



# Konzept gegen Mobbing



## **1. Ausgangslage**

Das Arbeitsgesetz (Art. 6 ArG) verpflichtet den Arbeitgeber, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Darunter fallen auch die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität.

Bisher gibt es in der kantonalen Verwaltung kein einheitliches Vorgehen und keinen Regierungsratsbeschluss (RRB) zum Thema Mobbing. Mit dem vorliegenden Konzept werden diese Lücken geschlossen und der Art. 6 ArG im Thema Mobbing umgesetzt.

Als Ergänzung zum Konzept wurde ein Prozess für das Vorgehen bei Mobbing für die Führungspersonen und die Personaldienste erarbeitet und die Zusammenarbeit mit der verwaltungsexternen Ansprechstelle sowie der Ansprechstelle Personalamt (ASP) neu ausgerichtet bzw. erweitert.

Die Internetseite (vgl. [www.be.ch/bgm](http://www.be.ch/bgm)) wurde angepasst und das Thema Mobbing am Arbeitsplatz in das Betriebliche Gesundheitsmanagement integriert.

Das vorliegende Konzept wurde mit RRB 0531/2019 freigegeben. Damit bestätigt der Regierungsrat die Haltung, dass jegliche Form von Mobbing am Arbeitsplatz nicht geduldet wird.

## **2. Grundlagen**

### **2.1 Grundsatzklärung**

Der Kanton Bern als Arbeitgeber legt grossen Wert darauf die soziale Verantwortung wahrzunehmen und bekräftigt, dass sich Mitarbeitende in schwierigen Situationen auf Ihren Arbeitgeber verlassen können (vgl. Personalleitbild).

Die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden und ihre persönliche Integrität werden hochgehalten (vgl. Personalleitbild).

Der Regierungsrat nimmt den Schutz der Persönlichkeit und die Würde aller Mitarbeitenden ernst. Er setzt die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität um und verurteilt jegliche Form von Mobbing.

### **2.2 Rechtliche Grundlagen**

Das Arbeitsgesetz (Art. 6 ArG) verpflichtet den Arbeitgeber, den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Darunter fällt auch, die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen.

Zur gesetzlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört es:

- Die Arbeitsstrukturen so zu gestalten, dass sich der Einzelne respektiert und wertgeschätzt fühlen kann;
- Massnahmen zur Unterstützung von Betroffenen im Fall von auftretenden Problemen zu treffen.

## 2.3 Zweck des Konzepts

Das vorliegende Konzept gegen Mobbing am Arbeitsplatz der kantonalen Verwaltung klärt die Begrifflichkeiten, definiert das interne Vorgehen bei einem Verdacht auf Mobbing, die Rollen und Aufgaben aller Beteiligten, sowie die Zusammenarbeit mit der verwaltungsexternen Ansprechstelle und der ASP.

## 3. Definition Mobbing

Mobbing kann jeden und jede treffen und es gibt keine alters-, geschlechts- oder ausbildungsspezifischen Unterschiede.

Mobbing<sup>1</sup> bedeutet systematisches, unangemessenes, gar feindliches Verhalten gegenüber einem Mitarbeitenden oder einer Gruppe von Mitarbeitenden über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel, die Person zu schikanieren, zu demütigen, zu bedrohen oder ihre Würde zu unterminieren.

Das Mobbingverhalten<sup>2</sup> kann sowohl verbale als auch körperliche Angriffe beinhalten, ebenso aber auch subtilere Formen wie soziale Ausgrenzung. Mobbinghandlungen können beispielsweise Angriffe sein auf:

- **die Möglichkeit sich mitzuteilen oder Information zu erhalten:** Nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten
- **die sozialen Beziehungen:** allgemeine Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren
- **das soziale Ansehen:** lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätzige Bemerkungen
- **die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:** schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben
- **auf die Gesundheit:** Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten

um der Person zu schaden oder einen Denkmittel zu verpassen.

## 4. Ziele

Das vorliegende Konzept verfolgt das übergeordnete Ziel, mit geeigneten Massnahmen und umfassenden Informationen Mobbing am Arbeitsplatz effektiv vorzubeugen, sowie bei Verdacht das richtige Vorgehen zu wählen.

Als operative Ziele definiert sind:

- Führungspersonen kennen ihre Fürsorgepflicht, nehmen ihre Vorbildfunktion wahr und betrachten es als Führungsaufgabe bei Mobbing-Vorfällen zu intervenieren.
- Das Vorgehen bei Mobbing am Arbeitsplatz ist für die Führungspersonen und die Personaldienste verständlich.
- Mitarbeitende welche sich gemobbt fühlen, sowie Mitarbeitende welche des Mobbings beschuldigt werden, werden durch die Führungsperson, die Personaldienste, die Ansprechstelle Personalamt (ASP) und eine verwaltungsexterne Ansprechstelle unterstützt.
- Mitarbeitende melden sich aktiv bei ihrer Führungsperson oder bei den Personaldiensten.

Das Konzept richtet sich grundsätzlich an alle Mitarbeitenden, an die Personaldienste und die Führungspersonen der kantonalen Verwaltung.

