

LEITFADEN **zur Mobbing-Prävention**

im
Bundesministerium
für Bildung

VORWORT DER BUNDESMINISTERIN FÜR BILDUNG



Mobbing als Phänomen ist seit jeher bekannt, doch wurde es lange leider nicht ausreichend systematisch beleuchtet und aufgearbeitet.

Mobbing ist kein neues Phänomen. Oft beginnt es mit kleinen Sticheleien und wird als Kavaliersdelikt abgetan. Klares Ziel muss es sein, dass Mobbingfälle systematisch und enttabuisiert aufgearbeitet werden, vor allem muss es unser gemeinsames Ziel sein, Mobbing zu verhindern!

Nicht vergessen werden darf, dass das gesamte Bundesministerium eine Vorbildfunktion zu tragen und auch zu leben hat. Sämtliche Vorträge in den Klassen über den Umgang der Schülerinnen und Schüler miteinander und sämtliche Kampagnen gegen Mobbing, sowohl in der virtuellen als auch in der realen Welt, haben nur soweit Geltung, wie wir sie auch selbst in unserem beruflichen Alltag leben.

Bemühen wir uns um einen positiven Umgang mit unserem Umfeld und unserer Arbeitswelt, die Kommunikation sollte auf gegenseitiger Achtung, Respekt und Toleranz basieren!

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei den Kolleginnen und Kollegen für die Erstellung dieses Leitfadens bedanken und hoffe, dass dieser in der Praxis als Handlungsleitfaden intensive Anwendung zur Verhinderung und zum Umgang mit Mobbing findet!

Ihre
Sonja Hammerschmid

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'S. Hammerschmid'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

INHALTSVERZEICHNIS

1) EINLEITUNG	4
2) WAS IST MOBBING?	5
3) BEGRIFFSBESTIMMUNG / DEFINITION VON MOBBING	5
4) WO FINDET MOBBING STATT	7
5) VOM KONFLIKT ZUM MOBBING	8
6) FOLGEN FÜR DIE ORGANISATION	9
a) Verringerte Arbeitsleistung	9
b) Verschlechterung des Arbeitsklimas	9
c) Volkswirtschaftlicher Schaden	10
7) MOBBING-PRÄVENTION	10
a) Was können Betroffene selbst gegen Mobbing tun?	10
b) Was kann die einzelne Führungskraft tun?	11
8) SANKTIONEN	11
a) Maßnahmen ohne Sanktionen	12
b) Maßnahmen mit Sanktionen	12
9) RELEVANTE RECHTSNORMEN	12
a) Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979).....	12
b) Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG).....	12
c) Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	12
d) Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz	13
e) Strafgesetzbuch	13
f) Charta der Grundrechte der Europäischen Union	13
10) SCHLUSSWORT	13

1) EINLEITUNG

Mobbing stellt eine schwerwiegende Störung des Arbeitsklimas dar und schafft ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld. Mobbing kommt sowohl bei privaten Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen als auch im öffentlichen Dienst vor.

In Zeiten sich rasch verändernder Arbeitsbedingungen verbunden mit immer neuen Herausforderungen muss daher Mobbing am Arbeitsplatz entschieden entgegengetreten werden.

Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Würde und Persönlichkeit jeder einzelnen Person zu respektieren.

Der Leitfaden des Bundesministeriums für Bildung ist als eine Empfehlung zu verstehen und richtet sich an alle Bediensteten des Ressorts, zumal er über „Mobbing-Prävention“ informiert und Sanktionen gegen Mobbing aufzeigt. Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin – ob selbst betroffen oder nicht – ist über die negativen Konsequenzen von „Mobbing“ aufzuklären und für dieses heikle Thema zu sensibilisieren. Überdies soll dieser Leitfaden auch anregen über das Thema „Mobbing“, das alle betreffen kann, offen zu diskutieren.

Fakt ist, dass Mobbing ein ernstzunehmendes Problem mit langfristigen negativen Folgen für die Betroffenen darstellen kann und dem Themenbereich daher besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist.

