

Ausgabe 2013

MOBBING

PSYCHOLOGISCHE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Wie schütze ich mich?
Wie gehe ich vor?

Kontaktstelle
für
Arbeitslose

Ausgabe 2013

MOBBING

PSYCHOLOGISCHE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Die Kontaktstelle für Arbeitslose in Basel ist eine unabhängige und gemeinnützige Beratungsstelle im Dienste der Betroffenen. Das Thema Mobbing haben wir nicht gesucht, es ist zu uns gekommen. Diese Broschüre entstand aus unseren Erfahrungen in der Mobbing-Beratungsarbeit. Im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe soll sie Betroffenen und Zeugen/innen von Mobbing und mobbingähnlichen Situationen ein Leitfaden beim Klären und Vorbereiten von ersten Schritten sein.

Mobbing ist ein komplexes Thema. Fachleute aus Seelsorge, Psychologie, Medizin, Recht und Gesellschaftspolitik arbeiten an der Bekämpfung von Mobbing und seinen Folgen. Unsere Broschüre stellt verschiedene Sichten auf die Thematik dar. Ein besonderes Anliegen sind uns Vorschläge zur Prävention von Mobbing.

Das Mobbing-Beratungsteam der Kontaktstelle für Arbeitslose

Cathérine Merz • Hans-Georg Heimann • Patrick Lautenschlager

Basel, im Frühling 2013

Herausgeber:

Kontaktstelle für Arbeitslose
Klybeckstrasse 95, 4057 Basel
www.viavia.ch/kontaktstelle

Was ist Mobbing?

- S. 3 Einleitung
- S. 3 Was ist Mobbing?
- S. 4 Der Verlauf eines Mobbing
- S. 4 Konsequenzen des Mobbing und des dadurch verursachten Stresses

Was sind mögliche Ursachen?

- S. 5 Die Umstrukturierung der Wirtschaft fördert Mobbing
- S. 5 ... aber auch die Mittäterschaft der KollegInnen
- S. 5 Andere Gründe

Wie gehe ich gegen Mobbing vor?

- S. 6 Was tun im Falle psychologischer Belästigung?
- S. 7 Untersuchung des Arbeitsinspektorates
- S. 8 Juristische Fragen

S. 10 Prävention

Anhang

- S. 11 Psychologische Hilfe
- S. 13 Beratungsstellen
- S. 14 Juristische Hilfe
- S. 14 Mediation und Prävention
- S. 15 Kantonale Ombudsstellen
- S. 15 Adressen ausserhalb der Region Basel
- S. 16 Internet-Seiten
- S. 17 Literatur
- S. 18 Musterbriefe

Einleitung

Unter Mobbing versteht man psychologische Belästigungen am Arbeitsplatz. Dies ist eine schwere Form des Angriffs auf die Persönlichkeit, die nicht geduldet werden darf und durch professionelle Hilfe unterstützt werden sollte. Jede Situation ist anders, weshalb diese Hinweise hier nur allgemein gehalten werden können. Sehr wichtig ist es, sich rechtzeitig Hilfe und Unterstützung zu holen.

Was ist Mobbing?

Der Begriff Mobbing stammt vom englischen Wort „mob“, was mit „Meute“ übersetzt werden kann. Mobbing bezieht sich somit auf Angriffe und Misshandlungen in Gruppen. Es handelt sich nicht um gewöhnliche Arbeitskonflikte. Es geht um Belästigungen, die durch feindselige Handlungen gekennzeichnet sind, die einzeln betrachtet vielleicht unwesentlich erscheinen, aber durch die konstante Wiederholung zu verheerenden Auswirkungen auf die Person führen können, die ihnen zum Opfer fällt. Beim Mobbing handelt es sich um alle möglichen missbräuchlichen Verhaltensweisen, die darauf abzielen, konstant oder wiederholt, während Monaten einen Menschen anzugreifen oder zu erniedrigen. Die gängige Definition geht von Angriffen während mindestens sechs Monaten aus. Psychische Angriffe auf eine Person können aber in kürzerer Zeit zu schweren gesundheitlichen Störungen führen. Für die Betroffenen steht die Heftigkeit der Angriffe und die gesundheitliche Belastung eher im Vordergrund, als die Dauer der Angriffe. Es gilt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, den Mitarbeitenden vor Mobbing zu schützen.

