Anlage 2.

Frage 4: *Wie ist das Standardverfahren im Umgang mit Überlastungsanzeigen in den einzelnen Behörden? Gibt es hierfür eine behördenübergreifende Verfahrensvorschrift?*

Antwort zu Frage 4:

Mit einer Überlastungsanzeige weisen Beschäftigte ihre Vorgesetzten darauf hin, dass die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte gefährdet ist. Damit erfüllen die Beschäftigten ihre Pflicht zur Beratung und Unterstützung ihrer Vorgesetzten (§ 35 Absatz 1 Satz 1 BeamStG). Den Vorgesetzten ihrerseits obliegt die Pflicht, die Überlastungsanzeigen zu prüfen, und zwar sowohl im Hinblick auf die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte als auch im Hinblick auf die Fürsorgepflicht. Hierbei sind die Umstände des Einzelfalles, die Besonderheiten des Arbeitsplatzes und die Situation der beziehungsweise des Beschäftigten zu berücksichtigen. Daher ist eine standardisierte Reaktion auf Überlastungsanzeigen nicht sachgerecht. Eine zentrale Dienstvorschrift besteht nicht.

Frage 5: *In wie vielen der angezeigten Überlastungsfälle wurde eine faktische Entlastung erreicht und auf welche Weise geschah dies (Zuteilung von zusätzlichem Personal, Entlastung von bestimmten Aufgaben et cetera)?*

Antwort zu Frage 5:

Für getroffene Maßnahme im Umgang mit Mobbingfällen in 2022 siehe Schriftliche Kleine Anfrage Drs. 22/9789. Im Übrigen siehe Anlage 2.

Frage 6: *Sofern dem Senat keine Informationen dazu vorliegen, mit welchem Ergebnis Überlastungsanzeigen bearbeitet wurden, wie stellt er sicher, dass Überlastungsanzeigen in Hamburger Behörden auch zu einer Entlastung der Kolleg*innen führen und nicht „versanden“?*

Antwort zu Frage 6:

Überlastungsanzeigen müssen keine bestimmten Voraussetzungen erfüllen und unterliegen keinem objektiven Maßstab (siehe hierzu Drs. 22/10790). Insofern ist stets eine Einzelfallprüfung durch die örtlichen Vorgesetzten beziehungsweise die jeweilige Dienststelle vorzunehmen. Auch die daraus gegebenenfalls abzuleitenden Schlussfolgerungen müssen in örtlicher Verantwortung der jeweiligen Dienststelle beurteilt werden. Im Übrigen siehe Drs. 22/941, 22/5462, 22/9789 und 22/10470.

Frage 7: *In welchen Behörden gibt es Dienstvereinbarungen zum Umgang mit Mobbing? Bitte für alle Behörden aufschlüsseln, welche Dienstvereinbarungen hierzu vorliegen, unter Nennung des Titels der Dienstvereinbarung und des Datums, wann diese geschlossen wurde, sowie der Angabe, wie viele Fälle von Mobbing auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung in den letzten drei Jahren abgehandelt wurden.*

Antwort zu Frage 7:

Siehe Anlage 3.

Frage 8: *Wie wird in den Hamburger Behörden mit Fällen von Mobbing umgegangen? Gibt es dort jeweils einen eigenen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin?*

Wenn ja, wie wurde diese Person für diese Aufgabe geschult und ist sie Teil der Behördenhierarchie?

Antwort zu Frage 8:

Siehe Antwort zu 9. Zu darüber hinausgehenden spezifischen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern siehe Anlage 4.

Frage 9: *Wissenschaftliche Erkenntnisse zu Mobbing und die persönlichen Berichte Betroffener aus Hamburger Behörden legen den Schluss nahe, dass Versuche, Mobbing allein über Beschwerdemöglichkeiten*

*bei Vorgesetzten lösen zu wollen, oft zum Scheitern verurteilt sind, wenn nicht auch unabhängige Ansprechpartner*innen hinzugezogen werden können. Gibt es solche unabhängigen Beschwerdestellen für Angehörige der Hamburger Verwaltung?*

Wenn ja, welche?

