

Dienstvereinbarung

zwischen dem **Staatlichen Schulamt Backnang**
und dem
Örtlichen Personalrat GHWRGS beim SSA Backnang



**Prävention und Intervention bei
Mobbing am Arbeitsplatz Schule**

Präambel

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 der Schule. Die Führungskräfte tragen dafür eine besondere Verantwortung.

Wenn Beschäftigte am Arbeitsplatz Mobbing ausgesetzt sind, gezielt und systematisch mit Intrigen, Schikanen, Beleidigungen und Benachteiligungen konfrontiert werden, 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 schwerwiegende Störung des Arbeits- und Schulfriedens dar und beeinträchtigt das Schul- und Arbeitsklima innerhalb eines Kollegiums beträchtlich und nachhaltig. Durch Mobbing kann eine psychosoziale oder eine gesundheitliche Störung oder Erkrankung hervorgerufen werden. Alle Beschäftigten sind daher aufgefordert, Konfliktsituationen wahrzunehmen und Lösungswege zu suchen. Mobbing entsteht aus Konflikten, die nicht geklärt werden. Und zwar dann, wenn im Konflikt eine vermeintlich schwächere Person über längere Zeit gedemütigt u.v.a.m. wird und andere mitmachen oder dieses Verhalten dulden.

1. Grundlagen

Die Zusammenarbeit im schulischen Bereich verläuft nicht immer konfliktfrei. Werden Konflikte sachlich, offen und unter Achtung der Persönlichkeit der Beteiligten ausgetragen, können diese gleichermaßen Anlass und Chance für Weiterentwicklungen sein. Fehlt diese Voraussetzung, so führt der beeinträchtigte Umgang untereinander zu einer Störung des Schulklimas. Die Folgen können sich sowohl im Gesundheitszustand der Beschäftigten als auch im Verlust an Arbeitsqualität niederschlagen.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die in den Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren sowie in den Schulkindergärten Beschäftigten, die im Dienst des Landes Baden-Württemberg stehen und im Bereich des Staatlichen Schulamts Backnang tätig sind.

Das Schulamt und der Personalrat verpflichten sich, Mobbing an den Schulen entgegenzutreten, sowie ein respektvolles Verhalten im Umgang miteinander zu fördern, aufrecht zu erhalten und sicherzustellen.

3. Definition Mobbing

Grundlage ist Grundgesetz Artikel 1 (1):

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Nach Heinz Leymann (1993). Mobbing - Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek bei Hamburg:

„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.“

In der Rechtsprechung, Verwaltungsgericht München (Urteil vom 7.3.2017 – M 21 K 15.3808) und Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (Urteil vom 6.6.2016 -1 Sa 190/15) wird unter Mobbing ein a) systematisches und dauerhaftes Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden, das b) über gewöhnliche, von jedermann zu bewältigende berufliche Schwierigkeiten hinausgeht und c) auf eine Beeinträchtigung der Persönlichkeit, der Würde oder der psychischen oder physischen Integrität abzielt. Einmalige Konflikte oder gelegentliche Kontroversen fallen nicht unter den Begriff „Mobbing“.

Mobbinghandlungen im Sinne der oben genannten Definition sind von einem dienstlich erwartbaren Verhalten deutlich abweichend.

4. Beschwerde- und Beratungsrecht

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

Beratende und unterstützende Ansprechpartner sind ebenso:

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

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

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

5. Verfahrensschritte und die Rolle der Vorgesetzten

Wir empfehlen, bei Anzeichen von Mobbing zunächst eine Klärung unter den unmittelbar Betroffenen herbeizuführen. Gelingt dies nicht, so sollte der/die nächsthöhere Vorgesetzte hinzugezogen werden.

In Fällen von Mobbing, in denen die Schulleitung nicht persönlich beteiligt ist, ist die Schulleitung Vorgesetzte im Sinne dieser Dienstvereinbarung. Sowohl in Fällen von Mobbing der Schulleitung durch Lehrkräfte als auch bei Mobbing durch Schulleitungen an Lehrkräften ist das Staatliche Schulamt Ansprechpartner.

Wenn Vorgesetzte ihren Verpflichtungen aus der Dienstvereinbarung nicht nachkommen, können sich betroffene Personen an den nächsthöheren Vorgesetzten wenden. Die/der Vorgesetzte ist verpflichtet, im Sinne der Dienstvereinbarung aktiv zu werden, wenn Kolleg/innen nachweislich belästigt oder durch Mobbing in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt werden.

5.1 Klärungsgespräch, Zielvereinbarung

Haben Vorgesetzte den Eindruck, eine Mitteilung oder Kenntnis, dass Mobbing vorliegen könnte, so haben sie baldmöglichst Klärungsgespräche in festzulegenden Settings (Einzelgespräche, Runder Tisch...) mit den Beteiligten zu führen.

- Der Sachverhalt ist möglichst vollständig aufzuklären.
- Es sollen Lösungen, Vereinbarungen und Regelungen gefunden und beschrieben werden.
- 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 Mögliche dienst- und arbeitsrechtliche Konsequenzen

Fortgesetztes Mobbing im Sinne eines dienstpflichtverletzenden Verhaltens kann dienstrechtliche und arbeitsrechtliche, ggfs. sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Darüber sind die Beteiligten aufzuklären.

