

Handlungsempfehlungen: Das ist Mobbing!?!– Prävention und Hilfen

Die Stadtverwaltung missbilligt jede Form von Diskriminierung.

Eine gute Zusammenarbeit verlangt immer Fairness im Umgang miteinander. So sagen es auch unsere Grundsätze der betrieblichen Zusammenarbeit. Die Stadtverwaltung missbilligt jede Form von Diskriminierung. Wer mobbt, diskriminiert andere, stört den Betriebsfrieden und verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Stadtverwaltung wird bis hin zu rechtlichen Schritten alle Möglichkeiten nutzen, Mobbing am Arbeitsplatz zu verhindern. Diese Handlungsempfehlungen sind ein Mittel zur Prävention und zur Intervention.

Was ist Mobbing?

Mobbing bedeutet, dass jemand systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt und ausgegrenzt wird.¹

Welche Möglichkeiten und Rechte haben Betroffene?

Niemand braucht Feindseligkeiten zu ertragen. Werden Sie aktiv! Mobbing geht an die Substanz. Holen Sie sich Unterstützung. Suchen Sie möglichst frühzeitig das Gespräch. Besonders im Anfangsstadium von Mobbing können Konflikte häufig erfolgreich unmittelbar zwischen den Beteiligten gelöst und Eskalationen vermieden werden.

Wenn nach Ihrer Einschätzung ein direktes Zugehen auf die bzw. den Mobbingverursacher/ in nicht möglich oder ein Versuch gescheitert ist, bleiben Sie dennoch aktiv. Machen Sie das Mobbing offensichtlich und ziehen Sie eine Vertrauensperson hinzu. Das kann eine Kollegin oder ein Kollege sein oder ihre Führungskraft (wenn diese Teil des Mobbingprozesses ist, sprechen Sie die nächst höhere Führungskraft an), oder eine der unten genannten Kontaktpersonen.

Hilfreich ist eine Unterstützung mit der auch die eigenen Anteile möglichst objektiv wahrgenommen werden können. Es sollte nicht um die „Schuldfrage“ gehen, sondern darum, wie Sie mit Unterstützung einen Weg aus der Krise finden. Machen Sie deutlich, dass Sie sich nicht mobben lassen. Bleiben Sie sachlich und kritisch – auch selbstkritisch. Halten Sie die Mobbing-Handlungen und Ihre Reaktionen schriftlich fest.

Welche Kontaktmöglichkeiten und Hilfen gibt es in der Stadtverwaltung?

Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um das Thema Mobbing ist Christel Zimmer, Tel. 492-7508.

Christel Zimmer ist betriebliche Sozialberaterin im Personal- und Organisationsamt. Sie ist morgens immer persönlich erreichbar. Zu allen anderen Tageszeiten können Sie auf ihren Anrufbeantworter sprechen. Sie meldet sich dann schnell bei Ihnen. Sie wird in Absprache mit Ihnen das weitere Vorgehen koordinieren. Wenn gewünscht und/oder notwendig wird sie weitere Fachkräfte innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung einbeziehen.

Außerdem stehen Ihnen zur Verfügung

- Jochen Lünen, Vorsitzender des Gesamtpersonalrates, Tel. 492-7500, oder jedes andere Personalratsmitglied über Tel. 492-7501

- Kilian Puke, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Tel. 492-5008

- Marianne Meier, Vertrauensfrau der Schwerbehinderten, Tel. 492-7505

- Michaela Heuer, Beschwerdestelle gem. § 13 AGG, Tel. 492-7012

¹ Aus: Wenn aus Kollegen Feinde werden – Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 1. Auflage, 2003

- 2 -

- Ulrike Moellenhoff, Ausbildungsleiterin, Tel. 492-1103

- Claudia Welp, Frauenbüro, Tel. 492-1702

- Ansprechpartner/innen des Personal- und Organisationsamtes: Ansgar Effner, Tel. 492-1130, Christiane Köhling, Personaleinsatz, Tel. 492-1106, Kerstin Espenkotte, Fortbildung, Tel. 492-1104, Georg Heggemann, Organisation, Tel. 492-1010

- Frank Treutler, Sozialamt/Arbeitsstelle Antidiskriminierung, Tel. 492-5026

- Dr. Joachim Alexewicz, Gesundheitsamt/Betriebsärztlicher Dienst, Tel. 492-5310

Weitere Mittel zur Prävention und Problemlösung sind:

- Grundsätze der betrieblichen Zusammenarbeit

- Jahres- und Beurteilungsgespräch (Leitfaden Jahresgespräch; Gesprächsbogen „Jahresgespräch“;

siehe Word-Datei–Neu und dann AE_LFBeurt.DOT Leitfaden Beurteilung;
AE_Beurt.DOT Beurteilungsbogen)

- Fortbildungsprogramm
- Handlungsempfehlungen für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte zur Prävention von und angemessenen Reaktion auf Burnout
- Integrationsvereinbarung gem. Paragraph 83 SGB IX, 2. Teil – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen für die Stadtverwaltung Münster
- Leitlinien für den Umgang mit suchtmittelgefährdeten und/oder suchtmittelkranken Mitarbeiter/innen (Stufenplan)
- Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, siehe Grundsatzklärung „Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Fördern Sie ein Klima der partnerschaftlichen Zusammenarbeit, beteiligen Sie sich nicht an Mobbing-Prozessen und dulden Sie diese niemals. Ergreifen Sie Partei für das Mobbing-Opfer. Bieten Sie Betroffenen z.B. die Begleitung zu Klärungsgesprächen an.

Welche Verantwortung haben Führungskräfte?

Mobbingvorfälle können neben persönlichen auch betriebskulturelle oder/und organisationsstrukturelle

Ursachen oder/und Auswirkungen haben; sie beeinträchtigen Arbeitsleistung und –zufriedenheit und sind imageschädigend. Führungskräfte haben eine klare Vorbildfunktion. Sie sind besonders gefordert eine positive Arbeitskultur zu fördern. Mobbingprävention ist Pflicht.

Führungsaufgaben werden nach den Grundsätzen der betrieblichen Zusammenarbeit wahrgenommen.

Die vorhandenen Mittel der Personalentwicklung, z.B. Jahresgespräch, Fortbildungsprogramm und Beurteilung, werden dazu eingesetzt.

Im Mobbing-Fall hat die Führungskraft die Aufgabe die Situation zu klären, Schritte zur Behebung der Mobbingursachen und –folgen zu initiieren und sich zeitnah durch ein Gespräch mit der/dem Betroffenen zu vergewissern, dass die getroffenen Zielvereinbarungen eingehalten worden sind oder/und die durchgeführten Maßnahmen wirken. Sonst ist Weiteres zu veranlassen. Soweit Zwischengespräche nötig sind, werden sie von der Führungskraft terminiert.

Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt

Betroffene und Führungskräfte können sich mit allen Fragen zur Mobbingprävention, -behebung und -nachbereitung an das Personal- und Organisationsamt wenden und Unterstützung aus personaler oder/und organisatorischer Sicht erhalten, Tel.-Nr. siehe oben.

Durch Mobbing können arbeits- bzw. dienstrechtliche Belange berührt sein. Eine frühzeitige Kooperation klärt die rechtliche Situation und die weiteren Schritte für ein erfolgreiches gemeinsames

Handeln.