

Betriebsvereinbarung

Mobbing – Prävention und Intervention im NÖ Landesdienst

Die Betriebsvereinbarung „Mobbing – Prävention und Intervention im NÖ Landesdienst“ soll die bestehende Rechtslage (Dienstrechtsgesetze, Führungsrichtlinien) ergänzen. Sie wird im Einvernehmen mit dem Herrn Landesamtsdirektor und der Abteilung Personalangelegenheiten abgeschlossen.

Die Betriebsvereinbarung

1. bringt allen MitarbeiterInnen im NÖ Landesdienst aber auch den Führungskräften und Organen der Personalvertretung und des Betriebsrats Klarheit und Sicherheit im Umgang mit einem sensiblen Thema.
2. betont den Wert eines positiven Betriebsklimas und von Maßnahmen der Personalentwicklung zur Vermeidung von Mobbing – Mobbingprävention hat Vorrang
3. legt AnsprechpartnerInnen und Hilfsangebote für den Fall eines Verdachts von Mobbing fest - allfällig erforderliche Interventionen sollen zeitgerecht und sachgemäß erfolgen.

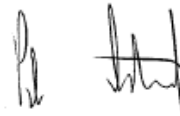
Die Betriebsvereinbarung ist somit im Interesse der MitarbeiterInnen im NÖ Landesdienst aber auch im Interesse Landesdienstes als leistungsfähige Serviceeinrichtung für die niederösterreichischen LandesbürgerInnen.



Dr. Martin Michalitsch
LAD3-Bedienstetenschutz



Dr. Hans Freiler
Obmann der ZPV



Peter Maschat
Obmann des ZBR

St. Pölten, am 11. März 2004

Inhalt:

- A) Mobbing/Mobbingprävention**
- B) Mobbingprävention – „AnsprechpartnerInnen“ im NÖ Landesdienst**
- C) Vorgehen bei Verdacht auf Mobbing**
 - 1. Erstkontakt**
 - 2. Mobbing-Interventionsgruppe**
- D) Information – Sensibilisierung und Schulung**

A) Mobbing/Mobbingprävention

Die verschiedenen Gesichter von Mobbing gegenüber Menschen können sowohl politisch, wirtschaftlich, als Gruppenmobbing oder als Einzelform auftreten.

Kaum bekannt ist jedoch der Unterschied zwischen Mobbing und üblichen Konflikten am Arbeitsplatz.

Im Unterschied zu Konfliktsituationen zielt Mobbing auf Ausgrenzung und Entfernung der Betroffenen: Psychische, biologische und soziale Grundlagen der Betroffenen werden gezielt attackiert um diese entfernen zu können. Mobbing stellt eine Spezialform der Aggression dar.

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

- **Erste Phase: indirekte schwer fassbare Methoden der Aggression. Das auserwählte Opfer wird für die bestehende Lage verantwortlich gemacht und entwertet.**
- **Zweite Phase: direkte Aggression findet statt. Die vorangegangene Entwertung der betroffenen Person gibt die Möglichkeit ohne Schuldgefühle aggressive Handlungen auszuführen: Direkte verbale Entwertung, Isolation, öffentliches Lächerlichmachen, Gewaltandrohung**
- **Dritte Phase: direktes Ausüben von Gewalt, Beschuldigungen psychisch krank zu sein und zwangsweise Begutachtungen oder auch direkte körperliche Attacken.**

Typische Mobbinghandlungen sind:

- **Angriffe auf Möglichkeiten sich mitzuteilen (ständiges Unterbrechen, ständige Kritik)**
- **Angriffe auf die sozialen Beziehungen (wie Luft behandeln...)**
- **Auswirkungen auf das soziale Ansehen (Gerüchte verbreiten, hinterrücks schlecht sprechen)**
- **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation (keine Arbeitsaufgaben, sinnlose Aufgaben)**
- **Angriffe auf die Gesundheit (Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten, Androhen körperlicher Gewalt...)**

Wann kann Mobbing entstehen?

- **Organisationsstress: Arbeitsorganisatorische Defizite, informelle Personalpolitik, ungesteuerter Personalabbau, ungesteuerte Fusionierungen, intransparente Entscheidungsprozesse...**

- **Mangelnde Handlungskompetenz von Führungskräften soziale Konflikte frühzeitig zu lösen**
- **Sozial schwache oder besonders exponierte Stellung des Betroffenen (Mobbing trifft oft besonders engagierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen)**
- **Personale Disposition aller beteiligten Individuen (Wertvorstellungen, Verhaltensrepertoire)**

Einflussmöglichkeiten in Organisationen:

auf Stressniveau am Arbeitsplatz (Gesundheitsförderungsmaßnahmen)

auf Konfliktkultur am Arbeitsplatz (Konfliktlösungssysteme)

auf aggressive Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Anforderungen an ein Konzept zum adäquaten Umgang mit Aggressionen am Arbeitsplatz)

Mobbingpräventionsprogramme

- **Information: Aufklärung über Mobbing und Folgen**
- **Klarstellung der Einstellung der Führungspersonen gegenüber Mobbing (“In meinem Bereich werde ich kein Mobbing dulden.”)**
- **Konfliktregeln auch in einer Betriebsvereinbarung festlegen (siehe z.B. die Führungsrichtlinien)**
- **Unterstützung für Mobbingopfer**

