



langer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßens aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“. Nach: Leymann, Heinz (1993): Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen schützen kann. Reinbek bei Hamburg. Auch moderne Definitionen sind inhaltsgleich, z.B.

<https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/mobbing.html>.

Mobbing kann unter Kolleg\*innen stattfinden, kann von Vorgesetzten (Bossing) ausgehen oder auch gegen Vorgesetzte (Staffing) gerichtet sein. Mobbing setzt sich aus zahlreichen einzelnen Mobbing-handlungen zusammen, die ihre destruktive Wirkung durch die systematische Häufung dieser Handlungen entfalten. Die einzelnen Mobbinghandlungen lassen sich nicht abschließend aufzählen. Einmalige Konflikte wie auch gelegentliche Kontroversen fallen ebenso wenig unter den Begriff „Mobbing“ wie Auseinandersetzungen über die unzureichende Erfüllung dienstlicher Verpflichtungen. Mobbinghandlungen im Sinne der o. g. Definition sind mit den Dienstpflichten nicht vereinbar. Mobbing, Bossing und Staffing können dienstrechtliche Folgen haben.

#### **4. Unterstützung – Ansprechpartner\*innen**

Sieht sich eine Lehrkraft des Mobbings ausgesetzt, so hat sie das Recht, sich auf dem Dienstweg an die Schulleitung bzw. an den oder die zuständige\*n Schulrat\*rätin zu wenden. Die vorgesetzte Person ist verpflichtet, im Sinne der Dienstvereinbarung aktiv zu werden, wenn Kolleg\*innen nachweislich belästigt oder durch Mobbing in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt werden.

Beschäftigte, die zwar nicht persönlich belästigt werden, aber das Fehlverhalten anderer miterleben oder mit ansehen, werden aufgefordert, die betroffene Person zu unterstützen, indem sie ihre Missbilligung in angemessener Art und Weise offen in der akuten Situation zum Ausdruck bringen.

Beratende und unterstützende Ansprechpartner\*innen sind ebenso:

- ÖPR (Örtlicher Personalrat)
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Vertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte
- Schulpsychologische Beratungsstelle
- Weitere öffentliche Beratungsstellen (Caritas oder Diakonie)
- Gewerkschaften und Verbände

Alle Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht. Sie können mit Zustimmung der betroffenen Person einen Runden Tisch zur Lösung des Konflikts einberufen.

Auf Wunsch des oder der Betroffenen können Personen des Vertrauens hinzugezogen werden. Wird von der betroffenen Person Hilfe in Anspruch genommen, so hat er oder sie keine Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang zu befürchten.

#### **5. Verfahrensschritte und die Rolle der Vorgesetzten Person**

Es wird empfohlen, Konflikte zunächst unter den unmittelbar Betroffenen anzusprechen. Gelingt dies nicht, so sollte der oder die nächsthöhere Vorgesetzte hinzugezogen werden. Dies ist in der Regel die Schulleitung.

Kann diese keine Lösung herbeiführen oder kommt diese ihren Verpflichtungen aus der Dienstvereinbarung nicht nach, können sich betroffene Personen an die jeweils nächsthöheren Vorgesetzten wenden. Auch in Fällen von Staffing der Schulleitung durch Lehrkräfte sowie bei Bossing durch Schulleitungen an Lehrkräften ist das Staatliche Schulamt Ansprechpartner.

### **5.1 Klärungsgespräch, Zielvereinbarung**

Haben Vorgesetzte den Eindruck, eine Mitteilung oder Kenntnis, dass Mobbing vorliegen könnte, so führen sie in Absprache mit dem Staatlichen Schulamt baldmöglichst Klärungsgespräche in festzulegenden Zusammensetzungen (Einzelgespräche, Runder Tisch...) mit den Beteiligten.

- Der Sachverhalt ist möglichst vollständig aufzuklären.
- Es sollen Lösungen, Vereinbarungen und Regelungen gefunden und beschrieben werden.
- Die Beteiligten sind darüber aufzuklären, dass Mobbing dienstrechtlich und arbeitsrechtlich als Pflichtverletzung zu werten ist.
- Disziplinarrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen werden gegebenenfalls geprüft.
- Diese Dienstvereinbarung soll auf den konkreten Fall hin erläutert und ggf. ausgehändigt werden.

Beispiele für Lösungen, Vereinbarungen und Regelungen:

- Vermittlung und Schlichtung zwischen den Beteiligten
- Veränderung/Anpassung/Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Informationen über Beratungsstellen
- Veränderung der innerschulischen Organisation
- Unterstützungsmaßnahmen (z.B. kollegiales Begleiten, Supervision, Coaching, Fallbesprechungsgruppen, ...)

Es werden Zielvereinbarungen getroffen und Bilanzgespräche terminiert, in denen die getroffenen Vereinbarungen überprüft und ggf. modifiziert werden. Über Beratungsgespräche werden Ergebnisprotokolle gefertigt, die allen Beteiligten ausgehändigt werden.

### **5.2 Missbilligung/Wegversetzung/Disziplinarverfahren/Abmahnung**

Bei Fortsetzung des Mobbingverhaltens können unter Beteiligung des Schulamtes weitere, unterschiedliche Verfahrensschritte erfolgen:

- a) Die Schulleitung kann bspw. – nach vorheriger Beratung mit dem Staatlichen Schulamt – eine schriftliche Missbilligung erteilen und über mögliche Konsequenzen im Wiederholungsfall informieren. Im Fall von Bossing bzw. Staffing handelt das Staatliche Schulamt entsprechend.
- b) Bei schwerwiegendem, ggf. wiederholtem Fehlverhalten kann durch das Regierungspräsidium Stuttgart ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden.

Für Arbeitnehmer\*innen gilt dieser Passus entsprechend.

## **6. Informationspflicht**

Jede Dienststelle im Zuständigkeitsbereich des Staatlichen Schulamts Heilbronn sowie der ÖPR GHWRGS erhalten eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung. Die Schulleitungen informieren jährlich in einer Gesamtlehrerkonferenz über diese Dienstvereinbarung. Zusätzlich wird die Dienstvereinbarung auf der Homepage des Staatlichen Schulamts Heilbronn veröffentlicht.

Das Staatliche Schulamt Heilbronn sowie der ÖPR GHWRGS empfehlen die Teilnahme an Fortbildungen in diesem Themenbereich.

gez. am 04/11/2024

---

Markus Wenz,  
Amtsleiter

---

Harald Schröder,  
Vorsitzender des Örtlichen Personalrats