

Mobbing am Arbeitsplatz

SBK Bern / Mobbing-Zentrale Schweiz

Vortrag vom 5. November 2012

**Dr. Denis G. Humbert, Rechtsanwalt
(Fachanwalt SAV Arbeitsrecht)**

**Schmid Heinzen Humbert Rechtsanwälte,
www.shh.ch**

Übersicht

- 1. Was ist Mobbing (Begriff / Beispiele)?**
- 2. Welche Auswirkungen hat Mobbing?**
- 3. Mobbing begünstigende Faktoren (Ursachen)**
- 4. Verhinderung von Mobbing (Präventive Massnahmen)?**
- 5. Rechtsgrundlagen**
(Wo ist Mobbing gesetzlich / vertraglich geregelt?)
- 6. Welche Ansprüche hat eine gemobbte Person gegenüber dem Arbeitgeber?**
- 7. Welche Ansprüche hat eine gemobbte Person gegenüber dem Mobber?**
- 8. Mobbing in der Gerichtspraxis**

Was ist Mobbing (Begriff)?

- **The „mob“:** ungeordnete Menschenmenge, Meute, Pöbel
- **to mob** = anpöbeln, belästigen, bedrängen
- **Begriff:**
 - Nicht jeder Konflikt ist Mobbing (Keine Einzelfälle, Intensität)
 - Wiederholtes systematisches Ausgrenzen eines Arbeitskollegen am Arbeitsplatz durch Einzelne oder durch eine Gruppe von Arbeitskollegen auf gleicher Stufe, durch Untergebene oder durch Vorgesetzte (= Bossing) während eines längeren Zeitraums (ca. 6 Monate)
- **Verbal:** z.B. Beschimpfung
- **Nonverbal:** z.B. Vorenthalten von Informationen
- **Physisch:** z.B. Tätlichkeit

Was ist Mobbing (Beispiele)?

- **Beispiele:**
 - „Nichternstnehmen“
 - Intrigenspiele
 - Schikanieren
 - Lächerlichmachen
 - Beleidigen
 - Belästigen (bei sexuellem Hintergrund: Gleichstellungsgesetz mit Schutz vor sexueller Belästigung)
 - Demütigen
 - Kompetenzentzug
 - Zuweisung minderwertiger, kränkender Arbeiten bzw. keine Zuweisung von Arbeiten
 - Meiden und Ausgrenzen (soziale Isolation)

Wer mobbt?

Umfrage IG Metall in BRD

Seco-Studie (2002)

⇒ 44%

Arbeitskollegen

⇒ 29%

⇒ 37%

Vorgesetzte

⇒ 51.3%

⇒ 10%

Kollegen und Vor-
gesetzte gemeinsam

⇒ 13%

⇒ 9%

Untergebene

⇒ 6.7%

Welche Auswirkungen hat Mobbing?

- **physische Folgen:**
 - Kopf- / Rückenschmerzen
 - Muskelverspannungen
 - Herzschwächen
 - Blutdruckschwankungen
 - Magen- und Darmbeschwerden
 - **psychische Folgen:**
 - Schlafstörungen
 - Nervosität / Reizbarkeit
 - sozialer Rückzug
 - „innere“ Kündigung
 - Angstzustände
 - Selbstzweifel
 - Demotivation
 - Depression / «Burnout»
 - Leistungsabfall am Arbeitsplatz
- Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit mit Lohnfortzahlungspflicht**
- Fluktuationskosten / Image-Verlust**
- Aufgabe der Berufstätigkeit / Kündigung**

Welches sind die Mobbing begünstigenden Faktoren im Unternehmen (Ursachen)?

- **Unklare Organisation / Verantwortlichkeiten (wer ist für was genau zuständig?)**
- **Starke hierarchische, «autoritäre» Strukturen**
- **Defizite im Führungsverhalten**
- **Verdeckte Konfliktaustragung (Büro / Spital <-> Baubranche / Baustellen)**
- **Schlechtes Arbeitsklima**
- **Termindruck**
- **Unbesetzte Stellen (Verteilung der Arbeit auf andere) → zu viel Arbeit**
- **betriebsinterner Konkurrenzkampf (Angst vor Arbeitsplatzverlust, Eifersucht)**
- **Bevorstehende Umstrukturierung / Arbeitsplatzunsicherheit**

Wie kann Mobbing verhindert werden?

Präventive Massnahmen

- **Rechtsgrundlage:**
 - Art. 6 ArG; Art. 2 ArGV1
 - Art. 328 OR (Fürsorgepflicht)
- **Klare arbeitsvertragliche Regelung (was ist Mobbing; was dagegen tun; Anlaufstelle; Sanktionen) → Pflicht bei industriellen Betrieben, Art. 37 Abs. 1 ArG, Art. 38 ArG**
- **Gute Personalselektion (Anstellungsgespräch / Arbeitszeugnisse)**
- **Informationsveranstaltungen für MitarbeiterInnen (Aufklärung) / Merkblätter „Fairness am Arbeitsplatz“**

Wie kann Mobbing verhindert werden?

- **Betriebsinterne Anlaufstellen mit Hilfsangeboten durch Vertrauensperson (Beratung und Unterstützung)**
- **Errichtung klarer Hierarchien und Zuständigkeiten (Organisationsstruktur)**
- **Gute Arbeitsbedingungen (stressfreies Umfeld)**

Rechtsgrundlagen

- Keine konkreten Mobbing-Normen in den Gesetzen (Obligationenrecht [OR] / Bundespersonalgesetz [BPG] / Arbeitsgesetz [ArG])
- Nur indirekte Schutznormen im Gesetz:
 - Art. 328 OR: Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (AG), vgl. AJP 11/2011 S. 1480 ff., zu finden unter www.shh.ch → Publikationen
 - Unterlassungspflicht: AG muss Eingriffe in Persönlichkeit des AN unterlassen
 - AG muss AN vor Angriffen schützen, Konflikte entschärfen, taugliche Massnahmen ergreifen (Bsp.: Einzel-, Gruppengespräche, Verhaltensanweisungen, Beizug Vertrauensstelle / Fachperson, Versetzung, Verwarnung, Weisungen, Kündigung)

Rechtsgrundlagen

- Im Arbeitsgesetz (ArG):
 - Art. 6 ArG (Gesundheitsschutzmassnahmen)
 - Art. 2 und 3 ArGV3 (Wahrung physischer / psychischer Integrität)
 - Art. 5 ArGV3: Information der AN durch AG
- Bundespersonalgesetz (BPG): Art. 2 lit. d i.V.m. Art. 4 lit. g (Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit)
- Arbeitsvertragliche Grundlagen (Arbeitsvertrag, Personalreglement, Gesamtarbeitsvertrag [GAV])

Welche Ansprüche hat gemobbte Person gegenüber dem Arbeitgeber?

- **Erster Schritt = Konsultation Arbeitsvertrag, Personalreglement, GAV, Betriebsordnung → dort ev. Ansprüche geregelt**
- **Anspruch auf Schutz, d.h. auf Einleitung sämtlicher zumutbaren Massnahmen zur Mobbingbeseitigung (aufgrund Fürsorgepflicht nach Art. 328 OR und Gesundheitsschutznormen Arbeitsgesetz) → vgl. Beispiele auf Folie Rechtsgrundlagen → Bei Untätigkeit oder ungenügenden Massnahmen = Fürsorgepflichtsverletzung des AG**
- **Ordentliche Kündigung**
- **Fristlose Kündigung (nur in absoluten Ausnahmefällen)**
- **Einschaltung des kantonalen Arbeitsinspektorats:**
 - **Anzeige, vgl. Art. 54 / 45 ArG: Befragungen / Betriebsbesuche**
 - **Abmahnungen**
 - **Abhilfeverfügung mit Strafdrohung**

Welche Ansprüche hat gemobbte Person gegenüber dem Arbeitgeber?

- **Arbeitsverweigerung mit Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, falls keine oder nur ungenügende Massnahmen getroffen werden (Art. 324 OR und Art. 82 OR)**
- **Genugtuung: bei schwerer Persönlichkeitsverletzung (Art. 49 OR)**
- **Lohnfortzahlungsansprüche bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit**
- **Strafentschädigung bei missbräuchlicher Kündigung (Art. 336 OR / max. 6 Monatslöhne) → Mobbing alleine macht eine Kündigung noch nicht missbräuchlich!**
- **Schadenersatz (Art. 97 OR): z.Bsp. Kosten für ärztliche Behandlung, ev. Verdienstausschlag**

Welche Ansprüche hat gemobbte Person gegenüber dem Mobber?

Strafrechtlich:

Art. 123 StGB:
Einfache Körperverletzung
(z.B. Herbeiführen eines
Nervenschocks,
Schläge ins Gesicht)

Art. 126 StGB:
Tätlichkeit (falls Einwirkung auf
Körper folgenlos bleibt oder nur
geringfügige Folgen hinterlässt;
z.B. Ohrfeige)

Art. 173 StGB (Üble Nachrede)
und **Art. 174 (Verleumdung) =**
Ehrverletzungsdelikte

Zivilrechtlich:

Art. 49 OR:
Genugtuung
(bei schwerer Verletzung)

Art. 41 OR:
Schadenersatz
(aus unerlaubter Handlung)

Art. 28 / 28a ZGB:
Klage auf Beseitigung bzw.
Unterlassung der Mobbinghandlung

Mobbing in der Gerichtspraxis

- Beweisschwierigkeiten (Mobbing-Tagebuch, Sammeln von Beweismaterial, Zeugen fehlen oder sind nicht „aussagetauglich“)
- Nervenaufreibendes und emotionales Gerichtsverfahren
- Gerichts- und Anwaltskosten
- Ungewisser Prozessausgang
- Genugtuungssummen (OR 49) i.d.R. sehr tief (Schwere der Verletzung in den persönlichen Verhältnissen)

Mobbing in der Gerichtspraxis

- Kündigung eines gemobbten Mitarbeiters nicht per se missbräuchlich i.S.v. OR 336 (BGE 125 III 72/73; JAR 2003 S. 245 = Sofern Konflikt unlösbar und Arbeitgeber alles Mögliche unternommen hat, um Mobbing zwischen 2 Mitarbeitern zu unterbinden, kann er auch dem Mobbing-Opfer kündigen)
 - ⇒ Kündigung i.d.R. missbräuchlich, wenn sie wegen einer Leistungseinbusse (z.B. Krankheit) des Arbeitnehmers erfolgt, welche die Folge des Mobbings ist (BGE 125 III 70)
 - ⇒ Kündigung ferner missbräuchlich, wenn Arbeitgeber trotz Kenntnissnahme des Mobbings kündigt, ohne vorher alle ihm zumutbaren Massnahmen zur Entschärfung des Mobbingkonflikts getroffen zu haben (BGE 123 III 115; 125 III 70, 132 III 115)

FAZIT