

Achtungsvoller Umgang versus Mobbing



Ein praktischer Leitfaden zur Mobbingprävention für mögliche betroffene Personen



Gemeinsam jeden Tag
FÜR FAIRNESS



Liebe Kollegin! Lieber Kollege!

Einen beträchtlichen Teil unseres Lebens verbringen wir am Arbeitsplatz und damit die meiste Zeit gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen. Umso wichtiger ist es, das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass es für den Erhalt der psychischen als auch physischen Gesundheit förderlich ist. Dabei führt kein Weg an der kritischen Auseinandersetzung mit „Mobbing“ vorbei. Denn Beleidigungen, Bloßstellungen sowie Verunsicherungen durch andere am Arbeitsplatz haben viele Gesichter.

Psychostress, Krankheit und, damit verbunden, verminderte Leistungsfähigkeit der betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind nur einige Folgen, die aus einem durch Mobbing belastetem Arbeitsumfeld resultieren. Mobbing ist kein „Kavaliersdelikt“, sondern eine disziplinarrechtlich zu ahndende Dienstpflichtverletzung.

Diese Broschüre bietet allen Kolleginnen und Kollegen eine Hilfestellung, um mit Konfliktsituationen am Arbeitsplatz bewusster umzugehen. Darüber hinaus werden konkrete Handlungsanleitungen gegeben, um sich aktiv für ein präventives Vorgehen gegen Mobbing einzusetzen.

Unser Ziel ist es, ein möglichst konfliktfreies, konstruktives und positives Arbeitsklima im gesamten Öffentlichen Dienst sicherzustellen.



Norbert Schnedl

Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst



*„Was du nicht willst,
das man dir tu,
das füg' auch keinem
anderen zu“.*

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Würden wir alle nach dieser „goldenen Regel“ bzw. diesem Bibelzitat leben, wäre manches im Leben „einfacher“ und es wären kaum Ethikregeln oder diverse Betriebsvereinbarungen, Erlässe und Rundschreiben mit klärenden Maßnahmen notwendig.

Fakt ist, dass es überall, wo mehrere Menschen miteinander arbeiten, „menschelt“.

Fakt ist auch, dass jede und jeder im Zusammenhang mit ihrer/seiner Herkunft/ Kultur/Religion, u.Ä.m. unterschiedlich sozialisiert und erzogen wurde und dadurch auch unterschiedliche „Muster“ im „Miteinander umgehen“ entstanden sind.

Fakt ist aber auch, dass jede und jeder von uns durch „**lebenslanges Lernen**“ **wachsen könnte ...**

Gegenseitiger Respekt und achtungsvoller Umgang sollten in allen Lebenslagen und auf allen Ebenen der unterschiedlichen Beziehungen stets **im Vordergrund** stehen. Egal ob zwischen Kolleginnen und Kollegen untereinander oder zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und selbstverständlich auch umgekehrt!

Damit diese erwünschte Verhaltensform auch überall gelebt wird, hat das GÖD-Konflikt- und Mobbingberatungsteam einen **praktischen Leitfaden zur Mobbing-prävention** erstellt.

Mit besten Grüßen

Monika Gabriel

Vorsitzender-Stellvertreterin der GÖD

© **COPYRIGHT**

GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.



1. Woran erkenne ich, ob mein subjektives Gefühl, ausgegrenzt zu werden, einem Mobbing-Tatbestand entspricht?	7
2. Worin äußern sich schikanöse Handlungen/Diskriminierungen am Arbeitsplatz?	8
3. Mobbing hat viele Gesichter – einige Begriffsdefinitionen	9
4. Was macht mich zur bzw. zum Mobbing-Betroffenen?	10
5. Wie werde ich zur Mobbing-Täterin oder zum -Täter?	10
6. Welche individuellen Mobbing-Folgen können für mich entstehen (physische, psychische und soziale Auswirkungen)?	11
7. Welche Mobbing-Folgen gibt es für die Organisation/ Behörde/Dienststelle?	12
8. Wie kann sich aus einem Konflikt ein Mobbing-Härtefall entwickeln?	12
9. Wie soll ich mich als Mobbing-Betroffene/r verhalten?	14
10. An wen können sich Mobbing-Betroffene wenden?	15
11. Wie kann ich als Führungskraft zur Mobbingprävention beitragen?	15
12. Wie sieht die rechtliche Situation aus?	16

LEITFADEN ZUR HILFESTELLUNG BEI MÖGLICHEN KONFLIKTSITUATIONEN ODER MOBBINGEMPFINDEN

(Die mit Fußnoten 1–13 versehenen Gesetzestexte finden Sie im vollen Wortlaut auch im GÖD-Jahrbuch 2020 siehe Tabelle weiter hinten.)

Gemäß Art. 1 der Grundrechtecharta der Europäischen Union (GRC) ist die Würde des Menschen unantastbar. Sie ist zu achten und zu schützen. Auch im Rahmen der Europäischen Sozialcharta wird im Art. 26 das „**Recht auf Würde am Arbeitsplatz**“ hochgehalten. Die Europäische Union anerkennt im Art. 6 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) die Rechte, Freiheiten und Grundsätze, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) niedergelegt sind.

Auf Betreiben der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) trat **bereits 2004** in Österreich – als einzigem der EU-Länder, was den Öffentlichen Dienst betrifft – eine umfangreiche **Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zur „Prävention von Mobbing im Öffentlichen Dienst“** in Kraft. **2009** wurde – wieder auf **Initiative der GÖD** – in der 2. Dienstrechtsnovelle festgelegt, dass es sich bei Mobbing um disziplinarrechtlich zu ahndende Dienstpflichtverletzungen handelt.

Mobbing entgegenzuwirken ist eindeutig Führungsaufgabe!

Alle Bediensteten des Öffentlichen Dienstes sind aufgefordert, aktiv an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von **gegenseitiger Achtung, Wertschätzung und Toleranz** geprägt ist und in der Konflikte zwar zugelassen, aber auch gelöst werden müssen, um das Wachstum und den Erfolg der Organisation sicherzustellen (geregelt im **§ 43a¹ im Beamtendienstrecht „Achtungsvoller Umgang“** bzw. im **Vertragsbedienstetengesetz 1948 § 5⁷ „Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtangelobung“** und **§ 5b⁸ „Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters“**).



1. Woran erkenne ich, ob mein subjektives Gefühl, ausgegrenzt zu werden, einem Mobbing-Tatbestand entspricht?

Das Verhandlungsteam der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst macht bereits **seit 1997** auf Betreiben der damaligen Vorsitzender-Stellvertreterin der GÖD, **Frau Hofrätin Christine Gubitzer** bzw. ihrer aktuellen Nachfolgerin **Frau Vors.- Stellv. Monika Gabriel**, auf die psychischen Probleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Mobbing bzw. von diesen als Mobbing empfundene Handlungen aufmerksam.

Die wissenschaftliche Pionierin der österreichischen Mobbing-Forschung **Frau Prof.ⁱⁿ DDr.ⁱⁿ Christa Kolodej** hat ein Screening-Verfahren an der Karl-Franzens-Universität in Graz entwickelt, wonach sich ein Mobbing-Verdacht anhand von drei Fragen klar diagnostizieren lässt:

1. Bin ich **wiederholt schikanösen Handlungen** ausgesetzt?
2. Sind die schikanösen Handlungen **systematisch gegen mich** gerichtet?
3. Haben die schikanösen Handlungen das **Ziel, mich zu isolieren**?

Wenn alle drei Fragen mit „Ja“ beantwortet werden können, liegt ein sehr hoher Mobbing-Verdacht vor. Allerdings kann erst 100%-ig von Mobbing gesprochen werden, wenn alle fünf Phasen des Mobbingprozesses durchlaufen sind. (siehe Phasenmodell von Prof. Heinz Leymann in Kapitel 8). Kann nur eine dieser Fragen

mit „Ja“ beantwortet werden, handelt es sich wahrscheinlich um einen Konflikt oder eine andere Form der Belästigung, die „nur“ einmalig stattgefunden hat. Das bedeutet, dass wir von Mobbing sprechen können, wenn eine Person oder Personengruppe, die sich in der Minderheit befindet, systematisch wiederholt schikanösen Handlungen **über einen längeren Zeitraum** ausgesetzt ist, mit dem Ziel, aus einer Gruppe, beziehungsweise in letzter Folge von diesem Arbeitsplatz verdrängt zu werden.



Mobbing kann als das **Gegenteil von gelungener Kommunikation** bezeichnet werden. Sprache erzeugt unterschiedliche Bilder in unterschiedlichen Köpfen der Menschen, abhängig davon, wie sie sozialisiert wurden. Eine ungeschickte – oder sogar bewusst negativ formulierte – Wortwahl von der/m Sender/in kann unterschiedliche Wahrnehmungen bzw. Reaktionen bei der/m Empfänger/in auslösen.

„Gedacht ist nicht gesagt, gesagt ist nicht gehört, gehört ist nicht verstanden, verstanden ist nicht gewollt, gewollt ist nicht gekonnt, gekonnt und gewollt ist nicht getan und getan ist nicht beibehalten.“

Mit dieser Formel bringt es der österreichische Kommunikationswissenschaftler und Psychotherapeut **Paul Watzlawick** auf den Punkt:

Kommunikation wird erst dann als **gelungen** bezeichnet, wenn die/der Sender/in und die/der Empfänger/in die **gleichen Codes** verwenden, sich also in ihrer Intention verstehen. Diese Codes sollten im Idealfall absolut identisch sein.

Wenn das Verständnis über die Codes bei den Kommunikationspartnerinnen – und partnern voneinander abweicht, kann es zu **Störungen** in Form von Missverständnissen in der Interpretation des Gesag-

ten und der entsprechenden Reaktion kommen. Daraus resultierende **Konflikte** können allerdings auch durch **nonverbale** Codierungen der Körpersprache (z.B. Blick, Mimik, Gestik) bzw. **paraverbale** Codierungen (z.B. Stimme, Intonation, Pausen) entstehen. Die Erkenntnis **„Man kann nicht nichtkommunizieren“** ist bekanntlich auf Watzlawick zurückzuführen.

Interaktion und Kommunikation basieren auf einem **wechselseitigen Austausch zwischen Sender/in und Empfänger/in** und spielen sich immer **auf vier Ebenen** ab: Sachinhalt, Appell, Beziehungshinweis und Selbstoffenbarung (vgl. „Das Kommunikationsquadrat“ von Friedemann Schulz von Thun, 1981 entwickelt).

Bewusst negativ gesteuerte Kommunikation kann der Auslöser von Mobbing-Prozessen sein.

2. Worin äußern sich schikanöse Handlungen/Diskriminierungen am Arbeitsplatz? (Um nur einige Beispiele zu nennen)

- Psychischen Druck durch ständige Kritik an der Arbeit eines anderen ausüben
- Andere permanent unterbrechen
- An einem Arbeitsplatz eingesetzt zu werden, an dem man von anderen isoliert ist
- Gerüchte über jemanden verbreiten
- Nicht mehr mit anderen sprechen bzw. sie ignorieren
- Jemanden vor anderen lächerlich machen
- Sich über eine Behinderung von jemandem lustig machen
- Andeutungen machen, ohne etwas direkt zu sagen
- Abwertende Handbewegungen machen
- Bewusst Informationen zurückhalten
- Durch mündliche Drohungen psychische Gewalt ausüben
- Jemandem nicht die Möglichkeit geben, sich zu äußern

(Quelle: Christa Kolodej: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und in der Schule. 3. Auflage, Facultas-Verlag Wien, 1999)



3. Mobbing hat viele Gesichter – einige Begriffsdefinitionen



Mobbing im klassischen Sinn

Bezeichnet systematisch wiederholte, diskriminierende Handlungen, wie z.B. Belästigen, Schikanieren, Isolieren, Terrorisieren, Bedrohen, etc. über einen längeren Zeitraum.

Bullying

Darunter versteht man diskriminierende Handlungen von Kolleginnen und Kollegen auf der gleichen hierarchischen Ebene.

Bossing

Übt eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter gegenüber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine diskriminierende Handlung aus, wird der Begriff „Bossing“, abgeleitet von „Boss“, verwendet.

Staffing

Darunter versteht man Mobbing-Handlungen von „unten nach oben“, wenn

eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskriminierend behandelt wird.

Cyber-Mobbing

Erfolgen Mobbing-Handlungen im Internet, spricht man von Cyber-Mobbing. Dazu zählt u.a. das unautorisierte Verbreiten von Fotos oder Inhalten, die eine Person oder Personengruppe diskriminieren. (§ 78 Urheberrechtsgesetz „Bildnisschutz“). Die Tragweite von Mobbing im Internet ist deshalb umso dramatischer, da sich die Attacken nicht auf die Arbeitszeit im Büro beschränken, sondern sich 24 Stunden, 7 Tage die Woche, anonym und viral an einen unendlich großen Adressatenkreis richten können. Ist ein Posting einmal im Netz, kann es nur schwer, bis fast unmöglich wieder gelöscht werden, trotz Rücknahme des Providers, sobald es von den Usern vielfach geteilt wurde.

4. Was macht mich zur bzw. zum Mobbing-Betroffenen?

Grundsätzlich kann Mobbing jede/n treffen. Die Mobbing-Forschung hat jedoch in jahrelangen empirischen Studien **mögliche, beispielhafte Charakteristika** beobachtet:

- Introvertierte, sehr sensible Personen
- Personen mit mangelndem Selbstbewusstsein bzw. Selbstwertgefühl
- Personen, die bei allen „beliebt sein“ möchten
- Personen, die sich nicht abgrenzen und nicht „Nein sagen“ können
- Personen, die unfähig sind, Konflikte direkt und offen anzusprechen
- Personen, die eine körperliche oder geistige Behinderung haben

5. Wie werde ich zur Mobbing-Täterin oder zum -Täter?

Mobbing-Täterinnen oder -Täter handeln aus unterschiedlichen Motiven. Die Mobbing-Forschung hat auch hier folgende **Persönlichkeitscharakteristika** beobachtet:

- Personen, die selbst einmal zum Mobbing-Opfer wurden
- Personen, die eine latente Angst haben, ein Mobbing-Opfer zu werden
- Personen, die über andere Macht ausüben wollen
- Personen, die andere um ihren Status oder Besitz beneiden
- Personen, die einer Herdendynamik in der Gruppe folgen
- Personen, die einer „Hühnerhof-Hierarchie“ entsprechend handeln
- Personen, die aus selbsternannten „edlen“ Motiven handeln, um jemanden zu rächen oder zu beschützen



Achtung! Vorsicht! Unter bestimmten Voraussetzungen kann es sich auch um eine „Täter-Opfer-Umkehr“ handeln – indem die/der Täter/in die Schuld für einen Übergriff beim Opfer selbst sucht. Daher KANN die **Selbstreflexion** der erste Schritt zur möglichen Problemlösung sein.



6. Welche individuellen Mobbing-Folgen können für mich entstehen (physische, psychische und soziale Auswirkungen)?

Wer permanenten, diskriminierenden Handlungen über einen längeren Zeitraum ausgesetzt ist, kann sowohl körperliche (physische) wie seelische (psychisch-traumatische), als auch verhaltensbezogene/ soziale Langzeitfolgen erleiden. **Mobbing kann krank machen** – weil permanente Kränkungen krank machen.

An dieser Stelle sei auf vertiefende Literaturtipps verwiesen, wie z. B.:

• **Paul Watzlawick**, österreichischer Kommunikationswissenschaftler und Psychotherapeut: „Anleitung zum Unglücklichsein“ oder „Wahrheit und Wirklichkeit“

www.paulwatzlawick.de

• **Vera F. Birkenbihl**, deutsche Kommunikationsforscherin und Motivationstrainerin: „Kommunikationstraining“, „Jeden Tag weniger ärgern“, „Signale des Körpers“ oder „Nie wieder Opfer sein!“ (YouTube Video)

<https://vera-birkenbihl.de>

Zu den **körperlichen Auswirkungen**

zählen:

- Einschlaf- oder Durchschlafstörungen
- Kopfschmerzen, Migräne
- Atembeschwerden

- Herz-Kreislauf-Beschwerden
- Magen-Darm-Beschwerden
- Bluthochdruck, hoher Puls
- Verspannungen in Hals, Nacken, Rücken
- schwaches Immunsystem

Zu den **seelischen Auswirkungen** zählen:

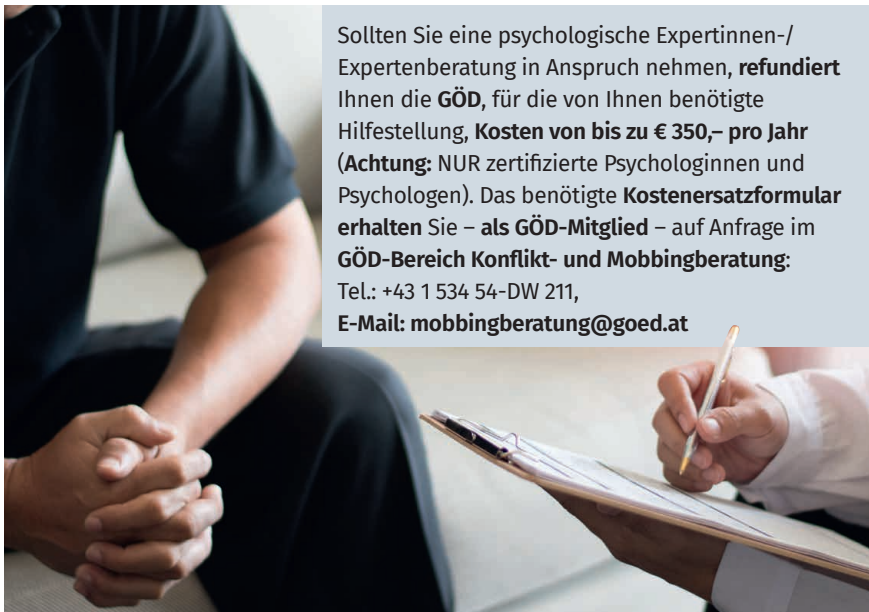
- Angstzustände, Panikattacken
- Selbstzweifel, Kreisdenken
- Schuldgefühle
- Depressive Verstimmungen
- Aggressionen, Frustrationen
- Depression in unterschiedlicher Form

Zu den **geistig/mental**en Auswirkungen zählen:

- Albträume
- Konzentrationsmängel
- Fehlerhäufigkeit
- Blackout
- Tunnelblick

Zu den **verhaltensbezogenen/sozialen Auswirkungen** zählen:

- Sozialer Rückzug
- Isolation
- Plötzliche Verhaltensänderungen
- Medikamenten- und Suchtmittelmissbrauch
- Depression
- Burnout
- Suizid(versuch)



Sollten Sie eine psychologische Expertinnen-/Expertenberatung in Anspruch nehmen, **refundiert** Ihnen die **GÖD**, für die von Ihnen benötigte Hilfestellung, **Kosten von bis zu € 350,- pro Jahr** (**Achtung:** NUR zertifizierte Psychologinnen und Psychologen). Das benötigte **Kostenersatzformular** erhalten Sie – **als GÖD-Mitglied** – auf Anfrage im **GÖD-Bereich Konflikt- und Mobbingberatung**:
Tel.: +43 1 534 54-DW 211,
E-Mail: mobbingberatung@goed.at

7. Welche Mobbing-Folgen gibt es für die Organisation/Behörde/ Dienststelle?

- Schlechtes Arbeitsklima
- hohe Personalfuktuation
- längere Fehlzeiten und Krankenstände der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Auswirkungen auf die Effizienz und das Wachstum der Organisation

8. Wie kann sich aus einem Konflikt ein Mobbing-Härtefall entwickeln?

Mobbing verläuft in der Regel als Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt. Der Arbeitspsychologe Dr. Heinz Leymann entwickelte ein Verlaufsmodell, nach dem sich Mobbing in **fünf Phasen** beobachten lässt.

Am Beginn des Mobbings steht immer ein **Konflikt**. Darunter versteht man das Aufeinanderprallen von Standpunkten, Interessen, Zielsetzungen oder Wertvorstellungen unterschiedlicher Personen bzw. gesellschaftlicher Gruppen.



PHASENMODELL

(Heinz Leymann 1993, Psychoterror am Arbeitsplatz, Seite 59; vgl. dazu Esser/Wolmerath/Niedl: 1999, Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, Seite 19.)

Der Weg in die Mobbing-Katastrophe



(Quelle: ÖGB-Broschüre „Aktiv gegen Mobbing am Arbeitsplatz“)

9. Wie soll ich mich als Mobbing-Betroffene/r verhalten?

Wurde ein Mobbing-Verdacht vermutet oder sogar festgestellt, ist es notwendig, dass die Betroffenen Folgendes im Vorfeld beachten:

- Führen Sie ein **Mobbing-Tagebuch** über einen längeren Zeitraum, in dem Sie Folgendes dokumentieren: Datum, Uhrzeit, subjektiv wahrgenommene Gefühlsempfindungen, Situationsdarstellung und eventuelle Zeuginnen und Zeugen. Ebenso sollten Sie Arztbesuche vermerken! Bei Cyber-Mobbing empfiehlt sich zusätzlich die Dokumentation von Screenshots aus den Social Media-Korrespondenzen bzw. Fotos.
- **Stellen Sie sich dem Problem.**
- Wehren Sie persönliche Angriffe **sofort und unmittelbar in der Situation** ab.
- Treten Sie **selbstbewusst und mutig** auf (das nimmt Mobberinnen und Mobbern den „Wind aus den Segeln“).
- Sprechen Sie **mit Vertrauten** (Kolleginnen/ Kollegen, Freundinnen/Freunde oder Ihrer Interessenvertretung).
- Sprechen Sie infolge **mit Ihren Vorgesetzten**.
- Nehmen Sie sich vor **„gut gemeinten“ Ratschlägen von Dritten** in Acht.
- Nehmen Sie sich **Zeit** (Mobbing kommt und geht nicht von heute auf morgen).
- Suchen Sie sich **professionelle Hilfe** (Betriebsrat/Personalvertretung, ärztlichen Rat, Mobbingberatungsstellen).
- Tun Sie sich **Gutes** (auch und vor allem außerhalb des Arbeitsplatzes).

Wichtig ist: Wenn Sie sich gemobbt fühlen, versuchen Sie im ersten Schritt, die Situation in einem **„4-Augen-Gespräch“** zu klären. Fragen Sie nach, wie er/sie „das“ Getane, Gesprochene gemeint hat bzw. versuchen Sie, ihm/ihr zu vermitteln, wie „das“ bei Ihnen „angekommen“ ist. In manchen Fällen führt eine entsprechende Aussprache und Selbstreflexion bereits zum Beginn der Konfliktlösung.





10. An wen können sich Mobbing-Betroffene wenden?

- Der erste Weg sollte immer **zur/zum Dienst- und/oder Fachvorgesetzten** führen, sofern sie/er nicht die Ursache der empfundenen Diskriminierung darstellt.
- Weitere AnsprechpartnerInnen sind die **Personalvertretung bzw. die/der Mobbingpräventionsbeauftragte des jeweiligen Ressorts** (z.B. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Landesverteidigung).
- Darüber hinaus können Sie sich an die **GÖD Konflikt- und Mobbingberatung** **Tel. +43 1 53454-211 DW** für eine individuelle Beratung mit Rundumblick (Dienst- und Besoldungsrechtliches, Coaching, Mediation, Erarbeitung von Lösungsansätzen, etc.) wenden.
- Betroffene von Cyber-Mobbing-Attacken finden Rat und Hilfestellung auf der Internet-Seite www.saferinternet.at bzw. bei der **Meldestelle für Internetkriminalität des Bundesministeriums für Inneres**.
E-Mail: against-cybercrime@bmi.gv.at

11. Wie kann ich als Führungskraft zur Mobbingprävention beitragen?

Einer Führungskraft obliegt die **Fürsorge-/Obsorgepflicht** und Verantwortung, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Wertschätzung und Respekt behandelt werden und ihre Arbeit in Würde, ungeachtet ihrer Herkunft, Rasse oder sexueller Orientierung, ausüben können. Sie hat auf ein **Klima der Wertschätzung, des Respekts und der Toleranz** innerhalb ihrer Organisationseinheit zu achten und muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **vor den Auswirkungen physischer und psychischer Gewalt sowie jeglicher Diskriminierung schützen**.

Die beste Prävention ist ein **gutes Betriebsklima**. Um Mobbing vorzubeugen, sind **folgende Eckpunkte wichtig**:

- **Vorbildwirkung** der Leitung
- **Klarheit und Transparenz im Führungsstil** schaffen bzw. die Einstellung „**Mobbing ist No-Go**“ leben und verbal immer wieder transportieren
- **Verständliche Zielvorgaben und Verantwortlichkeiten** definieren
- **Klare Umgangsregeln** für das Miteinander kommunizieren (Verhaltenskodex)
- Längerfristige **Über- und Unterforderung** möglichst vermeiden
- **Präventiven Kommunikationsaustausch** mit den Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern pflegen, damit frühzeitig eventuelle Diskriminierungen und/oder Konflikte erkannt werden (unabhängig vom jährlichen „Mitarbeitergespräch“ gemäß §§ 45a³, 45b⁴, 213d⁵, 213e⁶ BDG 1979 und § 44a Abs.6⁹ und 7¹⁰ VBG)

- **Mediation, Supervision, Coaching neben Aus-, Fort- und Weiterbildung**

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Führungskräfte unter der Chefetage anbieten bzw. auch selbst in Anspruch nehmen

- **Unterstützung der Mobbing-Betroffenen sicherstellen**

12. Wie sieht die rechtliche Situation aus?

Das **Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG 1979)** und **Vertragsbedienstetengesetz (VBG 1948)** sehen vor, dass im Falle eines bestätigten Mobbing-Verdachts, die Dienststellenleitung mögliche **disziplinar- und dienstrechtliche Konsequenzen** von einer Belehrung und Ermahnung bis hin zur Einleitung und Durchführung eines Disziplinarverfahrens zu ziehen hat, an dessen Ende sogar der Verlust des Arbeitsplatzes stehen kann.

Auszug – 2. Dienstrechts-Novelle 2009 des Bundeskanzleramtes vom 16. 2.2010 BDG und VBG § 43a¹ „Mobbingverbot“:

Achtungsvoller Umgang und Mobbingverbot

Unter Mobbing versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der 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 (siehe dazu auch das Rundschreiben des BKA vom 20.7.2005, GZ BKA-931.015/0002III/7/2005).

Mit dem neuen § 43a¹ BDG stellt der Gesetzgeber klar, dass es sich bei Mobbinghandlungen **nicht um „Kavaliersdelikte“**, sondern um disziplinarrechtlich zu ahnende Dienstpflichtverletzungen handelt.

Seit 1.1.2016 wird auch ein **Cyber-Mobbing-Tatbestand** im Strafgesetz (§107c StGB) geregelt, der ein Strafausmaß von einem Jahr Haft – bei Suizidversuch sogar bis zu drei Jahren Haft – vorsieht.

Folgende Rechtsnormen können zur Anwendung kommen:

- **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** § 8a¹¹ Belästigung, § 9¹² Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung, § 16¹³ Belästigung



- **Beamten-Dienstrechtsgesetz** 1979 (BDG 1979) § 43a⁷ Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot), § 45² Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters
- **Vertragsbedienstetengesetz** 1948 (VBG) § 5⁷ Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtangelobung, § 5b⁶ Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters
- **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** § 5 Diskriminierung
- **Strafgesetzbuch** § 107a Beharrliche Verfolgung, § 111 Üble Nachrede, § 115 Beleidigung
- **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** Artikel 1 – Würde des Menschen

Tabelle der mit Fußnoten 1–13 versehenen Gesetzestexte, die Sie im vollen Wortlaut im GÖD-Jahrbuch 2020, Band 1 und Band 2, finden:

Fußnote	Gesetzestext	GÖD Jahrbuch 2020 Seite/Band
1	BDG § 43a	51/1
2	BDG § 45	52/1
3	BDG § 45a	53/1
4	BDG § 45b	53/1
5	BDG § 213d	208/1
6	BDG § 213e	208/1
7	VBG § 5	734/1
8	VBG § 5b	735/1
9	VBG § 44a (6)	803/1
10	VBG § 44a (7)	803/1
11	B-GlBG § 8a	658/2
12	B-GlBG § 9	659/2
13	B-GlBG § 16	666/2

Das **GÖD-Konflikt- und Mobbingberatungsteam** möchte Sie mit dieser Broschüre in Form einer wegweisenden Hilfestellung im Berufsalltag begleiten und steht Ihnen **telefonisch oder auch persönlich für eine Beratung zur Verfügung.**

Beratung in Konflikt- und Mobbingangelegenheiten

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7 | 1010 Wien

Tel. +43 1 53454–211

E-Mail: mobbingberatung@goed.at

www.goed.at

***Achte auf Deine Gedanken,
denn sie werden Deine Worte.***

***Achte auf Deine Worte,
denn sie werden Deine Taten.***

***Achte auf Deine Taten,
denn sie werden Deine Gewohnheiten.***

***Achte auf Deine Gewohnheiten,
denn sie werden Dein Charakter.***

***Achte auf Deinen Charakter,
denn er wird Dein Schicksal.***

(aus dem Talmud)



Loslassen

*heißt sein Leben neu zu sortieren,
seine Zukunft zu planen,
ohne an der Vergangenheit
zu klammern
**und die Zeit zu genießen,
in der man sich gerade befindet.***

Loslassen

*heißt auch kommende Gefühle
zuzulassen und diese auch
zu akzeptieren.
**Es heißt auch sich zu trauen,
etwas zu tun, wovor man Angst hat.***

Loslassen

*heißt vergessen zu können,
worüber man sich ärgert,
auch wenn es noch so schlimm ist.
**Der Kopf muss lernen loszulassen,
damit die Seele wieder atmen kann.***

(Buddhistische Lebensweisheit)



Mitgliedsanmeldung

Akad. Titel	<input type="text"/>	Anrede	<input type="text"/>	Staatsbürgerschaft	<input type="text"/>	Geschlecht	<input type="radio"/> männl. <input type="radio"/> weibl.
Familienname, Vorname	<input type="text"/>					Beitritt ab	<input type="text"/>
Wohnadresse	<input type="text"/>						<input type="radio"/> Beamter/in <input type="radio"/> Vertragsbedienstete(r) <input type="radio"/> Angestellte(r) <input type="radio"/> Lehrling <input type="radio"/> Student/in, Schüler/in <input type="radio"/> Sonstige: <input type="text"/>
PLZ	<input type="text"/>	Ort	<input type="text"/>				
Telefonnummer	<input type="text"/>		SV-Nr./Geb.-Datum	<input type="text"/>			
E-Mail	<input type="text"/>						
<input type="checkbox"/> Ich willige ein, dass die GÖD mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§ 107 TKG) kontaktieren darf, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher, Veranstaltungen udgl., zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.							

Beschäftigt bei (Dienststelle)	<input type="text"/>					
Anschrift Dienststelle	<input type="text"/>					
PLZ	<input type="text"/>	Ort	<input type="text"/>			

Bundesvertretung	<input type="text"/>	BetreuerIn/WerberIn	<input type="text"/>		
Waren Sie bereits Mitglied des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ab 1945?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein				
Wenn ja, bei welcher Gewerkschaft?	<input type="text"/>				
Angabe der Mitgliedsnummer	<input type="text"/>				

Ich bestätige, die umseitige Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers

Beitragseinbehalt durch den Dienstgeber

Ich erkläre mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/die Dienstgeber/in, Arbeitgeber/in von meinem Bezug/Gehalt/Lohn/Lehrlingsentschädigung bzw. durch die PVA/pensionsauszahlende Stelle von meiner Pension einbehalten und überwiesen wird; und ich deshalb meine Einwilligung erteile, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (dies sind in jeweils aktueller Form die oben angegebenen Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Personalnummer,

Adressänderungsdaten, Einreihung, Bedienstetenkategorie, Beitragsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Eintritts-/Austrittsdaten, KV-Zugehörigkeit und Pensionierungsdatum) von meinem Arbeitgeber und der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen und ermächtige den/die Arbeitgeber/in, diese Daten an den Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu übermitteln. Diese Einwilligung kann jederzeit gegenüber der GÖD widerrufen werden.

An die bezugsauszahlende Stelle	<input type="text"/>	Abzug ab	<input type="text"/>
Akad. Titel	<input type="text"/>	Familienname, Vorname	<input type="text"/>
SV-Nr./Geb.-Datum	<input type="text"/>	Personalnummer	<input type="text"/>

Ort, Datum

Unterschrift der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers

Datenschutzerklärung

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie die GÖD/der ÖGB mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der ÖGB. Wir verarbeiten die uns von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft in der GÖD/im ÖGB; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch die GÖD bzw. den ÖGB selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber der GÖD/dem ÖGB in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Telefon: 01/534 54-0; E-Mail: goed@goed.at

Den Datenschutzbeauftragten des ÖGB erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

Information über die Beitragshöhe

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttobezuges, höchstens jedoch 1% des Referenzbetrages (§ 3 Abs. 4 GehG i. d. G. F.). Der Höchstbetrag liegt für Aktive bei € 26,93 und für PensionistInnen bei € 10,94 (Stand 1.1.2020). Im Falle eines Abzuges durch den/die Dienstgeber/in wird der Betrag auf Ihrem Bezugszettel ausgewiesen, die steuerliche Begünstigung wird vom Dienstgeber bei der Berechnung Ihres Einkommens berücksichtigt.

Ein reduzierter Fixbeitrag gilt für:

- StudentInnen, Arbeitslose, außerordentliche Karenzurlaube und Krankenstände ohne Bezüge: € 1,80 monatlich.
- SchülerInnen, Lehrlinge, VerwaltungsassistentInnen, KrankenpflegeschülerInnen und PräsenzdienertInnen im Ausbildungsdienst (PiAD): € 1,10 monatlich.



Impressum.

Stand: Juli 2020. Herausgeber: GÖD - Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Dr. Norbert Schnedl, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Für den Inhalt verantwortlich: Erstellt von Frau Mag.^a Christine Rennhofer-Schula (Mitarbeiterin der GÖD im Bereich der Vors.-Stv. Monika Gabriel); nach einer Zusammenstellung von Monika Gabriel, mit Anregungen von Sandra Strohmaier MBA MSc und Mag.^a Uschi Hafner. Fotos Cover: AndrejPopov (2)/iStock. Fotos Innenteil: Andi Bruckner (2); AndrejPopov (2), picture, kieferpix, Pornpak Khunatorn, MmeEmil, AscentXmedia/alle iStock. Konzeption, Design, Produktion: Modern Times Media Verlag, 1030 Wien. Druck: GÖD.

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
1010 Wien, Teinfaltstraße 7

T 01/534 54
E goed@goed.at

Datenschutzerklärungen:
www.oegb.at/datenschutz

Wir sind für Sie da:

Beratung in Konflikt- und
Mobbingangelegenheiten
Tel. +43 1 53454-211
E-Mail: mobbingberatung@goed.at

Allgemeine Informationen unter
www.goed.at

Folge uns auch auf



GÖD
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Gemeinsam jeden Tag
FÜR FAIRNESS