

Mathias Schmitt
Dorfstraße 44
92339 Beilngries
Tel: 0160 7218168
E-Mail: info@mad-hias.de

**An das Bayerische Staatsministerium
für Unterricht und Kultus**

Frau Anna Stolz
Salvatorstraße 2
80333 München

Beilngries, 07.05.2025

**Dienstliche Erklärung zur Leistungsverweigerung ab 01.06.2025 gemäß § 45 BeamtStG –
unter Einbeziehung struktureller Fürsorgepflichtverletzungen, institutionellen Mobblings
und rechtsstaatlicher Defizite**

Sehr geehrte Frau Staatsministerin,

meine derzeitige Krankschreibung gilt bis einschließlich 31.05.2025.

Da sich die strukturellen Ursachen meiner gesundheitlichen Beeinträchtigung trotz zahlreicher Hinweise, ärztlicher Bestätigungen und Eingaben nicht verändert haben, erkläre ich hiermit:

Ab dem 01.06.2025 werde ich von meinem Recht auf Leistungsverweigerung Gebrauch machen, solange keine gesundheitlich tragfähige und rechtsstaatlich vertretbare Grundlage für eine Rückkehr in den Dienst besteht.

Diese Erklärung erfolgt nicht im Sinne einer Remonstration nach § 36 BeamtStG, sondern im Rahmen meines Selbstschutzes gemäß Art. § 36 BeamtStG BayBG, gestützt auf das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG) sowie die fortdauernde Verletzung der Fürsorgepflicht durch den Dienstherrn.

Begründung – Das krankmachende System

Ich betrachte die Entwicklungen der letzten Jahre nicht als bloße Einzelvorgänge, sondern als Ausdruck eines systemischen Versagens, das geeignet ist, Beschäftigte psychisch zu destabilisieren und gesundheitlich zu schädigen. Dieses „krankmachende System“ manifestiert sich u. a. in folgenden Punkten:

1. Unvollständige und mangelhafte Personalaktenführung

Meine Personalakte ist über Jahre hinweg unvollständig, widersprüchlich und

intransparent geführt worden. Hinweise auf fehlende Unterlagen, nicht nachvollziehbare Schwärzungen sowie formale Mängel in der Aktenführung sind dokumentiert.

2. Nichtbearbeitung von Dienstaufsichtsbeschwerden

Zahlreiche Beschwerden – auch gegen Führungspersonal – wurden über Jahre hinweg nicht bearbeitet. Diese strukturelle Untätigkeit hat zur Verfestigung von institutionellem Mobbing beigetragen und verletzt rechtsstaatliche Kontrollmechanismen.

3. Eingeleitete und folgenlos aufgehobene Verwaltungsverfahren

Verwaltungsakte wie Versetzungsversuche (2023/24), das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte ab 06.09.2023 oder die sechste amtsärztliche Untersuchung wurden eingeleitet und kommentarlos zurückgezogen, ohne juristische oder inhaltliche Aufarbeitung.

4. Täuschung gesetzlich vorgesehener demokratischer Instanzen

In Verfahren gegenüber Gerichten, dem örtlichen Personalrat sowie dem Hauptpersonalrat wurden nachweislich nicht vollständige oder irreführende Angaben gemacht – offenbar bewusst, um Konflikte abzufedern oder Verantwortlichkeiten zu verschleiern. Solche Täuschungen untergraben das Vertrauen in rechtsstaatliche Verfahren.

5. Missachtung des Hinweisgeberschutzgesetzes

Mehrere Meldungen wurden nicht sachgerecht geprüft. Statt mich als Hinweisgeber zu schützen, wurden Schutzmaßnahmen offenbar auf Personen ausgedehnt, gegen die sich die Hinweise richteten.

6. Fehlende Arbeitszeiterfassung und Missachtung arbeitsrechtlicher Standards

Eine gesetzlich gebotene Arbeitszeiterfassung nach EuGH und BAG findet nicht statt. Auch das BVerwG-Urteil zur praktischen Umsetzung von Teilzeit (2 C 16.14) wurde missachtet – ich war über zwei Jahre die einzige Teilzeitkraft ohne freien Tag.

