



Wie Gewalt und Belästigung von dritter Seite an Schulen verhütet und eingedämmt werden können

Anleitung für den Bildungssektor zur Umsetzung der multisektoralen Richtlinien für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite am Arbeitsplatz

Diese Anleitung wurde vom Ausschuss des Europäischen Sozialdialogs für Bildung in der Plenarsitzung am 12. November 2013 angenommen.

1. Einleitung

Diese Umsetzungsanleitung wurde im Rahmen des Projekts 'Sozialpartner im Bildungswesen in Sorge über Gewalt an Schulen: Wie Gewalt und Belästigung von dritter Seite an Schulen verhütet und eingedämmt werden können' entwickelt. Sie basiert auf den Ergebnissen der Projektaktivitäten, zu denen sowohl das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW) als auch der Europäische Dachverband der Arbeitgeber im Bildungswesen (EFEE) aktiv beigetragen haben.

Unter Anerkennung der unterschiedlichen kulturellen und landesspezifischen Hintergründe bekräftigen die Sozialpartner ihr gemeinsames Interesse am Erreichen des gemeinsamen Ziels, dass Schulen als Arbeitsumgebung von Lehrkräften und anderen schulischen Mitarbeitern und als Lernumgebung für junge Menschen ein sicherer Ort sind und somit das bestmögliche Umfeld zum Lehren und Lernen bieten.

Gewalttätige Vorfälle in Schulen stören den Unterricht und wirken sich negativ auf die Arbeitsumgebung von Lehrern und die Lernqualität der Schüler aus. Zu sehr schweren Gewaltvorfällen kommt es zwar auch weiterhin selten, aber jeder gewaltsame Vorfall kann sowohl für die unmittelbar Betroffenen also auch für Augenzeugen, ganz gleich ob Beschäftigte oder Schüler, belastend sein. Laut der von EUROFOUND durchgeführten [Vierten und Fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen](#) (2005 und 2007) variiert der Prozentsatz von Gewalt durch Dritte unter den EU-Staaten beträchtlich und nur in wenigen Ländern gibt es überhaupt eine offizielle Definition von Gewalt von dritter Seite. Der Bildungsbereich gehört zu den Sektoren mit dem höchsten Risiko der Gewalt von dritter Seite, aber die Zahl der Länder/Schulen, die diesbezüglich eine spezielle Politik ausgearbeitet haben, ist auch weiterhin gering¹. Dieses Thema muss deshalb auch weiterhin ganz oben auf der Agenda der Sozialpartner im Bildungsbereich stehen, insbesondere in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise, in denen der Druck auf das Wohlergehen der Gesellschaft und den Lebensstandard zu Belastungen führt, die dann unter Umständen in der Schule abreagiert werden.

Die Sozialpartner im Bildungswesen sind besorgt über die Auswirkungen von Gewalt und Belästigung von dritter Seite auf Lehrer und Beschäftigte im Bildungsbereich, da sie nicht nur die Gesundheit und Würde des Einzelnen untergraben, sondern auch sehr reale wirtschaftliche Auswirkungen in Form von Abwesenheit vom Arbeitsplatz, mangelnder Arbeitsmoral und hohen Fluktuationsraten haben. Gewalt

¹ [European Risk Observatory Report, Workplace Violence and Harassment: A European Picture](#), Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, SS. 28-42.



und Belästigung von dritter Seite können auch ein Umfeld schaffen, das für die Öffentlichkeit unsicher, ja sogar angsterregend ist und somit weitreichende negative gesellschaftliche Auswirkungen hat.

Mit Blick auf das Ziel, einen nachhaltigen Wandel zu erreichen, der sich dauerhaft auf das schulische Umfeld auswirkt, sollten Maßnahmen zur Festlegung und Stärkung der grundlegenden Werte in Schulen (z. B. gegenseitiger Respekt, demokratisches Staatsbürgertum) bereits in einem sehr frühen Alter ansetzen und alle Interessengruppen im Bildungsbereich, also Sozialpartner, Schulleiter, Lehrer, Schüler und Eltern gleichermaßen einbeziehen. Deshalb sind kontinuierliche öffentliche Investitionen in Bildung auf allen Ebenen erforderlich, um hochwertige Bildung in einem Umfeld ohne Gewalt und Belästigung von dritter Seite, als Grundvoraussetzung für gesunde und sichere Schulen gewährleisten zu können.