Dieser Leitfaden kann somit als erster wertvoller Beitrag für eine aktive Prävention gesehen werden. Festlegung von Aufgabenprofilen und Qualifikationserfordernissen für Mobbingpräventionsbeauftragte, Bestellung von Mobbingpräventionsbeauftragten / Mobbingpräventionsbeauftragte, Fördermaßnahmen usw. sind in weiterer Folge im Rahmen der Mobbing-Prävention erforderlich und setzt das Bundesministerium für Bildung sich zum Ziel, diese Maßnahmen Schritt für Schritt umzusetzen.

Im Sinne von „Mobbing-Prävention“ sind daher alle Bediensteten des Ressorts eingeladen, sich für eine Unternehmenskultur einzusetzen, die auf einem wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander beruht.

2) WAS IST MOBBING?

Der in unserem heutigen Sprachgebrauch bereits tief verankerte Begriff Mobbing geht weit über einfache Konflikte und einzelne Unstimmigkeiten im Berufsleben hinaus.

Mobbing beschreibt psychosoziale Gewalt am Arbeitsplatz, indem eine Person gezielt aus einer Gruppe ausgegrenzt wird bzw. wo versucht wird, diese systematisch von ihrem Arbeitsplatz zu vertreiben. Ein wesentliches Kennzeichen von Mobbing ist das erstarkende Machtverhältnis zu Ungunsten der gemobbten Person, die immer mehr in die Isolation getrieben wird.

Heinz Leymann, schwedischer Arbeitspsychologe und Betriebswirt, definierte den Begriff Mobbing erstmals in seiner heutigen Bedeutung.

Mobbing wird durch Leymann beschrieben als:

„... negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“

Mobbing ist Psychoterror am Arbeitsplatz, durch den die betroffenen Personen regelmäßig über einen längeren Zeitraum schikaniert und seelisch verletzt werden und welcher bei lang anhaltender Dauer eine stark traumatisierende Wirkung auf die Opfer haben kann.

3) BEGRIFFSBESTIMMUNG / DEFINITION VON MOBBING

Mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2009, BGBl. I Nr. 153/2009, fand der Begriff „Mobbing“ Eingang in das Dienstrecht des Bundes, indem u.a. für Beamtinnen und Beamte sowie für Vertragsbedienstete ein ausdrückliches „Mobbingverbot“ normiert wurde.

Das heißt aber selbstverständlich nicht, dass Mobbing in Dienstverhältnissen, die von diesen Gesetzen nicht unmittelbar erfasst sind, mangels ausdrücklichen Verbots erlaubt ist. Dies wurde in der Zwischenzeit vom OGH auch bereits klargestellt. Nach dessen Rechtsprechung ist Mobbing in jedem Arbeitsverhältnis verboten. Demzufolge wurde Mobbing auch schon vor Einführung des Mobbingverbots als Dienstpflichtverletzung (VwGH 11.12.1985, 85/09/0223;

VwGH 16.10.2001, 2001/09/0096) bzw. als potentieller Entlassungsgrund (OGH 5.4.2000, 9 ObA 292/99b) qualifiziert.

Der ab 1. Jänner 2010 neu eingeführte § 43a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 - BDG 1979, BGBl. Nr. 333 – Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot) – lautet wie folgt:

„Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder 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“.

Der Text des § 43a BDG 1979 besteht aus zwei Sätzen. Der erste Satz enthält ein Gebot, der zweite Satz ein Verbot. Das Gebot bezieht sich auf den in der Überschrift genannten „achtungsvollen Umgang“, indem es Beamtinnen und Beamte als Vorgesetzte dazu verhält, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Durch die Wiederholung des Begriffs „Achtung“ wird der Zusammenhang zwischen Normtext und Überschrift der Norm („achtungsvoller Umgang“) deutlich.

Der zweite Satz des § 43a BDG 1979 enthält – insoweit korrespondierend mit dem in der Überschrift in Klammer genannten „Mobbingverbot“ – ein Verbot, indem Beamtinnen und Beamte dazu verhalten werden, 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 diskriminierend sind. Der Normtext geht allerdings über das, was unbefangene Normadressatinnen und -adressaten unter der Regelung eines Mobbingverbots erwarten würden, hinaus. Nicht jeder Konflikt, nicht jede Verhaltensweise, nicht jede Arbeitsbedingung, die die menschliche Würde verletzt, dies bezweckt oder sonst diskriminierend ist, ist schon notwendigerweise Mobbing.

