



Fair Play

**Vereinbarung für eine würdevolle Zusammenarbeit
die Mobbingpräventionsstrategie im BMSK**

Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Verleger

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1, 1010 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

BMSK - Abt. V/3
Mag.^a Sylvia Bierbaumer &
IBG - Institut für humanökologische
Unternehmensführung GmbH
1070 Wien, Mariahilferstraße 50/14

Layout und Druck

Zentrale Dienste des Bundesministeriums für Soziales
und Konsumentenschutz
1010 Wien, Stubenring 1

Titelbild:

Zur Verfügung gestellt von der Selbsthilfegruppe für Betroffene
in der Region des Kreises Pinneberg
www.mobbingselbsthilfe.de

ISBN Nr.

3-85010-168-1

Verlagsort, Herstellungsort

Wien, Oktober 2007, 4. Auflage

Zu beziehen bei:

BMSK-Bestellservice 0800/20 20 74 oder <http://broschuerenservice.bmsk.gv.at>

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Fair Play

Vereinbarung für eine würdevolle Zusammenarbeit

Die Mobbingpräventionsstrategie im BMSK

HANDELN - GEGEN - MOBING

Eine Information für alle MitarbeiterInnen, Führungskräfte, Betroffene und Beteiligte.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	7
WAS IST MOBBING	9
MOBBING IST KEIN KAVALIERSDELIKT	9
MOBBING KANN KRANK MACHEN	9
KENNZEICHEN VON MOBBING	10
WER IST VON MOBBING BETROFFEN?	10
MOBBINGPROZESS	10
BEI MOBBINGVERDACHT - WAS ALS BETROFFENE/R TUN?	11
MOBBINGPRÄVENTION	11
DIE VEREINBARUNG IM BMSK - "FAIR PLAY" IM KONFLIKTFALL	12
ANSPRECHPARTNERINNEN FÜR MOBBING	12
MOBBING(PRÄVENTIONS)BEAUFTRAGTE IM BMSK	14
PROZESSBERATUNG UND -BEGLEITUNG	14
AUSGEWÄHLTE BERATUNGSSTELLEN	15
INFORMATIONEN ÜBER DIE VEREINBARUNG DES BMSK	15

VORWORT

Mit dieser Broschüre möchte ich Ihnen eine Handlungs- und Orientierungshilfe geben, um Anzeichen von Mobbing zu erkennen. Denn bei Mobbing ist es besonders wichtig, bereits auf die ersten Hinweise zu reagieren. Außerdem erfahren Sie, wohin Sie sich als Betroffene/r wenden können bzw. wie Sie das BMSK unterstützt.



Die Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz betreffen vor allem die Opfer. Aber auch das gesamte Arbeitsklima eines Betriebes kann darunter leiden und damit auch ökonomischen Schaden auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene anrichten.

Deshalb hat sich das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz zum Ziel gesetzt, eine Mobbingpräventionsstrategie festzulegen und Schritte für eine aktive Prävention einzuleiten.

Teil dieser Strategie ist eine schriftlich abgefasste und partnerschaftlich verhandelte Vereinbarung, in der ich mich als Dienstgeber und die Personalvertretungsorgane für Sie als DienstnehmerInnen verpflichten, Mobbing zu unterbinden sowie ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Festgelegt wurde auch, dass jeder/jede Betroffene ein Recht auf Beschwerde hat und diese Beschwerde nicht zur Benachteiligung führen darf. Ebenso werden die genauen Fördermaßnahmen und die Unterstützungsangebote für die Betroffenen vereinbart.

Scheuen Sie sich nicht, sich über Mobbing zu informieren und im Bedarfsfall Hilfe zu suchen, denn Mobbing kann krank machen. Und im BMSK wird Mobbing nicht geduldet.

Ihr
Erwin Buchinger

Bundesminister für Soziales und Konsumentenschutz

WAS IST MOBING

Der Begriff Mobbing kommt aus dem Englischen und bedeutet jemanden anpöbeln, fertig machen.