Zweck ist die Unterstützung der Schaffung einer Atmosphäre, in der Kinder lernen und Lehrer, im Bildungswesen Beschäftigte und Arbeitgebervertreter ihre Arbeit in einer positiven, gesunden und sicheren Umgebung ausführen können. Diese Vorlage zeigt die Arbeit der Sozialpartner im Bildungswesen im Hinblick auf die Verhütung und Eindämmung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite im Bildungswesen auf. Auf dieser Grundlage könnten eventuell weitere gemeinsame Tätigkeiten auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene entwickelt werden.

2. Hintergrund

Diese Umsetzungsanleitung ist als Fortsetzung der Arbeit der Sozialpartner im Bildungswesen auf diesem Gebiet zu verstehen.

2010 einigten und verpflichteten sich die europäischen Sozialpartner aus dem Bildungswesen, aus Lokalverwaltungen und aus den Sektoren private Sicherheit und Handel, vertreten durch EGBW, EFEE, EGÖD, CEMR, UNI-EUROPA, HOSPEEM, COESS und EUROCOMMERCE, zu den [Multisektoralen Richtlinien zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite am Arbeitsplatz](#).

Laut EU-Gesetzgebung² und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften haben sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer Pflichten auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Pflicht, die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten in allen arbeitsbezogenen Aspekten zu gewährleisten, liegt zwar beim Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer trägt Verantwortung dafür, gemäß seiner Ausbildung und den vom Arbeitgeber erteilten Anweisungen soweit wie möglich für seine eigene Gesundheit und Sicherheit und diejenige anderer Personen, die von seiner Arbeit betroffen sind, zu sorgen. Arbeitgeber haben zudem die Pflicht, Arbeitnehmer und/oder deren Vertreter zu konsultieren und sie in alle Fragen, die mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zusammenhängen, einzubeziehen. Dies spiegelt die Erkenntnis wider, dass eine gemeinsame Herangehensweise auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am erfolgreichsten ist.

² Die EU-Gesetzgebung umfasst:

Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 73/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.



Durch die multisektoralen Richtlinien wird die sektorübergreifende, von den europäischen Sozialpartnern im April 2007 unterzeichnete [Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz](#) weiterentwickelt und umgesetzt. Ziel dieser Richtlinien ist die Unterstützung gemeinsamer von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern/Gewerkschaften durchgeführter Tätigkeiten zur Verhütung und Eindämmung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite sowie deren Folgen. Sie fördern Maßnahmen zur weiteren Sensibilisierung für dieses Thema, indem sie das Engagement der Sozialpartner zur Zusammenarbeit und zum Austausch von Erfahrungen und guten Praktiken aufzeigen. Zudem geben diese Richtlinien den Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren Vertretern auf allen Ebenen Leitprinzipien an die Hand, um die Probleme arbeitsbezogener Belästigung und Gewalt von dritter Seite erkennen, verhüten, handhaben und bekämpfen zu können. Mit dem EGBW/EFEE-Projekt '*Sozialpartner im Bildungswesen besorgt über Gewalt an Schulen: Wie Gewalt und Belästigung von dritter Seite an Schulen verhütet und eingedämmt werden können*' wurde genau auf diese Punkte abgezielt, wobei man sich speziell auf die besonderen Herausforderungen, die Gewalt und Belästigung von dritter Seite im Bildungssektor darstellen, konzentrierte.

Durch die Förderung gemeinsamer Tätigkeiten von EGBW und EFEE gegen Gewalt und Belästigung von dritter Seite im Bildungswesen leistete diese Initiative einen Beitrag zu den Zielen, die im Rahmen der [Strategie Europa 2020](#) mit ihren [Leitinitiativen für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum](#) und der [Erneuerten Sozialagenda](#)³ festgelegt wurden.

Mit dem Projekt wurde auch angestrebt, einzelstaatliche Bildungsvertreter bei der Umsetzung der Aktionspläne der Sozialpartner in diesem Bereich, nämlich der europäischen Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und insbesondere der [Richtlinie 89/391/EWG](#) über die Einführung von Maßnahmen zur Förderung von Verbesserungen im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz, in Einklang mit der Sicherheits- und Gesundheitsschutzstrategie der EU zu fördern.

