

Stadt

G R A Z

Richtlinie zum Erhalt und zur Förderung eines positiven Arbeitsklimas



Herausgeber:
Stadt Graz
Magistratsdirektion

Gestaltung:
Karin Beck
MD-Informationsmanagement

Druck:
Beschaffungsamt
Druckerei

Dezember 2002

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter!



Von einem positiven Arbeitsklima profitieren alle Beteiligten: die Bediensteten, weil es sich in einem angenehmen, konfliktfreien Arbeitsumfeld einfach leichter arbeiten lässt; der Dienstgeber, weil motivierte und einsatzbereite Mitarbeiter/-innen bessere Leistungen erbringen.

Leider gibt es aber verschiedene Ursachen, die ein Arbeitsklima negativ beeinflussen können.

Mit der vorliegenden Richtlinie wird nun der Versuch unternommen, gegen einige Faktoren, die Arbeitsfrieden stören, wie insbesondere Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing, geeignete Maßnahmen festzulegen. Zum einem soll dem / der Bediensteten die Möglichkeit gegeben werden, sich gegen Repressalien am Arbeitsplatz zu wehren, zum anderen auch die Chance, die Konfliktsituation zu lösen und zu bereinigen. Die Verantwortung für die Konfliktlösung bleibt dabei weiterhin beim Abteilungsvorstand / bei der Abteilungsvorständin bzw. im Konfliktfall mit diesem / dieser beim Magistratsdirektor.

Auf dem Weg dorthin stehen kompetente Ansprechstellen, wie die Behindertenvertreter/-innen, Gleichbehandlungsbeauftragte/r oder speziell geschulte Personalvertreter/-innen für Beratungen zur Verfügung.

Mit dem Einverständnis der / des Betroffenen kann aber auch gemeinsam mit der MD - Mobbingberatung versucht werden, in einem mediativen Verfahren, also gleichsam am „runden Tisch“, den Konflikt zu bereinigen. Absolute Vertraulichkeit ist dabei selbstverständlich garantiert.

Ich bin zuversichtlich, dass mit dieser Richtlinie, die in Zusammenarbeit mit den Abteilungsvorständen/-innen, der Personalvertretung und der MD-Mobbingberatung erarbeitet wurde, erreicht werden kann, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Graz Mobbing und Schikanen entschieden entgegentreten und damit für den Erhalt und die Verbesserung eines positiven Arbeitsklimas tätig werden.

Der Magistratsdirektor:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Martin Haidvogel', with a long, sweeping flourish extending to the right.

Mag. Martin Haidvogel

Ziel und Zweck der Richtlinie

Die Landeshauptstadt Graz, „Stadt der Menschenrechte“, erkennt in Wahrnehmung der Verantwortung und Fürsorgepflicht für ihre Dienstnehmer/-innen und in der Vollziehung des Steiermärkischen Bedienstetenschutzgesetzes 2000-St.BSG, die Notwendigkeit zur umfassenden Förderung des Arbeitsfriedens und der Bekämpfung von Verstößen gegen die Menschenwürde, wie Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing.

Mit der Richtlinie sollen geeignete Maßnahmen festgelegt werden, die unmittelbar nach Bekanntwerden eines verletzten Arbeitsfriedens oder von Repressalien gegen einzelne Mitarbeiter/-innen oder gegen Gruppen von Mitarbeiter/-innen Platz greifen, um ein von gegenseitigem Respekt getragenes Miteinander am Arbeitsplatz sicherzustellen und einen bestmöglichen Dienstbetrieb zu gewährleisten. Damit soll aber auch schon im Vorfeld möglicher Konflikte ihrer Entstehung entgegen gewirkt werden.

Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Bediensteten (Beamte/-innen, Vertragsbedienstete, Lehrlinge, Praktikanten/-innen, Zivildienstler) der Landeshauptstadt Graz.

Allgemeine Grundsätze

- ▶ Jede/r Bedienstete ist verpflichtet, an der Erhaltung des Arbeitsfriedens und eines menschenwürdigen Arbeitsklimas mitzuwirken.
- ▶ Die Persönlichkeit jedes/r Bediensteten ist zu respektieren.
- ▶ Verstöße gegen die Menschenwürde am Arbeitsplatz bedeuten schwer wiegende Störungen des Arbeitsfriedens, denn sie können Unsicherheit, Stress, Einengung, menschliches Leid und schließlich gesundheitliche Schäden begründen .
- ▶ Zu den Verstößen gegen die Menschenwürde gehören insbesondere bewusste, gezielte oder grob fahrlässige Herabwürdigungen von Kolleginnen und Kollegen. Sie stellen Dienstpflichtverletzungen dar, unter bestimmten Voraussetzungen können solche Handlungen auch sonstige verwaltungs- oder strafrechtliche Konsequenzen bzw. Schadenersatzansprüche nach sich ziehen (z.B. ein/e sexuell Belästigte/r hat nach §17 des Landesgleichbehandlungsgesetzes Anspruch auf Schadenersatz; § 105 Strafgesetzbuch sieht eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr für diejenigen vor, die andere Personen mit Gewalt oder durch gefährliche Drohung zu Handlungen, Duldung oder Unterlassung nötigen).
- ▶ Vorgesetzte haben daher im Sinne dieser Richtlinie bei Verletzungen der Menschenwürde am Arbeitsplatz einzuschreiten.

Verletzungen der Menschenwürde

Dazu zählen insbesondere

**Diskriminierung,
sexuelle Belästigung,
Mobbing.**

Diskriminierung

Was versteht man unter Diskriminierung?

Darunter versteht man jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Beispiele für diskriminierende Handlungen

verächtlichmachende Äußerungen oder Handlungen gegen Bedienstete wegen deren Abstammung, Religion, Nationalität, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderungen, familiärer oder sozialer Verhältnisse, persönlicher Eigenheiten, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung.

Was versteht man unter dem Begriff „Mobbing“?

Der schwedische Psychiater und Arbeitswissenschaftler Prof. DDr. Heinz Leymann, der grundlegende Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet gemacht hat, beschreibt Mobbing als eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen/-innen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßens aus dem Arbeitsbereich direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Mobbing kann jede/n treffen.

Folgen von Mobbing

Mobbing stört den Arbeitsfrieden, mindert die Qualität der Arbeit, treibt zur inneren Kündigung und kostet viel Geld.

Mobbing macht Betroffene krank. Symptome wie Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Konzentrationschwierigkeiten, Versagensangst, depressive Verstimmungen bis hin zu schweren Erkrankungen können Folgebelastungen von Mobbing sein.

Die seelische Not von Mobbingbetroffenen kann so groß werden, dass sie als letzten möglichen Ausweg nur noch Selbstmord sehen.

Einmalige Konflikte, Auseinandersetzungen über Dienstpflichtverletzungen oder einzelne Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit auftreten können, sind nicht gemeint.

Beispiele für Mobbinghandlungen

- ▶ Verleumden von Bediensteten oder deren Familien
- ▶ Verbreiten von Gerüchten über Bedienstete oder deren Familien
- ▶ Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen bis hin zur Desinformation
- ▶ Drohungen und Erniedrigungen
- ▶ Beschimpfungen, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- ▶ unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben
- ▶ negative Darstellungen in der Öffentlichkeit wie z.B. widerrechtliche Preisgabe innerdienstlicher Angelegenheiten (beispielsweise an die Medien) mit der Absicht, Einzelne oder Gruppen in Verruf zu bringen
- ▶ Angriffe auf die Gesundheit durch Zuteilen von gesundheitsschädlichen Arbeiten

Sexuelle Belästigung

Was versteht man unter „sexueller Belästigung“?

Sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, und liegt dann vor, wenn die / der Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem / seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von einer Vertreterin / einem Vertreter des Dienstgebers sexuell belästigt wird oder
2. durch andere Bedienstete sexuell belästigt wird und die Vertreterin / der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. a) entweder eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft,
b) oder bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin / eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin / eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen für den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Sexuelle Belästigung

Beispiele für sexuelle Belästigung

- ▶ unerwünschter Körperkontakt
- ▶ anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person
- ▶ Zeigen von pornografischen Darstellungen (auch am PC)
- ▶ Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- ▶ Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen oder Nachteile abwenden könnte

Sexuelle Belästigung und Mobbing

Viele Formen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz können Mobbing sein. Sexuelle Übergriffe sind häufig mit weiterem Mobbingverhalten gepaart. Nicht selten werden von Mobbing Betroffene auch zusätzlich zu Opfern sexueller Belästigung.

Beschwerde- und Beratungsrecht bei Mobbing

1. Schritt

Beschwerde beim Vorgesetzten

Sehen sich Bedienstete Mobbing ausgesetzt, so haben sie das Recht, sich beim / bei der unmittelbaren Vorgesetzten zu beschweren. Ist diese/r in die Mobbinghandlungen involviert, können sich die Bediensteten beim / bei der nächsthöheren Vorgesetzten beschweren. Der / die Abteilungsvorstand/-vorständin ist von der Beschwerde zu informieren. Beim Magistratsdirektor kann sich der / die Mobbingbetroffene beschweren, wenn der / die Abteilungsvorstand/-vorständin bzw. der / die Leiter/-in der wirtschaftlichen Unternehmung Mobbinghandlungen setzt. Dieses Beschwerderecht hat keine Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang.

Weitere Anlaufstellen

Daneben können sich die Betroffenen auch an folgende Einrichtungen / Personen wenden:

- Personalvertreter/-innen
- Behindertenvertreter/-innen
- Gleichbehandlungsbeauftragte/r
- MD – Mobbingberatung

Diese Anlaufstellen haben die Verpflichtung, unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb einer Woche nach Kenntnis der Beschwerde die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen. Mit Zustimmung der Mobbingbetroffenen kann über die MD-Mobbingberatung ein Konfliktbereinigungsverfahren mit dem / der unmittelbare/n Vorgesetzte/n (ist er / sie selbst betroffen, dem / der nächsthöheren) eingeleitet werden. Der / die Abteilungsvorstand/-vorständin bzw. der Magistratsdirektor sind zu informieren.

Beschwerde- und Beratungsrecht bei Mobbing

2. Schritt

Konfliktbereinigungsverfahren

Der / die unmittelbar Vorgesetzte hat zu versuchen, den Konflikt zu lösen (z.B. durch Vermittlung zwischen den Beteiligten).

Sowohl der / die Vorgesetzte als auch die Beteiligten können jederzeit die MD-Mobbingberatung zur Mediation und / oder zur Erarbeitung eines gemeinsamen Lösungsvorschlages heranziehen.

Der Lösungsvorschlag bzw. das Ergebnis der Konfliktberatung ist dem / der Vorgesetzten und den Beteiligten sowie dem Abteilungsvorstand / der Abteilungsvorständin mitzuteilen.

Sind für diesen Lösungsvorschlag Maßnahmen anderer Stellen erforderlich (z.B. Versetzung), sind diese vom Abteilungsvorstand / von der Abteilungsvorständin zu veranlassen.

3. Schritt

Konfliktlösung scheidert

Kann innerhalb angemessener Frist durch Maßnahmen eine Konfliktlösung nicht herbeigeführt werden, ist der Magistratsdirektor zur Einleitung etwaiger innerdienstlicher Maßnahmen zu informieren.

Vertraulichkeit

Von allen Beteiligten und Personen, die Kenntnisse über das Verfahren erlangen, ist über Informationen und Vorkommnisse des Verfahrens, insoweit persönliche Daten und Schicksale zur Sprache kommen, absolutes Stillschweigen zu bewahren.

Präventive Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung des Arbeitsklimas

Alle Verantwortungsträger/-innen haben die Verpflichtung, zur Vermeidung von Verstößen gegen den Arbeitsfrieden und zur permanenten Verbesserung des Arbeitsklimas beizutragen.

Dazu gehören insbesondere

1. die Förderung von Aus- und Fortbildung

für Führungskräfte:

Das Schulungsangebot muss dazu befähigen, Mobbing und Schikanen zu verhindern bzw. Lösungsstrategien zu entwickeln.

für Personalvertreter/-innen:

werden als Ansprechpartner/-innen für Mobbing- und Konfliktfälle durch das Referat für Gesundheitsförderung und Bedienstetenschutz entsprechend der finanziellen Möglichkeiten ausgebildet, und haben diese Weiterbildung auch im Interesse der Mitarbeiter/-innen wahrzunehmen.

für Betroffene:

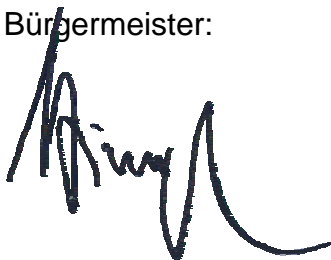
Allen Beteiligten wird im Rahmen der Nachbetreuung eine Schulung zum Thema Konfliktbewältigung empfohlen.

2. Informationen

Auf Antrag der Abteilungsleitung / Geschäftsführung oder der Personalvertretung sind Informationsveranstaltungen durch die MD-Mobbingberatung in der Dienststelle durchzuführen.

Alle Bediensteten sind über diese Richtlinie zu informieren. Dies gilt insbesondere auch für neue Magistratsbedienstete.

Der Bürgermeister:



Der Magistratsdirektor:



Kontakte

MD-Mobbingberatung

Elke Pölzl

Tel.: 0316 / 711432 / 14

Fax.: 0316 / 711432 / 15

Email: elke.poelzl@stadt.graz.at

Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz

Silvana Rabitsch

Mobil: 0664 824 1739

Fax.: 0316 / 824 17 39

Email: gleichbehandlungsbeauftragte@stadt.graz.at

Personalvertretung der Stadt Graz

Dr. Wilhelm Techt (Vorsitzender)

Tel.: 0316 / 872 / 6100

Fax.: 0316 / 872 / 6109

Email.: personalvertretung@stadt.graz.at

Zentralbehindertenpersonalvertreter der Stadt Graz

Kurt Maier

Tel.: 0316 / 872 / 3133

Mobil: 0676 420 5252

Email.: kurt.maier@stadt.graz.at

Literatur

Heinz Leymann / Klaus Niedl

**Mobbing
Psychoterror am Arbeitsplatz**

Christa Kolodej

**Mobbing
Psychoterror und seine Bewältigung**

Esser / Wolmerath / Niedl

**Mobbing
Der Ratgeber für Betroffene**

Gabriele Haben / Anette Harms-Böttcher

**Das Hamsterrad
Mobbing – Frauen steigen aus**