



SOCIONEWS



RECHT

SCHUTZ VOR MOBBING IM ARBEITSGESETZBUCH

Die Abgeordnetenkammer verabschiedete am 9. März 2023 den Gesetzesentwurf Nr. 7864 zur Einführung einer Bestimmung über den Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz in das Arbeitsgesetzbuch.

Bis dahin war die einzige Regelung, die Mobbing abdeckte, die Vereinbarung vom 25. Juni 2009 über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, die zwischen den Gewerkschaften OGB-L und LCGB einerseits und der Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) andererseits unterzeichnet wurde.

Der eingeführte Schutz ist weitgehend dem Schutz bei sexueller Belästigung nachempfunden, mit Ausnahme einerseits eines besonderen Verfahrens zur Einschaltung der Gewerbeaufsicht (Inspection du travail et des mines - ITM), das es bei sexueller Belästigung nicht gibt, und andererseits des Grundsatzes der Umkehr der Beweislast, der bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und somit auch bei sexueller Belästigung gilt, der zugunsten des Mobbingopfers

leider nicht übernommen wurde. Es obliegt also dem Arbeitnehmer, der Opfer von Mobbing geworden ist, eine Reihe von Tatsachen zu beweisen, deren Opfer er geworden ist, und das Gericht davon zu überzeugen, dass diese nicht durch die Bedürfnisse des Unternehmens gerechtfertigt waren, sondern ungerechtfertigte Beeinträchtigungen seiner Person darstellten.

Die ursprünglich vorgeschlagene Definition von Mobbing wurde durch die im öffentlichen Sektor geltende Definition ersetzt, die aufgrund ihres allgemeinen Charakters die Möglichkeit bietet, die verschiedenen Formen, die Mobbing am Arbeitsplatz annehmen kann, zu berücksichtigen.

Der Personalvertretung wird eine wichtige Rolle bei der Prävention und Bekämpfung von Mobbing zugewiesen.

Schließlich sind sowohl administrative als auch strafrechtliche Sanktionen vorgesehen.

Gesetzestext:

- Loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.
- Artikel L. 246-1 und folgende des Arbeitsgesetzbuches



1. VERBOT VON MOBBING IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVERHÄLTNIS

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie alle Kunden oder Lieferanten des Unternehmens müssen sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses jeglicher Mobbinghandlungen enthalten.

Mobbing am Arbeitsplatz ist jedes Verhalten, das durch Wiederholung oder Systematisierung die Würde oder die psychische oder physische Integrität einer Person verletzt.

In dieser Hinsicht sind Geschäftsreisen, berufliche Schulungen, Kommunikation im Zusammenhang mit der Arbeit oder aufgrund der Arbeit auf jedwede Art und Weise und sogar außerhalb der normalen Arbeitszeit ein integraler Bestandteil der Arbeitsausführung.

Geschützt sind somit alle Arbeitnehmer sowie Praktikanten, Auszubildende und Schüler und Studenten, die während der Schulferien beschäftigt sind.

2. EINFÜHRUNG EINES SCHUTZMECHANISMUS GEGEN MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Der Arbeitgeber legt nach Information und Konsultation der Personaldelegation oder, falls diese nicht existiert, der gesamten Belegschaft die Maßnahmen fest, die zum Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu ergreifen sind.

Diese Maßnahmen müssen vom Arbeitgeber festgelegt werden, z. B. in Form einer Charta gegen Belästigung oder eines Punktes über die Bekämpfung von Belästigung in der Betriebsordnung.

Diese Maßnahmen, die an die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens angepasst werden müssen, betreffen mindestens:

- 1° die Definition der Mittel, die den Opfern von Mobbing zur Verfügung stehen, insbesondere die Anlaufstelle, die Hilfe und die Unterstützung, die die Opfer benötigen, die Maßnahmen für ihre Betreuung und ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz sowie die Art und Weise, wie sie sich an die Personalvertretung wenden können;
- 2° die schnelle und unparteiische Untersuchung von Mobbingfällen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis;
- 3° die Sensibilisierung von Arbeitnehmern und Führungskräften für die Definition von Mobbing, seine Bewältigung

innerhalb des Unternehmens und die Sanktionen gegen die Urheber von Mobbinghandlungen;

- 4° die Unterrichtung der Personaldelegation oder, falls es keine Personaldelegation gibt, der gesamten Belegschaft über die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Verhinderung von Mobbing im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis;

- 5° die Information und Ausbildung der Arbeitnehmer.

Diese Maßnahmen dürfen auf keinen Fall zum Nachteil des Mobbingopfers getroffen werden.

Wird dem Arbeitgeber ein Mobbingverhalten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gebracht, ergreift er Maßnahmen, um die Mobbinghandlungen unverzüglich einzustellen und führt eine interne Bewertung durch, die sich auf die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen sowie auf die eventuelle Umsetzung neuer Präventionsmaßnahmen bezieht, die insbesondere in Bezug auf die Organisation des Unternehmens, die Überprüfung der im Falle von Mobbing angewandten Verfahren sowie die Information der Arbeitnehmer zu ergreifen sind.

Diese Bewertung sowie spätere Neubewertungen erfolgen nach Anhörung der Personaldelegation oder, falls diese nicht vorhanden ist, der gesamten Belegschaft

3. SONDERVERFAHREN BEI DER GEWERBEAUFSICHT

Wenn das Mobbing im Rahmen des Arbeitsverhältnisses andauert oder der Arbeitgeber keine angemessenen Maßnahmen ergreift, kann der Arbeitnehmer, der sich als Opfer sieht, oder die Personaldelegation nach Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers die Gewerbeaufsicht (Inspection du travail et des mines - ITM) einschalten.

Die ITM hört den Arbeitnehmer sowie den mutmaßlichen Urheber der Mobbinghandlung und eventuell andere Arbeitnehmer und den Arbeitgeber oder seinen Vertreter an.

Nach der Untersuchung des Falls und den durchgeführten Anhörungen erstellt die ITM einen Bericht, der ggf. Empfehlungen und Vorschläge für Maßnahmen enthält, um die Mobbinghandlungen zu unterbinden.

Spätestens 45 Tage nach Erhalt der Akte leitet der Direktor der ITM oder sein Vertreter den vollständigen Bericht an den betreffenden Arbeitgeber weiter. Bei Vorliegen von Mobbinghandlungen fordert der Direktor der ITM den Arbeitgeber auf, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die

Mobbinghandlungen innerhalb einer nach den Elementen des Berichts festgelegten Frist unverzüglich einzustellen.

Wird die zugestellte Anordnung nicht innerhalb der gesetzten Frist befolgt, ist der Direktor der ITM berechtigt, gegen den Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe von 25 bis zu 25.000 Euro zu verhängen.

4. SCHUTZ DES ARBEITNEHMERS UND DER ZEUGEN

Der Arbeitnehmer darf nicht wegen seines Protests oder seiner Weigerung, sich einem Mobbingverhalten des Arbeitgebers oder eines anderen Vorgesetzten, von Arbeitskollegen oder externen Personen, die mit dem Arbeitgeber in Verbindung stehen, zu widersetzen, Repressalien ausgesetzt werden.

Ebenso wenig darf ein Arbeitnehmer Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden, weil er über Mobbing berichtet.

Jede gegenteilige Bestimmung oder Handlung, insbesondere jede Entlassung, die gegen diese Bestimmungen verstößt, ist von Rechts wegen nichtig.

Bei einer Kündigung des Arbeitsvertrags kann der Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen nach Zustellung der Kündigung durch einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Ladung der Parteien dringend entscheidet, beantragen, dass die Kündigung für ungültig erklärt und seine Weiterbeschäftigung

oder gegebenenfalls seine Wiedereinstellung angeordnet wird.

Der Beschluss des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar; gegen ihn kann Berufung eingelegt werden, die durch einfachen Antrag innerhalb von 40 Tagen nach der Zustellung über den Weg der Kanzlei bei dem Richter eingelegt werden kann, der der Kammer des Berufungsgerichts vorsitzt, welcher die Berufungen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zugewiesen sind.

Wenn eine Klage auf Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung des Arbeitsvertrags eingereicht wird und das Gericht feststellt, dass das Recht zur Kündigung des Arbeitsvertrags missbräuchlich genutzt wurde, verurteilt es den Arbeitgeber dazu, dem Arbeitnehmer nicht nur den Schaden zu ersetzen, der ihm durch die Kündigung entstanden ist, sondern gegebenenfalls auch den Schaden, der ihm durch Mobbing im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstanden ist.

5. MÖGLICHE FRISTLOSE KÜNDIGUNG DES ARBEITNEHMERS ALS OPFER

Ein Arbeitnehmer, der Opfer von Mobbing geworden ist, kann die weitere Erfüllung des Arbeitsvertrags verweigern und den Arbeitsvertrag aus schwerwiegendem Grund fristlos kündigen, wobei der Arbeitgeber, dessen Fehlverhalten die fristlose Kündigung verursacht hat, Schadensersatz zu leisten hat.

Im Falle einer durch Mobbing begründeten Kündigung kann der Arbeitssuchende durch einen einfachen Antrag beim Vorsitzenden des zuständigen Arbeitsgerichts beantragen, dass die vorläufige Gewährung des vollen Arbeitslosengeldes bis zur endgültigen gerichtlichen Entscheidung des Rechtsstreits über die Rechtmäßigkeit oder Begründetheit der Kündigung genehmigt wird.

Der Vorsitzende des Arbeitsgerichts erlässt einen Beschluss, gegen den innerhalb von 40 Tagen nach seiner Zustellung beim Vorsitzenden des Berufungsgerichts Berufung eingelegt werden kann.

Man muss als Arbeitssuchender gemeldet sein und den Streit um die Kündigung zuvor vor das zuständige Arbeitsgericht gebracht haben.

Der Vorsitzende des Arbeitsgerichts bestimmt die Dauer, für die die vorläufige Gewährung von Arbeitslosengeld zulässig ist, bis zu einer Höchstgrenze von 182 Kalendertagen.

Der Arbeitslose kann eine Verlängerung der Bewilligung der vorläufigen Gewährung von Arbeitslosengeld beantragen, wobei die Gesamtdauer der Bewilligung dreihundertfünfundsiebzig Kalendertage nicht überschreiten darf.

Das Urteil oder der Beschluss, mit dem die Kündigung aufgrund einer Belästigungshandlung für gerechtfertigt erklärt wird, verurteilt den Arbeitgeber dazu, dem Beschäftigungsfonds die Arbeitslosenunterstützung zu erstatten, die dieser dem Arbeitnehmer für den Zeitraum oder die Zeiträume gezahlt hat, die durch die Löhne oder Entschädigungen abgedeckt sind, die der Arbeitgeber aufgrund des Urteils oder des Beschlusses zu zahlen verpflichtet ist.

Der Betrag des Arbeitslosengeldes, den der Arbeitgeber dazu verurteilt wird, dem Beschäftigungsfonds zurückzuzahlen, wird von den Löhnen oder Entschädigungen abgezogen, die der Arbeitgeber aufgrund des Urteils oder der Entscheidung dem Arbeitnehmer zu zahlen hat.

ACHTUNG: Das Urteil oder der Beschluss, in dem die durch eine Belästigungshandlung begründete Kündigung des Arbeitnehmers für ungerechtfertigt erklärt wird, verurteilt diesen dazu, dem Fonds für Beschäftigung das ihm vorläufig gezahlte Arbeitslosengeld ganz oder teilweise zurückzuzahlen, gegebenenfalls in Raten.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, einen Teilerlass oder eine Staffelung der Rückzahlung des vorläufig erhaltenen Arbeitslosengeldes an den Staat zu beantragen. Der Richter darf sich nicht an die Stelle des Arbeitnehmers setzen und

von Amts wegen eine Kürzung des zu erstattenden Betrags beschließen.

In Fällen, in denen die Klage des Arbeitnehmers wegen einer Kündigung aufgrund von Mobbing nicht zu Ende geführt wird, weil er die Klage zurückzieht, muss der Arbeitnehmer das ihm vorläufig gezahlte Arbeitslosengeld an den Beschäftigungsfonds zurückzahlen. Wenn der Rücktritt auf einen Vergleich zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zurückgeht, ist das Arbeitslosengeld zur Hälfte vom Arbeitnehmer und zur Hälfte vom Arbeitgeber zurückzuzahlen.

6. ROLLE DER PERSONALDELEGATION

In Unternehmen mit mindestens 15 Beschäftigten, hat die Personalvertretung die Aufgabe, für den Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu sorgen. Zu diesem Zweck kann sie dem Arbeitgeber alle Präventionsmaßnahmen vorschlagen, die sie für notwendig erachtet.

Die Personaldelegation ist berechtigt, dem Arbeitnehmer, der Opfer von Mobbing ist, beizustehen und ihn zu beraten. Sie ist verpflichtet, die Vertraulichkeit der Tatsachen, von denen

sie in dieser Eigenschaft Kenntnis erhält, zu wahren, es sei denn, der betroffene Arbeitnehmer entbindet sie davon. Der Arbeitnehmer, der Mobbing ausgesetzt ist, hat das Recht, sich bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter, die im Rahmen der Untersuchung des Mobblings stattfinden, von einem Mitglied der Personaldelegation oder, falls dies nicht möglich ist, von einer Person seiner Wahl aus den Reihen der Belegschaft begleiten und unterstützen zu lassen.

7. SANKTIONEN

Für Personen, die sich nicht an diese neuen Bestimmungen halten, ist eine Geldstrafe von 251 Euro bis zu 2.500 Euro vorgesehen. Im Falle eines Rückfalls innerhalb von 2 Jahren

können diese Strafen auf das Doppelte des Höchstbetrags erhöht werden.

8. INKRAFTTRETEN

Die Bestimmungen dieses neuen Gesetzes treten am 9. April 2023 in Kraft.

9. EVALUIERUNG

Die Regierung wird aufgefordert, 2 Jahre nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes eine Evaluierung durchzuführen, um

seine Wirksamkeit zu ermitteln und mögliche Lücken zu identifizieren.