Mit dieser Initiative strebten die Sozialpartner im Bildungswesen an, weiter für die Problematik der Gewalt und Belästigung durch Dritte im Bildungssektor auf Schulebene zu sensibilisieren und die multisektoralen Richtlinien zur Bekämpfung von Gewalt von dritter Seite und Belästigung am Arbeitsplatz unter den Sozialpartnern im Bildungssektor auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene in Europa weiter zu fördern. Das EGBW und der EFEE stellten Nachforschungen darüber an, inwiefern man sich mit Gewalt und Belästigung von dritter Seite im Bildungssektor in Europa auseinandersetzt, und beschrieben die Tätigkeiten von Lehrgewerkschaften und Arbeitgebern im Bildungsbereich im Hinblick auf Maßnahmen zur Verhütung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite, um die Arbeit in diesem Bereich zu unterstützen. Dazu fanden zwei regionale Seminare am 26. April 2012 in Warschau und am 7. Juni 2012 in Brüssel statt, bei denen die Ergebnisse der drei Fallstudien über Bildungseinrichtungen in Spanien, Schweden und Polen vorgestellt wurden⁴.

3. Definition von Gewalt und Belästigung von dritter Seite für den Bildungssektor

Gewalt und Belästigung von dritter Seite sind eine spezielle Form von Gewalt und Belästigung. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz (EU-OSHA) definiert Gewalt von dritter Seite als *„physische Gewalt, verbale Aggression oder die Androhung physischer Gewalt, wobei der Aggressor kein Arbeitskollege, sondern z. B. die Person, der Kunde, Mandant oder Patient, der die Waren oder*

³ Zudem wurden die Mitteilungen der Europäischen Kommission COM(2002)341, COM (2004)557 und SEC(2010)964 unterstützt.

⁴ Berichte über diese Tätigkeiten sind verfügbar unter: http://teachersosh.homestead.com/3rd-Party_Violence/thirdpartyviolencedescription.html



*Dienstleistungen erhält, ist*⁵. Gewalt und Belästigung gegenüber einer Lehrkraft, z. B. seitens eines Schülers oder Elternteils, würden folglich als Gewalt von dritter Seite betrachtet werden und somit eine Gefährdung für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz darstellen, die unter EU-Gesetzgebung fällt.

In den Multisektoralen Richtlinien für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite⁶ am Arbeitsplatz heißt es ferner, dass Gewalt und Belästigung von dritter Seite viele Formen annehmen können. Sie können

- a) physisch, psychologisch, verbal und/oder sexuell sein
- b) einmalige Vorfälle oder systematische Verhaltensmuster Einzelner oder einer Gruppe sein
- c) aus Handlungen oder Verhaltensweisen von Kunden, Mandanten, Patienten, Nutzern, Schülern/Studenten oder Eltern, Personen des öffentlichen Lebens oder dem Serviceanbieter entstehen
- d) von Fällen der Respektlosigkeit bis hin zu ernsthaften Bedrohungen und körperlichen Angriffen reichen
- e) aus mentalen Problemen und/oder aus emotionalen Gründen entstehen, motiviert durch persönliche Abneigung, Vorurteile in Bezug auf Geschlecht, rassische/ethnische Herkunft, Religion und Glauben, Behinderungen, sexuelle Ausrichtung oder körperliche Gestalt
- f) strafbare Handlungen sein, die sich gegen den Arbeitnehmer und sein Ansehen oder gegen das Eigentum des Arbeitgebers oder Kunden richten und in organisierter oder gelegentlich abhängiger Form auftreten und das Eingreifen der Behörden erfordern
- g) tiefgreifende Auswirkungen auf die Persönlichkeit, Würde und Integrität der Opfer haben
- h) am Arbeitsplatz, in der Öffentlichkeit oder in privater Umgebung vorkommen und sind arbeitsplatzbezogen
- i) als Cyber-Mobbing durch eine Vielzahl an Informations- und Kommunikationstechnologien auftreten.

Betrachtet man Fälle von Gewalt und Belästigung von dritter Seite genauer, so sind zwei zentrale Aspekte zu berücksichtigen, nämlich erstens der Aspekt der Gewalt/Belästigung und zweitens der Aspekt des 'Dritten'. Der Gewalt-/Belästigungsaspekt kann als Aggression beschrieben werden, die physisch, psychisch und/oder verbal sein kann. Der zweite Aspekt des 'Dritten' ist ein komplexeres, auf einem juristischen Begriff beruhendes Konzept: Ein Dritter ist eine Person außerhalb der Beziehung zwischen zwei Parteien (Personen), die durch einen Vertrag juristisch miteinander verbunden sind, wie z. B. Arbeitgeber und -nehmer, die ein Beschäftigungsvertrag verbindet⁷. Mit anderen Worten würde also ein Arbeitgeber, z. B. die einzelstaatliche oder lokale Bildungsbehörde, als erste Seite betrachtet werden. Die zweite Seite wäre folglich der Arbeitnehmer, also z. B. ein Lehrer, Erzieher, Schulleiter oder ein Angehöriger des Schulpersonals. Eltern, Schüler, ihre Verwandten oder Freunde, ehemalige Schüler oder Mitglieder einer breiteren Öffentlichkeit usw. würden demnach als Dritte betrachtet werden. Gewalt und Belästigung von dritter Seite beziehen sich nicht auf Gewalt und Belästigung unter Arbeitnehmern.

Beim ersten regionalen Seminar identifizierten die Teilnehmer die besonderen Merkmale der Gewalt und Belästigung durch Dritte im Bildungssektor, die die Auswirkungen von Gewalt und Belästigung von dritter Seite auf die Lehrkräfte von denen Auswirkungen auf die in anderen Sektoren Beschäftigten unterscheidet. Diese Unterschiede machen deutlich, warum es insbesondere im Bildungssektor erforderlich ist, sich mit der Thematik der Gewalt und Belästigung durch Dritte auseinanderzusetzen. Zu den Gründen gehören:

⁵ EU-OSHA (2011): „Workplace Violence and Harassment: a European Picture“, <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, 2009, S. 132.

⁶ (I) 4. der Richtlinien; das Dokument kann in 25 EU-Sprachen aufgerufen werden unter: <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=41864>.

⁷ Die hier angeführten Beispiele können je nach dem einzelnen Bildungssystem in Europa variieren.



- ✓ Rolle des Lehrpersonals – Akte der Gewalt und Belästigung gegenüber dem Lehrpersonal aufgrund der einfachen Tatsache, dass eine Person ein Lehrer oder Erzieher oder ein im Bildungsbereich beschäftigter Arbeitnehmer ist und somit als Inhaber einer Autoritätsposition betrachtet wird
- ✓ Anspannung, unter der Lehrkräfte stehen, da sie einerseits Bildung erteilen und gleichzeitig auch die Leistung der Schüler/Studenten bewerten
- ✓ Langfristige Beziehung (Schüler und ihre jeweiligen Eltern/Familien)
- ✓ Bildung als öffentliches Gut und gesetzliche Verpflichtung – Schüler können nicht so leicht aus Schulen wie Kunden aus Geschäften verbannt werden.

Dieser Leitfaden soll Schulen dabei helfen, auf Gewalt und Belästigung durch Dritte reagieren, konkrete Maßnahmen festlegen, gemeinsame Vorgehensweisen für die Auseinandersetzung mit der Problematik definieren und die nötigen Veränderungen aufzeigen zu können.

4. Ziel

Diese Umsetzungsanleitung soll Schulen, Sozialpartnern im Bildungsbereich und anderen Bildungsvertretern konkrete und praxisnahe Empfehlungen für gute Praktiken zur Verhütung und Eindämmung von Gewalt und Belästigung durch Dritte in Schulen geben und sie bei der Umsetzung der Multisektoralen Richtlinien für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite am Arbeitsplatz unterstützen. Sie soll ihnen Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung praktischer Schritte zur Schärfung des Bewusstseins für Gewalt und Belästigung von dritter Seite in Schulen leisten. In erster Linie sollte die Anleitung allerdings als Präventivmaßnahme zur Beseitigung und Eindämmung vorkommender Akte der Gewalt und Belästigung durch Dritte betrachtet werden und auch zur Beseitigung der Strukturen dienen, die dazu beitragen, dass Gewalt und Belästigung von dritter Seite zunehmen.

Wichtig ist anzumerken, dass die Umsetzungsanleitung keine 'Patentlösung' darstellt, sondern vielmehr als unterstützendes Hilfsmittel im Umgang mit der Problematik zu sehen ist und geprüft und an die einzelstaatlichen Bedingungen bezüglich Gewalt und Belästigung von dritter Seite gegenüber Lehrern und Bildungsbeschäftigten angepasst werden muss, wobei insbesondere die Umstände jedes einzelnen Arbeitsplatzes zu berücksichtigen sind.



5. Schritte zur Verhütung und Eindämmung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite an Schulen

Schritt 1 Bestandsaufnahme – Am Anfang steht das Verstehen der Lage

- Analysieren, wie Gewalt und Belästigung von dritter Seite das schulische Umfeld betreffen (Absentismus, arbeitsbedingte Erkrankungen, Grundstimmung und Wohlbefinden der pädagogischen Fachkräfte und Schüler). Welche Maßnahmen wurden bereits zur Eindämmung von Gewalt und Belästigung durch Dritte ergriffen, welche Ziele sollten durch diese Maßnahmen erreicht werden und auf welche Aspekte wurden sie ausgerichtet? Das kann von den Sozialpartnern vor Ort auf Schulebene oder auch von den Sozialpartnern auf nationaler und regionaler Ebene durchgeführt werden.
- Sensibilisieren für die Problematik der Gewalt und Belästigung von dritter Seite und deren Auswirkungen auf die Unterrichts- und Lernumgebung, z. B. durch Durchführung von Umfragen, denn wie das EGBW/EFEE-Projekt gezeigt hat, ist Gewalt und Belästigung zwar eine in den Schulen bestehende Problematik, doch das Bewusstsein für Gewalt und Belästigung durch Dritte ist in der Schulgemeinschaft noch ziemlich neu.
- Die Einschätzung der Lage auf allen Bildungsebenen erfordert eine offene und vertrauensvolle Diskussion, an der die gesamte Schulgemeinschaft - Lehrer, schulische Mitarbeiter, Arbeitgeber im Bildungsbereich, Eltern und Schüler - beteiligt ist.

Schritt 2 Zusammenarbeit – Entwicklung sinnvoller und gezielter Maßnahmen

- Verwendung der üblichen Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung, um zu entscheiden, welche Maßnahmen/Vorgehensweisen zur Förderung einer gewaltfreien Umgebung hinsichtlich der Verhütung von Akten der Gewalt und Belästigung von dritter Seite zweckdienlich sind, und um festzulegen, welche unterstützenden Maßnahmen im Falle solcher Gewaltakte zu ergreifen sind.
- Schaffen einer gemeinsamen Schulidentität mit gemeinsamen Werten und kontinuierliches Arbeiten an diesen Werten.
- Harmonisierung von Schulregeln, z. B. in Bezug auf akzeptables Verhalten, Formen der Bestrafung usw., die gleichermaßen in allen Klassen und in der gesamten Schule von allen pädagogischen Mitarbeitern angewandt werden.
- Einbeziehung von Schülern, Eltern, Lehrern, pädagogischen Mitarbeitern, Schulleitern und Arbeitgebern im Bildungsbereich, um sicherzustellen, dass sie ein Bewusstsein für Gewalt von dritter Seite entwickeln. Zusammenarbeit bei der Festlegung geeigneter zu ergreifender Maßnahmen/Vorgehensweisen ausgehend von der Auswertung der Lage.
Von einer guten Zusammenarbeit innerhalb der Schulgemeinschaft werden alle profitieren. Je besser und je transparenter und offener die Atmosphäre in der Schule ist, desto positiver wird die Lern- und Unterrichtsumgebung sein, was letztendlich zu weniger Absentismus, weniger arbeitsbedingten Erkrankungen der pädagogischen Fachkräfte und weniger Absentismus und mehr Motivation bei den Schülern führen wird.
- In Einklang mit den bestehenden Verfahren Kontaktaufnahme zu den lokalen oder regionalen Behörden, z. B. Polizei, Sozialämtern, Sicherheits- und Gesundheitsschutzagenturen usw., die für Vorfälle von Gewalt und Belästigung von dritter Seite in Schulen zuständig sind, damit sie bei der Einführung von Präventivmaßnahmen und der Erstellung eines Notfallplans, z. B. im Falle schwerwiegender Gewalttaten, helfen. Eine gute den Bürgern dargebotene Zusammenarbeit zwischen Schule und lokalen Behörden/Ämtern kann dazu beitragen zu vermeiden, dass gewalttätige Vorfälle von außen auf das Schulgelände getragen werden.
- Abgabe oder Bekräftigung eines klaren Statements seitens der Sozialpartner auf lokaler Ebene, dass Akte der Gewalt und Belästigung von dritter Seite absolut nicht toleriert werden, wobei klargestellt werden sollte, dass eventuelle Vorkommnisse sehr ernst genommen würden.

Schritt 3 Förderung guter Praktiken

- Förderung einer Haltung des Respekts und der Fairness innerhalb der Schulgemeinschaft unter den Lehrern und schulischen Mitarbeitern als Vorbilder.
- Einbindung der Förderung von Präventivmaßnahmen gegen Gewalt und Belästigung und Unterstützung der Opfer im Rahmen eines Plans gegen Gewalt und Belästigung durch Dritte im



Schulalltag. Es ist wichtig, den physischen, psychischen und emotionalen Aspekten im Hinblick auf Schulgebäude, schulische Organisation, Beschäftigte und Schülerschaft Rechnung zu tragen.

