

MOBBINGSCHUTZ UND MOBBINGHILFE



Bundesministerium
für Landesverteidigung und Sport

Impressum:

Amtliche Publikation der Republik Österreich
Bundesminister für Landesverteidigung und Sport

Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller:
Republik Österreich
Bundesminister für Landesverteidigung und Sport
BMLVS, Roßauer Lände 1, 1090 Wien

Redaktion:
BMLVS/Generalstabsabteilung
Tel. 050201 10-25081
E-Mail: roswitha.mathes@bmlvs.gv.at

Erscheinungsjahr:
2014

Fotos:
Peter Lechner, Harald Minich, Hans Ringhofer, Stefanie Strobl

Cover:
Mag. Gerhard Ruhm

Gestaltung und Druck:
BMLVS/Heeresdruckzentrum 14-8191

Vorwort des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport

In Zeiten sich rasch verändernder Arbeitsbedingungen verbunden mit immer neuen Herausforderungen ist es mir ein besonderes Anliegen, Mobbing am Arbeitsplatz entschieden entgegenzutreten.

Daher haben wir uns entschlossen, eine Anti-Mobbing-Initiative zu starten. Diese verfolgt das Ziel, alle Angehörigen des Bundesheeres, alle im Sport Tätigen und alle Angehörigen des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport – ob selbst betroffen oder nicht – über die negativen Konsequenzen von „Mobbing“ aufzuklären und für dieses heikle Thema zu sensibilisieren.

Die vorliegende Broschüre liefert dazu einen wertvollen Beitrag, da sie nicht nur umfassend über dieses Problem informiert, sondern auch gezielt Maßnahmen gegen Mobbing bereithält.

Im Sinne von „Mobbingschutz und Mobbinghilfe“ sind alle Ressortangehörigen eingeladen, sich für eine Unternehmenskultur einzusetzen, die auf einem wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander beruht.




Mag. Gerald Klug

„Null-Toleranz für Mobbing!

Alle Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilbediensteten sind aufgefordert, gezieltes unkameradschaftliches bzw. inkollegiales Verhalten nicht zu dulden und entsprechend ihrer Verantwortung einzuschreiten.“

General Mag. Othmar Commenda
Chef des Generalstabes



„Fortwährende systematische Diskriminierung, Schikane und Ausgrenzung erhöhen die Personalfluktuation sowie die Drop-Out-Quote mindern auch die Leistungsfähigkeit!“

Mag. iur. Christian Kemperle
Leiter der Sektion I



„Mit der Anti-Mobbing-Initiative wurde ein wichtiger Beitrag für ein faires Miteinander gesetzt!“

Oberst Peter Schrottwieser, MSD
Vorsitzender des Zentralausschusses



INHALTSVERZEICHNIS

1	PRÄVENTION	7
1.1	Was ist Mobbing?.....	7
1.2	Wo findet Mobbing statt?	8
1.3	Vom Konflikt zum Mobbing.....	9
1.4	Typische Mobbinghandlungen	10
1.4.1	Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen.....	10
1.4.2	Angriffe auf soziale Beziehungen	11
1.4.3	Auswirkungen auf das soziale Ansehen	11
1.4.4	Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebens- situation	11
1.4.5	Angriffe auf die Gesundheit	12
1.5	Ursachen und Betroffene	13
2	INTERVENTION	15
2.1	Was können Betroffene selbst gegen Mobbing tun?.....	15
2.2	Interventionskette des BMLVS/ÖBH.....	17
3	SANKTION.....	19
3.1	Maßnahmen OHNE Sanktion	19
3.2	Maßnahmen MIT Sanktion.....	19
3.3	Relevante Rechtsnormen	20
4	BERICHTSWESEN	21
5	SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	22
6	LITERATURHINWEISE.....	23
7	KONTAKTE.....	24
8	ANHANG.....	25

1 PRÄVENTION

1.1 Was ist Mobbing?

Der in unserem heutigen Sprachgebrauch bereits tief verankerte Begriff Mobbing geht weit über einfache Konflikte und einzelne Unstimmigkeiten im Berufsleben hinaus.

