

Vereinbarung zum Erhalt eines wertschätzenden Arbeitsklimas

Mobbingprävention im Bundesministerium für Land- und
Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft

Wien, 2023

Präambel

Ein respektvolles Verhalten und wertschätzendes Miteinander am Arbeitsplatz bilden die Basis für ein positives und produktives Arbeitsklima und letztendlich für den Erfolg einer Organisation. Die unterschiedlichen Qualitäten und individuellen Eigenschaften der MitarbeiterInnen sollen in ihrer Vielfalt Akzeptanz finden. Dazu gehört vor allem, die Würde und Persönlichkeit jeder einzelnen Person zu achten.

Folgende Verhaltensweisen können eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens darstellen: Mobbing, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexueller Identität, Behinderung sowie geschlechtsbezogene oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Sie schaffen ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld und können gesundheitliche Probleme verursachen.

Präventive Maßnahmen sind enorm wichtig, um ein wertschätzendes Klima aufrecht zu erhalten und zu fördern. Die vorliegende Mobbingpräventionsvereinbarung und die Etablierung von Mobbingpräventionsbeauftragten können als wertvolle Beiträge und aktive Präventionsmaßnahmen gesehen werden.

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML) integriert die Aspekte der Diskriminierung sowie der geschlechtsbezogenen und sexuellen Belästigung in die bereits bestehende Mobbingpräventionsvereinbarung im Sinne eines respektvollen und wertschätzenden Arbeitsklimas.

Die Vereinbarung wird zwischen der Ressortleitung und dem im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft zuständigen Personalvertretungsorgan auf Ebene des Zentralausschusses geschlossen.

Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang auf die Dienstpflichten für BeamtInnen sowie für Vertragsbedienstete und das Mobbingverbot gemäß §§ 43, 43a Beamten- Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) und § 5 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), sowie § 9 des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG).

§ 1 Zielsetzung

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML) hat sich zum Ziel gesetzt, eine aktive Prävention zu betreiben, um Mobbing, Diskriminierung und Belästigung möglichst frühzeitig erkennen und verhindern zu können. Bei Auftreten von derartigen Erscheinungen sollen die betroffenen MitarbeiterInnen und Führungskräfte durch diese Vereinbarung geschützt und dazu ermutigt werden, die Störungen des Arbeitsfriedens zu benennen und abzuwehren. Keinesfalls soll es eine Toleranz gegenüber Mobbing, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz geben.

§ 2 Geltungsbereich

Die vorliegende Vereinbarung gilt für alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte des Ressorts (Zentralstelle und dazugehörige Dienststellen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft) in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Definition von Mobbing

Bis heute gibt es keine einheitliche, international durchgängig anerkannte Begriffsklärung für Mobbing. Die vorliegende Mobbingpräventionsvereinbarung orientiert sich an einer allgemeinen Definition des schwedischen Arbeitspsychologen Heinz Leymann, der den Begriff Mobbing erstmals in seiner heutigen Bedeutung definierte:

„Der Begriff Mobbing beschreibt 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 dann gegeben, wenn eine oder mehrere genau beschriebenen Handlungen über ein halbes Jahr oder länger mindestens einmal pro Woche vorkommen.“¹

¹ Quelle: Leymann, Heinz: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek 1993, S. 21 ff.

In dieser Definition wird der Begriff „Mobbing“ von anderen, ähnlichen Formen der konflikthafter Kommunikation abgegrenzt und die Häufigkeit der Angriffe über einen längeren Zeitraum hinweg betont.

Mobbingmerkmale und Mobbinghandlungen

Sowohl in der Definition von Mobbing nach Leymann (1993) als auch in Mobbingdefinitionen, die in den letzten Jahren entstanden sind, finden sich folgende gemeinsame Merkmale bzw. Handlungen, die auf Mobbing hinweisen:

- **Konfliktbelastete und feindselige Kommunikation**
Worte, Gesten oder das Verweigern jeglichen Gesprächs zeigen eine feindselige Spannung und eine konfliktbelastete Kommunikation an, die von den Betroffenen nicht aufgelöst werden kann und auch nicht von selbst verschwindet.
- **Systematik der Angriffe**
Massive Handlungen kommen über einen gewissen Zeitraum vor. Mobbing liegt also nicht in einer einmaligen Handlung begründet, sondern ist durch eine prozesshafte und schleichende Entwicklung gekennzeichnet.
- **Verschobenes Kräfteverhältnis**
Menschen oder Gruppen werden in ihrer Leistung und in ihrer Persönlichkeit angegriffen und die soziale Integrität in Frage gestellt. Es geht darum, das Ansehen des Gegenübers zu schädigen, den Selbstwert zu untergraben und die Zusammenarbeit zu vergiften. Die Konfliktparteien stehen sich nicht mehr gleichwertig gegenüber, sondern das Kräfteverhältnis ist zu Ungunsten einer Person verschoben. Dadurch geraten mobbingbetroffene Personen in eine machtlose Situation. Ein Machtungleichgewicht entsteht und die Situation wird persönlich und unfair.
- **Zielgerichtetheit**
Anstatt einen Interessensausgleich zu suchen, wird bei Mobbing das Ziel verfolgt bzw. der Effekt riskiert, das Gegenüber zu isolieren und/oder vom Arbeitsplatz zu entfernen.

Erscheinungsformen von Mobbing

Es wird zwischen folgenden Erscheinungsformen von Mobbinghandlungen unterschieden:

- **Mobbing**
Darunter versteht man Mobbinghandlungen unter KollegInnen auf gleicher Ebene.
- **Bossing**
Dieser Begriff wird für Mobbing von „oben nach unten“ verwendet, z.B. wenn eine Führungskraft gegenüber einem/einer MitarbeiterIn oder gegenüber mehreren MitarbeiterInnen Mobbinghandlungen vornimmt.
- **Staffing**
Davon spricht man, wenn Mobbing von „unten nach oben“ stattfindet, z.B. wenn MitarbeiterInnen die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten mobben.
- **Cyber-Mobbing**
Hier ist das bewusste Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen mit elektronischen Kommunikationsmitteln wie z.B. mit dem Handy oder im Internet gemeint. Die Betroffenen werden systematisch im öffentlichen Raum bloßgestellt und belästigt. Es werden z.B. Lügen oder peinliche Fotos ins Netz gestellt.

Mobbing liegt im Regelfall nicht vor bei:

- einmaligen Konflikten oder kurzfristigen Konfliktsituationen
- Auseinandersetzungen über schlechte Leistungen, dienstliches Fehlverhalten und Fragen der Leistungsfähigkeit
- einzelnen Konflikten, die in jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten
- einem sich steigernden Konflikt, zu dem die Konfliktbeteiligten wechselseitig beigetragen haben

Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung ist ungerechtfertigtes oder negatives Verhalten gegenüber dem Mitglied einer Gruppe – nur aus dem Grund, weil es zu einer bestimmten Gruppe gehört, wie beispielsweise aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexuellen Identität oder Behinderung.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren zwar auf den ersten Blick neutral wirken, aber in der Realität Mitglieder einer bestimmten Gruppe benachteiligen, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt wäre.

Als Diskriminierung kommen beispielsweise in Betracht:

- verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt aus den oben genannten Gründen
- alle Mobbinghandlungen mit diskriminierendem Hintergrund

Belästigung

Eine Belästigung liegt vor,

- wenn durch ein Verhalten, das beispielsweise im Zusammenhang mit einer Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, Alter, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexueller Identität oder Behinderung steht, die Würde einer Person beeinträchtigt wird oder dies bezweckt und dieses Verhalten für diese Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist,
- oder das Verhalten eine für die betroffene Person einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft,
- oder das Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens durch die betroffene Person ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer dienstrechtlichen Entscheidung gemacht wird.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde des Menschen am Arbeitsplatz verletzt. Ausschlaggebend sind die Empfindungen der von der sexuellen Belästigung betroffenen Person.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein sexuell bestimmtes Verhalten

- die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist,

- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Dazu zählen beispielsweise unerwünschter Körperkontakt, anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze, obszöne oder kompromittierende Mails, Aufforderungen oder Einladungen.

§ 4 Mobbingpräventionsbeauftragte

Aufgaben

- Im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft werden Mobbingpräventionsbeauftragte mit einer entsprechenden Ausbildung durch die Ressortleitung ernannt.
- Die Mobbingpräventionsbeauftragten haben die Aufgabe, präventive Maßnahmen auszuarbeiten und zu begleiten, indem sie:
 - Betroffene in belastenden Konfliktsituationen bzw. bei Mobbingverdacht beraten und in Richtung Selbsthilfe, Ressourcenstärkung und Stärkung der Selbstverantwortung unterstützen,
 - die dem Vorwurf des Mobblings ausgesetzten Personen über die Zusammenhänge und Folgen von Mobbing für Gesundheit, Arbeitsklima, Organisation und über die dienstrechtlichen Folgen von Mobbing aufklären,
 - in getrennten oder auf Wunsch der betroffenen Person in gemeinsamen Gesprächen den Sachverhalt feststellen und dokumentieren,
 - auf Wunsch des/der Betroffenen in Zusammenarbeit mit dem/der nächsthöheren Vorgesetzten, der/die nicht am Konflikt beteiligt ist, ein Gespräch führen und eine Lösung erarbeiten,
 - bei Verzicht auf das Gespräch oder bei Nicht-Einigung der betroffenen Personen auf Wunsch des/der Betroffenen in Zusammenarbeit mit DienstgebervertreterInnen der nächst höheren Hierarchieebene, die nicht am Konflikt beteiligt sind, eine Lösung bzw. Handlungsempfehlung erarbeiten.
- Wenn eine einvernehmliche Lösung erzielt wird, ist von den Mobbingpräventionsbeauftragten ein anonymisiertes Protokoll über den Mobbingverdacht und den Ausgang der Intervention zu verfassen. Nach einem Zeitabstand von etwa drei Monaten wird der/die Mobbingpräventionsbeauftragte ein Gespräch mit den

Betroffenen suchen, um zu prüfen, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen zielführend waren.

Richtlinien der Tätigkeiten

- Mobbingpräventionsbeauftragte agieren als neutrale Anlaufstelle und können als BeraterInnen oder VermittlerInnen zwischen allen Beteiligten auftreten. Sie sind nicht AnwältInnen oder VertreterInnen der/des Betroffenen. Das heißt, dass die Beauftragten auch von MitarbeiterInnen kontaktiert werden können, die sich zu Unrecht beschuldigt fühlen.
- Sie sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind, sofern keine gesetzlichen Bestimmungen entgegenstehen.
- Das Beiziehen der Mobbingpräventionsbeauftragten darf für die betroffenen Personen in keinsten Weise einen dienstlichen Nachteil haben.
- Für ihre Tätigkeit im Rahmen dieser Vereinbarung wird den Mobbingpräventionsbeauftragten die benötigte Arbeitszeit von den zuständigen Vorgesetzten bereitgestellt.
- Den Beauftragten wird bei Bedarf eine Ausbildung von der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung und eine externe Begleitung wie z.B. Coaching oder Supervision zur Verfügung gestellt.
- Die Mobbingpräventionsbeauftragten sind berechtigt, in Ausübung ihrer Funktion sämtliche ihnen zweckmäßig erscheinenden Informationen einzuholen und Gespräche zu führen. Führungskräfte und MitarbeiterInnen haben die Beauftragten bei ihrer Arbeit zu unterstützen und an einer Lösungsfindung entsprechend mitzuwirken.
- Die Ressortleitung bestellt die unter Mitwirkung der Personalvertretungsorgane namhaft gemachten Mobbingpräventionsbeauftragten für die Dauer von fünf Jahren, wobei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten ist.
- Die Abberufung der Mobbingpräventionsbeauftragten erfolgt durch die Ressortleitung entweder nach Ablauf der Periode oder auf Wunsch der Mobbingpräventionsbeauftragten unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen oder auf koordinierten Vorschlag der Ressortleitung und der Personalvertretungsorgane.