Mobbing stellt eine Spezialform der Aggression dar. Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist (nicht im hierarchischen Verständnis) und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausgrenzens bzw. Vertreibens vom Arbeitsplatz (Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis) direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Mobbing ist ein Verstoß gegen die Menschenwürde sowie eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und verursacht nicht zuletzt auch gesundheitliche Störungen.

**„Mobbing bricht aus,
weil es geschehen darf!“**

MOBBING IST KEIN KAVALIERSDELIKT

Meinungsverschiedenheiten und Konflikte oder normaler Büroklatsch sind nur allzu menschlich, aber im Unterschied zu anderen Konfliktsituationen

- zielt Mobbing auf Ausgrenzung und Entfernung der Betroffenen ab;
- werden psychische, biologische und soziale Grundlagen der Betroffenen gezielt attackiert, um diese Personen entfernen zu können;
- kann Mobbing krank machen.
- Daher ist von TäterInnen sowie Opfer(n) und MittäterInnen auszugehen.

MOBBING KANN KRANK MACHEN

Durch Mobbing kann eine Vielzahl von physischen und psychischen Beschwerden hervorgerufen werden. Zu Beginn stehen zum Beispiel chronische Kopfschmerzen, Schlafstörungen, ständige Müdigkeit und depressive Verstimmungen. Später kann es zu Herz/Kreislauf-, Magen/Darmbeschwerden und anderen Erkrankungen kommen.

Fair Play

KENNZEICHEN VON MOBBING

- **Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen**
ständige Kritik, ständiges Unterbrechen, etc.
- **Angriffe auf soziale Beziehungen**
wie Luft behandeln, lächerlich machen, etc.
- **Angriffe auf soziales Ansehen**
Gerüchte verbreiten, üble Reden, etc.
- **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation**
keine/sinnlose Aufgaben, falsche/schlechte Beurteilung, etc.
- **Angriffe auf die Gesundheit**
Zwang zu gesundheitsschädlichen Aufgaben, Androhung von körperlicher Gewalt, etc.

WER IST VON MOBBING BETROFFEN?

Grundsätzlich kann jeder/jede in die Situation geraten, gemobbt zu werden. Im Gegensatz zur Meinung, dass vor allem schwache oder auffällige Menschen Opfer von Mobbingattacke werden, sind es auch starke und engagierte Menschen, die in Mobbing-situationen geraten.

MOBBINGPROZESS

Mobbing ist nicht nur durch Handlungen, sondern vor allem durch ein typisches Verlaufsschema gekennzeichnet (nach Björnquist).

- **Erste Phase:** indirekte, schwer fassbare Methode der Aggression: Das auserwählte Opfer wird für die bestehende Lage verantwortlich gemacht und entwertet.
- **Zweite Phase:** direkte Aggression: Die vorangegangene Entwertung der betroffenen Person gibt die Möglichkeit, ohne Schuldgefühle aggressive Handlungen auszuführen. Direkte verbale Entwertung, Isolation, öffentliches Lächerlich machen, Gewaltandrohung findet statt.

Handeln gegen Mobbing

- **Dritte Phase:** direktes Ausüben von Gewalt: Beschuldigungen psychisch krank zu sein und zwangsweise Begutachtungen oder auch direkte körperliche Attacken treten auf.
- Verbündete innerhalb des Ministeriums und außerhalb der Arbeit suchen, tragfähiges soziales Netz aufbauen
- Freizeitaktivitäten, Abgrenzung, Gutes für sich tun

In den Diskussionen über Mobbing wird häufig die Ansicht geäußert, dass gemobbte Personen zumindest MitverursacherInnen der Mobbingsituation sind und einem selbst so etwas daher nie passieren könnte. Beides ist falsch!

BEI MOBBINGVERDACHT - was als Betroffene/r tun?