Mobbing beschreibt psychosoziale Gewalt am Arbeitsplatz, indem eine Person gezielt aus einer Gruppe ausgegrenzt wird bzw. wo versucht wird, diese systematisch von ihrem Arbeitsplatz zu vertreiben. Ein wesentliches Kennzeichen von Mobbing ist das erstarkende Machtverhältnis zu Ungunsten der gemobbten Person, die immer mehr in die Isolation getrieben wird.

Heinz Leymann, schwedischer Arbeitspsychologe und Betriebswirt, definierte den Begriff Mobbing erstmals in seiner heutigen Bedeutung.

Nach Leymann (1993) wird Mobbing beschrieben als

“... negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“

Mobbing ist Psychoterror am Arbeitsplatz, durch den die betroffenen Personen regelmäßig über einen längeren Zeitraum schikaniert und seelisch verletzt werden und welcher bei lang anhaltender Dauer eine stark traumatisierende Wirkung auf die Opfer haben kann.

1.2 Wo findet Mobbing statt?

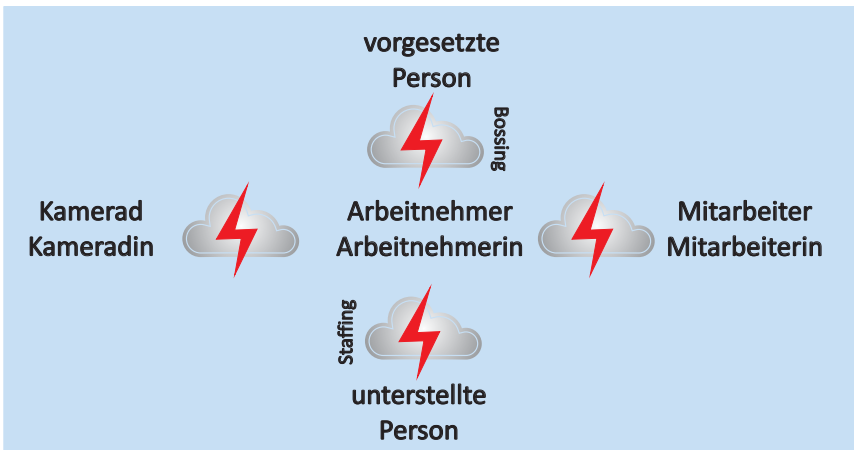
Wesentlich ist, dass Mobbing auf allen Ebenen vorkommen kann.

Es kann sowohl zwischen

- Kollegen und Kolleginnen,
- Kameraden und Kameradinnen

passieren, als auch

- von vorgesetzten Personen (*Bossing*) und
- unterstellten Bediensteten (*Staffing*)
ausgehen.



1.3 Vom Konflikt zum Mobbing

Im Gegensatz zu Mobbing sind Konflikte *normale* Bestandteile unseres Berufslebens und dienstlichen Alltags. Konflikte können unsere Entwicklung fördern und dazu beitragen, neue Perspektiven und Lösungsstrategien zu schaffen. Jedoch wird leider eine konstruktive und sachliche Konfliktlösung oftmals aufgrund organisatorischer Rahmenbedingungen oder fortlaufender Umstrukturierungen sowie möglicherweise auch aufgrund unklarer Kompetenzverteilungen bzw. eines autoritären oder unkritischen Führungsstiles zunehmend erschwert.

Während ein Konflikt vorwiegend auf der Sachebene ausgetragen wird, verschiebt sich bei Mobbing der Schwerpunkt auf die Beziehungsebene. Der Auslöser und Hauptbestandteil des auszutragenden Konfliktes wird nun in einer bestimmten Person gesehen, die von diesem Zeitpunkt an gezielt schikaniert und ausgegrenzt wird und aufgrund des immer stärker werdenden Machtungleichgewichts die Rolle des Außenseiters einnimmt.

