



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire

REÇU  
Par Christine Wirgen, 11:14, 24/11/2020

**Monsieur Marc HANSEN**  
**Ministre aux Relations avec le Parlement**  
**Service Central de Législation**  
**5, rue Plaetis**  
**L - 2338 Luxembourg**

Luxembourg, le 23 novembre 2020

Agent en charge            M. Armin Skrozic  
Tel :                            247 86122  
Courriel :                    armin.skrozic@mt.etat.lu  
Référence interne         MT/SA/QP/QP N°3066

**Concerne :    Question parlementaire N°3066 de l'honorable Député Sven Clement**

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint la réponse commune à la question parlementaire sous rubrique.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

**Dan KERSCH**  
**Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie**  
**sociale et solidaire**

**Gemeinsam Äntwert vum Här Minister fir Aarbecht a Beschäftegung a fir Sozial- a Solidarwirtschaft  
Dan Kersch an vun der Madame Ministesch fir Gläichstellung tëschent Fraen a Männer Taina  
Bofferding op d'parlamentaresch Fro n°3066 vum honorablen Deputéierten Sven Clement**

**Ad. 1**

Am Joer 2019 sinn 431 Informatiounsufroen iwwer Mobbing bei der ITM gemaach ginn an 13 Plainte goufe bei der ITM weinst Mobbing déposiert.

An deenen éischten 9 Méint vun 2020 sin 306 Informatiounsufroen iwwer Mobbing bei der ITM gemaach ginn an 8 Plainte goufe bei der ITM weinst Mobbing déposiert.

**Ad. 2**

De Programm Actions Positives ennerstëtzt d'Egalitéit tëscht Fraen a Männer an de Betriber. De Program erméiglecht déi aktuell Situatioun an engem Betrib ze évalueren an en Aktiounsplang opzestellen.

E wichtegen Partner ass dobäi den Délégué à l'égalité. All Betrib ab 15 Salariéen muss e Gläichstellungsbeoptragten (délégué-e à l'égalité) hunn. Dës Persoun ass generell zoustänneg fir d'Egalitéit tëscht Fraen a Männer am Betrib, a kann fir aarbechtsrechtlech Froen am Fall vun Diskriminatioun op Basis vum Geschlecht berodend zur Säit stoen.

D'Delegéiert oder den Delegéierten kann doriwwer eraus dem Employeur Sensibilisierungsmesure virschloen an d'ITM mat Beschwerden befassen.

No de rezente Sozialwalen, huet d'ITM bis elo (Stand 12.11.2020) insgesamt 3.097 nei Delegatiounen recensiert.

Wichtig ass deemno, dass all betraffene Betrib en/eng Délégué-e à l'égalité opweise kann fir d'Egalitéit op der Aarbecht an all senge Formen a Facetten ze sécheren.

**Ad. 3**

Wann et zu engem Mobbing-Fall kennt muss den Employeur, laut Règlement grand-ducal vum 15.12.2009, eng intern Evaluatioun opstellen, déi d'Efficacitéit vun de präventive Moosnamen wéi och déi méiglech Ëmsetzung vun neie präventive Moosnamen festhält.

Fir dës Evaluatioun opzestellen gett d'Personaldelegatioun consultéiert.

**Ad. 4**

Am Fall vu Mobbing ass et un der Victime fir d'Handlungen vu Mobbing an d'Beschëllegung vum Täter ze beweisen. D'Victime muss kennen beweisen a wéi engem Mooss déi angeblech Handlungen seng Rechter oder seng Dignitéit verletzen, en intimidéierend, demütegend an dégradéierend Ëmfeld schafen oder seng Gesondhéet schuet.

D'Victime vu sexueller Belästegung profitéiert vun enger reduzierter Beweislaascht. D'Victime brauch an déem Fall just Fakte vun enger sexueller Belästegung virzubringen. Beschëllungen oder Behauptungen alleng ginn awer nach emmer net duer. D'Victime muss nach emmer, entweder duerch Temoignage oder d'Produktioun vun Dokumenter beweisen, dass des Beschëllungen oder Behauptungen der Wourecht entsprechen.

Dann geet d'Beweislaascht un den Employeur wéider, deen beweisen muss dass et keng sexueller Belästegung gouf oder dass hien all déi néideg Moosnamen geholl huet fir der sexueller Belästegung en Enn ze maachen.

Am Moment ass keng reduzéiert Beweislaascht am Fall vu Mobbing virgesin.

## **Ad. 5**

Laut Artikel 5 vun der Proposition de loi n°4979 huet d'Personaldelegatioun folgend Rechter an Flichten:

- 1) si kann dem Employeur all präventiv Handlung proposéieren, déi si am Kader vu Mobbing fir néideg hält;
- 2) si ass autoriséiert d'Victime ze hëllefen an ze beroden;
- 3) d'Victime huet d'Recht vun engem Personalvertrieder bei den Entrevuen mam Employeur begleet ze ginn an gehollef ze kréien.

Laut Règlement grand-ducal vum 15.12.2009 huet d'Personaldelegatioun haut folgend Rechter an Flichten:

- 1) bei der Opstellung vum Règlement interne wou den Employeur muss dran vermierken, dass hien kéen Mobbing an sengem Betrieb toléiert, muss d'Personaldelegatioun consultéiert gin;
- 2) den Employeur muss, an Zesummenaarbecht mat der Personaldelegatioun, seng Mataarbechter punkto Mobbing informéieren an sensibiliséieren;
- 3) den Employeur muss, an Zesummenaarbecht mat der Personaldelegatioun, präventiv Moosnamen punkto Mobbing bestëmmen;
- 4) wann et zu engem Mobbing-Fall kennt, muss den Employeur, an Zesummenaarbecht mat der Personaldelegatioun, eng intern Evaluatioun opstellen, déi d'Efficacitéit vun de präventive Moosnamen wéi och déi méiglech Ëmsetzung vun neie präventive Moosnamen festhält;
- 5) den Employeur stellt, an Zesummenaarbecht mat der Personaldelegatioun, eng Prozedur betreffend d'Gestioun vu Mobbing Fäll op;
- 6) d'Victime huet d'Recht vun engem Personalvertrieder bei den Entrevuen mam Employeur begleet ze ginn an gehollef ze kréien.
- 7) d'Aktiounen an d'Sanktiounen am Fall vu Mobbing ginn vum Employeur, an Zesummenaarbecht mat der Personaldelegatioun, opgestallt.

Den Aarbechtministär ass aktuell am gaang un engem avant-projet de loi ze schaffen fir geint de Mobbing op der Aarbechtsplaaz virzegoen.