<sup>1</sup> In Anlehnung an die Definition des seco : <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Mobbing.html>

<sup>2</sup> 2002; Nach Heinz Leymann; Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz. Wie man sich dagegen wehren kann.

## **5. Massnahmen**

Die Direktionen, die Staatskanzlei und die Justiz werden aufgefordert, die Massnahmen gemäss vorliegendem Konzept umzusetzen.

### **5.1 Prävention**

Die Führungspersonen tragen die Hauptverantwortung für die Prävention vor Mobbing am Arbeitsplatz. Als Führungsperson gilt es sich ethisch und moralisch korrekt zu verhalten. Anzeichen und Hinweise von Mobbing sind von der Führungsperson ernst zu nehmen und sie haben entsprechend zu handeln. Führungspersonen haben die Aufgabe eine Arbeitskultur zu schaffen, in welcher Mobbing am Arbeitsplatz nicht vorkommen kann und wenn doch, dass die Betroffenen entsprechende Unterstützung erhalten.

Das bedeutet:

- Als Führungsperson selber klar Position zu beziehen.
- Jegliche Form von Mobbing ist nicht zu dulden.
- Die Definition und die Konsequenzen von Mobbing bei den Mitarbeitenden bekannt zu machen.
- Den Prozess Mobbing im Falle des Auftretens von Mobbing oder bei Beschuldigung von Mobbing anzuwenden.

Betroffene, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, Führungspersonen und die Personaldienste sind angehalten bei Verdacht auf Mobbing zu reagieren.

### **5.2 Unterstützung für Führungspersonen und Mitarbeitende**

Die Personaldienste unterstützen die Führungsperson in allen Fragen zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz.

Wenn der Personaldienst den Eindruck gewinnt, dass in einem Team ein Klima herrscht, in welchem die Gefahr von Mobbing vorhanden ist, sucht dieser aktiv das Gespräch mit der Führungsperson und weist sie auf ihre Verantwortung hin.

Mitarbeitende können sich mit ihren Anliegen direkt bei ihrem Personaldienst Unterstützung holen. Der Personaldienst unterstützt gemäss dem Prozess Mobbing.

Führungspersonen und Mitarbeitende haben die Möglichkeit sich bei der ASP oder der verwaltungsexternen Ansprechstelle kostenlos beraten zu lassen.

### **5.3 Unterstützung für die Personaldienste**

Bei personalrechtlichen Fragen können sich die Personaldienste an den Rechtsdienst des Personalamts (Abteilung Personalrecht und berufliche Vorsorge, PbV) wenden. Für Fragen zum Vorgehen und zur Gesprächsführung stehen die ASP oder die verwaltungsexterne Ansprechstelle zur Verfügung.

#### **5.4 ASP und verwaltungsexterne Ansprechstelle**

Für Vorabklärungen können sich Führungspersonen, die Personaldienste und Mitarbeitende an die ASP wenden. Die Beratungen sind kostenlos und vertraulich.

Die verwaltungsexterne Ansprechstelle kann sowohl von den betroffenen als auch von beschuldigten Mitarbeitenden genutzt werden. Die verwaltungsexterne Ansprechstelle stellt sicher, dass, wenn sich zwei Beteiligte zum selben Fall bei ihnen melden, dieser neutral und professionell behandelt wird. Zudem können sich HR-Fachpersonen mit fachlichen Fragen an die verwaltungsexterne Ansprechstelle wenden.

#### **5.5 Informationen und Hilfsmittel**

Alle neu eintretenden Mitarbeitenden werden mit der Broschüre Anstellungsbedingungen und dem Verhaltenskodex der kantonalen Verwaltung über die Grundsätze sowie das Vorgehen bei Mobbing am Arbeitsplatz informiert.

Mitarbeitende, Führungspersonen und die Personaldienste finden auf der Internetseite [www.be.ch/bgm](http://www.be.ch/bgm) Informationen zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz. Den Führungspersonen und den Personaldiensten werden durch das Personalamt Prozesse, Protokolle und weitere Hilfsmittel zur Verfügung gestellt.

#### **5.6 Aus- und Weiterbildung**

Die Führungspersonen werden im Rahmen der verbindlichen Führungsausbildung des Personal-amtes über ihre Aufgaben und Pflichten bei der Gestaltung einer partnerschaftlichen und belästigungsfreien Arbeitsumwelt informiert und sensibilisiert. In den verschiedenen Kursen zum Personalrecht der kantonalen Verwaltung wird das Thema Mobbing zusätzlich angesprochen.

## **KONTAKTADRESSEN**

### **Personalamt des Kantons Bern**

Münstergasse 45, 3011 Bern

+41 31 633 43 36

info.pa@be.ch

www.in.pa.fin.be.ch (Intranet)

www.be.ch/personal

### **Abteilung Personalrecht und berufliche Vorsorge des Personalamts**

+41 31 633 52 17

personalrecht.pa@be.ch

### **Ansprechstelle Personalamt (ASP)**

+41 31 633 45 78

info.asp@be.ch

### **Verwaltungsexterne Ansprechstelle (MOVIS)**

+41 848 270 270

www.movis.ch