



## Arbeitnehmer und Arbeitgeber fragen - und erhalten Antworten

### Aus Arbeitnehmer Sicht

#### **Mein Kollege gibt mir beim Vorbeigehen einen Klaps auf den Hintern. Muss ich mir das gefallen lassen?**

Nein, das ist eindeutig sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Stellen Sie ihn zur Rede und machen Sie ihm unmissverständlich klar, dass Sie das nicht dulden. Wenn das nicht hilft, beschweren Sie sich bei Ihrem Vorgesetzten. Falls es trotzdem zu weiteren Übergriffen kommt, erwägen Sie eine Anzeige bei der Polizei.

#### **Bei der Arbeit wird es immer schlimmer. Ich will nur noch weg und werde das Arbeitsverhältnis kündigen. Kann ich trotzdem stempeln gehen?**

Kündigung aus Verzweiflung ist keine gute Lösung. Zur Beilegung von einem Konflikt sollten alle Beteiligten ihren Beitrag leisten. Sprechen Sie sich mit Ihrem Hausarzt ab. Wenn er Ihre Not versteht, bitten Sie ihn um ein ärztliches Zeugnis. Es sollte die Bestätigung enthalten, dass ein weiterer Verbleib am bestehenden Arbeitsplatz Ihrer Gesundheit und Ihrer Arbeitsfähigkeit schadet. In der Regel werden Sie dann von der Arbeitslosenkasse nicht mit zusätzlichen Einstelltagen gebüsst. Sie werden so behandelt, als ob Ihnen der Arbeitgeber gekündigt hätte.

#### **Ich habe vor 2 Monaten eine neue Abteilung übernommen. Ein langjähriger Mitarbeiter macht Stimmung gegen mich. Was kann ich tun?**

Suchen Sie mit diesem Mitarbeiter das Gespräch unter vier Augen. Bitten Sie ihn, seine kritischen Überlegungen mitzuteilen. Hören Sie genau zu, welche Ihrer Anweisungen oder Veränderungen im Arbeitsablauf er nicht nachvollziehen kann. Überprüfen Sie, ob es anderen Mitarbeitenden ähnlich geht. Haben Sie Veränderungsprozesse zu schnell etabliert? Werden von Ihnen eingeleitete Massnahmen und Reformen nicht vom ganzen Team verstanden?

#### **Ich arbeite seit 4 Monaten als Verkäuferin bei einer Modeboutique in einem Einkaufszentrum. Es läuft sehr wenig. Vor zwei Monaten hat die Chefin eine Freundin eingestellt. Jetzt verlangt sie von mir, dass ich in einer Filiale im Stadtzentrum arbeite. Sie mutet mir das zu und weiss dabei genau, dass der Kinderhort meiner Tochter hier um die Ecke ist. Ich bin der Meinung, das ist Mobbing!**

Natürlich kann immer ein Mobbing-Element mitspielen. Dass Sie Ihre Vorgesetzte in einer anderen Filiale einsetzen will, genügt jedoch nicht, um von Mobbing zu sprechen. Es ist dem Arbeitgeber gestattet, Sie in einer anderen Filiale einzusetzen. Zum Beispiel, um dort personelle Engpässe zu überbrücken.

### Aus Arbeitgeber Sicht

#### **Ein Mitarbeiter meldet sich nach einer Auseinandersetzung krank. Ich will mit ihm reden, aber er weigert sich. Kann ich ihn zur Teilnahme an einem Gespräch zwingen?**

Wenn Krankheit als Mittel zur Konfliktlösung ins Spiel kommt, ist schon viel Geschirr zerschlagen. Liegt ein Arztzeugnis vor, welche die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, können Sie ihn nicht zu einem Gespräch zwingen. Überlassen Sie der Personalabteilung die Kontaktnahme zum Mitarbeiter. Fragen Sie bei Ihrer Krankentaggeldversicherung nach einem externen Case-Management. Eine sanfte und klug überlegte Form der Kommunikation hilft bei der Schadensbegrenzung.

#### **Wir sind ein exportorientiertes KMU. Der hohe Wechselkurs macht uns zu schaffen. In dieser Zeit ist von allen Mitarbeitenden ein erhöhtes Engagement verlangt. Ein an sich zuverlässiger Mitarbeiter beklagt sich, er würde von seinem Vorgesetzten gemobbt. Wir haben bei ihm erhöhte krankheitsbedingte Kurzabwesenheiten festgestellt. Er wirkt psychisch sehr angespannt und neigt zu aufbrausendem Verhalten. Wir vermuten private Probleme. Können wir von ihm verlangen, dass er sich in Psychotherapie begibt?**

Der Arbeitgeber kann keine Vorschriften machen, in welche medizinische Behandlung sich ein Mitarbeiter begeben soll. Jedoch kann er einwandfreies Verhalten und Leistung verlangen. Fordern Sie den Mitarbeiter auf, die von ihm als Mobbing empfundenen Verhaltensweisen des Vorgesetzten genau zu beschreiben. Wenn er sich von Ihnen ernst genommen fühlt, nimmt er Ihre Sorge wegen seinem veränderten Verhalten eher auf. Machen Sie ihm klar, dass Sie auf Dauer keinen Mitarbeiter in der Krise beschäftigen können. Bieten Sie ihm gleichzeitig Unterstützung an. Wenn Sie eine Meldung bei der kantonalen IV Stelle machen, wird der Mitarbeiter zu einem Gespräch eingeladen. Die IV kann ihn mit einem unabhängigen externen Coaching helfen, die Probleme am Arbeitsplatz besser anzugehen.

Stellen Sie jetzt Ihre Frage