Antwort zu Frage 9:

Den Beschäftigten steht es frei, sich an nächsthöhere Vorgesetzte, die Personalabteilung oder die Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte) zu wenden. Daneben steht der Beschwerdeweg bis zur obersten Dienstbehörde offen (§ 101 Absatz 1 Satz 2 HmbBG). Auch die Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) können als Ansprechstelle in Betracht kommen. Daneben besteht die Möglichkeit, Eingaben unmittelbar an den Landespersonalausschuss zu richten (§ 101 Absatz 3 HmbBG). Jedenfalls die Interessenvertretungen, die oberste Dienstbehörde und der Landespersonalausschuss stehen außerhalb der Hierarchie in der Dienststelle. Bei Straftaten besteht daneben stets die Möglichkeit einer Strafanzeige.

Im Übrigen siehe Anlage 4.

Frage 10: *Wie hoch war zum Stichtag 1.7.2023 der Krankenstand in den Hamburger Behörden? Bitte für alle Behörden aufschlüsseln.*

Antwort zu Frage 10:

Die Fehlzeiten entsprechen dem Datenstand für den gesamten Monat Juli 2023.

Tabelle 1

Behörde	Quote Kalendertage gesamt
1.01 Bürgerschaft	2,5 %
1.03 Rechnungshof	3,4 %
1.04 Datenschutz und Informationsfreiheit	2,9 %
1.1 Senat und Personalamt	3,6 %
1.2 Bezirksamt Hamburg-Mitte	9,2 %
1.3 Bezirksamt Altona	8,2 %
1.4 Bezirksamt Eimsbüttel	7,2 %
1.5 Bezirksamt Hamburg-Nord	6,6 %
1.6 Bezirksamt Wandsbek	9,9 %
1.7 Bezirksamt Bergedorf	6,7 %
1.8 Bezirksamt Harburg	6,3 %
2.0 Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	7,0 %
3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung	5,8 %
3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	5,0 %
3.3 Behörde für Kultur und Medien	4,2 %
4.0 Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration	7,7 %
6.1 Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	4,7 %
6.2 Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	5,1 %
7.0 Behörde für Wirtschaft und Innovation	4,9 %
7.1 Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	4,3 %
8.1 Behörde für Inneres und Sport	7,7 %
9.1 Finanzbehörde	6,1 %
Gesamtergebnis	7,0 %

Tabelle 2

Landesbetrieb	Quote Kalendertage gesamt
Großmarkt Obst, Gemüse und Blumen	8,4 %
Hamburgische Münze	14,5 %

Landesbetrieb	Quote Kalendertage gesamt
Institut für Hygiene und Umwelt	7,8 %
Kasse.Hamburg	6,9 %
Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB)	8,8 %
Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg	24,2 %
Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung	4,0 %
Landesbetrieb Hamburger Institut für berufliche Bildung	5,6 %
Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule	2,7 %
Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen	3,4 %
Landesbetrieb Rathaus-Service	13,8 %
Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	5,6 %
Landesbetrieb Verkehr	13,5 %
Landesbetrieb ZAF/AMD	5,9 %
Planetarium Hamburg	0,2 %
SBH Schulbau Hamburg	8,0 %
Staats- und Universitätsbibliothek	6,9 %
Zentrum für Personaldienste	5,0 %
Gesamtergebnis	7,6 %

Frage 11: *Sieht der Senat Handlungsbedarf in Bezug auf die jüngst bekannt gewordenen Mobbingfälle in Hamburger Behörden?*

Wenn ja, welche konkreten Maßnahmen werde ergriffen? Bitte auflisten mit Beschreibung der geplanten Maßnahme, den bei der Umsetzung involvierten Akteuren und dem vorgesehenen Umsetzungsdatum beziehungsweise dem Stand der Umsetzung.

Antwort zu Frage 11:

Bei Konfliktfällen besteht grundsätzlich Handlungsbedarf, um schnellstmöglich negativen Auswirkungen auf die Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden entgegenzuwirken. Die in den Medien genannten anonymisierten Fälle wurden von den betroffenen Behörden zum Anlass genommen, alle Beschäftigten noch einmal über hausinterne Regelungen, Dienstvereinbarungen zu Mobbing sowie generell Handlungsmöglichkeiten bei Konflikten zu informieren.

Darüber hinaus ist vorgesehen, die Themen Umgang mit Konflikten und Mobbing im Rahmen der aktuellen behördeninternen Prozesse zur Implementierung des Führungsbildes stärker zu berücksichtigen.

	2021			2022			2023 (bis 11. 09.)		
	Mobbing-Fälle (Anzahl)	Umgang (einzelfallbezogen)	behördeninterne Lösung Ja / Nein	Mobbing-Fälle (Anzahl)	Umgang (einzelfallbezogen)	behördeninterne Lösung Ja / Nein	Mobbing-Fälle (Anzahl)	Umgang (einzelfallbezogen)	behördeninterne Lösung Ja / Nein
Einzelplan									
1.6	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	1	Abhandlung auf Grundlage der Dienstvereinbarung über PS	Ja	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige
2.0	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	2	Gespräche mit Vorgesetzten und Personalleitung sowie Umsetzung der beiden Betroffenen	Ja, in beiden Fällen	3	Fortlaufende Gespräche mit der betroffenen Person, der Personalvertretung und Vorgesetzten in der Anstalt und in der Aufsichtsbehörde Fallbearbeitung in der AGG Beschwerdestelle Eingabe an die Bürgerschaft Disziplinarische Maßnahmen sowie in einem Fall Umsetzung	1 behördeninterne Lösung gefunden 2 behördeninterne Lösungen stehen noch aus
8.1	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	2	Einleitung Disziplinarverfahren und Umsetzung der Beschuldigten, mindestens bis zum Abschluss der Verfahren.	Ja	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige
9.1	1 (Steuerverwaltung)	Gespräche mit allen Betroffenen unter Einbindung der Beratungsstelle „Impulse für Arbeit“	Ja	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige	Fehlzanzeige

Anlage 2

2023			
	Überlastungsanzeigen (Anzahl)	Davon: Faktische Entlastung (Anzahl)	Getroffene Maßnahmen
Einzelplan			
1.2	131	Bei allen Anzeigen gab es eine Reduzierung bis Entlastung. Eine zahlenmäßige Aufschlüsselung ist nicht möglich.	Aufgabenpriorisierung und -verlagerung beschleunigte Stellenbesetzungsverfahren Personalsgespräche interne und externe Coachingangebote
1.3	27	13	<ul style="list-style-type: none"> - Prioritätensetzung - Aufgabekritik - Umorganisation von Arbeitsbereichen - Gespräche mit Vorgesetzten und Beschäftigten - Schnellere Nachbesetzung von vakanten Stellen - Anpassung der Arbeits- und Aufgabenorganisation - Stellenvakanzen besetzt (Leitung und Sachbearbeitung)
1.4	21	1	Innerorganisatorische Maßnahmen (Fallverteilung, Vertretungsregelungen) zur Stabilisierung Besetzung offener Stellen Prioritätensetzung temporäre Unterstützung mit externem Personal
1.5	100 (davon 46 aus 2023 und 54 weiterhin gültige Anzeigen aus 2022)		Verteilung der Arbeit über Abteilungsgrenzen hinweg Priorisierung von Aufgaben Prozessoptimierungen Aufgabekritik Personalverstärkung Verteilung der Arbeit über Abteilungsgrenzen hinweg verstärkte Maßnahmen zur Personalgewinnung bei Engpassberufen oder erfolglosen Ausschreibungsverfahren Überbezirkliche Unterstützungsmaßnahmen Durchführung von persönlichen Coachings und Teamentwicklungsmaßnahmen Schulungsangebote (z.B. zu Fachverfahren)
1.6	4 kollektiv 19 individuell	3	Vgl. SKA 22/9789 (Anlage 3)
1.8	20	18 (Abhilfe geschaffen)	<ul style="list-style-type: none"> Prioritätensetzung Auslagerung von Aufgaben Veränderung von Aufgabenzuschnitten Schulungsangebote für neue Software beschleunigte und/oder überlappende Stellenbesetzungen

2.0	Behörde für Justiz und Verbraucherschutz inkl. Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzug	76, davon 61 durch eine einzelne Person	63	<p>Wechsel mit Zustimmung in eine weniger belastende Schichtform</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entlastung in der Vertretung, Zuteilung eines kleineren Dienstpostens - Zur temporären Unterstützung wurden studentische Hilfskräfte herangezogen und Telefon- und Publikumszeiten zeitweilig eingeschränkt. - Zusätzliche Stellenbesetzung hat stattgefunden und in dem Zuge auch eine Umsetzung ermöglicht (Maßnahmen greifen nicht sofort, weil zunächst Einarbeitungsaufwände erforderlich sind).
3.1	Behörde für Schule und Berufsbildung	8	5	<p>Temporäre Verstärkung, Umverteilung von Aufgaben</p> <p>Teilweise Aufgabenverlagerung</p> <p>Aufgabenkritik, Priorisierung von Aufgaben, Streckung der Einarbeitung in weitere Themenfelder, Priorisierung von Stellennachbesetzungen, Personelle (temporäre) Verstärkung im Aufgabengebiet</p> <p>Es wurden zusätzliche Personalausressourcen zur Verfügung gestellt. Die Stellen befinden sich derzeit noch im Besetzungsverfahren.</p>
3.2	Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	1	1	<p>Schnellstmögliche Nachbesetzung einer vakanten Stelle, Priorisierung von Aufgaben, temporäre Aufstockungen</p>
3.3	Kulturbehörde (inkl. Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester)	1	1	<p>Nachbesetzung vakanter Stellen</p>
4.0	Sozialbehörde	5	<p>Sozialbehörde: Hierzu können keine Angaben gemacht werden.</p>	<p>Interviews in den Bereichen Beratung und Prozessbegleitung von Führungskräften (FK)</p> <p>Organisationsentwicklung</p> <p>Einleitung eines Verfahrens für eine Organisationsanalyse der Abteilung Personelle</p> <p>Verstärkung (auch temporär)</p> <p>Prozessoptimierung innerhalb der Abteilung</p> <p>Gesprächsangebote</p> <p>Die Sozialbehörde hat im August 2023 ihren neuen Prozess zum Umgang mit ÜLA eingeführt. Alle FK des Hauses wurden informiert. Neben dem Prozess gibt es Vorlagen, die von allen FK genutzt werden sollen. Der Prozessabschluss sieht vor, dass nachgehalten wird, ob die Überlast behoben werden konnte und auch mit welchen Maßnahmen. Unterstützung leisten die FK und die Managementunterstützungen in den Ämtern, der Personalrat und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie die Abteilungen für Personal und Organisation und IT und Digitalisierung.</p>
	Landesbetrieb Erziehung und Beratung	15	15	<p>Personelle Verstärkung (auch temporär)</p> <p>Begrenzung der Fälle</p>

6.1	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	1	1	Umschichten von Aufgaben, Priorisierungen, Besetzung vakanter Stellen oder temporäre personelle Unterstützung in dem Bereich, - Gespräche der Betroffenen mit Vorgesetzten, - Aufgabenplanung: sofern möglich in Verbindung mit Aufgabenkritik.
	Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung			Umschichten von Aufgaben, Priorisierungen, Besetzung vakanter Stellen oder temporäre personelle Unterstützung in dem Bereich, - Gespräche der Betroffenen mit Vorgesetzten, - Aufgabenplanung: sofern möglich in Verbindung mit Aufgabenkritik.
6.2	Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	35	1	Prioritätensetzung, zeitliche Rückstellung von Aufgaben - Umverteilung von Arbeit und Aufgaben - Umorganisation der Aufgabenwahrnehmung im betroffenen Bereich und neue Vertretungsregelung
	Landesbetrieb Verkehr	15	14	Inanspruchnahme von Zeitarbeitskräften, Zuteilung von zusätzlichem Personal, Einstellung neuer Beschäftigter
7.1	Landesbetrieb Straßen, Brücken u. Gewässer	4	0	Nachbesetzungsprozesse laufen Prozessoptimierungen finden aktuell statt
	Behörde für Inneres und Sport	21	13*	Veränderungen in der Zuteilung von Aufgaben - Umverteilung von Aufgaben - Personelle Aufstockung durch Schaffung neuer Stellen, Umsetzungen und Aufstockung Teil- auf Vollzeit - temporäre Unterstützung mit Personal aus anderen Arbeitsbereichen regelmäßige Personalgespräche - Prozessoptimierungen und Digitalisierung - veränderte Setzung von Prioritäten - Dienstzeitverlängerungen
8.1				* Über die aufgeführten Angaben hinaus können keine Angaben gemacht werden, da diese im Sinne der Fragestellung nicht statistisch erfasst werden. In 2023 wurden die der jeweiligen Personalabteilung bekannten faktischen Entlastungen aus der Erinnerung heraus aufgeführt.
	Finanzbehörde (inkl. LIG, Hamburgische Münze, Kasse Hamburg und Steuerverwaltung)	6 (Steuerverwaltung)	7 (Steuerverwaltung)	Abbau von Vakanzen. Anpassung der Priorisierung sowie temporär bereichsübergreifende Anpassung in der Personaleinsatzplanung um Belastungen auszugleichen und Arbeitsabläufe zu optimieren.
9.1	Schulbau Hamburg	2		Gespräche der Führungskraft mit den Mitarbeitenden (SBH) Prioritätensetzung, Umverteilung der Arbeit Kontinuierliches Nachhalten getroffener Vereinbarungen und Prioritätensetzung

	Titel der Dienstvereinbarung	Datum des Abschlusses	Anzahl der Fälle, die in den letzten 3 Jahren auf Grundlage der Dienstvereinbarung abgehandelt wurde
Einzelplan			
1.2	Bezirksamt Hamburg-Mitte Dienstvereinbarung des Bezirksamtes Hamburg-Mitte zum Umgang mit Konflikten, Mobbing und sexueller Belästigung (DV-Konflikte) (siehe SKA 21/6740)	letzte Fortschreibung 19.07.2021	Fehlanzeige
1.3	Bezirksamt Altona Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten im Bezirksamt Altona	22.04.2009	Fehlanzeige
1.5	Bezirksamt Hamburg-Nord DV-Konflikte	19.08.2009	Fehlanzeige
1.6	Bezirksamt Wandsbek Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	01.01.2004, zuletzt geändert am 01.01.2023	Von 2020 – heute insgesamt drei Fälle
1.8	Bezirksamt Harburg DV zum Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten im BA Harburg	08.10.2008	Fehlanzeige
	Behörde für Justiz und Verbraucherschutz Dienstvereinbarung zum Umgang mit eskalierten Konflikten und Mobbing in der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	03.03.2020	Fehlanzeige
	Hamburgisches Oberlandesgericht „Dienstvereinbarung zum Umgang mit eskalierten Konflikten und Mobbing beim Hamburgischen Obergericht“	21.02.2023	Fehlanzeige
	Landgericht Dienstvereinbarung zum Umgang mit eskalierten Konflikten und Mobbing	08.06.2023	Fehlanzeige
2.0	Finanzgericht Dienstvereinbarung zum Umgang mit eskalierten Konflikten und Mobbing (Personal- und Richterrat)	07.09.2022	Fehlanzeige
	Verwaltungsgericht Dienstvereinbarung zum Umgang mit eskalierten Konflikten, Mobbing und sexueller Belästigung im Verwaltungsgericht Hamburg zwischen dem Verwaltungsgericht Hamburg und dem Personalrat des Verwaltungsgerichts Hamburg und dem Richterrat des Verwaltungsgerichts Hamburg	30.08.2023	Fehlanzeige

3.1	Behörde für Schule und Berufsbildung	Dienstvereinbarung zu fairem Verhalten am Arbeitsplatz der BSB	28.09.2016 (in Kraft getreten mit Wirkung vom 15.10.2016)	In den letzten drei Jahren wurden bis heute in der Beratungsstelle für Krisenbewältigung (BST) des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) 20 Fälle (2021:3; 2022: 12; 2023: 5) unter der Dienstvereinbarung erfasst. In allen Fällen wurde der Verfahrensablauf zur Konfliktlösung auf der sogenannten Stufe 1 (siehe § 6 der Dienstvereinbarung) mit dem Beratungsgespräch abgeschlossen. Ein gezielt unfaires Verhalten im oben genannten Sinne von Mobbing ließ sich oft nicht feststellen, zum Teil eskalierte Konflikte dagegen schon. Neben der individuellen Krisenintervention fanden in einzelnen Fällen Konfliktklärungsgespräche bzw. Mediationen statt. In den meisten Fällen sahen die Betroffenen von der Weiterführung der Konfliktlösung, wie in § 6 der Dienstvereinbarung dargestellt, ab. Oft wurde ein Arbeitsplatzwechsel geplant.
3.2	Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	In der BWFGFB ist aktuell eine Dienstvereinbarung in Arbeit, in der Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung im Arbeitsalltag thematisiert werden, um die Betroffenen präventiv zu schützen und bei derartigen Vorkommnissen bestmöglich zu unterstützen.		Fehlanzeige
	Staats- und Universitätsbibliothek	Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten in der Staats- und Universitätsbibliothek (SUB)	21.12.2017	Fehlanzeige
3.3	Kulturbehörde (inkl. Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester)	Dienstvereinbarung zu Mobbing und Bossing	27.02.2012	Fehlanzeige
	Planetarium Hamburg	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige
4.0	Sozialbehörde	Dienstvereinbarung (DV) Konfliktmanagement in der Behörde für Soziales, Familie Gesundheit und Verbraucherschutz	02.06.2008	Keine, Mobbing wird zwar erwähnt, aber nicht durch die DV umfasst. Es wird hier auf disziplinarische Maßnahmen verwiesen.
	Landesbetrieb Erziehung und Beratung	LEB: Dienstvereinbarung zur Förderung einer guten Zusammenarbeit Jobcenter team.arbeit.hamburg hat keine DV zum Umgang mit Mobbing.	04.06.2019	Fehlanzeige
8.1	Behörde für Inneres und Sport	DV: Konstruktiver Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz (Ämter A, M, V)	01.01.2013	Fehlanzeige
		DV: Konstruktiver Umgang mit Konflikten (Amt F)	17.01.2020	Fehlanzeige
		DV: Konstruktiver Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz (Amt P)	25.09.2009	Fehlanzeige

	Umgang mit Mobbing-Fällen	Gibt es Ansprechpersonen (Ja / Nein)	Wurde Ansprechperson geschult? (Ja / Nein)	Ist Ansprechperson Teil der Behördenhierarchie? (Ja / Nein)
Einzelplan				
1.1	Zentrum für Personaldienste Für die Meldung von Mobbing-Fällen existiert im ZPD eine Beschwerdestelle, die unter Wahrung der Vertraulichkeit kontaktiert werden kann und auf Grundlage des jeweiligen Sachverhalts ggf. weitere Schritte einleitet.	Ja	Ja	Ja
1.2	Bezirksamt Hamburg-Mitte Gem. Dienstvereinbarung Konflikte vom 19.07.2021 (Anhang) Prozessmodell Mobbing Ansprechpersonen sind aufgelistet	siehe Dienstvereinbarung	Ja, unter anderem: systemische Beratung, (3-jährige Ausbildung); Eigene Fortbildungen unabhängig von der Aufgabenwahrnehmung (Ausbildung zur Psychotherapeutin, Fortbildung zur Mediatorin); sowie ZAF Schulungen in Mediation, Konfliktmanagement	Ja
1.3	Bezirksamt Altona Erstkontakt/Beratung - Vermittlung/Schlichtung - Organisatorische Maßnahmen (Umsetzung etc.) - Arbeitsrechtliche/Dienstrechtliche Maßnahmen (Abmahnung etc.)	Ja	Ja	Ja
1.5	Bezirksamt Hamburg-Nord	Ja, zukünftig wird eine 0,5 Stelle für Konfliktmanagement eingerichtet.		

1.6	Bezirksamt Wandsbek	<p>Es gibt hierzu Stufen der Beratung bzw. Beschwerdebehandlung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die bzw. der Beschäftigte trägt die Beschwerde einer Ansprechperson vor. 2. Stufe Konfliktgespräch Wenn eine Beschwerde gegenüber einer Ansprechperson vorgebracht wird, führt diese innerhalb von drei Wochen ein Konfliktgespräch mit beiden Konfliktparteien. 3. Stufe Vermittlungsgespräch Führt das Konfliktgespräch zu keiner Einigung der Konfliktparteien, findet innerhalb von weiteren drei Wochen ein Vermittlungsgespräch statt. Als Vermittlerin bzw. Vermittler wird die bzw. der nächst höhere, gemeinsame Vorgesetzte eingesetzt. 4. Stufe Befassung der Beschwerdestelle Führt das Vermittlungsgespräch zu keiner Einigung der Konfliktparteien, wird unverzüglich die Beschwerdestelle angerufen, die innerhalb von drei Wochen nach dem Vermittlungsgespräch zusammentritt. 	<p>Ja, es gibt eine Beschwerdestelle. Die Beschwerdestelle setzt sich aus drei Mitgliedern einschließlich einer bzw. eines Vorsitzenden zusammen. Den Vorsitz übernimmt eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Rechtsamtes. Die Bezirksamtsleitung benennt PSL als Vertretung des Personalservice (Abwesenheitsvertretung ggfs. durch PSL-V), der Personalrat benennt eine Vertreterin bzw. einen Vertreter des Personals (ggfs. Stellvertretung). Die Mitglieder der Beschwerdestelle werden für zwei Jahre benannt.</p>	ja	ja	nein	Nein
1.8	Bezirksamt Harburg	DV zum Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten im BA Harburg wird gegenwärtig neu verhandelt; Implementierung Konfliktlotsenprogramms	ja	ja			
2.0	Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	<p>Den Bediensteten stehen neben den Vorgesetzten, die fortlaufend geschult und sensibilisiert werden, kollegiale Ansprechpartner, das Team für Beratung und Gesundheit, die Personalvertretung und die Antidiskriminierungsstelle zur Verfügung.</p> <p>Konfliktlösungsverfahren unter Einbeziehung von Konfliktberater*innen und den Mitgliedern des Konfliktgremiums in folgenden Schritten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Klärung - Beratung / Konfliktvermittlung - Einberufung des Konfliktgremiums, Einleitung weiterer Maßnahmen und Beratung zu weiteren Schritten 	Ja	Ja			

	<p>Die Beratungsstelle Krisenbewältigung (BST) ist Teil des Referates Gesundheit (Abteilung Beratung des LI siehe Beratungsstelle für Krisenbewältigung (BST) (hamburg.de). Sie bietet allen Mitarbeitenden der für Bildung zuständigen Behörde Beratung bei psychosozialen und/oder gesundheitlichen Problemen. Mitarbeitende erhalten umfassende individuelle Beratung für realisierbare Lösungen bei inneren oder zwischenmenschlichen Konflikten. Wenn sich Mitarbeitende der für Bildung zuständigen Behörden durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte unfair behandelt fühlen, können sie sich auf die „Dienstvereinbarung zu fairem Verhalten am Arbeitsplatz der BSB“ berufen und diesbezüglich an die BST wenden. Die Mitarbeitenden der BST prüfen dann, ob ein Fall im Sinne der o. g. Dienstvereinbarung vorliegt und leiten bei Bedarf entsprechende Schritte ein (z. B. Mediationsgespräch, Einbezug von Vorgesetzten).</p>	<p>Ja. Alle Beratenden der Beratungsstelle Krisenbewältigung können zum Thema Mobbing beraten.</p>	<p>Ja, die Mitarbeitenden der Beratungsstelle haben alle eine Qualifikation, die die Behandlung von Konfliktsfällen sowie Mobbing umfasst.</p>		<p>Ja</p>
<p>3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung</p>	<p>In der BWFGB werden Fälle von Mobbing und ähnliche Verhaltensweisen nicht hingenommen. Es gibt eine mit einer Frau und einem Mann besetzte AGG-Beschwerdestelle. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, sich bei Mobbingfällen an die zuständigen Führungskräfte, an das Referat für Personal und Recht, aber auch an den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und an das Team der Gleichstellungsteam zu wenden. Betroffene Personen, die externe Beratung oder Hilfe bevorzugen, können sich jederzeit kostenlos an eine Anlaufstelle wenden, die von der BWFGB beauftragt ist und unabhängige und professionelle Unterstützung anbietet; das Team besteht aus Psychologinnen/Psychologen und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit systemischer Beratungsausbildung.</p>	<p>Ja</p>	<p>Nein (abgesehen von der externen Beratungsstelle)</p>	<p>Ja (abgesehen von der externen Beratungsstelle)</p>	<p>Ja</p>
<p>3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke</p>	<p>Prozessschritte und Eskalationsstufen gem. Dienstvereinbarung</p>	<p>Ja</p>			<p>Ja</p>
<p>Staats- und Universitätsbibliothek</p>					

8.1	Behörde für Inneres und Sport	<p>Ämter A, M, LV, F: Gemäß der unter Frage 7. genannten DV ist ein vierstufiges Verfahren durchzuführen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persönliche Klärung zwischen den Konfliktparteien 2. Moderiertes Gespräch durch nächsthöheren Vorgesetzten ODER Beratung durch Konfliktlotsin/Konfliktlotsen ODER moderiertes Gespräch durch Konfliktlotsin/Konfliktlotsen 3. Befassung im Konfliktgremium (nächsthöhere, neutrale Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter, Personalentwicklung, Personalleitung, Konfliktlotsin/Konfliktlose, ggfs. Interessenvertretung) 4. Konfliktvermittlung durch BIS-interne oder BIS-externe Konfliktlotsin/Konfliktlotsen 	<p>Ja, aber nicht nur fokussiert auf das Thema „Mobbing, sondern generell zum Thema „Konflikte“.</p>	<p>Konfliktlotsinnen und -lotsen sowie drei der vier Mitarbeitenden des Polizeipsychologischen Dienstes verfügen über Fortbildungen in den Bereichen Problem- und Konfliktberatung. Darüber hinaus kann der Schulungsstand aller möglichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner nicht im Rahmen der für die Beantwortung einer parlamentarischen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit beantwortet werden</p>	<p>Ansprechpersonen, insbesondere Vorgesetzte sind Teil der Hierarchie. Es können aber außerhalb der Hierarchie weitere Ansprechpersonen hinzugezogen werden, insbesondere Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen.</p>
		<p>Amt P:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie Schritt 1 und 2 bei den Ämtern A, M, LV, F. 2. Bei Bedarf Einbeziehung des Polizeipsychologischen Dienstes. Es folgt eine Recherche und das Erstellen einer Konfliktdiagnose. Diese erhält der Auftraggeber (Vorgesetzte oder Mitarbeitende). 3. Sollte der Polizeipsychologische Dienst auf Grundlage der Recherche zu dem Ergebnis kommen, dass ein „begründeter Mobbingverdacht“ vorliegt, ist es Aufgabe der Vorgesetzten, disziplinar-, straf-, beamten-/arbeitsrechtliche Maßnahmen einzuleiten. Betroffene erhalten fortlaufend Beratung und Unterstützung durch den Polizeipsychologischen Dienst auf individueller Ebene in einem geschützten Rahmen. 	<p>Ansprechpersonen für das Thema Mobbing ist der Polizeipsychologische Dienst als Fachdienststelle für die Bearbeitung von Konflikten am Arbeitsplatz.</p>	<p>s.o.</p>	<p>Ja. Der Polizeipsychologische Dienst ist als Sachgebiet in der Abteilung „Soziales und Fürsorge“ Teil der Personalabteilung der Polizei. Es können aber außerhalb der Hierarchie Ansprechpersonen hinzugezogen werden,</p>
9.1	Finanzbehörde (inkl. LiG, Hamburgische Münze, Kasse Hamburg und Steuerverwaltung)	<p>Einzelfallbezogener Umgang mit Mobbingfällen. Steuerverwaltung: Mobbingfälle werden dezentral durch die jeweils zuständigen Amtsleitungen bearbeitet. Im Bedarfsfall kann die Beratungsstelle der Hamburger Steuerverwaltung „Impulse für Arbeit“ eingebunden werden. Eine zentrale Anlaufstelle mit Ansprechpartnern wurde wegen der bezogen auf den Personalkörper der Steuerverwaltung sehr geringen Fallzahl bislang nicht eingerichtet. (Steuerverwaltung)</p>	<p>Nein</p>	<p>Nein</p>	<p>Nein</p>
	Schulbau Hamburg	<p>Im Falle eines aufkommenden Verdachtes wird das Betriebliche Hilfesystem (BHS) eingebunden, das den Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Innerhalb der Organisation ist der Aufgabenbereich und die Ansprechbarkeit des BHS in der Regel bekannt; bei Kenntnisnahme informieren und verweisen auch die Personalabteilung, der Personalrat / die Schwerbehindertenvertretung.</p>	<p>Ja</p>	<p>Ja</p>	<p>Nein</p>