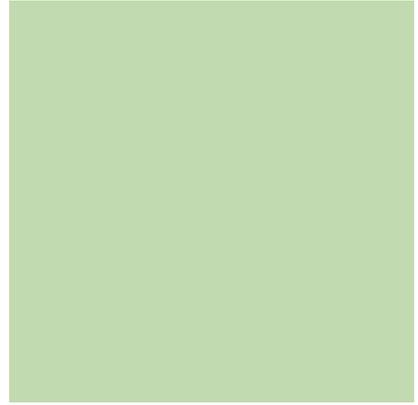


MOBBING



**Rechtliche
Bestimmungen**



INHALT

- 3 Mobbing**
 - Definition
 - Merkmale von Mobbing
- 4 Verantwortung des Arbeitgebers**
- 5 Pflichten des Arbeitgebers**
 - Rechte und Mittel des Opfers
- 6 Sanktionen und Konsequenzen bei Mobbing**
- 7 Sexuelle Belästigung**
 - Definition
 - Pflichten des Arbeitgebers
- 8 Rechte und Mittel des Opfers**
- 9 Diskriminierende Belästigung**
 - Definition
 - Verfahren bei Diskriminierung

LCGB
BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG
☎ **(+352) 49 94 24-1**
✉ **INFO@LCGB.LU**
💻 **WWW.LCGB.LU**

Quellen:
CSL
Guichet.lu
ITM



Mobbing

Definition

Gemäß der Vereinbarung der Tarifpartner vom 25. Juni 2009 über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, die durch die großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2009 als allgemeinverbindlich erklärt wurde, spricht man von Mobbing, wenn eine unternehmenszugehörige Person sich gegenüber einem Arbeitnehmer oder Vorgesetzten wiederholt und vorsätzlich schuldhaft verhält, um zu bezwecken oder zu bewirken, dass:

- dessen Rechte oder Würde verletzt werden;
- dessen Arbeitsbedingungen oder berufliche Zukunft durch ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld beeinträchtigt werden;
- dessen körperliche oder geistige Gesundheit beeinträchtigt werden.

Merkmale von Mobbing

Mobbing ist ein wiederholtes, schuldhaftes Verhalten, dessen quälende, demütigende oder die Würde verletzende Art die Person, gegen die es gerichtet ist, bei der Ausführung ihrer Arbeit beeinträchtigt. Eine einzelne Handlung kann daher im Allgemeinen nicht als Mobbing betrachtet werden.

Auch nicht identische Handlungen, die über eine gewisse Zeit wiederholt werden und die einerseits eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und andererseits eine Verletzung der Würde eines oder mehrerer Arbeitnehmer(s) mit sich gebracht haben, stellen ein schuldhaftes Verhalten seitens des Arbeitgebers dar und weisen somit die Merkmale von Mobbing am Arbeitsplatz auf.

Im Allgemeinen wird zwischen 2 Formen von Mobbing unterschieden:

- das direkte Mobbing, durch das eine Person, der Täter, gezielt und willentlich gegen eine andere Person agiert und deren Würde verletzt;
- das von der Unternehmensleitung ausgehende Mobbing, das sich durch eine Organisationsform äußert, die aus dem Mobbing ein Management-Instrument macht, ohne dass dies anfangs zwangsläufig beabsichtigt war. Dies können kollektive Handlungen sein, die individuelle Auswirkungen haben, wie beispielsweise kontinuierlicher, missbräuchlicher und böswilliger Druck, welcher die Würde der betroffenen Personen verletzt.

Als Mobbing gilt:

- Ausgrenzung und Kommunikationsverweigerung;
- ungerechte Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitnehmern;
- Missbrauch der Disziplinarbefugnis;
- Zurückhaltung von nützlichen Informationen;
- Diskreditierung bei Kollegen;
- Ableistung von zahllosen Überstunden;
- sukzessive Änderungen der Aufgaben.