Das Mobbing kann folgende Formen annehmen:

Das Opfer wird daran gehindert, sich auszudrücken:

man unterbricht es oder antwortet ihm nicht

Das Opfer wird isoliert:

man isoliert es am Arbeitsplatz

man spricht kaum mit ihm

Die soziale Anerkennung wird zerstört:

man bringt Gerüchte über es in Umlauf

man macht sich über eine Behinderung oder die Nationalität lustig

man kolportiert Unwahrheiten über es, man beleidigt es.

Das Opfer wird am Arbeitsplatz diskreditiert:

man gibt ihm keine Arbeit oder keine Informationen

man lässt es demütigende Arbeiten verrichten

man überträgt ihm angesichts seiner Qualifikationen zu einfache oder zu schwierige Aufgaben.

Was ist Mobbing?

Seine Gesundheit ist angeschlagen:

man zwingt es zu gefährlichen Arbeiten
man verursacht Schäden an seinem Arbeitsplatz
man greift es körperlich an. Dies wird auch als „Bulling“ bezeichnet

Mobbing kann alle treffen:

eine/n Angestellte/n gegenüber den Kollegen/innen
Arbeitnehmende gegenüber der vorgesetzten Person (Bossing)
eine/n Chef/in durch eine Gruppe von Angestellten

Es ist erwiesen, dass behinderte Menschen fünfmal häufiger Mobbing ausgeliefert sind als ihre nichtbehinderten Kollegen/innen. Ausserdem ist es oft gegen schwangere Frauen gerichtet. Psychologische Belästigung wird häufig durch die Betriebsleitung instrumentalisiert. Mobbing ist in diesem Fall Ausdruck missbrauchter Machtbeziehungen. Auch wenn es oft den Anschein hat, dass Mobbing eher die „Aussenseiter“ trifft, ist niemand davor geschützt.

Der Verlauf eines Mobbing

Üblicherweise beginnt Mobbing aufgrund eines einfachen aber schlecht bewältigten Arbeitskonfliktes. Die Abfolge von Angriffen und Sticheleien während einer längeren Zeit führt beim Opfer zu einem Zustand von grossem Stress und zur Verletzung seiner Integrität. Häufig unterlaufen dem Opfer in diesem Zustand berufliche Fehler. Diese werden dem Opfer nun vorgehalten. Solange das Mobbing andauert, hat dies Folgen auf die psychische und physische Gesundheit der betroffenen Person und auf deren soziales wie berufliches Umfeld. Einige Opfer verfallen in Depressionen, die bis zum Selbstmord führen können. In den meisten Fällen verliert die Person, welche psychologischer Belästigung ausgesetzt ist, ihre Arbeit. Nicht selten sind berufliche Wiedereingliederungsprozesse unmöglich, und die Person muss sich frühpensionieren lassen oder um eine Invalidenrente bemühen.

Die Konsequenzen von Mobbing können äusserst schwerwiegend sein. In jedem Fall ist nicht die Persönlichkeit des Opfers Grund des Mobbing, sondern das Mobbing, stellt einen Angriff auf die Persönlichkeit dar.

Konsequenzen des Mobbing und des dadurch verursachten Stresses:

Psychisch: Konzentrationsschwächen, Ängste, Schlafstörungen, Depressionen

Psychosomatisch und physisch: Müdigkeit, Gereiztheit, Überempfindlichkeit, Kopf- und Rückenschmerzen, Nackenschmerzen, Bauchschmerzen, Gliederschmerzen

Sozial: Isoliertheit; Schwierigkeiten den Alltag zu bewältigen; Verlust des Selbstwertgefühls; Schwierigkeiten, die privaten Probleme zu lösen.

Was sind mögliche Ursachen?

Die Umstrukturierung der Wirtschaft fördert Mobbing...

Wenn heute offener über das Thema Mobbing gesprochen wird, so nicht aufgrund einer Modeerscheinung, sondern weil der Arbeitsmarkt Mobbing fördert. Der Umstand der hohen Arbeitslosigkeit und der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hin zu immer unsichereren Anstellungsverhältnissen, Leistungslohnsysteme und die dazu notwendigen periodischen Bewertungen, die Umgestaltung der öffentlichen Dienste, die schnelle Einführung neuer Technologien, die Umstrukturierungen und Fusionen von Firmen fördern unweigerlich Situationen des Mobbing. Es kommt auch häufig vor, dass Mobbing verwendet wird, um zu «verschlanken» ohne kündigen zu müssen. Auch Konkurrenten können so eliminiert werden. Wer nur unsicher angestellt ist oder wenig berufliche Alternativen hat, wagt häufig nicht, sich zu wehren – aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Anders und etwas überspitzt gesagt: Als der Arbeitsmarkt es erlaubte, schnell die Stelle zu wechseln, wären die schweren Fälle von Angriffen auf die Gesundheit weniger häufig.

... aber auch die Mittäterschaft der Kollegen/innen

Das Wirtschaftsklima hat auch Auswirkungen auf die Arbeitskollegen/innen die aus Angst, die Stelle zu verlieren oder die nächsten Opfer zu sein, sich im besseren Fall zu tatenlosen Zuschauern verwandeln, im schlechteren Fall zu Mittätern. Besonders schockierend ist in den Fällen von Mobbing die passive Mittäterschaft von Arbeitskollegen und die fehlende Solidarität. Häufig könnte nämlich eine mutige Reaktion verhindern, dass ein banaler Konflikt sich zerstörerisch ausweitet.

Andere Gründe

Allgemein können Mobbing-situationen in Betrieben möglich werden, die

- eine schlechte Arbeitsorganisation aufweisen
- eine starre oder zweideutige Leitung haben
- unklare oder schlecht definierte Funktionen zulassen
- (z.B. bei Sekretärinnen oder Krankenschwestern)
- eine Leitung haben, die Konflikte gären lässt, statt sie auszutragen
- Personal angestellt haben, das von seinen Aufgaben stark überfordert
- und/oder überlastet wird
- eine schlechte interne Kommunikation aufweisen.

Wie gehe ich gegen Mobbing vor?

Was tun im Falle psychologischer Belästigung?

Warten Sie nicht ab, bis sich die Situation vergiftet. Ein rasches Aufsuchen geeigneter Stellen lohnt sich, um sich über Ihre Rechte zu informieren und Wege zu suchen, um sich zu wehren.

Der Angriff auf die Persönlichkeit ist in seiner Wirkung in keinem Fall zu unterschätzen. Da die Betroffenen in der Regel einer diffusen Phalanx an Personen oder Geschehnissen alleine gegenüberstehen, ist es sehr wichtig, sich rechtzeitig um Unterstützung durch aussenstehende Personen zu kümmern. Dabei geht es um die psychologische Unterstützung, die juristische Einschätzung der arbeitsrechtlichen Situation sowie eine unabhängige Schlichtung.

Die verfahrenre Situation muss Schritt für Schritt entflochten werden. Damit dies erfolgreich gelingt, braucht es ein Zusammenspiel verschiedener Unterstützung von aussen.

- Notieren Sie die Chronologie der Fakten. Dies ist sehr nützlich, da Sie sich damit selber etwas Distanz zu den Angriffen verschaffen können. Zudem hilft das Aussenstehenden, die Sachlage besser einschätzen zu können.
- Belasten Sie so wenig wie möglich Ihre nächsten Angehörigen. Das familiäre Netz stützt Sie und sollte so wenig wie möglich in das berufliche Problem miteinbezogen werden. Suchen Sie Unterstützung lieber bei aussenstehenden Fachleuten. Siehe unten.
- Auch im Betrieb selber, rechnen Sie nicht zu sehr auf die Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen.
- Suchen Sie psychologische Hilfe auf.
- Lassen Sie sich arbeitsrechtlich beraten.
- Informieren Sie Ihre Vorgesetzten.

Im besten Fall hilft Ihnen eine Gewerkschaft oder ein Berufsverband bei einer Intervention beim Arbeitgeber und steht Ihnen während des ganzen Ablaufs zur Seite. Wenn die Gewerkschaft im Betrieb gut verankert ist, dürfte es ihr leichter fallen, den Konflikt zu lösen. Da Mobbing-Beratung bei manchen Gewerkschaften bzw. Verbänden nicht zum Alltag gehört, ist die Zusammenarbeit mit einer spezialisierten Stelle sinnvoll.

Wie gehe ich gegen Mobbing vor?

