

06.01.2026

Merkblatt "Mobbing am Arbeitsplatz"

Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Aargau haben ein Recht darauf, an ihrem Arbeitsplatz so behandelt zu werden, dass ihre persönliche Würde und Integrität unangetastet bleiben. Dieses Merkblatt liefert einen Überblick über das Thema und informiert über präventive Massnahmen und das Beschwerdeverfahren.
Grundsatzerklärung	Der Kanton Aargau schützt Persönlichkeit und Würde seiner Mitarbeitenden und verurteilt Mobbing in jeder Ausprägung. Mobbing ist eine Form von psychischer Gewalt und Diskriminierung, ein Angriff auf die Menschenwürde und verstösst gegen das Gesetz.
Definition	Unter Mobbing versteht man die systematische Belästigung einer Person oder von Personengruppen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Mobbing zielt bewusst oder unbewusst darauf, die betroffene Person zu isolieren und zu entwerten. Die Angriffe erfolgen über einen längeren Zeitraum; Auslöser ist meist ein länger schwelender und nicht offen angesprochener und bereinigter Konflikt. In der Folge werden einzelne oder mehrere Personen regelmässig und wiederholt schikanierenden Handlungen ausgesetzt. Die betroffenen Personen fühlen sich hierdurch bedroht und verletzt. Mobbing führt früher oder später zum Leistungsabfall, zum Verlust von Motivation, Selbstvertrauen und Selbstwert. Die Folge sind psychische und physische Beeinträchtigungen, die bis zu Kündigung und dauernder Arbeitsunfähigkeit des Mobbing-Opfers führen können. Mobbing-Handlungen können unterschiedlicher Art sein und erfolgen wiederholt: • demütigende Sticheleien, Drohungen, ständige Kritik, Beschimpfungen • abwertende Gestik oder Mimik, Kontaktverweigerung • Ausgrenzung, keiner setzt sich mehr für den andern ein • Verbreitung von Gerüchten, Schwächen blossstellen • Aggressionen, Anwendung von körperlicher Gewalt • Zuteilung kränkender, sinnloser, schädlicher, über- oder unterfordernder Arbeiten • Zurückhalten oder Verweigern von wichtigen Informationen, systematische Unterbewertung von Leistungen. Nicht um Mobbing handelt es sich unter anderem bei: • klaren und offenen Leistungsanforderungen der Vorgesetzten

	• sachlich begründeter Kritik • ohne feindliche Absicht unklar formulierter Auftragserteilung. Die obige Aufzählung ist nicht abschliessend. Wann und in welchem Ausmass der Tatbestand des Mobbing gegeben ist, ist nicht immer einfach zu beurteilen. Die genaue Analyse der Vorkommnisse ist unbedingt erforderlich.
Prävention	Führungsverantwortliche haben die Aufgabe, ein Arbeitsklima zu fördern und zu gewährleisten, das die partnerschaftliche Zusammenarbeit unterstützt und der Belästigung vorbeugt. Transparenz, klare Strukturen, ein hinreichendes Informationssystem sowie ein konstruktives Führungsverhalten sind wirkungsvolle präventive Massnahmen. Führungskräfte weisen ihre Mitarbeitenden auf die geltenden Verhaltensgrundsätze hin und überwachen deren Einhaltung. Sie unterstützen eine Person, die sich gemobbt fühlt, helfen ihr in ihrem Vorgehen und treffen Massnahmen zur Unterbindung weiterer Vorkommnisse.
Allgemeine Verhaltensregeln	Die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden auf allen Stufen findet auf der Grundlage des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung statt. Spannungen am Arbeitsplatz werden ernst genommen und aktiv angegangen. Vorgesetzte und jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sind hierfür mitverantwortlich.
Was tun?	Bei Verdacht auf Mobbing ist es wichtig, dass Sie Ihre Überlegungen und Gefühle nicht verschweigen. Versuchen Sie rasch, ein Gespräch mit dem Mobber / der Mobberin zu führen. Falls sich die Situation nicht bessert, wenden Sie sich an Ihre Vorgesetzten, Personalverantwortlichen oder an eine andere Vertrauensperson Ihrer Wahl. Diese werden weitere Schritte nur mit Ihrem Einverständnis unternehmen. Alle involvierten Personen unterstehen der Schweigepflicht.
Verfahren	Das Verfahren regelt, wie sich die betroffene Person zur Wehr setzen kann. Es gibt verschiedene Möglichkeiten: 1. Internes Verfahren: In erster Linie ist ein zeitnahe, niederschwelliges Vorgehen sinnvoll: Mit Unterstützung durch die Vorgesetzten, Abteilungsleitenden, von Führungskräften oder der/dem Personalverantwortlichen des betreffenden Departements wird die Situation geklärt und falls nötig gegenüber der belästigenden Person reagiert. Ist eine dieser erwähnten Personen direkt betroffen, ist der Fachbereich Recht der Abteilung HR Aargau mögliche Anlaufstelle, mit der die Situation und das weitere Vorgehen besprochen werden kann. Er kann bei Bedarf auch eine externe Fachperson beiziehen oder Drittpersonen vermitteln. 2. Externes Verfahren: Die betroffene Person kann auch den direkten Weg an die Schlichtungskommission für Personalfragen und gegebenenfalls danach an das Verwaltungsgericht beschreiten. Für detailliertere Informationen zum Verfahren siehe: Merkblatt "Verfahren bei Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz"
Sanktionen	Mobbende Mitarbeitende schaden nicht nur dem Opfer, sondern verletzen auch ihre Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Dies stellt eine Verletzung des Anstellungsvertrages dar. Der Kanton Aargau als Arbeitgeber kann in Fällen von Mobbing gegen die mobbende Person folgende Sanktionen ergreifen: • Verpflichtung zur schriftlichen Entschuldigung beim Opfer • Mahnung mit Kündigungsandrohung

	• Versetzung bzw. Änderungskündigung, wenn die weitere Zusammenarbeit mit den Beteiligten nicht mehr möglich erscheint • Ordentliche Kündigung • Fristlose Kündigung. In den Personalakten der mobbenden Person sind die Mobbinghandlungen und die getroffenen Sanktionen zu vermerken. Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben in allen Fällen vorbehalten.
--	---