ZEITUNG DER FÖDERATION DER PERSONALVERBÄNDE DER STAATSANGESTELLTEN DES KANTONS FREIBURG
17. MÄRS 2011 NR 36

Kampf gegen Mobbing: Effizientere Verfahren nötig!

Der Staat Freiburg hat eine Verordnung in Vernehmlassung geschickt, die bei belastenden zwischenmenschlichen Problemen am Arbeitsplatz Lösungen bieten soll. Die FEDE nimmt dazu Stellung, weil die vorgeschlagenen Massnahmen als unwirksam beurteilt werden angesichts der Verbreitung von Mobbing.

Im Wochentakt werden die Personalverbände des Staatspersonals von Betroffenen wegen Mobbing angesprochen. Dabei geht es insbesondere um wiederholtes, feindseliges Verhalten, welches das Arbeitsklima beeinträchtigt und die Persönlichkeit der betroffenen Mitarbeitenden sowie deren Gesundheit belastet. Leider sind die Betroffenen selten in der Lage, die Änderung eines solchen Verhaltens zu erreichen und verlieren in gewissen Situationen neben der Stelle auch noch ihr Selbstbewusstsein.

Der Staat muss vorbildlich handeln

Der Staat hat eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber und als Garant unserer Institutionen inne. Gemäss Arbeitsgesetz muss er zudem alles Nötige unternehmen, um die Integrität seiner Mitarbeitenden zu schützen. Somit ist er auch verpflichtet, zur Wahrung eines gesunden Arbeitsumfeldes ein wirksames und für die Mitarbeitenden glaubwürdiges Verfahren einzurichten.

Unverzichtbare Punkte zur wirksamen Bekämpfung

Wir erwarten vom Staat, dass er seinen Willen zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing unter Beweis stellt. Unsere Erfahrung zeigt, dass eine realistische Eindämmung des Problems mehrere Massnahmen erfordert. Damit ein Verfahren zur Bekämpfung von Mobbing wirksam wird, muss es mindestens die folgenden Punkte beinhalten:

- ### Die Möglichkeit zum Beizug von Vertrauenspersonen

  Mitarbeitende, die Opfer von Mobbing werden, müssen jederzeit auf Vertrauenspersonen zurückgreifen können (und nicht nur in schwerwiegenden Fällen!). Diese Personen müssen über Fähigkeiten im Bereich Mediation und Prävention verfügen und einer unabhängigen Stelle angegliedert sein, die nicht den Direktionen untersteht. Sie müssen auf Antrag von Mitarbeitenden oder aus eigenem Antrieb ein Untersuchungsverfahren auslösen können, wenn sie von einer Situation erfahren, welche die Persönlichkeitsrechte verletzt.

- ### Unabhängige und kompetente Stelle

  Die Untersuchung muss von einer Stelle geführt werden, die unabhängig vom POA und von der Anstellungsbehörde ist. Die mit dem Verfahren betraute Person muss für diese Arbeit ausgebildet sein und vom mutmasslichen Mobbing-Opfer gutgeheissen werden.

- ### Begleitung durch paritätische Kommission

  Das Verfahren zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing muss durch eine paritätische Kommission begleitet werden, die an das Amtsgeheimnis gebunden ist und aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner, der Ärzteschaft, sowie des Arbeitsgebers besteht. Die Rolle der paritätischen Kommission ist insbesondere, die Wahl der Vertrauenspersonen und Spezialisten gutzuheissen, welche die Untersuchung führen.

- ## Klare Botschaften

  Der Staat muss all seinen Angestellten deutlich machen, dass Persönlichkeitsrechte geschützte Werte sind und dass Mobbing nicht toleriert wird. Die Verletzung von Persönlichkeitsrechten ist widerrechtlich und muss als solche geahndet werden.

- ## Verstärkte Berücksichtigung des erlittenen Schadens

  Verfahren müssen zügig geführt werden, damit sich kein schädliches Klima ausbreitet, das ganze Abteilungen befällt. Zudem sollten Mobbing-Opfer innert nützlicher Frist angehört werden. Können Betroffenen erst nachträglich ihren Schaden geltend machen, nachdem sie viel Leid erfahren und die Stelle verloren haben, so ist das ein schwacher Trost. Wenn immer möglich muss das Ziel sein, dass Betroffene ihren Arbeitsplatz behalten und unter Bedingungen arbeiten können, die ihren Persönlichkeitsschutz gewährleisten.

- ## Mehrstufige Prävention

  Die Prävention von Mobbing muss mehrstufig erfolgen. Es muss eine Sensibilisierung aller Angestellten erfolgen betreffend Verhaltensweisen, die am Arbeitsplatz nicht toleriert werden. Kaderleute müssen speziell geschult werden bezüglich Massnahmen zur Prävention und Verhinderung von Mobbing. Ziel ist, zur Prävention und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz ein Gremium zu schaffen, in dem sämtliche Akteure eingebunden sind: Arbeitgeber, Kaderleute, Beschäftigte und Sozialpartner.

Zusammenfassend sieht sich die FEDE nicht in der Lage, auf diesen Verordnungsentwurf einzutreten. Die Meinungsverschiedenheiten sind zu gewichtig. Die FEDE fordert die verantwortlichen Gremien auf, die Verordnung zu überarbeiten, die in ihrer Stellungnahme formulierten Einwände zu berücksichtigen und vor der Inkraftsetzung der Verordnung den Dialog zu suchen.

Bernard Fragnière – Präsident FEDE