



Monika Gabriel

Wien, im Jänner 2017

## Mobbingprävention

Aufgrund gehäufter An- und Nachfragen zum Thema „Mobbing“ finden Sie nachstehend meinen Artikel „Achtungsvoller Umgang - statt Mobbing“ aus dem GÖD - Magazin 01/2017.

### Achtungsvoller Umgang statt Mobbing

*Auch Sie kennen bestimmt die goldene Regel (bzw. Bibelzitat):*

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

*Wenn wir alle nach dieser „goldenen Regel“ leben würden, wäre manches im Leben „einfacher“ bzw. würden wir kaum Ethikregeln oder diverse Betriebsvereinbarungen, Erlässe, Rundschreiben mit klärenden Maßnahmen benötigen.*

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

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

**Fakt** ist aber auch, dass jede und jeder Zeit seines Lebens „**dazu lernen**“ könnte ....

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

Leider funktioniert diese gewünschte Verhaltensform nicht überall „automatisch“, sodass es vermehrt „**Verhaltensvereinbarungen**“ braucht.

Eine dieser „Verhaltensvereinbarungen“ für alle Bediensteten im Öffentlichen Dienst ist der **§ 43 a im Beamtendienstrecht = Achtungsvoller Umgang** (welcher nach intensiven GÖD-Dienstrechtsverhandlungen mit dem Bundeskanzleramt im Jahr 2009 zustande kam).

Darüber hinaus ist in den letzten Jahren in manchen Ressorts, z.B. Sozialministerium und Bildungsministerium, ein **Leitfaden zur Mobbingprävention** entstanden.

Ich bin sicher, dass es auch diesbezügliche **Betriebsvereinbarungen**, z.B. in den Universitäten oder anderen ausgegliederten Betrieben, zu diesem Thema gibt.

Alle Personalvertreterinnen und Personalvertreter, Betriebsrätinnen und Betriebsräte und GÖD-Funktionärinnen und GÖD-Funktionäre sind zum Wohle aller



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr daran interessiert, dass diese Form der „Verhaltensregeln“ auch eingehalten wird.

Dem Dienstgeber und allen **Führungspersonen** wird hier eine spezielle **Verpflichtung** zur Einhaltung der Für- und Obsorgepflicht gegenüber den Bediensteten auferlegt, da mit der „Verletzung“ des Achtungsvollen Umgangs sogar eine Disziplinarrechtliche Maßnahme möglich wäre.

In diesem Sinne, lade ich alle ein:

**Behandle andere so, wie du auch behandelt werden möchtest.**

Darüber hinaus finden Sie untenstehend auch einen Auszug aus den wichtigsten Gesetzesstellen zum Thema „**Achtungsvoller Umgang**“ § 43 a Mobbingverbot.

Diese Gesetzespassagen wurden aufgrund der wiederholten Interventionen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst im Zuge der Dienstrechtsverhandlungen im BDG, VBG bzw. in den Landesgesetzen festgeschrieben:

**Auszug - 2. Dienstrechts-Novelle 2009 des Bundeskanzleramtes vom 16.02.2010 BDG und VBG § 43 a „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-931.015/0002-III/7/2005).

**Mit dem neuen § 43 a** BDG stellt der Gesetzgeber klar, dass es sich bei **Mobbinghandlungen nicht** um „Kavaliersdelikte“, sondern um **disziplinarrechtlich** zu ahndende **Dienstpflichtverletzungen** handelt. Obgleich bestimmte Mobbinghandlungen, wenn durch sie zum Beispiel Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts verwirklicht wurden oder aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden konnten oder wenn sie in den Anwendungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes fielen, bereits bisher als Dienstpflichtverletzung zu ahnden waren, war die gesetzliche Klarstellung in Form einer eindeutig formulierten Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander im Beamtendienstrecht notwendig.

Als Tatsubjekt und Tatobjekt kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen wie Vorgesetzte in Frage. § 43a BDG erfasst also neben Mobbinghandlungen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf gleicher Ebene auch das so genannte „Bossing“ (Mobbing durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten) und „Staffing“ (Mobbing der oder des Vorgesetzten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).



Um **eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten**, lehnt sich die Textierung des § 43a BDG einerseits an die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs an, der zufolge **nicht jede spontane Gemütsäußerung** etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber „auf die **Goldwaage** gelegt“ wird (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. Andererseits knüpft § 43a BDG mit dem Begriff der „Diskriminierung“ an die §§ 8 und 8a B-GIBG an:

Auch jene **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 durch die neue Regelung **verpönt**.

§ 43a bezieht sich damit nicht nur auf systematisches Mobbing, sondern auf jede Verletzung der Verpflichtung zum achtungsvollen Umgang der Bediensteten untereinander.

**Gleichlautendes gilt für alle Landeslehrerinnen und Landeslehrer.**

**Im LDG § 29 a wurde gesetzlich festgehalten:**

Landeslehrpersonen haben als Vorgesetzte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

Mit freundlichen Grüßen

Monika GABRIEL  
Vorsitzenden-Stellvertreterin