Ein Schlichtungsversuch kann so aussehen:

Die Schlichtungsperson Ihres Vertrauens sucht einen Termin beim Arbeitgeber, um ihn an seine Verpflichtung und Verantwortung zu erinnern und um eine verhandelte Lösung zu finden:

- das Pflichtenheft neu zu definieren oder die Arbeitsorganisation zu verbessern
- Versetzung in einen anderen Dienst zu beantragen
- eine Intervention der Leitung zu veranlassen, um den Konflikt zu schlichten
- eine Sanktion zu veranlassen, wo Personen sich des Mobbing schuldig machen
- im Falle einer möglichen Kündigung: Freistellung, Entschädigung, korrektes Arbeitszeugnis etc.

Manchmal enthalten Betriebsreglemente oder Gesamtarbeitsverträge Bestimmungen wie bei Angriffen auf die Persönlichkeit vorzugehen ist. Dies erleichtert die Intervention beim Arbeitgeber, denn in diesen Fällen kann man davon ausgehen, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Thema Mobbing bereits sensibilisiert ist.

Untersuchung des Arbeitsinspektorates

Das Arbeitsinspektorat ist für die Wahrung der Gesundheit am Arbeitsplatz zuständig. Psychologische Angriffe sind genauso Angriffe auf die Gesundheit wie gefährliche chemische Stoffe oder falsch konzipierte bauliche Einrichtungen, die zu Gesundheitsschäden führen können.

Betroffene können eine Anzeige beim Arbeitsinspektorat erheben, das auf der Grundlage von Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz in Privatunternehmen intervenieren kann. Die InspektorInnen sind an das Berufsgeheimnis gebunden und haben die Möglichkeit, Untersuchungen am Arbeitsplatz durchzuführen. Erkundigen Sie sich, ob im spezifischen Fall dieser Weg sinnvoll ist.

Arbeitsgesetz: Verordnung 3, Art. 2, Abs. 1

Schutzmassnahmen und Schutzbestimmungen

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Schutzmassnahmen und Schutz-einrichtungen wirksam sind, und er hat sie in angemessenen Zeitabständen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Wie gehe ich gegen Mobbing vor?

Juristische Fragen

Gleich wie im Bereich der sexuellen Belästigung verpflichtet Art. 328 des Obligationenrechts (OR) den Arbeitgeber zu Vorkehrungen, damit die Persönlichkeit der Angestellten geschützt und respektiert wird.

Art. 328 OR Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

Art. 328

1 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Es ist wichtig, dass sich die von Mobbing betroffene Person schriftlich an den Arbeitgeber wendet, den genauen Ablauf beschreibt und ihn bittet zu intervenieren, damit die Angriffe aufhören. In gewissen Fällen kann sie die Bitte verstärken, indem sie unter Berufung auf Art. 324 des OR mit der Suspendierung ihrer Arbeit droht, sofern der Arbeitgeber es unterlässt, gegen das Mobbing einzuschreiten.

Art. 324 OR Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 324

1 Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

Eine Kündigung, die unter diesen Umständen und aufgrund einer Intervention der/s Angestellten erfolgte, wäre missbräuchlich. Vor dem Arbeitsgericht kann die betroffene Person gestützt auf Art. 336ff. eine Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen sowie eine Wiedergutmachung nach Art. 49 OR verlangen.

Wie gehe ich gegen Mobbing vor?

Art. 336 Kündigungsschutz missbräuchliche Kündigung

1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht: d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;

Art. 336a Sanktionen

1 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. 2 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

Art. 49 Bei Verletzung der Persönlichkeit

1 Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, hat Anspruch auf Leistung einer Geldsumme als Genugtuung, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und diese nicht anders wiedergutmacht worden ist. 2 Anstatt oder neben dieser Leistung kann der Richter auch auf eine andere Art der Genugtuung erkennen.

Achtung: Um eine Klage erfolgreich durchzusetzen, sind Beweise und Zeugen nötig!

Bei arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten müssen Sie sich an das Arbeitsgericht wenden. Lassen Sie sich beraten! Suchen Sie fachliche Unterstützung, z.B. bei der Gewerkschaft, beim Zusammenstellen des Dossiers und bei der Verteidigung. Die Einreichung einer Klage bleibt immer der letzte Schritt, wenn die vorherigen Interventionen nichts genützt haben.

- Machen Sie Sich Notizen.
- Kommunizieren Sie das Problem mit Vorgesetzten, idealerweise auch auf schriftlichem Weg (Beweise).

Prävention

Die Prävention bleibt die beste Lösung um sich gegen Mobbing zu schützen. Vielfach herrscht immer noch die Meinung vor, dass Mobbing eine Modeerscheinung ist und bald wieder von einem nächsten Trend abgelöst würde. Dass Mobbing stark mit der immer härter werdenden Konkurrenzierung in Wirtschaft und Arbeitsmarkt zusammenhängt, versucht diese Broschüre aufzuzeigen.

Vollzug des Gesundheitsschutzes: das Genfer Modell

Eine erfolgreiche Investition in die Mobbing-Prävention hat der Kanton Genf getätigt: Dort wurde ein auf Mobbing spezialisierter Arbeitsinspektor eingestellt. Dieser bietet einerseits Weiterbildungen für Betriebe an, andererseits hat er die Befugnis, Betriebe auf Massnahmen zur Verhinderung von Mobbing zu überprüfen, sowie nötigenfalls Massnahmen zu verlangen. Die Betriebsüberprüfungen kommen meist durch die Meldung einer betroffenen Person zustande. Der Arbeitsinspektor überprüft dann im Betrieb nicht den angezeigten Fall, sondern die Präventionsmassnahmen. Dies hat in Genf dazu geführt, dass Betriebe wie Angestellte besser auf Mobbing sensibilisiert sind und somit im Konfliktfall schneller gehandelt wird. Und durch rasches Handeln kann in vielen Fällen ein grösserer Schaden verhindert werden.

Betriebsreglemente und Gesamtarbeitsverträge

Konflikte im Zusammenhang mit Mobbing sind „kostspielig“, nicht nur bei den Opfern. Für die Betriebe heisst dies oft: Absentismus (Abwesenheiten), schlechte Arbeitsmoral und -leistung, schlechtes Arbeitsklima und demotiviertes Personal. VertreterInnen der Sozialpartner, aber auch jede/r einzelne Angestellte oder Betrieb, kann zur Mobbing-Prävention beitragen: es gilt zu informieren, weiterzubilden bzw. Weiterbildung zu verlangen, und die gewonnenen Erkenntnisse verbindlich festzuhalten.

Entsprechende Artikel in Betriebsreglementen oder Kollektivverträgen sollten ein klares und deutliches Verbot derartiger Verhaltensweisen beinhalten, sowie den Beschwerdeweg beschreiben.

Eine Mediationsstelle zur Vermittlung und Schlichtung in solchen Konflikten hat u.E. nur dann einen Sinn, wenn deren Unabhängigkeit gegenüber der Betriebsleitung garantiert ist, deren Mitglieder von Aussen kommen und volles Vertrauen der Leitungsgremien geniessen. Eine Weiterbildung der Vorgesetzten zur erfolgreichen Konfliktbewältigung in Fällen von Mobbing ist ebenso unabdingbar.

Psychologische Hilfe (Nordwestschweiz)

Psychologische Unterstützung im Notfall:

Die Dargebotene Hand

Tel. 143

Notfallpsychiater:

Kommt im Notfall nach Hause

Tel. 061 269 98 00

Selbsthilfe

Zentrum Selbsthilfe

Feldbergstr. 55, 4057 Basel,

Tel. 061 689 90 90

E-mail: mail@zentrumselbsthilfe.ch

Psychologische Hilfe

Dr. phil. Kurt Gottfried, Sylvia Petitjean

Sozialpsychologische Praxis,

Integrative Therapie & Supervision

Haltingerstr. 65, 4057 Basel

Tel. 061 692 02 75

Ärzte

Dr. med. Charlotte Bucheli-Egger

Fachärztin FMH Psychiatrie und
Psychotherapie

Hutgasse 4, 4001 Basel

Tel. 061 602 00 22

Natel für Notfälle: 079 224 87 02

E-mail: be@out-think.ch

www.out-think.ch

Dr. med. Piet Westdijk

Facharzt FMH für Psychiatrie und
Psychotherapie

Kinder, Jugendliche und Erwachsene

Sattelgasse 4, 4051 Basel

Tel./Fax 061 262 22 22

E-mail: piet.westdijk@ppsb-dialog.ch

Dr. med. Martin Cesna

Spezialarzt für Psychiatrie und
Psychotherapie FMH

Bahnhofstrasse 16, 4133 Pratteln

Tel. 061 821 40 44

Dr. med. Antoinette Voellmy

Fachärztin FMH für Psychiatrie und
Psychotherapie

Birsigstrasse 10

4054 Basel

Tel. 061 361 02 51

Psychologische Hilfe (Nordwestschweiz)

Fortsetzung Ärzte

Dr. med. Ernst Gehrig

Spezialarzt FMH für Psychiatrie und
Psychotherapie
Hauptstrasse 46a , 4450 Sissach
Tel. 061 971 82 42
E-mail: gehring.ernst@bluewin.ch

Dr. med. Fritz Naef

FMH Psychiatrie / Psychotherapie
Juraweg 22, 4153 Reinach
Tel. 061 711 46 77
E-mail: dr.fritznaef@bluewin.ch

Beratungsstellen

Kontaktstelle für Arbeitslose

Frau Cathérine Merz
Herr Hans-Georg Heimann
Patrick Lautenschlager
Klybeckstrasse 98, 4057 Basel
Tel. 061 691 24 36
E-mail: merz@viavia.ch,
heimann@viavia.ch

**PSAG Beratungsstelle
für IV-Bezüger (Rente od. Massnahme)**

Clarastrasse 6, 4058 Basel
Tel. 061 686 92 22
E-Mail: beratungsstelle@psag.ch

André Gindrat

Organisationsberater BSO
Klünenfeldstr. 43 / Muttentz
CH-4127 Post-Birsfelden
Tel. 061 311 24 20
Natel 079 789 52 43
E-mail: amgindrat@hotmail.com

Blickwechsel-Seminare

Gudrun Greber und Anette Metzner
Baslerstrasse 44, 4125 Riehen
Tel. 061 641 01 48
www.blick-wechsel.ch;
E-Mail: info@blick-wechsel.ch

**Beratung und Betreuung für
Staatsangestellte**

Zentraler Personaldienst BS (ZPD)
Care Management:
Frau Corinne Panchaud
Rebgasse 12/14, 4058 Basel
Tel. 061 267 48 00
corinne.panchaud@bs.ch

Juristische Hilfe (Nordwestschweiz)

Anwälte/Anwältinnen

Katrin Bichsel

Anwältin (u.A. Arbeitsrecht, Opferrecht, Sozialversicherungen)
Blumenrain 3, 4052 Basel
Tel. 061 269 98 00
E-Mail: karin.bichsel@bbwbasel.ch

Felix Uhlmann

Advokat, Dr., LL.M., Assistenzprofessor
Wenger Plattner, Aeschenvorstadt 55
Postfach 659, 4010 Basel
Tel. 061 279 70 00

Kantonale Arbeitsinspektorate

Amt für Arbeit und Wirtschaft AWA

Abteilung Arbeitsinspektorat
Utengasse 36, Postfach, 4005 Basel
Tel. 061 267 88 20

Kantonales Amt für Industrie Gewerbe und Arbeit KIGA

Abteilung Arbeitsinspektorat
Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln 1
Tel. 061 826 779

Mediation, Coaching und Prävention

Mediaton

Frau Irene Richheimer

Beratungsstelle für Mobbingprävention und Konfliktmanagement BL
Mühlemattstrasse 8, 4104 Oberwil
Tel. 061 403 06 40
www.ethikpraxis@richheimer.org

Coaching: In.due.

Iris Anna Tanner

Armin Barandun
Falknerstrasse 8, 4051 Basel
Tel. 061 261 63 61
E-Mail: info@in-due.ch

Gewerkschaftliche Unterstützung:

Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen IGA

Oetlingerstrasse 74, 4058 Basel,
Tel. 061 683 93 54

Gewerkschaft s.i.t.

(Syndicat interprofessionnel de travailleurs et travailleurs)
16, rue des Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3
Tel. 022 818 03 00
Fax 022 818 03 99
E-mail : sit@sit-syndicat.ch
www.sit-syndicat.ch

Kantonale Ombudsstellen

Die Ombudsbeauftragten sind unabhängige Vermittler in Konflikten zwischen Bevölkerung und öffentlicher Verwaltung. Der Wirkungsbereich umfasst alle kantonalen Behörden und Verwaltungen sowie die kantonalen Anstalten, Institutionen und Organisationen, soweit sie nicht privatwirtschaftlich tätig sind.