- Nationale oder lokale Sozialpartner könnten eine Kampagne für Offenheit und Toleranz starten, mit der eine Politik des Respekts statt der Schande gefördert wird, z. B. indem Lokalpolitiker zusammen mit Eltern und lokalen Bildungsvertretern zu einer Diskussion eingeladen werden, um die Schulgemeinschaft und Bildungsvertreter über die Anliegen und Maßnahmen, die zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite im Bildungswesen ergriffen werden müssen, zu informieren.

Schritt 4 Meldung von Vorkommnissen – Wissen, wie und wo man Hilfe bekommen kann

- Förderung klarer und einfacher Verfahren für Lehrer und Arbeitgeber im Bildungswesen für das Reagieren und Handeln im Falle von Akten der Gewalt und Belästigung von dritter Seite in und außerhalb der Schule und klarstellen, an wen man sich wenden kann.
- Der ganzen Schulgemeinschaft deutlich erklären, wie mit Fällen von Gewalt und Belästigung von dritter Seite verfahren wird und was die Folgen eines inakzeptablen Verhaltens sind.
- Auffinden eines einfachen und wirksamen Weges, auf dem der Schulleitung Vorfälle von Gewalt und Belästigung von dritter Seite innerhalb der Schule gemeldet werden können. Dieses Verfahren könnte auch dazu verwendet werden, die Art von Vorfällen systematisch zu registrieren und den Schulbehörden, Regierungsstellen und Sozialpartnern darüber Bericht zu erstatten.
- Konsequente Meldung von Akten der Gewalt und Belästigung von dritter Seite in einer sehr frühen Phase. Dies wird dazu beitragen, dass mit relativ einfachen Maßnahmen in einer frühen Phase auf die Situation reagiert werden kann, wodurch eine Zuspitzung der Lage, die dann wahrscheinlich eine anspruchsvollere und komplexere Vorgehensweise erfordern würde, vermieden werden kann.
- Sicherstellen, dass die gesammelten Berichte die Interessenvertreter, die an Entscheidungen über die künftige Entwicklung der Maßnahmen für den Umgang mit Gewalt und Belästigung durch Dritte beteiligt sind, erreichen.
- Aufklärung der gesamten Schulgemeinschaft über rechtliche Maßnahmen, die ergriffen werden können, wenn Lehrer und pädagogische Mitarbeiter Opfer von Gewalt und Belästigung durch Dritte werden.

Schritt 5 Erst- und Weiterbildung

- Schulung von Lehrern, pädagogischen Mitarbeitern, Schulleitern, Eltern und Schülern im Hinblick auf Verhütung von Gewalt und Belästigung von dritter Seite, um Eindämmung statt Eskalation sicherzustellen.
- Aufklärung der Schulgemeinschaft über europäische und/oder nationale, regionale und lokale Gesetzgebung.
- Praktische Schulung erteilen, um über Gewalt und Belästigung durch Dritte und ihre Folgen zu informieren, wie Gewalt und Belästigung durch Dritte erkannt werden können, wie auf intelligente Weise darauf reagiert werden kann und wie und wem der Vorfall zu melden ist.
- Versuchen, durch Förderung von Gewaltfreiheit an Schulen eine positive Atmosphäre zu schaffen.
- Befürwortung fortlaufende Weiterbildung über den Umgang mit Vorfällen von Gewalt und Belästigung von dritter Seite.

Schritt 6 Monitoring und Nachverfolgung

Sobald die Maßnahmen und Verfahrensweisen in einer Schule eingeführt sind, ist es wichtig, sie in regelmäßigen Abständen zu überprüfen, um ihre Wirkung zu überwachen und zu beurteilen, ob Gewalt und Belästigung von dritter Seite tatsächlich zurückgegangen sind. Je nach Ergebnis dieser Bewertung kann die Schule die eingesetzten Maßnahmen und Verfahrensweisen anpassen, z. B. dort, wo ein bestimmter Aspekt das Erreichen des erwarteten Ergebnisses behindert oder wo die Gesamtleistung außergewöhnlich gut war und die angestrebten Benchmarks weiter heraufgesetzt werden können.

Anlage: Multisektorale Richtlinien

