



Baden-Württemberg

STAATLICHES SCHULAMT HEILBRONN

Dienstvereinbarung gegen Mobbing

1. Vorbemerkung und Intention

Alle Beschäftigten sind aufgerufen und verpflichtet, durch ihr Verhalten zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beizutragen, die sich durch gegenseitige Akzeptanz und einem respektvollen Umgang miteinander auszeichnet. Dieser Umgang ist eine wichtige Voraussetzung für individuelle Arbeitszufriedenheit und ein Beitrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen und Schulkindergärten. Die Führungskräfte tragen dafür eine besondere Verantwortung.

Wenn Beschäftigte am Arbeitsplatz Mobbing ausgesetzt sind, ist das nicht nur ein persönliches Problem für die Betroffenen, sondern ein Vorgang von erheblicher Bedeutung, mit dem sich der Arbeitsplatz Schule befassen muss.

Mobbing stellt eine Störung des Arbeits- und Schulfriedens dar und beeinträchtigt das Schul- und Arbeitsklima innerhalb eines Kollegiums beträchtlich und nachhaltig. Alle Beschäftigten sind daher aufgefordert, ihren Beitrag zu leisten, um Mobbing vorzubeugen bzw. abzustellen. Von wesentlicher Bedeutung für die Einschätzung von Mobbingssituationen ist das subjektive Empfinden der Betroffenen.

Daher verstehen wir diese Handlungsempfehlung zum Umgang mit Mobbinghandlungen als Ausdruck der Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und als Beitrag zur Qualitätssicherung und

-steigerung der Schulen im Amtsbereich des Staatlichen Schulamtes Heilbronn.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung richtet sich an die in allen Dienststellen tätigen Lehrkräfte, Schulleiter*innen, Pädagogische Assistent*innen sowie alle anderen Beschäftigten, die im Dienst des Landes Baden-Württemberg stehen und im Bereich des Staatlichen Schulamts Heilbronn eingesetzt und beschäftigt sind. Das Schulamt und der ÖPR verpflichten sich, Mobbing – Bossing – Staffing an den Schulen entgegenzutreten sowie ein respektvolles Verhalten im Umgang miteinander zu fördern, aufrechtzuerhalten oder sicherzustellen.

3. Definition von Mobbing – Bossing – Staffing

In Artikel 1 des Grundgesetzes ist festgelegt: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“ Darüber hinaus gibt es in der Bundesrepublik Deutschland keine eindeutige juristische Definition des Tatbestandes Mobbing. 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. Folgende Definition ist dieser Handlungsempfehlung zugrunde gelegt: „Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Weisungsempfängern verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während

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 modernere 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 Mobblings 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 Schulamts 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 Schulamts 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 Schulamts – eine schriftliche Missbilligung erteilen und über mögliche Konsequenzen im Wiederholungsfall informieren. Im Fall von Bossing bzw. Staffing handelt das Staatliche Schulamts 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