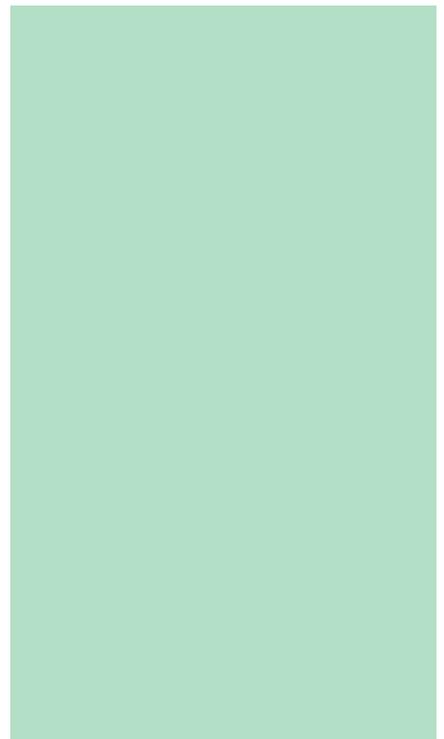
Mobbing ist demnach weder mit einfachen Stresssituationen oder Sozialkonflikten am Arbeitsplatz noch mit der Kontroll- und Überwachungsbefugnis der Tätigkeiten des Personals durch den Arbeitgeber während der Arbeitszeit zu verwechseln. Von Mobbing ist erst die Rede, wenn das Verhalten des Täters die Grenzen gewöhnlicher Sozialkonflikte am Arbeitsplatz überschreitet. Folgende Handlungen stellen kein Mobbing dar:

- zu Recht oder zu Unrecht vom Mitarbeiter als schlecht empfundene einfache Umstände in Verbindung mit den Notwendigkeiten und Zufällen des Geschäftslebens, die oft dazu führen, dass gewöhnliche Situationen infrage gestellt werden;
- Maßnahmen des Arbeitgebers, um bei Arbeitsunfähigkeit den Arbeitnehmer zu einem Kontrollbesuch durch seinen Vertrauensarzt untersuchen zu lassen;
- die normale Kontroll- und Kritikbefugnis, wenn ein Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben nicht ordentlich ausgeführt hat.

Verantwortung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitnehmern normale und würdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, da er der alleinige Inhaber der Weisungs- und Organisationsbefugnis im Unternehmen ist. Der Arbeitgeber muss alle Maßnahmen ergreifen, um alle Formen von Mobbing in seiner Belegschaft zu vermeiden oder zu unterbinden.

Selbst wenn Mobbing nicht vom Arbeitgeber ausgeht, ist er als Unternehmensleiter haftbar, so dass es absolut in seinem Interesse liegt, Mobbingverhalten am Arbeitsplatz zu vermeiden und zu bestrafen. Dies gilt ebenso, wenn Mobbing von einem anderen Arbeitnehmer oder vom Vorgesetzten des Opfers ausgeht.



Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, auf den Schutz seiner Angestellten vor Mobbing zu achten. Im Rahmen einer Präventionspolitik ist der Arbeitgeber verpflichtet, in Absprache mit den Personalvertretern Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Diese müssen sich an der Tätigkeit und Größe des Unternehmens orientieren und Folgendes umfassen:

- Information und Schulung der Arbeitnehmer und Führungskräfte zur Präventions- und Schutzpolitik gegen Mobbing am Arbeitsplatz;
- Ernennung eines kompetenten Ansprechpartners in Sachen Prävention und Schutz gegen Mobbing am Arbeitsplatz;
- Definition der Mittel und Verfahren, die den Opfern zur Verfügung stehen, um Hilfe zu erhalten.

Wenn der Arbeitgeber Mobbing feststellt oder einer seiner Arbeitnehmer ihm von Mobbinghandlungen berichtet, deren Opfer er oder ein anderer Arbeitnehmer ist, oder wenn derlei Handlungen dem Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer, sei er betroffen oder nicht, einem Personalvertreter oder einer Gewerkschaft gemeldet werden, muss er den Sachverhalt untersuchen. Der Arbeitgeber muss in jedem Fall Maßnahmen ergreifen, um alle Formen von Mobbing zu unterbinden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in Absprache mit den Personalvertretern ein schriftliches Verfahren zum Umgang mit Mobbingproblemen umzusetzen, dies auf Basis einer internen Bewertung und späteren Neubewertungen in Sachen Mobbing im Unternehmen. Dieses Verfahren muss folgende Maßnahmen umfassen:

- Hinweis, dass keine Form von Mobbing oder Gewalt im Unternehmen geduldet wird, und dass jeder dafür verantwortlich ist, dass dieser Grundsatz respektiert wird;
- Maßnahmen zur Prävention von Mobbing;
- Verfahren zum Umgang mit Mobbing und Gewalt;
- transparente Darstellung der Disziplinarmaßnahmen gegen Täter;
- Schutz des Opfers und der Zeugen von Mobbing oder Gewalt.

Rechte und Mittel des Opfers

Die Praxis zeigt, dass viele Mobbing-Opfer untätig bleiben. Eine passive Haltung löst das Problem jedoch nicht. Oftmals lassen sich die Opfer von ihrem Arzt krankschreiben. Längere Krankheit führt jedoch höchstwahrscheinlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, entweder auf Initiative des Arbeitgebers nach Ablauf des 26-wöchigen Kündigungsschutzes oder automatisch nach 78 Wochen Krankengeld.

Rat einholen

Einem Mobbing-Opfer wird empfohlen, zunächst seine eigene Situation zu analysieren und, soweit möglich, Beweise für Mobbing-Handlungen zu sammeln. Das Opfer sollte dann Dritte konsultieren, entweder um das Mobbing formell zu melden oder zumindest um Rat darüber einzuholen, welche Schritte zu unternehmen sind.

Das Opfer kann sich an folgende Stellen wenden:

- seinen Vorgesetzten oder den Personalverantwortlichen;
- falls vorhanden, die im Unternehmen ernannte Person als Teil des „Verfahren zum Umgang mit Mobbingproblemen“;
- Personalvertreter, die bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber assistieren oder vermitteln können;
- spezialisierte Organisationen, die zwar keine spezifischen Befugnisse haben, aber das Opfer durch ihre Erfahrung unterstützen können;
- der Arbeitsmediziner, der das Unternehmen kontaktieren und den Arbeitgeber bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes beraten kann;
- die Gewerbeaufsicht (ITM), die die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften im Unternehmen sicherstellt;
- eine Gewerkschaft oder einen Anwalt, der eine rechtliche Analyse des Problems vornimmt.

Als Mobbing-Opfer rechtliche Schritte einleiten

Das Mobbingopfer kann rechtliche Schritte einleiten, um das Mobbing zu unterbinden und um Schadenersatz zu verlangen. Im Gegensatz zu sexueller Belästigung liegt bei einem Mobbingfall die Beweislast beim Opfer. Das Opfer muss daher das unrechtmäßige Verhalten des Arbeitgebers nachweisen, insbesondere durch:

- den Tatbestand des Mobblings (mit präzisen Sachverhalten und Daten);
- die Tatsache, dass der Arbeitgeber über dieses schuldhafte Verhalten unterrichtet war und nichts unternommen hat;
- den Schaden;
- den kausalen Zusammenhang zwischen dem Mobbing und dem erlittenen Schaden.

Dem Opfer wird außerdem empfohlen, Zeugen unter den Arbeitskollegen, den Personalvertretern, den Gewerkschaftsmitgliedern und dem medizinischen Personal zu suchen und die Ereignisse detailliert aufzuzeichnen sowie sie zeitlich einzuordnen, Schreiben aufzubewahren, die im Rahmen der Arbeit ordnungsgemäß zugänglich waren, und Mobbingfälle zu dokumentieren (E-Mails, Abmahnungen, Sanktionen usw.). Die Begriffe „bezwecken oder bewirken“, die in der Definition von Mobbing verwendet werden, setzen voraus, dass seitens des Täters kein willentliches Verhalten oder schädigende Absicht erforderlich sind, um den Fall als Mobbing einzustufen. Mobbing setzt also keine Absicht seitens des Täters voraus.

Beendigung des Arbeitsvertrags

Wenn das Opfer beschließt, das Unternehmen zu verlassen, kann es dies im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber oder mittels Kündigung tun. In beiden Fällen gilt das Opfer nicht als unfreiwillig arbeitslos und erhält daher kein Arbeitslosengeld. Ein Arbeitnehmer, der Opfer von Mobbing ist, kann jedoch auch einen schwerwiegenden Kündigungsgrund gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen. Dabei handelt es sich um jegliche Handlung/Verfehlung, durch welche die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich wird (Beleidigungen, Drohungen, körperliche Gewalt oder sexuelle Belästigung, die entweder durch einen anderen Arbeitnehmer begangen und vom Arbeitgeber nicht ernst genommen oder durch den Arbeitgeber selbst begangen wurden). Auch der Arbeitnehmer kann im Falle einer schwerwiegenden Verfehlung seitens des Arbeitgebers seinen Arbeitsvertrag fristlos kündigen. Der Arbeitnehmer kann neben dem seelischen Schaden auch Schadenersatz für materiellen Schaden geltend machen, der dadurch entstanden ist, dass er seinen Arbeitsplatz aufgeben musste und ohne Einkommen oder mit reduziertem Einkommen dasteht.