§ 5 Maßnahmen zur Mobbingprävention und bei Mobbingverdacht

- **Beratungsangebot**
Als erster Schritt wird auf Wunsch der betroffenen Personen eine Beratung durch die Mobbingpräventionsbeauftragten erfolgen, die auch Informationen über Möglichkeiten weiterer Begleitungsangebote beinhaltet. Die Beratung kann in der Dienstzeit in Anspruch genommen werden.
- **Mediation**
Wenn keine Konfliktlösung innerhalb von etwa 2 Monaten möglich ist, kann eine Mediation bzw. Konfliktmoderation durch interne oder externe Personen angeboten werden.
- **Coaching / Supervision**
Bei Bedarf wird eine Erstbegleitung der betroffenen MitarbeiterInnen durch qualifizierte interne oder externe Personen zur Verfügung gestellt. Es können auch Personen ein Coaching in Anspruch nehmen, die dem Vorwurf des Mobbens ausgesetzt sind.
- **Teamentwicklung / Gruppencoaching**
Falls es erforderlich ist, kann auch eine Maßnahme für eine Gruppe von mehreren beteiligten Personen organisiert werden.

§ 6 Beschwerderecht sowie weitere Ansprechpersonen und Anlaufstellen

- Fühlen sich MitarbeiterInnen durch die in § 3 beschriebenen Handlungen beeinträchtigt, haben sie das Recht, sich an den/die nicht am Konflikt beteiligte/n unmittelbare/n oder nächsthöhere/n Vorgesetzte/n zu wenden.
- Die Mobbingpräventionsbeauftragten können jederzeit einbezogen werden.
- Weitere Ansprechpersonen und Anlaufstellen sind:
 - Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte
Bei Fällen von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Belästigung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Ethnie, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung stehen die Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung. Sie sind zu absolutem Stillschweigen verpflichtet. Betroffene können sich über mögliche weitere Schritte beraten lassen, aber sich auch einfach aussprechen. Jeder weitere Schritt findet nur in Abstimmung mit den Betroffenen statt. Die Kontakte der Ansprechpersonen der Zentralstelle und der Dienststellen sind im Intranet zu finden.
 - Mitglieder der Personalvertretung
 - LeiterIn der Personalabteilung
 - Behindertenvertrauenspersonen
 - ArbeitsmedizinerInnen
- Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen und wird gegenüber unbeteiligten Dritten vertraulich behandelt.
- Auf Verlangen des/der Betroffenen haben die Ansprechpersonen im Beschwerdefall die Aufgabe, unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 4 Wochen nach Kenntnis des Vorfalls, die Betroffenen zu beraten. Davon ausgenommen sind die Mitglieder der Personalvertretung, die Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten und die Behindertenvertrauenspersonen. Für diese Personengruppen gelten die einschlägigen Bestimmungen des Bundes- Personalvertretungsgesetzes, des Bundes- Gleichbehandlungsgesetzes bzw. Behinderteneinstellungsgesetzes.
- Auf die Verpflichtung des/der (Dienst-) Vorgesetzten, im Falle des begründeten Verdachts einer Dienstpflichtverletzung gemäß § 43a BDG 1979 (achtungsvoller Umgang – Mobbingverbot) in Verbindung mit § 109 BDG 1979 die erforderlichen Erhebungen zu pflegen und unverzüglich Disziplinaranzeige zu erstatten, wird hingewiesen. Auf § 5 VBG wird in diesem Zusammenhang hingewiesen. Weiters wird auf die gesetzliche Verpflichtung der/des Vorgesetzten hingewiesen, im Falle von

Belästigung oder sexueller Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu verschaffen, weil sie oder er sich sonst selbst der Diskriminierung schuldig macht (siehe §8, §8a und §16 des B-GIBG).

§ 7 Fördermaßnahmen

- Information und Sensibilisierung
Im Interesse der Mobbingprävention wird laufend Informations- und Aufklärungsarbeit geleistet (z.B. durch Informationsveranstaltungen oder Beiträge im Intranet). Die Vereinbarung zum Erhalt eines wertschätzenden Arbeitsklimas sowie Vorschläge und Hinweise zur Mobbingprävention werden nachhaltig thematisiert und den MitarbeiterInnen zugänglich gemacht (Intranet). Ziel ist es, den Wissensstand aller MitarbeiterInnen zu erhöhen.
- Aus- und Weiterbildung
Im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden alle MitarbeiterInnen über die Problematik des Mobblings informiert, wobei ein besonderer Fokus auf folgende Zielgruppen gerichtet werden soll:
 - Führungskräfte
 - Mitglieder der Personalvertretung
 - Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte
 - Zentrale Anlaufstelle für Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung, Menschenrechte und Integration
 - Behindertenvertrauenspersonen
 - ArbeitsmedizinerInnen
- Berichtswesen
Die Mobbingpräventionsbeauftragten erstellen aufgrund ihrer Tätigkeiten alle 4 Jahre einen Bericht über die Mobbing-situation des Ressorts, der der Ressortleitung und den Mitgliedern des Zentralausschusses vorgelegt wird. Der Bericht ist keine Falldokumentation. Er enthält eine anonymisierte Darstellung der bisherigen Präventionstätigkeit, generelle Erkenntnisse aus den Beratungen und Vorschläge an den Dienstgeber. Er lässt keine Rückschlüsse auf einzelne Organisationseinheiten und Personen zu und ist die Grundlage für weitere Verbesserungen im Ressort.

§ 8 Sanktionen

Nicht jede unpassende Äußerung und nicht jedes Vergreifen im Ausdruck stellt bereits eine Dienstpflichtverletzung dar. Entscheidend sind die Bedingungen des Einzelfalles. Hier sind stets Form und Schwere des Fehlverhaltens sowie die sonstigen Umstände abzuwägen. Nur dann, wenn die menschliche Würde einer/s Mitarbeiter/in oder einer/s Vorgesetzten verletzt oder die dienstliche Zusammenarbeit und das Arbeitsklima ernstlich gestört werden, ist die Angelegenheit von der Dienstbehörde weiter zu verfolgen.

Mobbing, Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung können mit dienstlichen Sanktionen verbunden sein (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Geldbuße, Versetzung, Kündigung, Disziplinarverfahren). Die Sanktionierung obliegt ausschließlich dem Dienstgeber. Alle aufgezählten Handlungen können darüber hinaus auch strafrechtliche Tatbestände erfüllen.

Die Personalvertretung wird unter Einbeziehung des Personalvertretungsgesetzes mitbefasst.

§ 9 Schlussbestimmungen

Die auf Grund dieser Vereinbarung anfallenden Kosten trägt der Dienstgeber.

Es ist vorgesehen, die Mobbingpräventionsvereinbarung begleitend zu evaluieren.

Die Vereinbarung wird von der Ressortleitung und dem zuständigen Personalvertretungsorgan der Zentralstelle (Zentralausschuss BML) abgeschlossen und tritt mit dem Datum der Unterschrift von Herrn Bundesminister Mag. Norbert Totschnig, MSc in Kraft.

Die Vereinbarung wird im Intranet veröffentlicht.

Für den Dienstgeber:

Für den Zentralausschuss BML:

Bundesminister
Mag. Norbert Totschnig, MSc

Vorsitzender
Johann Sommer

Wien, am 20. 9. 2023

Wien, am 22. 9. 2023

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft

Stubenring 1, 1010 Wien

bml.gv.at