Konsequenzen können z.B. sein:

- mündliche oder schriftliche Missbilligung
- Abordnung oder Versetzung aus dienstlichen Gründen
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens.

6. Informationspflicht

Jede Dienststelle im Zuständigkeitsbereich des Staatlichen Schulamts Backnang sowie der ÖPR GHWRGS erhalten eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung mit Anlagen. Die Schulleitungen informieren in einer Gesamtlehrerkonferenz über die Dienstvereinbarung „Mobbing“. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten eine Fertigung bei Dienstantritt. Zusätzlich wird die Dienstvereinbarung auf der Homepage des Staatlichen Schulamts Backnang veröffentlicht.

Das Staatliche Schulamt Backnang sowie der ÖPR GHWRGS befürworten Fortbildungen zu Prävention und Intervention bei Mobbing am Arbeitsplatz Schule.

7. Schlussbestimmungen

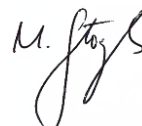
Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung rechtsunwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit dieser Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der rechtsunwirksamen Bestimmung oder zur Ausfüllung einer Lücke eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die diesen Bestimmungen am nächsten kommt.

8. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Nach Eingang der Kündigung müssen unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufgenommen werden. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung wirken bis Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung.

Backnang, den 17.03.2021



ANHANG

Beispielhafte Mobbinghandlungen nach Leymann

1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- Die Gespräche werden ständig unterbrochen.
- Kolleginnen/Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- Anschreien oder lautes Schimpfen.
- Ständige Kritik an der Arbeit.
- Ständige Kritik am Privatleben oder an der Freizeitaktivität.
- Telefon- und Internetterror.
- Mündliche Drohungen.
- Schriftliche Drohungen.
- Kontaktverweigerung durch abwehrende Blicke oder Gesten.
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass etwas direkt ausgesprochen wird.

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen

- Betroffene Personen werden lächerlich gemacht.
- Kolleginnen oder Kollegen lassen sich von der betroffenen Person nicht ansprechen.
- Den Arbeitskolleg*innen wird verboten, betroffene Personen anzusprechen.

3. Angriffe auf das soziale Ansehen

- Hinter dem Rücken der betroffenen Personen wird schlecht über sie/ihn gesprochen.
- Gerüchte werden verbreitet.
- Betroffene Personen werden lächerlich gemacht.
- Verdächtigungen einer psychischen Erkrankung werden geäußert.
- Scherze oder Witze über eine Behinderung werden gemacht.
- Gang, Stimme oder Gestik wird imitiert, um eine betroffene Person lächerlich zu machen.
- Politische oder religiöse Einstellungen einer betroffenen Person werden angegriffen.
- Scherze oder Witze über das Privatleben werden gemacht.
- Scherze oder Witze über die Nationalität werden gemacht.
- Arbeitseinsatz wird in falscher und kränkender Weise beurteilt.
- Obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke werden nachgerufen.
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote werden unternommen.

4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

- Der betroffenen Person werden keine (verantwortungsvolle) Arbeitsaufgaben zugewiesen.
- Der betroffenen Person wird jede sinnvolle Beschäftigung am Arbeitsplatz genommen, so dass sie/er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
- Sinnlose Arbeitsaufgaben werden gestellt.
- Der betroffenen Person werden nur noch Aufgaben weit unter ihrem/seinem eigentlichen Können/Qualifikation gestellt.
- Der betroffenen Person werden ständig neue Aufgaben zugewiesen.
- Der betroffenen Person werden Arbeitsaufgaben gegeben, die ihre/seine Qualifikationen übersteigen, um sie /ihn zu diskreditieren.

5. Angriffe auf die Gesundheit

- Es besteht Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten.
- Der betroffenen Person werden ständig gesundheitsschädigende Arbeitsbereiche oder Räumlichkeiten zugeteilt, in denen sie/er ihre/seine Arbeit verrichten muss.

Quelle: Helmut Fuchs/Andreas Huber (2009): Bossing, wenn der Chef mobbt. S. 158f., bearbeitet

Literaturliste

- ✓ Leymann, Heinz (1993). Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek bei Hamburg
- ✓ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin „Wenn aus Kollegen Feinde werden“ Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing. Juli 2010
- ✓ Beispielhafte Mobbinghandlungen nach Leymann. Quelle: Helmut Fuchs/Andreas Huber (2009): Bossing, wenn der Chef mobbt. S. 158f., bearbeitet
- ✓ Mobbing/Bossing-Tagebuch Quelle: Helmut Fuchs/Andreas Huber (2009): Bossing, wenn der Chef mobbt. S. 36
- ✓ Wyrwa Holger: Mobbt die Mobber Hinweis Kopriva

Internetauftritte

- ✓ www.bundesgerichtshof.de
- ✓ www.mobbing-net.de
- ✓ www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/gefahren-im-internet/cybermobbing.html
- ✓ www.macht-immer-sinn.de

Ansprechpartner

- ✓ Beratungsstellen der Caritas in allen Landkreisen
- ✓ Beratungsstellen der Diakonien in allen Landkreisen
- ✓ Schulpsychologische Beratungsstelle
- ✓ Staatliches Schulamt
- ✓ Örtlicher Personalrat
- ✓ Gewerkschaften und Verbände

Verfahren bei Konfliktfällen zwischen Lehrkräften und Schulleitungen

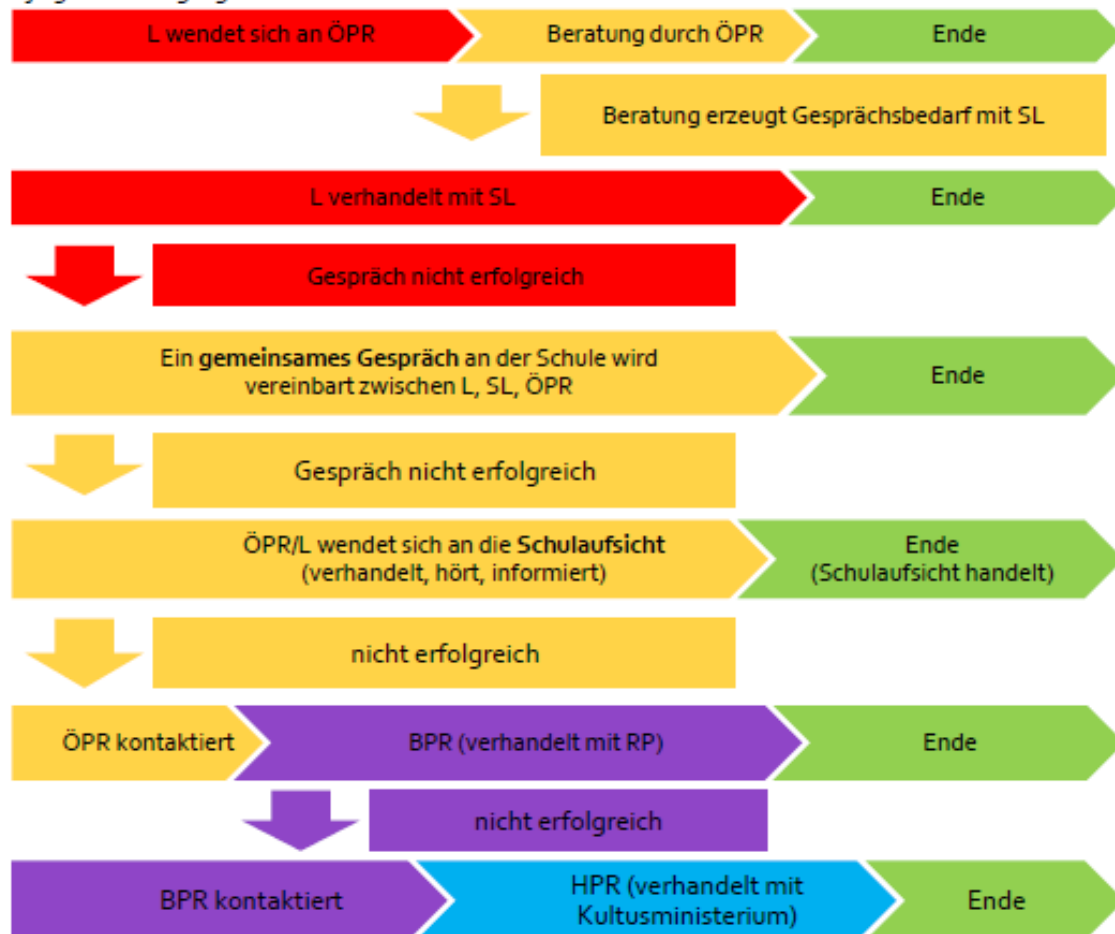
Grundsätze, die sich aus dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) ergeben:

- Der ÖPR arbeitet „vertrauensvoll“ (LPVG) mit den Dienststellen zusammen und beide Seiten müssen den **ernsthaften Willen zur Einigung** zeigen. Dabei ist der „Friede an der Dienststelle“ zu wahren. Der ÖPR hat ein „Wächteramt“, damit alle Rechtsvorschriften, die es zugunsten der Beschäftigten gibt, eingehalten werden.
- Der ÖPR wird nur **im Auftrag** einer Lehrkraft tätig.
- Das Verfahren kann auf jeder Stufe ohne Angabe von Gründen von einer Lehrkraft gestoppt werden.
- Der ÖPR vertritt innerhalb der behördlichen Hierarchie immer nur „nach oben“. Wir sind auch die Personalvertretung der SL, können aber nicht die SL gegenüber den L vertreten, wohl aber gegenüber dem SSA.

Standardverfahren

(ÖPR = Örtlicher Personalrat, BPR = Bezirkspersonalrat, HPR = Hauptpersonalrat)

erfolgreich = Einigung kommt zustande



Sollte auch zwischen HPR und Kultusministerium keine Einigung möglich sein, entscheidet die Einigungsstelle.