

Achtungsvoller Umgang und Mobbingverbot im Landesdienst

I. Was versteht man unter Mobbing?

1. Handlungen

Die neuen **§ 9 Abs 5 des Landes-Beamtengesetzes 1987 (L-BG)** und **§ 17 Abs 3a des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000 (L-VBG)** definieren Mobbing wie folgt:

"Beamte/Vertragsbedienstete haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeitern und als Mitarbeitern ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kollegen sowie Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind."

Damit versteht man unter **Mobbing** den konfliktbelasteten Umgang am Arbeitsplatz

- unter **Kollegen/innen**
- zwischen **Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen**,

bei dem die **angegriffene Person unterlegen** ist und von **einer oder einigen Person(en) systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen** wird.

Weiters dürfen **innerbetriebliche Verhaltensweisen der Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten** auch sonst nicht **diskriminierend** sein:

Verhaltensweisen, die für die betroffene Person **unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig** sind und für diese ein **einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen** oder dies bezwecken, sind von den Mobbingbestimmungen erfasst und verpönt.

Das **Mobbingverbot** bezieht sich damit **nicht nur auf systematisches Mobbing**, sondern auf jede Verletzung der Verpflichtung zum **achtungsvollen Umgang der Bediensteten untereinander**.

Der Gesetzgeber stellt damit klar, dass es sich bei den Mobbinghandlungen nicht um "Kavaliersdelikte", sondern um **disziplinarrechtlich zu ahndende Dienstpflichtverletzungen** handelt.

2. Opfer/Täter

Als **Tatsubjekt und Tatobjekt** kommen sowohl **Mitarbeiter/innen** als auch **Vorgesetzte** in Frage.

Die § 9 Abs 5 L-BG und § 17 Abs 3a L-VBG erfassen also folgende drei Tatbestände:

- **Mobbing**: Mobbinghandlungen zwischen Mitarbeiter/innen auf gleicher Ebene,

- **Bossing:** Mobbinghandlungen gegenüber den Mitarbeiter/innen durch den/die jeweiligen Vorgesetzten
- **Staffing:** Mobbinghandlungen gegenüber der/dem Vorgesetzten durch die Mitarbeiter/innen.

3. Abgrenzung

Um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintan zu halten, lehnt sich die Textierung der beiden neuen Mobbing-Bestimmungen an die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes an, wonach nicht jede spontane Gemütsäußerung zB einer/einem Vorgesetzten gegenüber "auf die Goldwaage gelegt" werden soll (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 4.9.1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht.

Nur dann, wenn die "**menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt**" oder die **dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede "ernstlich gestört"** wird (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 16.10.2001, 2001/09/0096), ist das **Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden**.

4. Wer stellt Mobbing fest?

Ob es sich bei dem zu prüfenden Mitarbeiter/Vorgesetztenverhalten tatsächlich um Mobbing handelt, stellt entweder der jeweils zuständige unmittelbare oder nächst höhere Vorgesetzte oder der **Arbeitsmedizinische Dienst Salzburg – AMD** im Rahmen eines entsprechenden **Gutachtens** fest.

5. Folgen bei festgestelltem Mobbing

5.1. Dienststelleninterne Folgen

Wird von den jeweiligen Dienstvorgesetzten Mobbing festgestellt, haben sie den/die Täter/in entsprechend zu belehren und/oder zu ermahnen und sind die gemeinsam erarbeiteten Lösungskonzepte umzusetzen.

Wird vom AMD durch ein Gutachten **Mobbing** festgestellt, haben die Dienstvorgesetzten im Gutachten vorgeschlagenen Lösungen gemeinsam mit den Betroffenen umzusetzen.

5.2. Dienstpflichtverletzung

Reicht auf Grund der Schwere der Mobbinghandlungen eine Belehrung und/oder Ermahnung des/der Dienstvorgesetzten nicht aus, ist der Sachverhalt der **Personalabteilung** zur Kenntnis zu bringen.

Durch ein **Gutachten des AMD Salzburg** festgestelltes **Mobbing** ist der **Personalabteilung** ebenfalls zur Kenntnis zu bringen.

Die Personalabteilung leitet wie bei jeder anderen **Dienstpflichtverletzung** die **gebotenen disziplinar- oder dienstrechtlichen Maßnahmen** ein.

II. Verhalten und Vorgangsweise bei Verdacht auf Mobbing

1. Variante/ Lösung innerhalb der betroffenen Organisationseinheit

1. Schritt

Fühlt sich ein/e Mitarbeiter/in oder ein/e Führungskraft gemobbt, soll er/sie sich grundsätzlich an den seinen/ihren Dienstvorgesetzten wenden, der/die unverzüglich **vertrauliche Einzelgespräche** mit den Beteiligten führt.

2. Schritt

Die Gesprächspartner suchen **gemeinsam und rasch nach Lösungsmöglichkeiten**, wie zB Vermittlung und Schlichtung zwischen den Beteiligten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, andere Aufgabenverteilung oder Raumaufteilung, organisatorische Maßnahmen etc.

3. Schritt

Haben die Gespräche zwischen dem oder der Betroffenen und den Vorgesetzten und die daraus **resultierenden Lösungen bzw ergriffenen Maßnahmen keinen Erfolg**, kann der/ die Betroffenen Mitteilung an die **nächst höheren Vorgesetzten** richten.

4. Schritt

Die nächst höheren Vorgesetzten unternehmen so rasch als möglich einen Einigungsversuch.

2.Variante/Lösung unter Einbindung anderer Anlaufstellen

Bei Mobbingverdacht besteht weiters die Möglichkeit, sich **direkt an die anderen Anlaufstellen (siehe Pkt III Erste Hilfe/Vermittlung) zu richten, wenn**

- a) sich ein/e Mitarbeiter/in oder ein/e Führungskraft gemobbt fühlt, und sie/er sich nicht an seinen/ihren Dienstvorgesetzten wenden möchte,
- b) keine dienststelleninterne Konfliktlösung gefunden werden konnte.

III. Erste Hilfe/Vermittlung/Mobbinggutachten

1. Anlaufstellen

Fühlen sich Bedienstete – sowohl Mitarbeiter/innen als auch Führungskräfte – Mobbing ausgesetzt, können sie **Rat und Unterstützung** suchen bei:

- **dem/der unmittelbaren oder nächst höheren Vorgesetzten**
- **der Personalabteilung** (Vermittlung von Mediation, Coaching, etc.)
- **der Gleichbehandlungsbeauftragten**
- **dem Referat 3/04, sozialmedizinischer Dienst**
- **dem Referat 12/04, Familienreferat**

- **der Personalvertretung**

All diese Stellen informieren den/die Betroffenen über die rechtlichen Grundlagen und **verweisen sie/ihn dann zur Erstellung eines entsprechenden Gutachtens an den Arbeitsmedizinischen Dienst – AMD Salzburg.**

2. Mobbinggutachten

Der AMD Salzburg bewertet in einem eigenen Verfahren den vorgebrachten Sachverhalt, stellt in einem entsprechenden **Gutachten** allenfalls einen **tatsächliches Mobbing** fest und bietet den Betroffenen Konfliktlösungsvarianten an (Zur weiteren Vorgangsweise siehe Pkt. 5).

Wer bietet Erste Hilfe bei Mobbingverdacht?

1. Personalabteilung

Ansprechpartner/in:

Dr. Andrea Flachberger-Grünbart MBA

Tel.Nr.: 8042/2865

Email: andrea.flachbergergruenbart@salzburg.gv.at

2. Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung

Ansprechpartner/in:

3. Referat 3/04, sozialmedizinischer Dienst

Ansprechpartner/in:

4. Referat 2/05, Familienreferat

Ansprechpartner/in:

5. Personalvertretung

Ansprechpartner/in:

6. AMD Salzburg – Zentrum für gesundes Arbeiten

Ansprechpartner/in: Dr. Elisabeth Berghofer, Tel Nr. 0662/887588-0

7. Selbsthilfegruppe

Ansprechpartnerin: Dr. Claudia Pichler, DW 5616

8. Prävention und Mitarbeiter/innen und Vorgesetztenschulung

Die Salzburger Verwaltungsakademie bietet im jeweiligen Veranstaltungskatalog Mitarbeiter/innen- und Vorgesetztenschulungen an.

Ansprechpartner: