LCGB-INFO

09 / 2023

Sie sind Opfer von Mobbing?
Wenden Sie sich an Ihre Personaldelegation

Das Arbeitsgesetz definiert Mobbing im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als jedes Verhalten einer Person, das wiederholt oder systematisch die Würde oder die psychische oder physische Integrität dieser Person beeinträchtigt.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, jegliches Mobbing gegen seine Beschäftigten, von dem er Kenntnis erlangt, unverzüglich zu unterbinden. Der Arbeitgeber muss nach Information und Anhörung der Personaldelegation Maßnahmen festlegen, die zum Schutz der Arbeitnehmer vor Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen sind.

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.

Die Personaldelegation hat die Aufgabe, für den Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu sorgen. Zu diesem Zweck kann sie dem Arbeitgeber alle Präventionsmaßnahmen vorschlagen, die sie für notwendig erachtet. Weiterhin ist sie befugt, dem Arbeitnehmer, der gemobbt wird, beizustehen und ihn zu beraten. Sie ist verpflichtet, die Vertraulichkeit über die erfahrenen Tatsachen zu wahren, es sei denn, der betroffene Arbeitnehmer entbindet sie von dieser Pflicht.

Der Arbeitnehmer, der gemobbt wird, hat das Recht, sich von einem Mitglied der Personaldelegation oder, falls dies nicht möglich ist, von einer im Unternehmen beschäftigten Person seiner Wahl bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter begleiten und unterstützen zu lassen, die im Rahmen der Untersuchung des Mobbings durch den betroffenen Arbeitnehmer stattfinden.

Achtung: Die Beweislast für Mobbing liegt beim Opfer.

Lesen Sie unsere Broschüre „Mobbing“ mit allen Einzelheiten

LCGB
Muer e Schrëtt viraus

Mobbing