Im Gegensatz zur sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, in welchen Fällen das Opfer die Unwirksamkeit seiner Entlassung innerhalb von 15 Tagen nach Mitteilung der Entlassung geltend machen kann, kann das Mobbingopfer nur auf Schadenersatz wegen unrechtmäßiger Entlassung klagen.

Sanktionen und Konsequenzen bei Mobbing

Kein Arbeitnehmer oder Geschäftsleiter muss Repressalien befürchten:

- nachdem er einen Fall von Mobbing gemeldet oder sich dagegen gewehrt hat. Die Maßnahmen, um Mobbing zu unterbinden, dürfen nicht zulasten des Opfers gehen;
- wenn er Zeuge von erwiesenem Mobbingverhalten am Arbeitsplatz ist.

Mobbing-Täter

Wenn feststeht, dass Mobbing stattgefunden hat, müssen nach Rücksprache mit den Personalvertretern geeignete Maßnahmen gegen den oder die Täter ergriffen werden. Diese können von Disziplinarmaßnahmen, Sanktionen bis hin zur Entlassung gehen.

Strafrechtliche Sanktionen

Seitdem Stalking als zwanghafte Belästigung laut dem Strafgesetzbuch ein Vergehen darstellt, können Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung strafrechtlich verfolgt werden. So wird laut Strafgesetz jeder bestraft, der eine Person wiederholt belästigt hat, obwohl er wusste oder hätte wissen müssen, dass er durch dieses Verhalten den Seelenfrieden der Zielperson schwer beeinträchtigt. Diese sehr weit gefasste Definition lässt den Richtern einen sehr großen Ermessensspielraum und ermöglicht, denjenigen, der sich einer solchen zwanghaften Belästigung schuldig gemacht hat, mit einer Freiheitsstrafe von 15 Tagen bis zu 2 Jahren und/oder mit einer Geldstrafe von 251 € bis 3.000 € zu bestrafen.



Sexuelle Belästigung

Definition

Das Arbeitsgesetz definiert sexuelle Belästigung im Arbeitsverhältnis als jedes Verhalten sexueller Natur oder jedes sonstige Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, von dem derjenige, der sich dessen schuldig macht, weiß oder wissen müsste, dass es die Würde eines Menschen verletzt, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- das Verhalten ist unerwünscht, unangebracht, ungerechtfertigt und beleidigend für die Person, gegen die es gerichtet ist;
- die Tatsache, dass eine Person ein solches Verhalten des Arbeitgebers, eines Arbeitnehmers, Kunden oder Lieferanten ablehnt oder toleriert, dient ausdrücklich oder implizit als Basis für eine Entscheidung, die die Rechte dieser Person in Sachen Ausbildung, Beschäftigung, Beschäftigungserhalt, Beförderung, Gehalt oder jeder anderen arbeitsrelevanten Thematik beeinträchtigt;
- ein solches Verhalten ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld für die Person, gegen die es gerichtet ist, schafft.

Besagtes Verhalten kann körperlich, verbal oder nonverbal sein. Es wird von vorsätzlichem Verhalten ausgegangen.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss alle erforderlichen Präventionsmaßnahmen treffen, um den Schutz der Würde aller Personen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Diese Maßnahmen müssen Informationsmaßnahmen beinhalten. Der Arbeitgeber muss im Arbeitsverhältnis jegliche sexuelle Belästigung unterlassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet darauf zu achten, jegliche sexuelle Belästigung, von der er Kenntnis hat, unverzüglich zu unterbinden.

Rechte und Mittel des Opfers

In keinem Fall dürfen die Maßnahmen, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden, zulasten des Opfers gehen. Die Auflösung des Arbeitsvertrags des Opfers ist von Rechts wegen nichtig.

Bei Auflösung des Arbeitsvertrags kann das Opfer innerhalb von 15 Tagen nach Mitteilung der Auflösung mit einem einfachen Schreiben beim Arbeitsgericht, das im Eilverfahren entscheidet, die Nichtigkeit der Auflösung des Arbeitsvertrags und dessen Aufrechterhaltung oder gegebenenfalls seine Wiedereinstellung beantragen.