Die Erläuterungen zur 2. Dienstrechtsnovelle 2009 halten fest, dass § 43a BDG 1979 eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vorsieht,

- um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können,
- um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema „Mobbing“ zu fördern, aber auch
- um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt.

Die Bestimmungen des § 43a BDG 1979 finden gemäß § 5 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86, auch auf Vertragsbedienstete ihre Anwendung.

Klarstellung und Bewusstseinsbildung sind somit – als erste unverzichtbare Schritte – sehr zu begrüßen. Es geht hier jedoch nicht um die überschießende Ahndung von „zwischenmenschlichem Fehlverhalten“. Es soll auch nicht jede „spontane Gemütsäußerung“ einer/eines Vorgesetzten oder einer/einem Vorgesetzten gegenüber „auf die Goldwaage“ gelegt werden. Für die gute Zusammenarbeit ist es wünschenswert, dass die Bediensteten einander mit Achtung und Hilfsbereitschaft begegnen. Nicht jede unpassende Äußerung und nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einer/einem Vorgesetzten stellt schon eine Dienstpflichtverletzung dar. Es sind die Bedingungen des Einzelfalls entscheidend. An spontane mündliche Äußerungen sind idR geringere Anforderungen zu stellen als an schriftliche. Einer verständlichen Erregung ist billigerweise Rechnung zu tragen.

Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit ist aber jedenfalls erreicht, wenn die menschliche Würde von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten verletzt wird. Im Ergebnis sind daher von § 43a BDG 1979 auch bloß einmalige Handlungen erfasst, sofern sie gravierend genug sind.

4) WO FINDET MOBBING STATT?

Mobbing kann auf allen Ebenen vorkommen. Je nach Form des „Psychoterrors“ am Arbeitsplatz gibt es verschiedene Begriffe:

Mobbing: Mobbinghandlungen unter Kollegen/innen auf gleicher Ebene

Bossing: *Mobbing von oben nach unten:*

z.B. wenn eine/ein Vorgesetzte/r gegenüber einem oder mehreren MitarbeiterInnen Mobbinghandlungen vornimmt

Staffing: *Mobbing von unten nach oben:*

z.B. wenn MitarbeiterInnen die/den Vorgesetzte/n mobben

5) VOM KONFLIKT ZUM MOBBING

Im Gegensatz zu Mobbing sind Konflikte normale Bestandteile unseres Berufslebens und dienstlichen Alltags. Konflikte können unsere Entwicklung fördern und dazu beitragen, neue Perspektiven und Lösungsstrategien zu schaffen. Jedoch wird leider eine konstruktive und sachliche Konfliktlösung oftmals aufgrund organisatorischer Rahmenbedingungen oder fortlaufender Umstrukturierungen sowie möglicherweise auch aufgrund unklarer Kompetenzverteilungen bzw. eines autoritären oder unkritischen Führungsstiles zunehmend erschwert.

Während ein Konflikt vorwiegend auf der Sachebene ausgetragen wird, verschiebt sich bei Mobbing der Schwerpunkt auf die Beziehungsebene. Der Auslöser und Hauptbestandteil des auszutragenden Konfliktes wird nun in einer bestimmten Person gesehen, die von diesem Zeitpunkt an gezielt schikaniert und ausgegrenzt wird und aufgrund des immer stärker werdenden Machtungleichgewichts die Rolle des Außenseiters einnimmt.

Mobbing wird somit als Prozess verstanden, der sich einem nicht gelösten Konflikt anschließt und die Eskalation eines Konfliktes zum Ausdruck bringt. Die weitere Entwicklung führt die betroffene Person immer mehr an den Rand des sozialen Abstieges.

Hier sei aber darauf hinzuweisen, dass nicht jeder Konflikt, nicht jede Intrige bzw. Informationsvorenthaltung bereits Mobbing ist. Überall, wo Menschen über längere Zeit zusammenarbeiten, gibt es Differenzen, Tuscheleien, Ärgernisse und Auseinandersetzungen. Auch ein stark emotionalisierter Konflikt (Streit) ist nicht Mobbing. Alltägliche, häufig auch stark emotionalisierte Konflikte, sind eher normal und auch nicht besorgniserregend. In entwickelten Unternehmenskulturen werden solche Konflikte bearbeitet und durch klärende Gespräche gelöst.

Nicht als Mobbing anzusehen sind daher:

- Einzelne Feindseligkeiten und Konkurrenzverhalten zwischen Gruppen bzw.
- ungerechte, sogar unsoziale Behandlung, die hart, aber nur kurzfristig zur Wirkung kommt (z.B. Beförderung anderer, arbeitsbedingte Kritik etc.).

Für Leymann ist der Grund warum sich tägliche Konflikte zu Mobbing entwickeln, „weil es sich eben entwickeln darf“. Seiner Ansicht nach haben Vorgesetzte hier eine entscheidende Rolle. Hätten sie nicht zu- oder weggesehen, dann wäre Mobbing erst gar nicht entstanden.

Um der Entwicklung von Mobbing vorzubeugen und somit weitreichende Folgen für Dienstnehmer und Dienstgeber zu verhindern ist es daher notwendig, präventive Maßnahmen zu setzen, z.B.:

- Konflikte sofort ansprechen
- Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche führen
- Aufgabenbereiche jedes einzelnen Bediensteten, unter Einhaltung der organisatorischen Strukturen, klar definieren
- längerfristige Über- und Unterforderung vermeiden sowie
- Teilnahme an Seminaren und Schulungen über Mobbing sowie an Führungskräfte- bzw. Konfliktfähigkeitstrainings.

6) FOLGEN FÜR DIE ORGANISATION

a) Verringerte Arbeitsleistung

Dies trifft nicht nur auf das Mobbing-Opfer zu, sondern auf alle am Mobbingprozess Beteiligten. Bei den Betroffenen nimmt auf Grund der psychischen Belastungssituation die Konzentration ab, die Fehleranfälligkeit steigt. Die „Täter/innen“ investieren mehr Energie in die Planung neuer Strategien als in die Arbeit und schrecken auch vor Nachteilen für den Betrieb vielfach nicht zurück, wie zum Beispiel Schäden durch Sabotage, durch mangelnde Informationsweitergabe, durch den bewusst falschen Einsatz von MitarbeiterInnen (jemand mit höherer Qualifikation wird zwecks Demütigung nur zu niederen Arbeiten herangezogen, jemand wird bewusst überfordert und kann die Leistung nicht zustande bringen, etc.).

b) Verschlechterung des Arbeitsklimas

Die Verschlechterung reicht vom Absinken der Motivation bei Unbeteiligten bis hin zu Ängsten, eines Tages ebenfalls Opfer solcher Machenschaften zu werden. „Nur nicht auffallen“, weder negativ noch positiv, lautet die Devise – manchmal bis hin zur inneren Kündigung.

c) Volkswirtschaftlicher Schaden

Der volkswirtschaftliche Schaden entsteht durch Krankenstände, Arztbesuche, erhöhten Medikamentenverbrauch, Krankenhaus- und Kuraufenthalte. Dazu kommen Kosten aus langer anhaltender Arbeitslosigkeit, Umschulungsmaßnahmen oder vorzeitigem Ruhestand.

7) MOBBING-PRÄVENTION

a) Was können Betroffene selbst gegen Mobbing tun?

Eine der wichtigsten Maßnahmen im Kampf gegen Mobbing ist es, selbst rechtzeitig einzuschreiten und klare Grenzen zu ziehen. Im Rahmen eines Gespräches mit den handelnden Personen sollen Probleme deutlich angesprochen und das Bemühen gezeigt werden, eine gemeinsame Lösung zu finden.

Fruchten diese Gespräche jedoch nicht bzw. werden sie negiert, sollten weitere Schritte abgeklärt sowie die Unterstützung durch Freunde, Kollegen und Kolleginnen, Fachkräfte und/oder andere Personen des Vertrauens eingeholt werden.

Das Wichtigste jedoch ist, nicht in Isolation zu geraten. Darüber hinaus sind die unterschiedlichen Beteiligungen am Konflikt (sowohl aktiv als auch passiv) durch Kollegen und Kolleginnen bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu beobachten.

Die Person sollte darüber nachdenken, welchen Anteil sie selbst am Geschehen haben könnte und sollte das eigene Verhalten hinterfragen.