Ombudsman Kanton Basel-Stadt

Andreas Nabholz, lic. iur., Advokat
Postfach, 4001 Basel
Tel. 061 261 60 50
Fax 061 261 66 58
E-mail: bs.ombudsman@bs.ch
www.ombudsman.bs.ch

Ombudsman Kanton Baselland

Louis Kuhn
Bahnhofplatz 3a, 4410 Liestal
Tel. 061 925 62 90
E-mail: louis.kuhn@omb.bl.ch

Adressen ausserhalb der Region Basel

Mobbing-Erstberatungsstelle für Frauen und Männer M.E.B.

Seefeldstrasse 27, 8008 Zürich
Tel. 044 261 49 77, Fax 01 380 11 57
E-mail: meb@flexibles.ch
www.flexibles.ch

Mobbing-Zentrale Schweiz

Präsident: Heinz Hofmann,
Fürsprecher
Postfach 438, 3065 Bolligen-Station
Tel. + Fax 031 921 11 09
E-mail: heinz.k.hofmann@bluewin.ch
info@mobbing-zentrale.ch
www.mobbing-zentrale.ch

Institut für Neues Lernen GmbH

Esther Lauper (Initiantin des Projekts
«Mobbing»)
Bürglistrasse 6, 8304 Wallisellen
Tel. 044 883 75 70
E-mail: info@neueslernen.ch

Beratungspool: Internetportal

Adressen von Berater/innen im Deutschen Sprachraum
www.beratungspool.ch

Internetseiten

www.mobbing-info.ch

Zahlreiche Hintergrundinformationen zu Mobbing, z.B. Mobbing in verschiedenen Arbeitbereichen, Prävention, Weiterbildung.

www.mobbing-zentrale.ch

Zweisprachig deutsch/französisch, mit viel konkreten Materialien, z.B. Bundesgerichtsurteilen, Betriebliche Grundsatzklärung, Fachreferate

www.seco.admin.ch

Broschüre „Mobbing -Begriffe und rechtliche Aspekte“ als PDF-Datei verfügbar.
Pfad: Dokumentation / Publikationen / Broschüren / Arbeit / Mobbing

Studie von Seco im 2002: „Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz.“ Die Studie erfasst die Mobbing-situation der Erwerbstätigen in der Schweiz, insbesondere die Häufigkeit und die gesundheitlichen Auswirkungen des Mobbing, die bis zur Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Person führen können.

Kann im Internet als PDF-Datei heruntergeladen werden:

www.seco-admin.ch/themen/arbeit/gesundheit/stress/ oder bestellt werden bei:
Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Effingerstr. 1, 3003 Bern, Tel. 031 322 56 56, E-mail: info@seco.admin.ch.

www.mobbing-beratungsstelle.ch (ZH und BE)

Tel. ZH: 044 450 10 16 Tel. BE: 031 381 49 50
E-mail: info@mobbing-beratungsstelle.ch

www.beratungspool.ch

Von Beratungs-Fachpersonen gegründetes Internetportal, u.a. mit einem Schwerpunkt Mobbing und Konfliktberatung. Mit Fallbeispielen, Fachartikeln und Literaturhinweisen.

www.mobbolo.ch

Mobbolo GmbH, Cham.
Infomaterial, Präventions- und Schulungsmaterial.

Literatur

Gewaltfreie Kommunikation

Marshall B. Rosenberg , Die Alternative zum Schlagabtausch mit Worten. Bei der gewaltfreien Kommunikation (GFK) verzichtet man auf Angriffe und konzentriert sich auf die Gefühle und Bedürfnisse, die den oft unbedachten Äußerungen zu Grunde liegen.

Verlag Junfermann, 2001, ISBN 3-87387-454-7

Mobbing –was tun?

Irmtraut Bräunlich Keller. So wehren Sie sich am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber aus der Beobachter-Praxis. Fakten und Ratschläge zum Thema Mobbing in der Schweiz. Beobachter-Buchverlag, ISBN 3 85569 345 X

Musterbriefe

Mit freundlicher Genehmigung aus der Site Mobbing-Info. Autor der Muster-Briefe lic.iur. Walter Amelia, Zürich

Erster Muster-Brief = Verwarnung

Datum ...
Absender ...
Einschreiben
Anschrift Arbeitgeber ...

Titel: Verletzung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz (Art. 328 OR), Mobbing
Anrede: Sehr geehrte/r ...

Text: Leider muss ich Ihnen mitteilen, dass ich an meinem Arbeitsplatz nicht korrekt behandelt werde. Insbesondere sind folgende Vorfälle und Verhaltensweisen nicht legitim:

...

Ich erwarte von Ihnen als Arbeitgeber/in, dass Sie umgehend Abhilfe schaffen, so dass meine persönliche Integrität am Arbeitsplatz wieder gesichert ist.

Freundliche Grüsse
Unterschrift

Zweiter Muster-Brief = Androhung der fristlosen Kündigung

Datum ...
Absender ...
Einschreiben
Anschrift Arbeitgeber ...

Titel: Verletzung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz (Art. 328 OR), Mobbing
Anrede: Sehr geehrte/r ...

Text: Mit Schreiben vom ... habe ich Sie gebeten, durch geeignete Massnahmen meine persönliche Integrität zu sichern. Bis heute hat sich an der Arbeitssituation nichts geändert.

Wenn sich innert 7 Tagen weiterhin nichts ändert, m.a.W. wenn Sie ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber nicht nachkommen, werden ich umgehend die fristlose Kündigung einreichen. Ich hoffe aber nicht, dass es soweit kommt.

Ich bitte Sie um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüssen
Unterschrift

Musterbriefe

Dritter Muster-Brief = Fristlose Kündigung

(aber nur (!) nach vorgängiger professioneller Beratung!!!)

Datum ...
Absender ...
Einschreiben
Anschrift Arbeitgeber ...

Titel: Fristlose Kündigung wegen Verletzung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz (Art. 328 und 337 OR), Mobbing

Anrede: Sehr geehrte/r ...

Text: Mit Schreiben vom ... und ... habe ich Sie gebeten, durch geeignete Massnahmen meine persönliche Integrität zu sichern. Da sich bis heute an der Arbeitsplatz-Situation nichts geändert hat, sehe ich mich gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

Ich bitte Sie, mir umgehend das Arbeitszeugnis und den ausstehenden Lohn, sowie eine genaue Lohnabrechnung (inkl. Ferien- und Feiertagsabrechnung, sowie einer Aufstellung allfälliger Überstunden) zuzustellen.

Da der Grund für die fristlose Kündigung bei Ihnen liegt, verlange ich ausserdem Schadenersatz gem. Art. 337b OR. Sie schulden mir den Lohn für die ordentliche Kündigungsfrist bis Ende Den Ersatz weiteren Schadens behalte ich mir ausdrücklich vor.

Ich bitte Sie um Kenntnisnahme und danke für Ihr Verständnis.

Mit freundlichen Grüssen
Unterschrift

Muster-Brief = Kündigung <aus gesundheitlichen Gründen>

(aber nur (!) in Absprache mit Ärztin/Arzt!!!)

Datum ...
Absender ...
Einschreiben
Anschrift Arbeitgeber ...

Titel: Kündigung aus gesundheitlichen Gründen per Ende ... 2001

Anrede: Sehr geehrte/r ...


Text: Leider muss ich das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen auflösen. Ich bitte Sie, mir so rasch wie möglich ein Zwischenzeugnis zuzustellen.

Ich bitte um Kenntnisnahme und danke für Ihr Verständnis.

Freundliche Grüsse
Unterschrift



Das Büro der Kontaktstelle für Arbeitslose befindet sich im 3. Stock des Kultur- und Begegnungszentrums UNION
Klybeckstrasse 95, 4057 Basel



Kontaktstelle
für
Arbeitslose

Öffnungszeiten:

Mo, Di, Do, Fr, 9 bis 12 Uhr
Weitere Termine nach telefonischer Absprache

So finden Sie uns:

Tram Nr.8, Richtung Kleinhüningen, Haltestelle Bläsiring
Tram Nr.1, Haltestelle Dreirosenbrücke

Klybeckstrasse 95, 4057 Basel
Das Büro liegt im Quartierzentrum UNION
im 3.Stock (mit Lift)

Spendenkonto:

PC 40-27730-7