Der Gleichstellungsbeauftragte oder, falls es keinen solchen gibt, die Personalvertretung ist für den Schutz der Arbeitnehmer vor jeglicher Form sexueller Belästigung im Arbeitsverhältnis verantwortlich. Zu diesem Zweck kann er/sie dem Arbeitgeber jegliche Präventionsmaßnahmen vorschlagen, die er/sie für notwendig erachtet.

Die Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragte, falls vorhanden, sind befugt, einen Arbeitnehmer, der sexuell belästigt wurde, zu unterstützen und zu beraten. Sie sind verpflichtet, über die Fakten, von denen sie in diesem Rahmen Kenntnis erlangen, Stillschweigen zu wahren, außer sie werden von der betroffenen Person von dieser Vertraulichkeitspflicht entbunden.

Ein Arbeitnehmer, der sexuell belästigt wurde, hat das Recht, sich bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber, die im Rahmen der Untersuchung des Vorwurfs sexueller Belästigung stattfinden, von einem Personalvertreter begleiten und unterstützen zu lassen.

Weigerung zur Fortführung des Arbeitsvertrags

Arbeitnehmer, die Opfer von sexueller Belästigung wurden, können die Fortführung des Arbeitsvertrags verweigern und diesen fristlos wegen schwerwiegender Verfehlung kündigen sowie Schadensersatz vom Arbeitgeber, dessen schuldhaftes Verhalten zur fristlosen Kündigung geführt hat, fordern. Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz kündigt, keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Wenn diese Kündigung allerdings auf sexuelle Belästigung zurückzuführen ist, deren Opfer der Arbeitnehmer wurde, kann das Arbeitsgericht ihm das vorläufige Recht auf Arbeitslosengeld gewähren.

Hierfür muss das Opfer vorab einen Antrag beim Arbeitsgericht stellen, damit seine Kündigung wegen sexueller Belästigung angesichts des schuldhaften Verhaltens des Arbeitgebers, der keine angemessenen Maßnahmen ergriffen hat, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden, für gerechtfertigt erklärt wird.

Verfahren bei sexueller Belästigung

Jegliche sexuelle Belästigung kommt einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gleich. Das Opfer muss lediglich einen Anfangsbeweis für eine sexuelle Belästigung erbringen (zum Beispiel: Handlungen oder Aussagen sexueller Natur, Berührungen usw.).

Das Opfer muss jedoch Beweise für diese Vorwürfe oder Behauptungen vorlegen (zum Beispiel Zeugenaussagen oder Belege). Wenn der Täter der sexuellen Belästigung nicht der Arbeitgeber ist, muss das Opfer darüber hinaus den Nachweis erbringen, dass es den Arbeitgeber über die Belästigung informiert hat, und dieser keine Maßnahmen getroffen hat, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden.

Anschließend geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über. Es obliegt also dann dem Arbeitgeber, sich zu rechtfertigen und zu beweisen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat oder dass er alle erforderlichen Maßnahmen getroffen hat, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden.





Diskriminierende Belästigung

Definition

Unter diskriminierender Belästigung versteht man eine Situation, in der unerwünschtes, vom Gesetz als diskriminierend eingestuftes Verhalten erfolgt, das bezwecken oder bewirken soll, die Würde einer Person (Opfer) zu verletzen, und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen.

Jede Diskriminierung aus einem der nachfolgenden gesetzlichen Gründe ist verboten:

- Geschlecht, einschließlich Schwangerschaft und Mutterschutz;
- Familienstand;
- Ehestand;
- Religion;
- Überzeugungen;
- sexuelle Orientierung;
- Alter;
- Behinderung;
- Rasse;
- ethnische Zugehörigkeit.

Verfahren bei Diskriminierung

Bei Diskriminierung reicht eine einzige Handlung aus, wenn diese bezwecken oder bewirken soll, die Würde einer Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Tatsächlich untersagt das Arbeitsgesetz jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aus den oben genannten Gründen.

Da die Definition der diskriminierenden Belästigung Verhaltensweisen einschließt, die eine Verletzung der Würde „bewirken“, ist keinerlei Absicht des Täters erforderlich.

Daher ist es ausreichend, dass das Opfer Indizien anführt, die vermuten lassen, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, damit der Täter sich rechtfertigen und darlegen muss, dass das Verhalten gerechtfertigt ist und dass kein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vorliegt.

Impressum:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU