

# Mobbing

## was macht der Kanton Solothurn

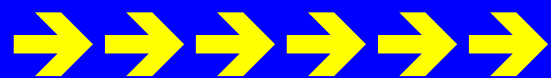
---

## Grundlagen

### Bis Ende 2004:

- Weisungen des RR zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Weisungen des RR zur Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz

**Ab 1.1.2005**



## **GAV; Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz § 209 Grundsatz**

- 1 Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen und auf deren physische, psychische und sexuelle Integrität gebührend Rücksicht zu nehmen.
- 2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden Massnahmen zu treffen, die .....

## **GAV;      Schutz vor Mobbing** **§ 224 Grundsatz**

- 1 Mobbing am Arbeitsplatz wird nicht geduldet.
- 2 Der Arbeitgeber sorgt für ein Arbeitsklima, das Mobbing nicht aufkommen lässt, insbesondere mit geeigneten Informations-, Schulungs-, Präventiv- und Kontrollmassnahmen.
- 3 Die Arbeitnehmenden haben das Recht, in ihrer beruflichen Tätigkeit so behandelt zu werden, dass ihre Würde unangetastet bleibt.
- 4 Für die Durchsetzung dieser Bestimmungen sind die Vorgesetzten verantwortlich.

## Mobbingkonzept SO

- Prävention durch
  - Grundsatzklärung (GAV)
  - klare, griffige Regelungen (GAV)
  - Enttabuisierung, Information und Beratung
  - Thematisierung in Führungsschulung
  - Arbeitsklima; Unternehmenskultur ⇒ sowieso!
- Massnahmen gemäss GAV;
  - Informelles Verfahren; Beratungskonzept
  - Formelles Verfahren; Anzeige

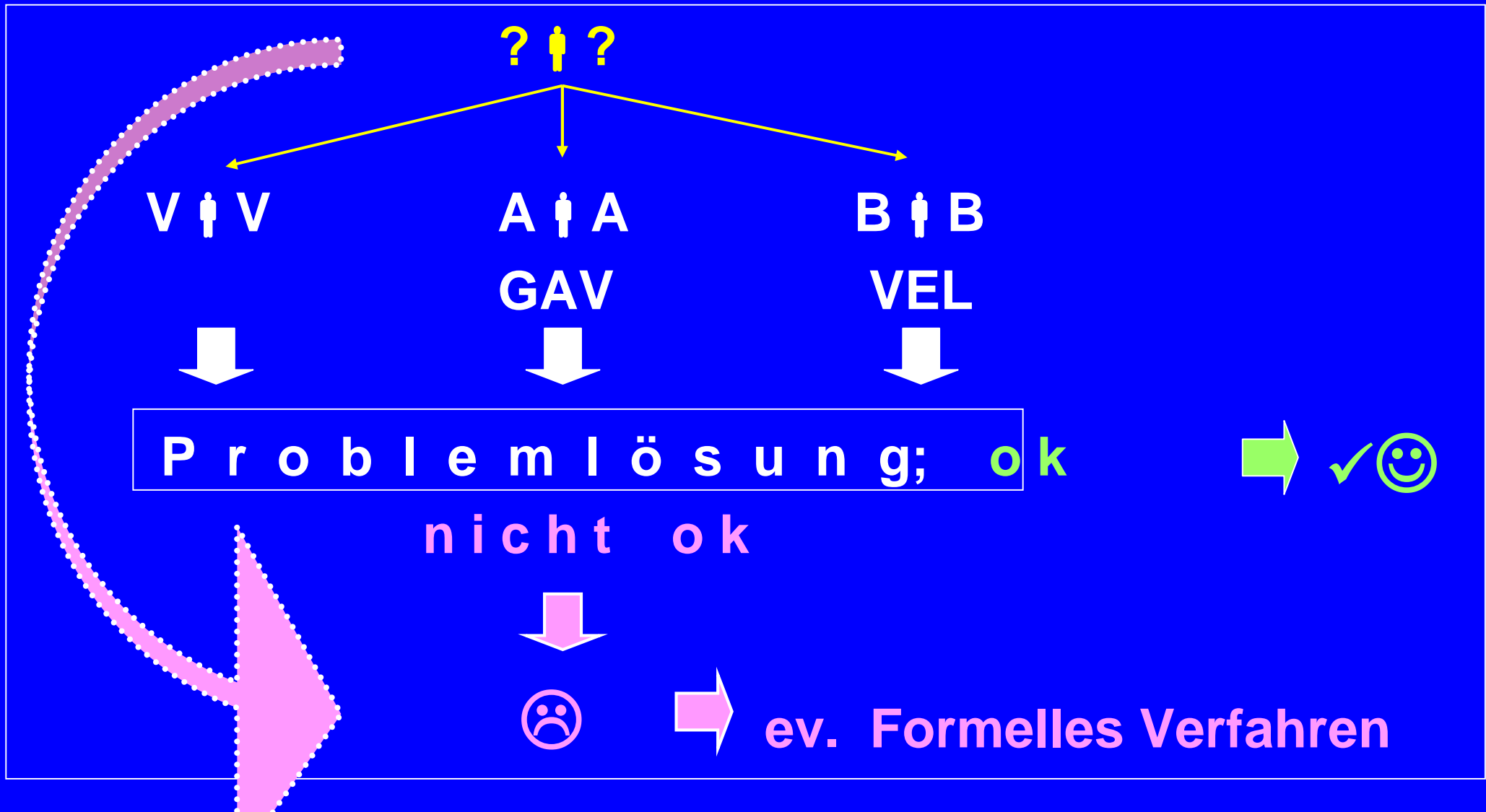
## **Schutz vor Mobbing; Informelles Verfahren**

### **Beratung und Unterstützung**

Alle Arbeitnehmenden, die direkt oder indirekt von Mobbing betroffen sind, haben Anspruch auf kostenlose Beratung und Unterstützung durch speziell bezeichnete und ausgebildete Vertrauenspersonen in folgenden Bereichen:

- a) Verwaltung;
  - b) Gerichte;
  - c) Kantonspolizei;
  - d) Spitäler;
  - e) kantonale Schulen;
  - f) Volksschule und kommunalen Kindergärten;
- oder durch vom Regierungsrat beauftragte externe Beratungsstellen.

# Beratungskonzept



## **Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing; Ansprech- / Vertrauenspersonen**

- Vertrauenspersonen unterstützen die betroffenen Personen
- Vertrauenspersonen benötigen Einverständnis der betroffenen Person.
- Aufgaben der Vertrauenspersonen
  - anhören
  - informieren und beraten
  - allenfalls zu Gesprächen und Verhandlungen begleiten
  - unterstützen
  - bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen
  - allenfalls vorsorgliche Massnahmen beantragen
- Die Schweigepflicht geht allfälligen anderen Pflichten vor

## **Schutz vor Mobbing; Formelles Verfahren**

### **Anzeigerecht und Anträge**

- Anzeigerecht innerhalb von drei Monaten seit der letzten als Mobbing empfundenen Handlung
- Mögliche Anträge der Betroffenen:
  - drohendes Mobbing zu verbieten oder zu unterlassen;
  - bestehendes Mobbing zu beseitigen;
  - Mobbing festzustellen.

# Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing; Formelles Verfahren

## Administrative Untersuchung

- Auf Antrag PA Einsatz einer Untersuchungskommission durch RR.  
(Offensichtlich unbegründeten Anzeigen gibt das PA in Form einer Verfügung keine Folge)
- Die Kommission hat:
  - die Abklärungen vorzunehmen;
  - den angezeigten Personen das rechtliche Gehör zu gewähren;
  - einen Bericht mit Empfehlungen und Anträgen auf Massnahmen zuhanden des RR zu erstellen.
- Gestützt auf den Untersuchungsbericht RRB. Mögl. Massnahmen:
  - personalrechtliche Massnahmen
  - Führungsmassnahmen
  - organisatorische Massnahmen
- Missbrauch der Rechte



## Auszug Umfrage 07\* bei den Ansprechpersonen für die Zeit von Januar 2006 bis Juni 2007 (= 1 1/2 Jahre)

- Total Anzahl Ratsuchende 103
- von Mobbing betroffene Ratsuchende 28
- Von den 103 Ratsuchenden sind
  - Vorgesetzte 19
  - Frauen 60
- Anzahl Gespräche pro Fall 2,28
- Anzahl Fälle mit nur einem Gespräch 21
- Durchschnittliche Gesprächsdauer 1,2 Std.
- Durchschnittlich aufgewendete Zeit pro AP 20,8 Std.
- Abschliessend gelöste Fälle 51

\* 19 eingegangene Antworten von total 32 Ansprechpersonen

## Statistik VEL für 2006

- Anzahl Beratungen 16
- Von den 16 Ratsuchenden sind
  - Vorgesetzte 5
  - Frauen 10
- von Mobbing betroffene Ratsuchende 10
- Anzahl Gespräche pro Fall 1 bis 3
- durchschnittliche Gesprächsdauer 90 Minuten
- Abschliessend gelöste Fälle 16

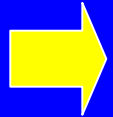
## **Inhaltliche Umfrageergebnisse** **genannte Formen von Mobbing**

- 9 x Diskriminierungen
- 9 x Verweigerung von Informationen
- 8 x Kontaktverweigerung
- 7 x Drohungen
- 7 x Zuteilung sinnloser Arbeit
- 4 x Überforderungen
- 3 x sexuelle Belästigung

weitere; falsche Kündigung, falsche Behandlung durch Vorgesetzte, Aktennotizen, die nicht stimmten, Verweigerung von Weiterbildungen, Abwertung, Ablehnung, Misstrauen, Verbreitung von Gerüchten langes Warten mit Informationen, Macht, Arroganz-Hochmut Missbrauch personeller Massnahmen

## Fazit

- Das dreisäulige Beratungskonzept bewährt sich.
- Die meisten Ansprechpersonen beurteilen ihre Handlungsmöglichkeiten als ausreichend.
- Die meisten Ansprechpersonen beurteilen ihre Tätigkeit als hilfreich.



**Mit GAV-Regelungen und Beratungskonzept werden zwar Mobbing und sexuelle Belästigung nicht aus der Welt geräumt, aber die präventive Wirkung ist offensichtlich!**

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**