

Zum Beschluss des Regierungsrates vom 7.12.1999 über den

Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz

Unsere Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen, Respekt und Offenheit.

Mobbing am Arbeitsplatz wird in keinem Bereich der kantonalen Dienste geduldet.

Kapitel H des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) widmet sich dem Schutz vor Mobbing. Die Bestimmungen des GAV gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Dienste des Kantons Solothurn stehen.

Darum geht es:

Das Wort «Mobbing» leitet sich vom englischen Verb «to mob» ab und bedeutet «über jemanden herfallen», «anpöbeln», «attackieren». Ein einmaliges böses Wort aus Wut, ein Streit zwischen Kolleginnen und Kollegen ist noch kein Mobbing. Erst wenn eine Gruppe oder Einzelpersonen systematisch eine bestimmte Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter über längere Zeit schikanieren, wenn Gerüchte verbreitet, Fallen gestellt oder offene Aussprachen verhindert werden, muss von Mobbing gesprochen werden.

Mobbing kann in unterschiedlicher Form auftreten und von Vorgesetzten, Kolleginnen oder Kollegen, Unterstellten, Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen.

Zum Beispiel:

- Kontaktverweigerung
- Drohungen
- Gerüchte
- Kränkungen, Lächerlichmachen, Blossstellungen
- Diskriminierungen
- Misshandlungen
- sexuelle Belästigung
- Isolation, Ignorieren
- Zuteilung sinnloser Arbeit
- unrealistische Arbeits- und Zielvorgaben
- Verweigerung von Informationen
- usw.

Dieses Merkblatt kann Mobbing nicht verhindern. Es will aber alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Problematik aufmerksam machen und Betroffenen Wege zur Hilfe aufzeigen.

→ **Opfer von Mobbing am Arbeitsplatz kann jede und jeder werden.**

Mobbing am Arbeitsplatz ist immer ein Zeichen von Missachtung und Herabwürdigung des Mitmenschen.

sowieso!
Im Dienste des Kantons Solothurn

RESPEKT

Die Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz

Für gemobbte Personen können die Auswirkungen so gravierend sein, dass es zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen, zum Verlust des Arbeitsplatzes oder in extremen Situationen zu Selbstmord kommen kann.

Mögliche Auswirkungen von Mobbing sind:

- Verunsicherung
- Aggressivität
- Depressivität
- Konzentrationsschwierigkeiten
- psychosomatische Reaktionen
- Stresszustände
- Schlafstörungen
- Krankheit
- gestörte Kommunikationsfähigkeit
- Isolation
- usw.

Früherkennung

Sie kann einen wesentlichen Beitrag zur Verhinderung von Mobbing leisten.

Instrumente und Möglichkeiten sind:

- Gespräche mit Mitarbeitern/-innen
- Mitarbeiter/-innen-Umfragen
- Austrittsgespräche
- Teamsitzungen
- Hinweise von Mitarbeitenden
- Erhebung von Personalindikatoren (Absenzen, Fluktuation, Kündigungsgründe usw.)

Erkennen Vorgesetzte, die Departemente oder das Personalamt Anzeichen von Mobbing, so sorgen sie für zweckmässige Massnahmen.

Prävention

Ein gutes Arbeitsklima bildet grundsätzlich die beste Prävention: Teamgeist und Vertrauen, eine offene, motivierende Unternehmenskultur. Weitere wesentliche Elemente sind eine offene und faire Kommunikations- und Konfliktkultur. Dazu müssen alle Beteiligten ihren Beitrag leisten; Führungskräfte sind besonders gefordert.

Auch folgende Massnahmen wirken präventiv:

- kurze Dienstwege
- prozessorientierte Arbeitsorganisation
- effektive, transparente Information
- kulturkonforme Anreizsysteme

sowieso!
Im Dienste des
Kantons Solothurn

Verhaltensmassnahmen bei Mobbing

Betroffene Personen können sich meist nicht oder nur begrenzt helfen. Sie brauchen die Unterstützung der Vorgesetzten und/oder von unbeteiligten Beratungspersonen.

Da sich Mobbing aber in mehreren Phasen entwickelt, ist die Früherkennung von zentraler Bedeutung.

Dazu kann eine betroffene Person beitragen, indem sie sich möglichst frühzeitig an die Vorgesetzten oder an eine Vertrauensperson wendet.

Beratung und Unterstützung

Alle Mitarbeitenden, die von Mobbing direkt oder indirekt betroffen sind, haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch bezeichnete Vertrauenspersonen

- im Personalamt
- im Polizeikommando
- in den Spitälern
- in den Kantonsschulen
- oder durch die vom Regierungsrat beauftragten externen Beratungsstellen des Vereins für Ehe und Lebensfragen VEL.

Beratungs- und Informationsstellen

Vertrauenspersonen können beim Personalamt, beim Polizeikommando, bei den Spitalleitungen oder bei den Schulleitungen der kantonalen Schulen erfragt werden.

Die Liste der Vertrauenspersonen kann auch direkt im Internet unter **www.pa.so.ch → Dienstleistungen → Beratungsangebot** eingesehen werden.

Oder Sie wenden sich an eine der externen Beratungsstellen von VEL:

- | | |
|---------------|---------------|
| - Solothurn | 032 622 44 33 |
| - Olten | 062 212 61 61 |
| - Grenchen | 032 652 19 22 |
| - Breitenbach | 061 781 34 49 |

Die staatlichen Vertrauenspersonen unterstehen der strikten Schweigepflicht.

sowieso!
Im Dienste des
Kantons Solothurn

Melde- und Anzeigeverfahren

In einem ersten Schritt wendet sich die betroffene Person mündlich oder schriftlich an

- die oder den Vorgesetzte(n) oder an die nächsthöhere Stelle
- an eine Vertrauensperson.

Gemeinsam soll ein Lösungsweg gefunden werden.

Führt dieser erste Schritt nicht zum Ziel, kann sich die betroffene Person an das Personalamt wenden.

Die Meldung ist schriftlich einzureichen. Sie kann auch durch die Vertrauensperson, durch Vorgesetzte oder durch bevollmächtigte Drittpersonen erfolgen.

Das Personalamt beauftragt das betroffene Departement mit Sachverhaltsabklärungen, berät die Departemente bezüglich notwendiger Massnahmen (Führung, Organisation) oder beantragt die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens oder einer administrativen Untersuchung.

Fristen

Eine Mobbingssituation soll grundsätzlich gemeldet werden, solange sie andauert.

Die schriftliche Meldung ist jedoch spätestens innert 3 Monaten nach der letzten als Mobbing empfundenen Handlung einzureichen.

Mögliche Folgen und Sanktionen gegenüber mobbenden Personen

In Frage kommen Führungsmassnahmen, organisatorische oder personalrechtliche Massnahmen.

Missbrauch des Beschwerde-rechts

Wird jemand vorsätzlich zu Unrecht des Mobblings beschuldigt, werden gegen die anzeigende Person personalrechtliche Massnahmen beschlossen; oder es werden durch das betroffene Departement Führungs- oder organisatorische Massnahmen angeordnet.

WÜRDE

sowieso!