Mobbing wird somit als Prozess verstanden, der sich einem nicht gelösten Konflikt anschließt und die Eskalation eines Konfliktes zum Ausdruck bringt. Die weitere Entwicklung führt die betroffene Person immer mehr an den Rand des sozialen Abstieges. Versetzungen, lange Krankenzustände, der Ausschluss aus der Arbeitswelt, Frühpensionierungen bis hin zu Selbstmord können Folgen von Mobbing sein.

Um der Entwicklung von Mobbing vorzubeugen und somit weitreichende Folgen für Dienstnehmer und Dienstgeber zu verhindern, ist es notwendig, *präventive Maßnahmen* zu setzen, z. B.:

- Konflikte sofort ansprechen,
- Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche führen,
- Aufgabenbereiche jedes einzelnen Bediensteten klar definieren,
- längerfristige Über- und Unterforderung vermeiden,
- Teilnahme an Seminaren und Schulungen über Mobbing sowie an Führungskräfte- bzw. Konfliktfähigkeitstrainings.

1.4 Typische Mobbinghandlungen

Die am häufigsten gezeigten Mobbinghandlungen wurden von Heinz Leymann in fünf Kategorien zusammengefasst, welche insgesamt 45 Mobbinghandlungen beinhalten.

Nachstehend sind einige dieser Handlungen angeführt. Diese Auflistung soll eine Hilfestellung beim Erkennen von Mobbing sein, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Kategorien von Mobbinghandlungen

Angriffe auf Möglichkeit sich mitzuteilen	Angriffe auf soziale Beziehungen	Auswirkungen auf soziales Ansehen	Angriffe auf Berufs- und Lebenssituation	Angriffe auf Gesundheit
---	----------------------------------	-----------------------------------	--	-------------------------

1.4.1 Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen

- Vorgesetzte und/oder Kollegen bzw. Kolleginnen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern,
- die Person wird ständig unterbrochen,
- Anschreien oder lautes Schimpfen,
- Ständige Kritik an der Arbeit und/oder am Privatleben,
- Mündliche oder schriftliche Drohungen,
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke, Gesten oder Andeutungen, ohne etwas direkt anzusprechen.

Der betroffenen Person wird die Möglichkeit genommen, über Probleme und Missstände zu sprechen, es werden Kontakte mit der betroffenen Person abgebrochen und ihr wird die Möglichkeit genommen, etwas zu erklären oder sich zu rechtfertigen.

1.4.2 Angriffe auf soziale Beziehungen

- Es wird mit derjenigen Person nicht mehr gesprochen,
- Versetzung in einen Raum weitab von den restlichen Bediensteten,
- die Person wird „wie Luft“ behandelt,
- die betroffene Person wird gezielt isoliert; es wird mit ihr nicht gesprochen und lässt sich selbst nicht von der Person ansprechen.

1.4.3 Auswirkungen auf das soziale Ansehen

- Es wird schlecht über die betroffene Person gesprochen,
- Gerüchte werden verbreitet oder die Person wird lächerlich gemacht,
- der Person werden entwürdigende Ausdrücke nachgerufen,
- die Person wird verdächtigt, psychisch krank zu sein,
- der Versuch, die Person zu einer Untersuchung hinsichtlich ihres psychischen Zustandes zwingen,
- körperliche, geistige oder psychische Behinderungen werden als lustig empfunden,
- der Arbeitseinsatz wird in falscher und kränkender Weise beurteilt,
- sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.

Diese Kategorie umfasst typische Handlungen, die darauf abzielen, die betroffene Person lächerlich zu machen oder zu erniedrigen.

1.4.4 Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

- Der Person wird keine Arbeitsaufgabe zugewiesen,
- die Person erhält sinnlose, ständig neue und/oder „erniedrigende“ Arbeitsaufgaben,
- die zugewiesenen Aufgaben liegen weit unter dem eigentlichen Können,
- die Person bekommt Arbeitsaufgaben, die die eigene Qualifikation übersteigen, um die Person zu diskreditieren.

Diese Handlungen haben zum Ziel, das berufliche Image des Mobbingopfers zu manipulieren und zu untergraben.

1.4.5 Angriffe auf die Gesundheit

- Anwendung leichter Gewalt, um jemandem einen „Denkzettel“ zu verpassen,
- Androhung körperlicher Gewalt,
- körperliche Misshandlungen,
- sexuelle Handgreiflichkeiten.

Diese Kategorie ist speziell dadurch gekennzeichnet, dass direkte oder indirekte Handlungen die physische und/oder psychische Gesundheit der betroffenen Person gezielt in Mitleidenschaft ziehen sollen.

1.5 Ursachen und Betroffene

Für die Entstehung sowie für den weiteren Verlauf von Mobbing ist das Zusammenspiel von mehreren Faktoren relevant. Mobbing ist ein multikausales Geschehen, in welchem sowohl alle beteiligten Personen als auch das Unternehmen, in welchem sich Mobbing etabliert, verantwortlich sind.

Eine von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin-Stiftung, 2004) in Auftrag gegebenen Untersuchung mit 21.500 befragten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in den damals 15 EU-Mitgliedsstaaten (bis 04/2004) gibt an, dass ca. 8 % der arbeitenden Bevölkerung in der EU jährlich von Mobbing betroffen sind. Schätzungen zufolge liegt die Dunkelziffer jedoch bei Weitem über diesem Prozentsatz.

Das Mobbingrisiko ist laut diverser Studien sowohl in den ersten als auch in den letzten Berufsjahren am höchsten sowie bei Frauen höher als bei Männern. Jedoch muss an dieser Stelle betont werden, dass es kein „typisches Mobbingopfer“ gibt und Mobbing jeden Menschen treffen kann!

Mögliche Faktoren bzw. Merkmale, die Mobbing begünstigen können:

- Mobbing durch Vorgesetzte/Kommandanten und Kommandantinnen
 - Angst vor Autoritätsverlust und Machteinbuße sowie vor Intrigen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
 - Angst vor Verdrängung vom eigenen Arbeitsplatz,
 - Disziplinierung von Bediensteten;
- Mobbing durch mitarbeitende Personen
 - Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes,
 - Arbeit von Kollegen oder Kolleginnen muss miterledigt werden,
 - persönliche Feindschaft,
 - unerwünschte (neue) vorgesetzte Person,
 - fachliche Inkompetenz der vorgesetzten Person,
 - will selbst Posten als Führungskraft.

Häufige Merkmale der Opfer:

- Leistungsprobleme,
- soziale Anpassungsprobleme,
- Auffälligkeit in der äußeren Erscheinung,
- Behinderungen, Erkrankungen,
- Fehler im Führungsverhalten.

Ursachen für Mobbing im System:

- Schlechtes Betriebsklima und mangelnde Streitkultur,
- Über- oder Unterforderung der Bediensteten,
- unklare Aufgabenverteilung,
- mangelnde Informationspolitik,
- befristete Dienstverträge und Abbau von Arbeitsplätzen,
- starre Hierarchien und hohe Verantwortung bei geringem Handlungsspielraum,
- umständliche Dienstwege, die eigenverantwortliches und effektives Arbeiten erschweren.

2 INTERVENTION

2.1 Was können Betroffene selbst gegen Mobbing tun?

Eine der wichtigsten Maßnahmen im Kampf gegen Mobbing ist es, selbst rechtzeitig einzuschreiten und klare Grenzen zu ziehen. Im Rahmen eines Gespräches mit den handelnden Personen sollen Probleme deutlich angesprochen und das Bemühen gezeigt werden, eine gemeinsame Lösung zu finden.

Sind diese Gespräche jedoch von wenig bzw. keinem Erfolg gekrönt, sollten rechtliche Schritte abgeklärt sowie die Unterstützung durch Freunde, Kollegen und Kolleginnen, Fachkräfte und/oder andere Personen des Vertrauens eingeholt werden.

Ebenso empfiehlt es sich, soziale Netzwerke am Arbeitsplatz zu pflegen und nach Verbündeten zu suchen.

Das Wichtigste ist, nicht in Isolation zu geraten. Darüber hinaus sind die unterschiedlichen Beteiligungen am Konflikt (aktiv/passiv) durch Kollegen und Kolleginnen bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu beobachten.

Die Person sollte darüber nachdenken, welchen Anteil sie selbst am Geschehen haben könnte und sollte das eigene Verhalten hinterfragen.

Um sich besser mit der eigenen Situation auseinandersetzen zu können, aber auch zu Dokumentationszwecken (Beweismittel!) empfiehlt es sich, jegliche Handlungen und Vorkommnisse in Bezug auf Mobbing schriftlich festzuhalten. Für diesen Zweck hat sich das Instrument des „Mobbingtagebuchs“ bewährt – dieses ermöglicht, den Konflikt besser zu analysieren, Hintergründe zu beleuchten und daraus konkrete Schritte für zukünftiges Verhalten abzuleiten. Dies kann insbesondere im Gespräch mit juristischen und/oder psychologischen Fachleuten wichtig sein.

Folgende Angaben sollten in jedem Fall festgehalten werden:

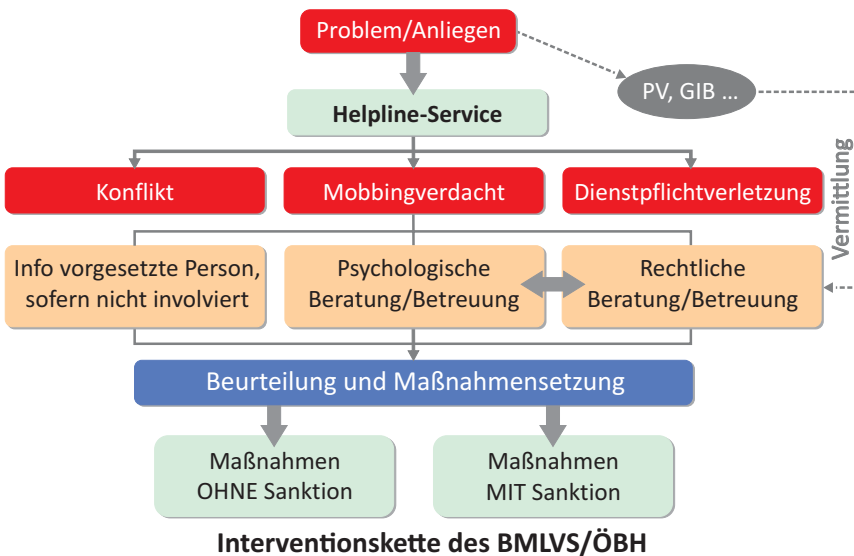
Was ist passiert?	Kurze Darstellung des Sachverhaltes
Wann ist es passiert?	Datum und Uhrzeit
Wer war beteiligt?	Welche Personen haben die Handlungen gesetzt? Wer war noch zugegen?
Wie ist es mir ergangen?	Welche Gefühle haben Sie verspürt und was haben Sie gemacht?
Wen habe ich informiert?	Mit welcher Person haben Sie über diese Situation gesprochen?

Eine Muster für ein Mobbingtagebuch finden Sie im Anhang (Seite 26).

2.2 Interventionskette des BMLVS/ÖBH

Im BMLVS wurde eine Interventionskette entwickelt und implementiert, um den betroffenen Personen eine niederschwellige Inanspruchnahme von interdisziplinären Unterstützungsleistungen zu ermöglichen.

Diese Interventionskette beinhaltet auch die Anwendung und Durchführung von Sanktionsmaßnahmen, die insbesondere bei nachhaltigem und schwerwiegendem Mobbing ergriffen werden müssen.



Besteht die Annahme, selbst von Mobbing betroffen zu sein bzw. dass Kollegen oder Kolleginnen bzw. Kameraden oder Kameradinnen, Mobbinghandlungen ausgesetzt sind, kann zunächst über den Helpline-Service (HLS; Tel.: 0810 200 104) des Heerespsychologischen Dienstes eine erste Hilfestellung und Unterstützung eingeholt werden.

Bei einem Erstgespräch wird gemeinsam mit dem HLS-Betreuer oder der HLS-Betreuerin der Versuch unternommen, sich einen Überblick über die Situation zu verschaffen und zu klären, ob tatsächlich Mobbing vor-

liegt. Wenn sich der Verdacht auf Mobbing erhärtet, werden mit der betroffenen Person weitere Schritte und Möglichkeiten besprochen. Weitere Maßnahmen können jedoch nur unter Aufgabe der Anonymität erfolgen!

Wenn die vorgesetzte Person des Opfers am Mobbing nicht beteiligt bzw. von der Situation noch nicht in Kenntnis gesetzt worden ist, gilt es in einem ersten Schritt, diese darüber zu informieren. Weiters werden der betroffenen Person Informationen sowohl über eine psychologische als auch eine rechtliche Beratung bzw. Betreuung übermittelt.

Unter Punkt 7 sind Daten jener ressortinternen Stellen aufgelistet, die im Falle des Mobbingverdachts gemäß der Interventionskette kontaktiert werden können.

Probleme und Anliegen dieser Art können selbstverständlich auch durch Dienstnehmervertretungen (z. B. Personalvertretung, ÖGB/GÖD) und weitere Dienstgebereinrichtungen aufgegriffen und zur weiteren Beratung und Betreuung vermittelt und begleitet werden.

3 SANKTION

Es sei darauf hingewiesen, dass Mobbingfälle nahezu immer (Dienst-) Pflichtverletzungen beinhalten, die es möglichst frühzeitig als solche zu erkennen und zu identifizieren gilt, bestenfalls schon lange bevor konkrete Handlungen und/oder Unterlassungen die Definitionskriterien von Mobbing erfüllen.

3.1 Maßnahmen OHNE Sanktion

Besteht keine Veranlassung einer disziplinar- und/oder dienstrechtlichen Würdigung bzw. sind hierfür keine Hin- bzw. Beweise in einem ausreichenden Maß vorhanden, ist es dennoch notwendig, eine Konfliktlösung zu veranlassen, um ein Auskommen an der Dienststelle zu ermöglichen und den Dienstbetrieb dementsprechend aufrecht erhalten zu können.

Unter derartigen Konfliktlösungen können Ergebnisse und Maßnahmen verstanden werden, die sich unter anderem aus Mediation, Supervision und Vermittlungsgesprächen mit den betroffenen Personen usw. ergeben.

3.2 Maßnahmen MIT Sanktion

Wird der Verdacht auf (Dienst-)Pflichtverletzungen aufgezeigt, der sich in der Folge durch weitere Erhebungen bestätigt, ist die Dienststellenleitung bzw. die zuständige Disziplinarbehörde (Einheitskommandant oder Einheitskommandantin bzw. disziplinarvorgesetzte Person) verpflichtet, diese Vorfälle disziplinar- und/oder dienstrechtlich zu würdigen. Die möglichen Konsequenzen reichen hierbei von einer Belehrung und Ermahnung bis hin zur Einleitung und Durchführung eines Disziplinarverfahrens, an dessen Ende sogar der Verlust des Dienstverhältnisses stehen kann.

3.3 Relevante Rechtsnormen

Allgemeine Dienstvorschriften für das Bundesheer (ADV)

- § 3 Allgemeines Verhalten
- § 4 Verhalten gegenüber Untergebenen

Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG)

Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)

- § 43a/§ 5 Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)
- § 45/§ 5b Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

- § 4a Begriffsbestimmungen
- § 8 Sexuelle Belästigung
- § 8a Belästigung
- § 9 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Strafgesetzbuch (StGB)

- § 107a Beharrliche Verfolgung
- § 218 Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen

Abschließend ist zu betonen, dass Mobbing im Bundesdienst sowohl disziplinar- wie auch dienstrechtlich geahndet wird und unter Umständen strafrechtliche Folgen nach sich ziehen kann.

4 BERICHTSWESEN

Das Team „Gender Mainstreaming“ erstellt aufgrund der bisherigen Statusberichtslegung hinsichtlich der Anti-Mobbing-Initiative auch weiterhin einen jährlichen Bericht über die Mobbingsituation im ÖBH/BMLVS, welcher der Ressortleitung und dem Zentralausschuss vorgelegt wird.

Basierend auf fortlaufenden Evaluierungen enthält der Anti-Mobbing-Bericht eine Darstellung der Ausgangslage, der IST-Situation, der Tätigkeiten bzw. Maßnahmen in den Bereichen Prävention-Intervention-Sanktion, dementsprechende Ableitungen und Erkenntnisse sowie Optimierungsvorschläge und Empfehlungen an die Ressortleitung.

Er lässt keine Rückschlüsse auf einzelne Organisationseinheiten und Personen zu. Der Anti-Mobbing-Bericht dient ausschließlich als Grundlage für weitere Verbesserungen im Ressort. Der Bericht wird publiziert und den Bediensteten des BMLVS/ÖBH in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

5 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

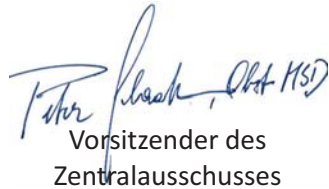
Die aufgrund der Anti-Mobbing-Initiative anfallenden Kosten trägt der Dienstgeber. Es ist vorgesehen, diese Initiative begleitend zu evaluieren.

Die Broschüre „Mobbingschutz und Mobbinghilfe“ wird von der Ressortleitung und den zuständigen Personalvertretungsorganen (Zentralausschuss, Fachausschüsse, Dienststellenausschüsse) abgeschlossen und tritt mit dem Datum der Unterschrift der Ressortleitung in Kraft.

Wien, im März 2014



Bundesminister für
Landesverteidigung und Sport



Vorsitzender des
Zentralausschusses

6 LITERATURHINWEISE

Mobbing

Leymann, H. (1997). „*Mobbing*“ – *Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinek bei Hamburg, Rowohlt-Taschenbuch*

Binder, M. (1999). *Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht*. Wien, ÖGB-Verlag

Esser, A., Wolmerath, M. & Niedl K. (1999). *Mobbing – Der Ratgeber für Betroffene*. Wien, ÖGB-Verlag

Haben, G. & Harms-Böttcher, A. (2001). *Das Hamsterrad*. Berlin, Orlanda Frauenverlag

Smutny, P. & Hopf, H. (2003). *Ausgemobbt!* Wien, Manz-Verlag

Kolodej, C. (2005). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung*. Wien, Facultas Verlags- und Buchhandels AG

Kolodej, C. (2008). *Mobbingberatung. Fallbeispiele und Lösungen für BeraterInnen und Betroffene*. Wien, Facultas Verlags- und Buchhandels AG

Sexuelle Belästigung und Anti-Diskriminierung

Smutny, P. & Mayr, K. (2001). *Gleichbehandlungsgesetz*. Wien, ÖGB-Verlag (noch nach der alten Gesetzeslage!)

Heidinger, F., Frank-Thomasser, A. & Schmid, T. (2004). *Antidiskriminierung – Rechtliche Gleichbehandlung in Österreich und in der EU*. Wien, Lexis Nexis Verlag

7 KONTAKTE

Helpline-Service (rund um die Uhr und anonym)

0810/200 104 (zum Ortstarif)

Heerespsychologischer Dienst

1163 Wien, Panikengasse 2

050201 10-51820

050201 10-51823

0664 622 1343

hpa.hpd@bmlvs.gv.at

Abteilung Disziplinar- und Beschwerdewesen

1090 Wien, Roßauer Lände 1

050201 10-21220

beschwerden@bmlvs.gv.at

Parlamentarische Bundesheerkommission

1090 Wien, Roßauer Lände 1

050201 10-21050

01 319 8089

0810 200 125 (zum Ortstarif)

bundesheer.beschwerden@parlament.gv.at

8 ANHANG

Auf der folgenden Seite finden Sie ein Muster für ein Mobbingtagebuch.