Um sich besser mit der eigenen Situation auseinandersetzen zu können, aber auch zu Dokumentationszwecken (Beweismittel) empfiehlt es sich, jegliche Handlungen und Vorkommnisse in Bezug auf Mobbing schriftlich festzuhalten. Für diesen Zweck hat sich das Instrument des „Mobbingtagebuches“ bewährt, welches in jedem Fall zu beinhalten hat:

- eine kurze Sachverhaltsdarstellung, versehen mit Datum und Uhrzeit
- Angabe der Personen, die die Handlungen gesetzt haben und die zu diesem Zeitpunkt zugegen waren
- welche Gefühle verspürt wurden und was gemacht wurde und
- welchem Personenkreis die Situation geschildert wurde.

b) Was kann die einzelne Führungskraft tun?

- Klarstellung der Einstellung gegenüber Mobbing („In meinem Bereich werde ich kein Mobbing dulden.“)
- Konfliktregeln festlegen
- Klarheit und Transparenz im Führungsstil (keine tatsächliche oder mutmaßliche Bevorzugung Einzelner)
- Ausformulierung klarer Ziele und Verantwortlichkeiten (schafft Nachvollziehbarkeit und stärkt das Vertrauen innerhalb des Teams)
- regelmäßige MitarbeiterInnengespräche
- Mediation, Supervision und Coaching, um Eskalation von vorhandenen Konflikten zu verhindern sowie
- Unterstützung der Mobbingopfer (z.B. Dienstfreistellung, um Beratung in Anspruch zu nehmen).

Zur Fürsorgepflicht des/der Vorgesetzten gehört es, MitarbeiterInnen vor den Auswirkungen psychischer Gewalt zu schützen, unter welche „Mobbing“ zweifellos einzureihen ist.

Ein gutes Arbeitsklima ist somit die beste Mobbing-Prävention und sind daher gegenseitige Wertschätzung, offene Kommunikation, Transparenz, gute Führungsqualität, usw. unabdingbar. Es gilt ein offenes, wertschätzendes Unternehmensklima zu realisieren, innerhalb dessen die Mitarbeitenden sich einbringen dürfen und derart in ihrer jeweiligen Arbeit gefordert werden, dass sie diese sowohl erledigen können (ohne Unter- oder Überforderung) als auch wollen (mit Interesse und innerer Motivation).

Ergänzend in diesem Zusammenhang wird festgehalten, dass auch Wahrnehmungen Dritter mit dem/der Mobbingpräventionsbeauftragten geklärt werden können.

8) SANKTIONEN

Es sei darauf hingewiesen, dass Mobbingfälle nahezu immer (Dienst-)Pflichtverletzungen beinhalten, die es möglichst frühzeitig als solche zu erkennen und zu identifizieren gilt, bestenfalls schon lange bevor konkrete Handlungen und/oder Unterlassungen die Definitionskriterien von Mobbing erfüllen.

a) Maßnahmen ohne Sanktionen

Besteht keine Veranlassung einer disziplinar- und/oder dienstrechtlichen Würdigung bzw. sind hierfür keine Hin- bzw. Beweise in einem ausreichenden Maß vorhanden, ist es dennoch notwendig, eine Konfliktlösung zu veranlassen, um ein Auskommen an der Dienststelle zu ermöglichen und den Dienstbetrieb dementsprechend aufrechterhalten zu können.

Unter derartigen Konfliktlösungen können Ergebnisse und Maßnahmen verstanden werden, die sich unter anderem aus Mediation, Supervision und Vermittlungsgesprächen mit den betroffenen Personen usw. ergeben.

b) Maßnahmen mit Sanktionen

Wird der Verdacht auf (Dienst-)Pflichtverletzungen aufgezeigt, der sich in Folge durch weitere Erhebungen bestätigt, ist die Dienststellenleitung bzw. die zuständige Disziplinarbehörde verpflichtet, diese Vorfälle disziplinar- und/oder dienstrechtlich zu würdigen. Die möglichen Konsequenzen reichen hierbei von einer Belehrung und Ermahnung bis hin zur Einleitung und Durchführung eines Disziplinarverfahrens, an dessen Ende sogar der Verlust des Dienstverhältnisses eines Beamten/einer Beamtin stehen kann.

Für Vertragsbedienstete kann eine (Dienst-)Pflichtverletzung einen Entlassungs- bzw. Kündigungsgrund darstellen.

9) RELEVANTE RECHTSNORMEN

a) Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979)

§ 43a Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 45 Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

b) Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)

§ 5 Allgemeine Dienstpflichten und Pflichtangelobung

§ 5b Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

c) Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

§ 8a Belästigung

§ 9 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 16 Belästigung

d) Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz

§ 5 Diskriminierung

e) Strafgesetzbuch

§ 107a Beharrliche Verfolgung

§ 111 Üble Nachrede

§ 115 Beleidigung

f) Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Artikel 1 - Würde des Menschen

10) SCHLUSSWORT

Mobbing ist kein Kavaliersdelikt. Mobbing ist ein Verstoß gegen die Menschenwürde sowie eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und verursacht nicht zuletzt auch gesundheitliche Störungen.

Die Europäische Union anerkennt in Art 6 Vertrag über die Europäische Union die Rechte, Freiheiten und Grundsätze, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) niedergelegt sind. Die Charta der Grundrechte und die Verträge sind rechtlich gleichrangig. Die Würde des Menschen nach Art 1 GRC ist unantastbar. Sie ist zu achten und zu schützen. Auch im Rahmen der revidierten Europäischen Sozialcharta, die von Österreich am 20.05.2011 ratifiziert wurde, wird in Art 26 das „Recht auf Würde am Arbeitsplatz“ hochgehalten. Das Ausmaß des Schutzes der Menschenwürde kann nun nicht von den mehr oder weniger zufälligen Motiven der mobbenden/belästigenden Person abhängig sein. Ist ein Verhalten so gravierend, dass es bereits die Menschenwürde verletzt, dann macht es für Mobbingbetroffene keinen Unterschied, aus welchen Motiven sie gemobbt werden. Von einer persönlichen Beeinträchtigung ist auszugehen.

Alle Bediensteten des Ressorts sind daher aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte zugelassen und gelöst werden.

OBERÖSTERREICH			
Name	Dienststelle	Telefonnummer	E-Mail-Adresse
Prof. Mag. Gottfried HAIDER	BHAK 1 Wels Stelzhamerstraße 20 4600 Wels	+43 (0) 650 571 52 45	gottfried.haider@eduhi.at
Kmsr. Mag. Andreas HINTERHÖLZL-TUMFART	Landesschulrat für Oberösterreich Abteilung B5 / Schulpsychologie Sonnensteinstraße 20 4040 Linz	+43 (0) 732 7071 2402	andreas.hinterhoelzl-tumfart@lsr-ooe.gv.at
Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Monika MATSCHEKO	BAfEP Linz Lederergasse 32d 4020 Linz	+43 (0) 664 104 99 69	monika.matscheko@bildung.gv.at
Mag. ^a Tatjana SCHMID-SCHUTTI	BRG solarcity Linz Helioallee 140-142 4030 Linz	+43 (0) 676 634 35 93	schmid-schutti@aon.at tatjana.schmid@ph-ooe.at
Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Renate LEEB-BRANDSTETTER, BEd.	Pädagogische Hochschule Oberösterreich Kaplanhofstraße 40 4020 Linz	+43 (0) 732 7470 7176	renate.leeb-brandstetter@ph-ooe.at
FOI ⁱⁿ Ursula OTT	Pädagogische Hochschule Oberösterreich Kaplanhofstraße 40 4020 Linz	+43 (0) 732 7470 7101	ursula.ott@ph-ooe.at
Prof. ⁱⁿ Dipl.-Päd. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Helga SCHACHINGER, BEd.	Pädagogische Hochschule Oberösterreich Kaplanhofstraße 40 4020 Linz	+43 (0) 676 962 55 12	helga.schachinger@ph-ooe.at
SALZBURG			
Name	Dienststelle	Telefonnummer	E-Mail-Adresse
Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Renate MESSNER-KALTENBRUNNER	Pädagogische Hochschule Stefan Zweig Akademiestraße 23 5020 Salzburg	+43 (0) 662 6388 2054	renate.messner@phsalzburg.at