

# Handlungsempfehlung

## Mobbing am Arbeitsplatz Schule

### Prävention - Intervention

Der Personalrat für Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren im Bereich des Staatlichen Schulamtes Biberach (im Folgenden abgekürzt „PR“) und das Staatliche Schulamt Biberach (im folgenden „Schulamt“ genannt) haben unter Mitwirkung der Schulpsychologischen Beratungsstelle (im Folgenden abgekürzt „SPBS“) gemeinsam folgende Handlungsempfehlung erstellt (Stand Juli 2016):

#### **1. Vorbemerkung und Intention**

Alle Beschäftigten sind aufgerufen und verpflichtet, durch ihr Verhalten zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beizutragen, die sich durch gegenseitige Akzeptanz und einen respektvollen Umgang miteinander auszeichnet. Damit wird eine wichtige Voraussetzung für individuelle Arbeitszufriedenheit geschaffen und Engagement für schulische Ziele ermöglicht. Führungskräfte tragen dafür eine besondere Verantwortung. Dieser liegt ein kooperatives Führungsverständnis zugrunde, das auch in den Qualitätsleitsätzen des Schulamtes zum Ausdruck kommt.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert Konfliktsituationen frühzeitig zu erkennen. Hierzu gehört unter anderem, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen sowie mögliche Wege zu deren Lösung gemeinsam gesucht und besprochen werden. Verhaltensweisen, die geeignet sind, Kolleginnen und Kollegen zu verletzen bzw. diese in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind nicht erwünscht.

Das subjektive Empfinden der Betroffenen für das Erkennen von Mobbing-Situationen ist ernst zu nehmen. Werden von Beschäftigten entsprechende Störungen des Klimas am Arbeitsplatz bei sich selbst oder bei anderen wahrgenommen, sollte dies für jeden Einzelnen Anlass sein, durch geeignete Maßnahmen im konkreten Arbeitsumfeld auf eine Verbesserung des Schulklimas hinzuwirken.

Die Zusammenarbeit im schulischen Bereich verläuft nicht immer konfliktfrei. Werden Konflikte jedoch sachlich, offen und unter Achtung der Persönlichkeit der Beteiligten ausgetragen, können sie gleichermaßen Anlass und Chance für Weiterentwicklungen sein.

Fehlt diese Voraussetzung, so führt der beeinträchtigte soziale Umgang zu einer Störung des Schulklimas. Die Folgen können sich sowohl im Gesundheitszustand der Beschäftigten als auch im Verlust an Arbeitsqualität niederschlagen.

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 Schulamtes Biberach.

## 2. Geltungsbereich<sup>1</sup>

Diese Handlungsempfehlung richtet sich an die in allen Dienststellen tätigen Lehrkräfte, Schulleiter, Pädagogischen Assistenten sowie alle anderen Beschäftigten, die im Dienst des Landes Baden-Württemberg stehen und im Bereich des Schulamtes eingesetzt und beschäftigt sind.

Das Schulamt und der PR 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.

Mobbing kann unter Kollegen stattfinden, kann von Vorgesetzten (Bossing) ausgehen oder auch gegen Vorgesetzte (Staffing) gerichtet sein. Wenn bei Bossing Mitarbeiter unter Druck gesetzt werden, so entspricht dies nicht angemessenem Führungshandeln.

Mobbing setzt sich aus zahlreichen einzelnen Mobbinghandlungen zusammen, die ihre destruktive Wirkung durch die systematische Häufung dieser Handlungen entfalten. Die einzelnen Mobbinghandlungen lassen sich nicht abschließend aufzählen (siehe Anhang C).

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 sollen dienstrechtliche Folgen haben.

## 4. Unterstützung - Ansprechpartner

Sieht sich eine Lehrkraft des Mobbings ausgesetzt, so hat sie das Recht, sich an die Schulleitung oder an die Sprengelschulrätin / den Sprengelschulrat zu wenden.

---

<sup>1</sup> Zur besseren Verständlichkeit wird die männliche Form der Bezeichnung verwendet. Selbstverständlich gelten die Regelungen auch für weibliche Beschäftigte.

Beratende und unterstützende Ansprechpartner sind auch

- PR
- Schwerbehindertenvertretung
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Schulpsychologische Beratungsstelle
- Betriebsärztlicher Dienst

Alle oben genannten Ansprechpartner 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 vom Betroffenen Hilfe in Anspruch genommen, so hat sie/er keine Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang zu befürchten.

## 5. Verfahrensschritte

### 5.1 Rolle der Vorgesetzten

Wir empfehlen, sich am allgemeinen Grundsatz zu orientieren, kommunikative Konflikte zwischen den direkt Beteiligten zu klären. Gelingt dies nicht, kann in Erwägung gezogen werden sich an den nächst höheren Vorgesetzten zu wenden.

In Fällen von Mobbing ist der Schulleiter Vorgesetzter im Sinne dieser Handlungsempfehlung, in Fällen von Staffing und Bossing ist es das Schulamt.

### 5.2 Beratungsgespräch - Zielvereinbarung

Gibt es auf Tatsachen begründete Hinweise dafür, dass Mobbing bzw. Staffing oder Bossing vorliegen könnte, so empfehlen wir den Vorgesetzten, baldmöglichst Beratungsgespräche in festzulegenden Settings (Einzelgespräche, Runder Tisch, ...) mit den Beteiligten zu führen.

Grundsätzlich können die Beteiligten darüber entscheiden, ob eine Person des Vertrauens und / oder weitere Ansprechpartner (siehe Punkt 4) an den Gesprächen teilnehmen.

Im Rahmen dieser Gespräche

- ist der Sachverhalt im Sinne von Transparenz möglichst vollständig aus unterschiedlichen Perspektiven aufzuzeigen bzw. zu erfassen;
- sind Lösungen, Vereinbarungen und Regelungen in Bezug auf das weitere Vorgehen zu finden und zu beschreiben.

Lösungen, Vereinbarungen und Regelungen können zum Beispiel sein:

- Vermittlung und Schlichtung zwischen den Beteiligten
- Unterstützungsmaßnahmen (z. B. kollegiales Begleiten, Supervision, Coaching, ...)
- Veränderung / Anpassung / Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Informationen über Beratungsstellen (siehe Anhang)
- Ggf. Veränderung der innerschulischen Organisation (soweit möglich und rechtlich zulässig)

Nach vorheriger Rücksprache mit dem Schulamt können in Einzelfällen anfallende Kosten für externe Moderatoren übernommen werden.

Wir raten dazu, Zielvereinbarungen zu treffen und diese in Bilanzgesprächen zu überprüfen und ggf. zu modifizieren.

Außerdem regen wir an, über Beratungsgespräche Ergebnisprotokolle zu fertigen, die allen Beteiligten ausgehändigt werden.

Falls zulässig (allgemeine Regelung der Veraktung) und nach der Einschätzung der Betroffenen erforderlich, können diese in der jeweiligen Personalakte abgelegt werden. Für die Löschung des Vorgangs aus den Akten gelten die allgemeinen Regelungen der Aktenführung.

### **5.3 Konsequenzen**

Bei Fortsetzung von nachgewiesenem Mobbing-/Staffing-/Bossing-Verhalten können unter Berücksichtigung des Einzelfalls und bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen durch die zuständigen Stellen dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen werden.

## **6. Resümee**

Im Sinne dieser Handlungsempfehlung

- ist nachgewiesenes Mobbing dienst- sowie arbeitsrechtlich als Pflichtverletzung zu werten, die Beteiligten sind hierüber aufzuklären,
- sollten Vorgesetzte aktiv werden, wenn Beschäftigte nachweislich belästigt oder durch Mobbing in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt werden,
- werden Beschäftigte, die zwar nicht persönlich belästigt werden, aber das Fehlverhalten anderer bemerken, ausdrücklich aufgefordert, die Betroffenen zu unterstützen,
- dürfen den Betroffenen durch die Wahrung ihrer Rechte keine dienstlichen Nachteile entstehen,
- sind erforderliche disziplinarrechtliche, arbeitsrechtliche und strafrechtliche Maßnahmen in jeder Phase des Verfahrens zu prüfen und gegebenenfalls durch den jeweiligen Vorgesetzten im Rahmen seiner Zuständigkeit zu verfolgen.

## **7. Informations- und Schulungsmaßnahmen**

### **7.1**

Alle Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich des Schulamts erhalten über deren Dienststellenleitung Ausfertigung die Handlungsempfehlung mit Anlagen. Wir empfehlen der Schulleitung, dass alle Beschäftigten zum Themenfeld dieser Handlungsempfehlung in einer Gesamtlehrerkonferenz oder einer Dienstbesprechung informiert werden. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten eine Fertigung bei Dienstantritt. Zusätzlich wird die Handlungsempfehlung auf der Homepage des Schulamtes Biberach veröffentlicht.

### **7.2**

Das Schulamt sowie der PR fördern und initiieren Fortbildungen zu den Themen Mobbing/ Bossing/Staffing unter Berücksichtigung dieser Handlungsempfehlung. Diese richten sich insbesondere an Führungskräfte, Personalräte, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, die Beauftragte für Chancengleichheit, die Mitarbeiter der SPBS und die Schulräte des Schulamtes. Hier werden ihnen erweiterte Kompetenzen

vermittelt, die sie befähigen, Mobbinghandlungen zu erkennen, Beratungsgespräche zu führen, Lösungsstrategien zu entwickeln und die geeigneten, erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Die Kosten dafür trägt nach den üblichen Kriterien die Dienststelle.

Stand: Juli 2016

Diese Handlungsempfehlung wurde in einem intensiven, konstruktiven und kollegialen Dialog zwischen dem PR, dem Schulamt und der SPBS erarbeitet. Wir begreifen sie als Orientierungshilfe für ein gutes Miteinander an den Dienststellen. Für Rückmeldungen und Anregungen sind wir dankbar.

Das PDF-Dokument findet sich auf der Homepage des Schulamtes ([www.schulamt-biberach.de](http://www.schulamt-biberach.de)).

## **Anhang**

### **A) Liste der möglichen Ansprechpartner/innen im Falle von Mobbing / Bossing / Staffing**

- Staatliches Schulamt Biberach
- Örtlicher Personalrat (PR)
- Vertrauensperson der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Schulpsychologische Beratungsstelle
- Polizei
- Regionale und überregionale Angebote und Selbsthilfegruppen

### **B) Rechtsgrundlagen**

Die als Mobbing bezeichneten Verhaltensweisen werden grundsätzlich vom geltenden Strafrecht erfasst. Es kann beispielsweise der Straftatbestand der Körperverletzung (§ 223 Strafgesetzbuch - StGB), der Beleidigung (§ 185 StGB), der üblen Nachrede (§ 186 StGB) oder Verleumdung (§ 187 StGB) ebenso vorliegen wie eine Nötigung (§ 240 StGB).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat auf seiner Homepage Fragenkataloge auch zur juristischen Bewertung von Mobbing veröffentlicht.

### **C) 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 Internet-Terror – mündliche / schriftliche Drohungen

#### **2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen**

- Die Betroffene/n werden lächerlich gemacht.
- Kolleginnen oder Kollegen lassen sich von der betroffenen Person nicht ansprechen. Den Arbeitskolleginnen/-kollegen wird verboten, den/die Betroffene/n anzusprechen.

#### **3. Angriffe auf das soziale Ansehen**

- Hinter dem Rücken der/des Betroffenen wird schlecht über sie/ihn gesprochen. Gerüchte werden verbreitet.
- Die/der Betroffene wird 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.
- Die politische oder religiöse Einstellung einer betroffenen Person wird 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. Entscheidungen der/des Betroffenen werden in Frage gestellt.
- 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/dem Betroffenen werden keine Arbeitsaufgaben zugewiesen.
- Der/dem Betroffenen wird jede sinnvolle Beschäftigung am Arbeitsplatz genommen, so dass sie/er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
- Sinnlose Arbeitsaufgaben werden gestellt.
- Der/dem Betroffenen werden nur noch Aufgaben weit unter ihrem(r)/seinem(r) eigentlichen Können/Qualifikation gestellt.
- Der/dem Betroffenen werden ständig neue Aufgaben zugewiesen.
- Der/dem Betroffenen 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/dem Betroffenen werden ständig gesundheitsschädigende Arbeitsbereiche und/oder Räumlichkeiten zugeteilt, in denen sie/er ihre/seine Arbeit verrichten muss.

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

## D) Literaturliste

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Wenn aus Kollegen Feinde werden .... Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing. 6. Auflage 2011.
- Dienstvereinbarung zur Vermeidung von Mobbing / Bossing am Arbeitsplatz Schule zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Marburg-Biedenkopf und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Marburg-Biedenkopf (Marburg)
- Dienstvereinbarung zur Vermeidung von Mobbing / Bossing am Arbeitsplatz Schule zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und dem Vogelsbergkreis und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und dem Vogelsbergkreis (Gießen)
- Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zwischen dem Finanzministerium Baden-Württemberg und dem Hauptpersonalrat beim Finanzministerium (Stuttgart)
- Dienstvereinbarung „Umgang mit Mobbing“ zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport und dem Gesamtpersonalrat bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport sowie dem Personalrat der Dienstkräfte in zentral verwalteten Schulen (Berlin)
- Esser, A. & Wolmerath, M (2005). Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessensvertretung. Frankfurt a. M: Bund-Verlag.
- Langecker, Edda (2009). Mobbing am Arbeitsplatz – VBE Materialien zur Konfliktlösung C 17. Stuttgart.
- Leymann, H. (1993). Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek: Rowohlt.
- Jäger, R. (2013). Mobbing am Arbeitsplatz Schule. Köln: Carl Link.
- Meschkutat, B., Stackelbeck, M. & Langenhoff, G. (2002). Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Dortmund/Berlin: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

### Hinweise auf Internetauftritte:

[www.bundesgerichtshof.de](http://www.bundesgerichtshof.de)

[www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)

### Hilfe für Lehrerinnen und Lehrer (erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit):

[www.mobbing-net.de](http://www.mobbing-net.de)

[www.klicksafe.de](http://www.klicksafe.de)

<http://www.caritas-biberach.de/47100.html>; Tel.: 07351/5005140;

E-Mail: [pfl-bc@caritas-biberach-saulgau.de](mailto:pfl-bc@caritas-biberach-saulgau.de)

Mobbingselbsthilfegruppe KAB Oberschwaben, Fr. Herbst: Tel.: 07356/1367,

E-Mail: [Margret-Herbst@gmx.de](mailto:Margret-Herbst@gmx.de)



Psychologische Beratungsstelle Grüner Hof 3 89073 Ulm Tel. 0731-1538-400.

E-Mail: [PsychBeratungsstelle@kirche-diakonie-ulm.de](mailto:PsychBeratungsstelle@kirche-diakonie-ulm.de)

Polizeipräsidium Ulm; Münsterplatz 47; 89073 Ulm; Telefon: 0731 188-0

E-Mail: [ulm.pp@polizei.bwl.de](mailto:ulm.pp@polizei.bwl.de)

Landespsychotherapeutenkammer Baden-Württemberg

[http://www.lpk-bw.de/psd\\_suche.php](http://www.lpk-bw.de/psd_suche.php)