- Mit Personen sprechen, denen man vertraut
- Persönliche Klärung (lohnt sich der Kampf?)
- Reflektieren, ob persönlicher Anteil dabei ist
- Wenn ja, alles tun was stärkt (Kompetenzen sichern)
- Informationen und Beratungen einholen: durch Ansprechpersonen im BMSK, Mobbing-(präventions)beauftragte
- Mobbingverhalten öffentlich machen
- Klärung rechtlicher Schritte
- Mobbing-Tagebuch führen
- Mediation und Coaching

MOBBINGPRÄVENTION

Mobbingprävention gibt es eigentlich nicht ... sondern:

- Ethik am Arbeitsplatz
- Partizipation
- Gute Führungsqualität
- Regelmäßige Analysen der zwischenmenschlichen Qualität
- Im Falle von Mobbing genau geregelte Vorgangsweisen

Ein gutes Arbeitsklima ist ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Mobbingprävention. Das heißt gegenseitige Wertschätzung, offene Kommunikation, Transparenz, gute Führungsqualität, Ethik in der Dienststelle, Partizipation der MitarbeiterInnen, etc.

In der Mobbingprävention geht es nicht darum Auseinandersetzungen generell zu vermeiden. Es geht um eine respektvolle Streitkultur und um einen "Fair Play"- Modus für den Konfliktfall.

Fair Play

Dazu ist Wissen über Mobbing auf der Seite der Personalverantwortlichen und Führungskräfte wie auf der Seite der Personalvertretung und der MitarbeiterInnen Voraussetzung.

DIE VEREINBARUNG IM BMSK

Mobbing ist zum gesellschaftlichen Phänomen geworden, das sowohl bei privaten ArbeitgeberInnen als auch im öffentlichen Dienst vorkommt und auch vor dem BMSK nicht Halt macht.

Das BMSK hat sich als erstes Ministerium Österreichs zum Ziel gesetzt, eine Mobbingpräventionsstrategie festzulegen und Schritte für eine aktive Prävention einzuleiten. Teil dieser Strategie ist eine schriftlich abgefasste und partnerschaftlich verhandelte Vereinbarung zum Thema. VertragspartnerInnen sind die Ressortleitung und die im BMSK zuständigen Personalvertretungsorgane.

Die Vereinbarung gilt ab 1. Juli 2004 für das gesamte Ressort.

Inhalte dieser Vereinbarung sind neben allgemeinen Strategien der Information, Sensibilisierung und Prävention, die Implementierung eines "fair play"-Modus für den Konfliktfall.

Mittels dieser Vereinbarung setzt sich das BMSK das Ziel, Mobbing zu unterbinden sowie ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten.

Die Beschreibung der Fördermaßnahmen wie zum Beispiel Ausbildung von FunktionsträgerInnen und die Festlegung von Unterstützungsangeboten für Betroffene wie Mediation/Supervision sind Teile dieser Vereinbarung.

„FAIR PLAY“ IM KONFLIKTFALL-ANSPRECHPARTNERINNEN BEI MOBBING

Erste Kontaktstellen bzw. verantwortliche Stellen in der Zentralstelle können sein:

- Mobbing(präventions)beauftragte
- unmittelbare/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r
- Mitglieder der Personalvertretung
- Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen
- Behindertenvertrauenspersonen
- Personalabteilungen
- Betriebsarzt und ArbeitsmedizinerInnen

Handeln gegen Mobbing

Auf Wunsch des/der Betroffenen haben die Ansprechpersonen im Beschwerdefall die Aufgabe die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen sowie auf Wunsch die Mobbing(präventions)beauftragten einzubeziehen.

Die Mobbing(präventions)beauftragten haben die Aufgabe:

1. auf Wunsch die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
2. die dem Vorwurf des Mobblings ausgesetzten Personen über die Zusammenhänge und Folgen von Mobbing für Gesundheit, Arbeitsklima, Organisation und über die dienstrechtlichen Folgen von Mobbing aufzuklären,
3. in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den mobbenden und den gemobbten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
4. auf Wunsch des/der Betroffenen in Zusammenarbeit mit dem/der nächsthöheren Vorgesetzten, die/der nicht am Konflikt beteiligt ist, eine Lösung zu erarbeiten.

Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen und wird gegenüber unbeteiligten Dritten vertraulich behandelt.

Mobbing(präventions)beauftragte sind nicht "AnwältInnen oder VertreterInnen" der/des Betroffenen, sondern VermittlerInnen zwischen allen Beteiligten. Das bedeutet, dass diese Personen auch von MitarbeiterInnen kontaktiert werden können, die sich zu Unrecht beschuldigt fühlen. Diese Personen sind der Vertraulichkeit verpflichtet.

Wichtig ist die Vertraulichkeit!

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind, zu wahren.

Fair Play

MOBBING(PRÄVENTIONS)- BEAUFTRAGTE IM BMSK

Sie können sich an jede/ jeden
Mobbing(präventions)beauftragte/n
wenden - unabhängig von Ihrer
Dienststelle.

Antonia WÖHRER

Zentralstelle
Tel.: 01/71100/2035
E-Mail: antonia.woehrer@bmsk.gv.at

Dr. Stefan WLASCHITZ

Bürgerservice
Tel.: 01/71100/4269
E-Mail: stefan.wlaschitz@bmsk.gv.at

Horst VOGL

Bundessozialamt
Landesstelle Oberösterreich
Tel.: 059988/4299
E-Mail: horst.vogl@basb.gv.at

Susanna STEIN

Bundessozialamt
Support
Tel.: 059988/2487
E-Mail: susanna.stein@basb.gv.at

Franz PURKARTHOFER

Bundessozialamt
Landesstelle Steiermark
Tel.: 059988/6204
E-Mail: franz.purkarthofer@basb.gv.at

Alexandra MOSER

Bundessozialamt
Landesstelle Salzburg
Tel.: 059988/3102
E-Mail: alexandra.moser@basb.gv.at

Christian GÖHRING

Zentralstelle
Tel.: 01/71100/5497
E-Mail: christian.goehring@bmsk.gv.at

Hannelore ATZLER

Bundessozialamt
Landesstelle Wien
Tel.: 059988/2285
E-Mail: hannelore.atzler@basb.gv.at

PROZESSBERATUNG UND - BEGLEITUNG

IBG - Institut für humanökologische Unternehmensführung GmbH

1070 Wien, Mariahilferstraße 50/14
Dr.ⁱⁿ Irene KLOIMÜLLER
Tel.: 01/524 3751
Homepage: www.ibg.co.at
E-Mail: info@ibg.co.at

Handeln gegen Mobbing

AUSGEWÄHLTE BERATUNGSSTELLEN

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Christine GUBITZER
Beratung nach tel. Vereinbarung
Tel.: 01/534 54/275
Für GÖD-Mitglieder kostenlos!
E-Mail: christine.gubitzer@goed.at

ÖGB-Beratungszentrum, Mobbingberatungsstelle

Anna MUSGER-KRIEGER
Tel.: 01/534 44/344

„Work & People“ - Beratung von Mobbingbetroffenen

Tel.: 0676/74 94 194
Jeden Donnerstag
von 16.00 bis 20.00 Uhr
Für AK-Mitglieder kostenlos!
Homepage: www.kolodej.at

Univ. Klinik für Psychiatrie

Dr.ⁱⁿ Karin GUTIERREZ
Tel.: 01/404 00/3543

ÖGB Beratungsstelle für Bundesbe- dienstete

Dr.ⁱⁿ Eveline LIST
Tel.: 01/532 25 55

Dr.ⁱⁿ Brigitte SCHMIDL-MOHL

Spezialistin für psychische Störungen
in der Arbeitswelt (Mobbing, Burnout,
Stress)

Mobbingbeauftragte der Ärztekammer
Tel.: 0664/16 32 024
Termin nach Vereinbarung

Dr.ⁱⁿ Irene KLOIMÜLLER

Beratung - Coaching - Therapie
1030 Wien, Heumarkt 3/Stg. 2/Top 12
Tel.: 0669/104 00 755
Termin nach Vereinbarung für Beratung,
Behandlung, Gutachten und Case-
Management

INFORMATIONEN ÜBER DIE VEREINBARUNG DES BMSK

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

Abteilung V/3
Mag.^a Sylvia BIERBAUMER
Gerti KASPER
1010 Wien, Stubenring 1
Tel.: 01/71100/6179
E-Mail: sylvia.bierbaumer@bmsk.gv.at
Homepage: www.bmsk.gv.at
Intranet: Info-Service/Mobbing

Impressum:

Bundesministerium für Soziales und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien