

Mobbing am Arbeitsplatz - Änderungen der Rechtsvorschriften

von Raluca Bădilă, Avocat (Rechtsanwältin RO)

Mit dem Regierungsbeschluss Nr. 27/2025 (veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 97 vom 03.02.2025) wurde die Methodik zur Vorbeugung und Bekämpfung von Belästigung aufgrund des Geschlechts und der Belästigung am Arbeitsplatz (im Folgenden die „**Methodik**“) geändert. Die Methodik war erst am 17.10.2023 durch den Regierungsbeschluss 970/ 2023 angenommen worden.

Belästigung am Arbeitsplatz

Belästigung ist jedes Verhalten eines Arbeitnehmers gegenüber einem anderen Arbeitnehmer (Vorgesetzter, Untergebener und/oder vergleichbarer Arbeitnehmer) im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, das eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bezweckt oder bewirkt, indem es die Rechte oder die Würde des Arbeitnehmers verletzt, seine körperliche oder geistige Gesundheit oder seine berufliche Zukunft beeinträchtigt, seine Arbeit gefährdet oder das Arbeitsklima verschlechtert.

Grundsätzlich setzt die Belästigung mehrere Vorfälle und/oder Handlungen mit wiederholtem, systematischem Charakter voraus, die sich in körperlichem, verbalem und nonverbalem Verhalten äußern können. Stress und körperliche Erschöpfung fallen unter den Tatbestand der Belästigung am Arbeitsplatz.

Änderungen

➤ Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich der Methodik wurde auf zentrale und lokale, zivile und militärische öffentliche Verwaltungseinrichtungen und Behörden, Hochschulen, voruniversitäre Bildungseinrichtungen sowie private Unternehmen ausgeweitet.

➤ Fachkundige Beratung und Unterstützung für Opfer

Der RB 27/2025 verpflichtet Arbeitgeber, den Opfern ausführliche Informationen über die verfügbaren Verwaltungsverfahren sowie Unterstützung und Anleitung beim Durchlaufen dieser Verfahren zukommen zu lassen; hierzu gehört auch fachliche Beratung und Unterstützung bei der Bewältigung der auftretenden Situationen.

➤ Neu: Anonyme Beschwerden

Eine wichtige Änderung ermöglicht die Einreichung schriftlicher **Beschwerden ohne handschriftliche Unterschrift oder sogar anonymer Beschwerden**. Ist die Beschwerde nicht mit Namen, Vornamen oder Kontaktdaten des Opfers versehen, muss sie geprüft und bearbeitet werden, wenn sie Daten und Informationen über Handlungen der Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der moralischen Belästigung enthält.

Die Anonymität von Beschwerden ist zwar eine Verfahrensgarantie, die zur Meldung von Belästigungen ohne die Befürchtung von Vergeltungsmaßnahmen ermutigt, allerdings kann sie die Untersuchung des Falles erschweren, da das Fehlen wesentlicher Einzelheiten über die betroffene Person oder den Kontext des Vorfalls die Möglichkeiten des Arbeitgebers einschränken kann, die Fakten zu überprüfen und Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für das Belästigungsopfer zu ergreifen.

Jedenfalls ist die Zulassung anonymer Beschwerden mit zahlreichen praktischen Schwierigkeiten verbunden: u.a sind technische Lösungen zur Gewährleistung der Datensicherheit und des Schutzes der Identität der Beteiligten erforderlich. Mögliche Optionen sind z. B. sichere Online-Plattformen, Briefkästen für physische Beschwerden, spezielle Telefonleitungen für Belästigungsoffer, oder E-Mail-Adressen, über die Arbeitnehmer Beschwerden über ein temporäres oder anonymes E-Mail-Konto einreichen können.

➤ **Meldepflicht**

Zentrale und lokale Einrichtungen und Behörden der öffentlichen Verwaltung, des zivilen und des militärischen Bereichs, Hochschulen sowie betroffene Bildungseinrichtungen erstellen einen Jahresbericht über die Umsetzung der Bestimmungen der Methodik, der über die Kanzlei des Ministerpräsidenten an die ANES (Nationale Agentur für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, eine der Regierung unterstellte und vom Ministerpräsidenten koordinierte Einrichtung) übermittelt wird.

Die für die Bearbeitung von Belästigungsfällen in jeder (öffentlichen und privaten) Einrichtung verantwortlichen Personen überwachen die Einhaltung der Bestimmungen der Methodik und erstatten der Geschäftsleitung bis zum Ende des ersten Quartals eines jeden Jahres Bericht über das vorangegangene Jahr, einschließlich der Zahl der erfassten Vorfälle und der Art und Weise, wie sie gelöst wurden, sowie Empfehlungen.

Fazit

Jeder Arbeitgeber muss seinen eigenen Leitfadens zur Vorbeugung und Bekämpfung der Belästigung aufgrund des Geschlechts sowie von Mobbing am Arbeitsplatz entwickeln, der die spezifischen Arbeitsbedingungen berücksichtigt und die im Anhang zur Methodik genannten Fristen und Grundsätze beachtet.

Obwohl die meisten Arbeitgeber diese Regelungen implementiert haben, können die am 3. Februar 2025 in Kraft getretenen Änderungen die erneute Überarbeitung und Änderung ihrer internen Richtlinien zur Vorbeugung und Bekämpfung der Belästigung am Arbeitsplatz erfordern.

Das Fehlen interner Regelungen und die Unterlassung der Umsetzung der in der Methodik vorgesehenen Maßnahmen wird als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von 30.000 bis 50.000 Lei sanktioniert.

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.

Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro

www.stalfort.ro