B) Mobbingprävention – „AnsprechpartnerInnen“ im NÖ Landesdienst

Im NÖ Landesdienst gibt es einige „AnsprechpartnerInnen“ in Sachen Mobbingprävention, -beratung und -hilfe:

- **die Führungskraft**
jede mit Personalverantwortung ausgestattete Führungskraft hat nach den Führungsrichtlinien dafür zu sorgen, dass Mitarbeiter menschlich korrekt behandelt werden; der Führungskraft stehen dazu auch dienstrechtliche Maßnahmen zur Verfügung.
- **Personalvertretung/Betriebsrat**
die Personalvertretung/der Betriebsrat steht allen Mitarbeitern in allen dienstlich relevanten Angelegenheiten zur Verfügung, daher auch zum Thema Mobbing.
- **die Gleichbehandlungsbeauftragte**
ist Anlaufstelle für berufliche Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, dazu kann auch Mobbing gehören
- **Personalabteilung**
die Personalabteilung hat durch Führungskräfte-Auswahl und dienstrechtliche Instrumente Möglichkeit zum Handeln.
- **LAD1-Aus- und Weiterbildung**
LAD1-Verwaltungs- und Bildungsmanagement verfügt durch Maßnahmen der Personalentwicklung über Know how zur Konfliktregelung und Gruppenarbeit
- **Bedienstetenschutz/Arbeitsmedizin**
Der Bereich LAD3-Bedienstetenschutz regelt den Einsatz externer ArbeitsmedizinerInnen. Im arbeitsmedizinischen Zentrum Worklab stehen nicht nur ArbeitsmedizinerInnen zur Beratung sondern auch ein Team von PsychologInnen für Maßnahmen zur Verfügung.

C) Vorgehen bei Verdacht auf Mobbing

1. Erstkontakt

Fühlen sich MitarbeiterInnen gemobbt, können sie sich an eine(n) der „AnsprechpartnerInnen“ im NÖ Landesdienst (siehe oben Punkt B) wenden. Die AnsprechpartnerInnen werden im Beschwerdefall die Betroffenen unverzüglich beraten und allenfalls fachlichen Rat einholen. Im Einverständnis mit dem/der Betroffenen werden - allenfalls mit Unterstützung weiterer Mitglieder der Mobbing-Interventionsgruppe (siehe unten Punkt 2.) – weitere Schritte mit nachstehender Zielsetzung gesetzt:

- In getrennten oder gemeinsamen Gesprächen wird unter Beiziehung aller Betroffenen der Sachverhalt festgestellt und dokumentiert.**
- In Zusammenarbeit mit dem/der nächsthöheren Führungskraft, die/der nicht am Konflikt beteiligt ist, wird eine Lösung angestrebt.**

Erscheint eine Lösung auf diesem Weg nicht möglich oder wird sie nicht innerhalb von 2 Monaten erzielt, dann ist von dem/der jeweils einbezogenen Ansprechpartner/in die Darstellung des Sachverhalts, der Aussagen sowie der gesetzten Schritte an die Mobbing-Interventionsgruppe (siehe unten Punkt 2.) weiterzuleiten, wenn dies der/die Betroffene verlangt. Allfällige weitere Beschwerdemöglichkeiten z.B. nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz bleiben davon unberührt.

2. Mobbing-Interventionsgruppe

Zur eingehenden Behandlung von trotz Erstkontakt (siehe oben Punkt 1.) ungelöst gebliebenen Einzelfällen wird auf Grundlage einer Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und den Dienstnehmervvertretungen eine Mobbing-Interventionsgruppe eingerichtet.

Die Mobbing-Interventionsgruppe wird im Einzelfall über Verlangen des/der Betroffenen gebildet und setzt sich aus einer/einem jeweils im Einzelfall entsendeten Vertreter/in der Personalabteilung, der Personalvertretung/des Betriebsrat, von LAD1-Verwaltungs- und Bildungsmanagement, des/der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Präventivkraft (Arbeitsmediziner/In) und einer Person des Vertrauens des/der Betroffenen zusammen. Bei der Entsendung wird auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung geachtet. Jedenfalls gehört der konkreten Mobbinginterventionsgruppe eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalabteilung, der Personalvertretung/des Betriebsrat und von LAD1-VB an.

Das Gremium hat prüfende, beratende und empfehlende Funktion. Empfehlungen können z.B. sein:

- **Veränderungen des Arbeitsumfeldes für Betroffene**
- **angemessene dienstrechtliche Maßnahmen durch den Vorgesetzten oder durch die Personalabteilung.**
- **psychologische Begleitung und (externe) Beratung/Therapie; allfällige Finanzierungsangebote dafür seitens des Landes**

Die Mobbing-Interventionsgruppe trifft ihre Entscheidungen aufgrund eigener Erhebungen bzw. durch von Mitgliedern eingeholte Informationen.

Vertraulichkeit

Abgesehen von den in dieser Vereinbarung vorgesehenen Informationsflüssen haben alle an den Gesprächen beteiligten Stellen stets die Schweigepflicht zu wahren. Sie dürfen nur mit dem schriftlichen Einverständnis des Betroffenen Inhalte und Informationen an Dritte weitergeben.

D) Information – Sensibilisierung und Schulung

Vorträge und Informationsveranstaltungen zum Thema Mobbing werden von LAD3-Bedienstetenschutz organisiert um den Wissensstand aller MitarbeiterInnen zu erhöhen und damit möglicher „MittäterInnenschaft“ entgegen zu wirken.