7. Unzuständige Rückweisung dienstlicher Eingaben

Mehrere Remonstrationen wurden von Personen ohne Zuständigkeit bearbeitet (z. B. Regierungsrätin A13), ohne formelle Delegation. Zurückweisungen erfolgten per E-Mail, ohne Verwaltungsaktqualität, ohne Rechtsbehelfsbelehrung – und damit formell rechtswidrig.

8. Faktische Außerkraftsetzung der Fürsorgepflicht

Über Jahre wurden Hinweise ignoriert, formalistisch abgewehrt oder pathologisiert. Die Fürsorgepflicht wurde de facto suspendiert, obwohl gesundheitliche Risiken und Konfliktlagen offenkundig waren.

9. Institutionalisiertes Mobbing

Das vollständige Fehlen einer strukturellen Konfliktbearbeitung, die Missachtung meiner ärztlich dokumentierten Belastung und die Eskalation durch Verwaltungshandeln zeigen deutliche Merkmale von institutionalisiertem Mobbing.

Zum BEM-Verfahren

Trotz über vierjähriger Krankschreibung (nur ca. 70 geleistete Arbeitstage seit 24.03.2021) wurde mir kein wirksames BEM-Verfahren gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX angeboten.

Das am 28.02.2025 erstmals formell angekündigte Verfahren erfüllte nicht die Mindeststandards. Statt echter Stabilisierung wurde eine siebte amtsärztliche Untersuchung eingeleitet – ein Vorgang, der auf Destabilisierung abzielt.

Erschöpfte Beschwerdewege – strukturelle Rechtsverweigerung

Ich habe den vorgesehenen dienstlichen Beschwerdeweg mehrfach beschritten, insbesondere durch eine Vielzahl von Remonstrationen, Dienstaufsichtsbeschwerden und Eingaben auf unterschiedlichen Ebenen.

Über Jahre hinweg war jedoch keinerlei substanzielle Bearbeitung erkennbar.

Diese Untätigkeit stellt aus meiner Sicht eine faktische Rechtsverweigerung dar und hat maßgeblich dazu beigetragen, dass Vertrauen in den innerdienstlichen Rechtsschutz verloren ging. Die Eskalation der Situation ist nicht auf mangelnde Kooperation meinerseits, sondern auf das beharrliche Ausbleiben einer strukturell wirksamen Reaktion zurückzuführen.

Kein Akt der Auflehnung – sondern Systemverantwortung

Meine Leistungsverweigerung ist kein Ausdruck von Auflehnung, sondern ein Akt rechtsstaatlicher Verantwortung. Ich schütze mit diesem Schritt nicht nur mich, sondern fordere das System auf, endlich Verantwortung zu übernehmen.

Am 08.05.2025 werde ich öffentlich – u. a. auf meinem Blog – konstruktive Vorschläge vorlegen, wie Mobbing- und Bossingstrukturen im öffentlichen Schuldienst wirksam verhindert werden können. Es geht nicht um Schuldzuweisung, sondern um Prävention und Strukturveränderung.

Ich werde zeigen:

- wie Beschäftigte rechtzeitig erkannt, geschützt und gehalten werden können,
- wie andere Einsatzfelder – etwa in Beratung, Prävention, Fortbildung oder Verwaltung – geschaffen werden könnten,
- und wie ein System sich selbst schützt, indem es seine Kritiker ernst nimmt statt sie zu bekämpfen.

Denn wenn bereits seit 2018 dem Hauptpersonalrat, seit Januar 2019 dem Ministerialbeauftragten und seit 2022 dem Kultusminister Hinweise auf eine Mobbing-situation vorlagen, ohne dass daraus konkrete Schutzmaßnahmen folgten, liegt ein kollektives Organisationsversagen vor.

Was wir jetzt brauchen, ist nicht Disziplinierung – sondern strukturelle Fürsorge und Schutzkultur.

Ich bitte um:

- eine schriftliche Eingangsbestätigung dieser dienstlichen Erklärung sowie
- eine Mitteilung zur beabsichtigten Weiterbehandlung innerhalb der gesetzlichen Frist.

Mit verbindlichen Grüßen

