

Verhaltenskodex Mobbing als Gewalt in der Wohngruppe – Wohngruppenverbund igs Bern

Inhalt

1.	Professionelles Arbeiten im Team	1
2.	Mobbing	1
3.	Typische Mobbing-Handlungen	2
4.	Folgen von Mobbing für die Betroffenen	2
5.	Teamkultur und Reflexion von Mobbing für die Betroffenen	2
6.	Vorgehen bei Mobbing in der igs Bern und rechtliche Konsequenzen	3
7.	Beratungsstellen und Quellen	3
8.	Unterschrift	4

1. Professionelles Arbeiten im Team

In unserer Arbeit mit schwer psychisch und/oder kognitiv beeinträchtigten Menschen sind wir in hohem Masse auf die Zusammenarbeit im Team angewiesen. Um den uns anvertrauten Menschen gerecht werden zu können, müssen wir uns auf jedes einzelne Teammitglied verlassen können und Vertrauen haben.

Dieses Vertrauen als Basis einer guten Zusammenarbeit können wir nur erhalten, wenn wir uns auch gegenüber unseren Kolleg:innen engagieren. Das heisst konkret:

- Wir sind fähig zu konstruktiver Kritik
- Wir sind fähig, konstruktive Kritik anzunehmen
- Wir begegnen unseren Kolleg:innen mit Respekt und Wertschätzung
- Wir gehen mit unserer eigenen und der Würde unseres Gegenübers sorgsam um

2. Mobbing

Unter Mobbing verstehen wir, wenn eine Person oder eine Gruppe wiederholt und über längere Zeit die Würde eines anderen Menschen verletzt. Dies geschieht, indem das Opfer schikaniert, übergangen, abgewertet, beleidigt oder schlicht ignoriert wird. Wir unterscheiden klar zwischen Mobbing und Konflikt, denn Konflikte entstehen überall dort, wo Menschen miteinander zu tun haben. Konflikte sind deshalb unvermeidlich und alltäglich. Werden

ernsthafte und andauernde Konflikte nicht frühzeitig erkannt oder gelöst, können sie sich zu Mobbing weiterentwickeln. Nicht jede Auseinandersetzung und jede Kritik birgt Mobbing in sich.

3. Typische Mobbing-Handlungen

Typisch für Mobbing sind folgende Handlungen:

- Blossstellungen, abschätzige Bemerkungen, Sticheleien
- Anschreien und lautes Schimpfen
- Aggressionen
- Ständiges kontrollieren und korrigieren
- Ignorieren, Isolation
- Kontaktverweigerung
- Abschätzige Blicke oder Gesten
- Vorenthalten von Informationen
- Gerüchte verbreiten, über jemanden schlecht reden
- Drohungen
- Belästigungen

4. Folgen von Mobbing für die Betroffenen

- anhaltender und zunehmender Stress
- psychische Beeinträchtigungen, Aufmerksamkeits- und Konzentrationsstörungen, Gedankenautomatismen (Grübelzwang)
- Reizbarkeit, Merkfähigkeits- und Gedächtnisstörungen, Identitäts- und Selbstwertkrisen, Erschöpfungs- und Versagenszustände

5. Teamkultur und Reflexion von Mobbing für die Betroffenen

Meine Bedürfnisse nach *Austausch*, *Reflexion* und nach professioneller Unterstützung bei meinen Problemen nehme ich ernst, ebenso Probleme mit meinen Teamkolleg:innen. Ich habe ein Recht darauf, dass diese Probleme ernst genommen werden und in einem *angemessenen Rahmen* (Gruppenleitung, Supervision etc.) zur Sprache kommen und bearbeitet werden.

Ich pflege eine Haltung der *Offenheit und Kritikfähigkeit* in meinem Team und gegenüber meinen Vorgesetzten/Mitarbeitenden. Fehler sollen angesprochen werden. Ich reflektiere mein Verhalten und meine Aufgaben mit anderen Mitarbeitenden.

Ich nehme mich in einer möglichen Täter:innen-Rolle wahr und bin bereit, mich damit auseinanderzusetzen und zu reflektieren, sodass der Konflikt gelöst werden kann. Ich unterstütze eine höchstmögliche Qualität und Transparenz zum Thema Mobbing innerhalb der Institution und meines Berufsstandes.

6. Vorgehen bei Mobbing in der igs Bern und rechtliche Konsequenzen

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die Mitarbeitenden in ihrer persönlichen Integrität zu schützen. Die betroffene Person ersucht die Arbeitgeberin um eine Aussprache.

Da für ein rechtliches Vorgehen Beweise benötigt werden, sind folgende Punkte wichtig:

- Frühzeitiges Führen eines Protokolls über die Vorfälle mit Datum- und Zeitangabe
- Schildern der Vorfälle gegenüber vertrauenswürdigen Kolleg:innen und unbeteiligten Dritten
- Sammeln von E-Mails, Zeichnungen etc., in denen persönlichkeitsverletzende Inhalte deutlich werden

Es gibt über den Zeitraum, das Mass, die Dauer und die Regelmässigkeit der Protokollierung keine Vorschriften. Entscheidend ist die Schwere der Persönlichkeitsverletzung. Führen die im Prozessablauf beschriebenen internen Massnahmen zu keinem Ergebnis, kann sich das Mobbing-Opfer an die Bernische Ombudsstelle für Alters-, Betreuungs- und Heimfragen wenden: www.ombudsstellebern.ch

7. Beratungsstellen und Quellen

Beratungsstellen

- Berner Gesundheit, Eigerstrasse 80, Bern | Tel. 031 370 70 80, www.bernergesundheits.ch
- Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern Kanton Bern, Postgasse 68, Bern | Tel. 031 321 62 92, www.sta.be.ch
- Opferhilfe Bern, Seftigenstrasse 41, Bern | Tel. 031 370 30 70, www.opferhilfe-bern.ch
- vpod, Bund und Kanton, Monbijoustrasse 61, Bern | Tel. 031 371 67 45, www.vpodbern.ch

Quellen

- Merkblätter der Stadt Bern, Merkblatt Mobbing (S. 4-6), Ausgabe 2024, www.bern.ch
- Gemeinsam gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung, vpod frauen, Zürich 2008
- Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz – Webdossier Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: www.seco.admin.ch
- Mobbing – Webdossier Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: www.seco.admin.ch

8. Unterschrift

Dieser Verhaltenskodex ist integrierter Bestandteil des Pflichtenheftes für Mitarbeitende des Wohngruppenverbunds der igs Bern.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Aktualisiert am 11. Oktober 2025 | igs Bern