



## Mobbing in der Arbeitswelt

**Die Anzahl von Mobbing-Fällen hat in den letzten Jahren stark – beinahe explosionsartig – zugenommen; dies nicht nur im Arbeitsleben, sondern zwischenzeitlich auch als Cyber-Mobbings. Was genau ist jedoch unter Mobbing zu verstehen, welche Möglichkeiten hat ein betroffener Arbeitnehmender, um sich zu wehren und welche Pflichten obliegen dem Arbeitgebenden? Mobbing bleibt auch für den Mobber nicht ohne Konsequenzen. Diese sind insbesondere arbeitsrechtlicher, strafrechtlicher und auch haftpflichtrechtlicher Natur.**

### Was ist Mobbing?

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird vieles als Mobbing bezeichnet, was nicht die rechtliche Qualifikation von Mobbing erreicht. Im rechtlichen Sprachgebrauch versteht man unter Mobbing Handlungen, die von einer Person oder einer Gruppe auf systematische Art gegen eine bestimmte Person ausgeübt werden mit dem Ziel/Effekt des Ausstossens. Die Handlungen müssen vom Betroffenen subjektiv als feindselig interpretiert werden sowie oft und über einen längeren Zeitraum erfolgen. Die angegriffene Person gerät

dadurch in eine unterlegene Position und fühlt sich ausgestossen. Folgende Handlungen können bei systematischer Anwendung über einen längeren Zeitraum Mobbing-Charakter aufweisen: Ausgrenzen, ignorieren, zuweisen von unliebsamen Arbeiten, Beschimpfungen, unangebrachte oder ungerechtfertigte Kritik, jemanden nicht ernst nehmen, negative Äusserungen gegenüber Dritten, übertriebene Kontrolle und Ähnliches. Kommen solche Handlungen regelmässig und systematisch während mindestens einem halben Jahr vor, spricht man von Mobbing.

Mobbing in der Arbeitswelt kann sowohl zwischen Arbeitnehmenden auf gleicher Stufe als auch zwischen Vorgesetzten und ihnen unterstellten Mitarbeitenden stattfinden. Tritt ein Vorgesetzter als «Mobber» auf, nennt man dies auch «Bossing».

### Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden

Ein Arbeitgebender hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf seine Gesundheit Rücksicht

zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Zudem besteht die Pflicht, zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden angemessene und zumutbare Massnahmen zu treffen. Diese Fürsorgepflicht ist in Art. 328 OR (Obligationenrecht) gesetzlich verankert. Die vom Arbeitgeber zu veranlassenden Schutzmassnahmen im Rahmen der Fürsorgepflicht betreffen nicht nur die körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmenden, sondern auch die psychische Gesundheit. Entsprechend ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Auftreten von Mobbing einzuschreiten. Dies betrifft nicht nur Mobbing-Handlungen innerhalb eines Unternehmens (Mitarbeitende untereinander und zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten), sondern auch solche von Drittpersonen wie Lieferanten und Kunden. Massgebend ist einzig ein Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis.

### Schutzmassnahmen durch den Arbeitgebenden

Damit ein Arbeitgebender seine Fürsorgepflicht wahrnehmen und im Bedarfsfall Massnahmen einleiten kann, ist entscheidend, dass er über entsprechende Vorkommnisse informiert wird. Tritt Mobbing in einem Betrieb auf, ist es daher wichtig, die Problematik anzusprechen. Bestenfalls sucht der betroffene Arbeitnehmende ein vertrauliches Gespräch mit dem Vorgesetzten und bittet um Unterstützung. Schwieriger ist es, wenn die vorgesetzte Person zu den Mobbern gehört. In solchen Fällen empfiehlt es sich, mit einer Person einer höheren Hierarchiestufe zu sprechen oder externe Hilfe beizuziehen. Wurde ein Arbeitgebender über Mobbing-Vorkommnisse informiert, hat er die notwendigen und zumutbaren Schutzmassnahmen zu treffen. Dies kann ein Gespräch mit den betroffenen Personen sein, das Aus-

sprechen einer Verwarnung und falls keine milderen Massnahmen wirken, schliesslich sogar das Aussprechen einer Kündigung gegenüber dem Mobber. Die besten Schutzmassnahmen sind jedoch vorbeugende Handlungen, so dass es möglichst gar nicht zu Mobbing-Fällen kommt. Mobbing vollständig zu verhindern, wird jedoch kaum möglich sein. Daher ist es wichtig, dass ein Arbeitgebender in seinem Unternehmen die Problematik kommuniziert und nicht verschweigt. Die Mitarbeitenden können beispielsweise mit einer Broschüre oder einem Informationsblatt über die Vorgehensweise in Mobbing-Fällen informiert werden. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Mitarbeitenden wissen, wer im Falle von Mobbing zu informieren ist. Ebenfalls wesentlich ist die Information über allfällige Konsequenzen für den Mobber. Falls ein Personalreglement besteht, ist es empfehlenswert, die betriebsinterne Anlaufstelle und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen festzuhalten. Ein sinnvolles Konfliktmanagement ist generell hilfreich.

### Ansprüche des Mobbing-Opfers: Arbeitsrecht

Für einen von Mobbing betroffenen Arbeitnehmenden ist es in erster Linie unerlässlich, dass der Arbeitgebende informiert und um Unterstützung gebeten wird. Andernfalls ist ein Eingreifen seitens des Arbeitgebenden und das Einhalten der Fürsorgepflicht nicht möglich. Sobald die Arbeitgeberin über einen Mobbing-Vorfall informiert wurde, hat sie die notwendigen und zumutbaren Schutzmassnahmen zu treffen. Bleibt sie untätig, kann das Mobbing-Opfer allenfalls Ansprüche geltend machen. Um im Streitfall solche Ansprüche durchsetzen zu können, ist es sehr empfehlenswert, die Arbeitgeberin schriftlich und bestenfalls per Einschreiben über die Problematik zu orien-

tieren. Ansonsten gelangt der betroffene Arbeitnehmende in Beweisnot.

Dem Mobbing-Opfer stehen bei Verletzung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgebenden diesem gegenüber Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche zu. Die grösste Hürde bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus Sicht des Arbeitnehmenden ist die ihm obliegende Beweispflicht. Der betroffene Arbeitnehmende hat sowohl die Mobbing-Handlungen als auch den Schaden zu beweisen. Hierzu empfiehlt es sich, so früh als möglich ein detailliertes Tagebuch über die Vorfälle zu führen. Bestenfalls werden die Vorkommnisse mit genauer Zeit- und Ortsangabe sowie einer Auflistung von allfälligen Zeugen protokolliert. Ebenfalls sollten sämtliche schriftlichen Dokumente, welche Mobbing-Handlungen enthalten, datiert und aufbewahrt werden. Ohne ausreichende Beweismittel ist die Durchsetzung von Schadenersatz- und Genugtuungsansprüchen nicht möglich. Insbesondere bei schweren und langandauernden Mobbing-Handlungen kann das Mobbing-Opfer beispielsweise eine Depression entwickeln und krank werden. Für den hieraus entstehenden Schaden (Heilbehandlungskosten, Erwerbsausfall etc.) hat der Arbeitgebende aufzukommen, wenn er seine Fürsorgepflicht verletzt und trotz Wissen die notwendigen und zumutbaren Massnahmen unterlassen hat.

### Ansprüche des Mobbing-Opfers: Persönlichkeitsrecht und Haftpflichtrecht

Neben den arbeitsrechtlichen Ansprüchen kann das Mobbing-Opfer direkt gegen den Mobber vorgehen. Im Zivil-

**Ein Arbeitgebender hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen.**

**Ohne ausreichende Beweismittel ist die Durchsetzung von Schadenersatz- und Genugtuungsansprüchen nicht möglich**



**Bei schweren Mobbing-Fällen resultiert aus den Mobbing-Handlungen eine mindestens einfache Körperverletzung.**

recht stehen hierzu die Klagemöglichkeiten zum Schutz der Persönlichkeit nach Art. 28 und 28a ZGB (Zivilgesetzbuch) zur Verfügung. Zudem besteht die Möglichkeit bei widerrechtlicher Schadenszufügung gegen den Schädiger nach Art. 41 OR vorzugehen und Schadenersatz sowie

Genugtuung zu verlangen. Sowohl die Klagen nach ZGB als auch nach Art. 41 OR sind für das Opfer jedoch mit Schwierigkeiten verbunden. Neben der Beweislast trägt das Opfer das Kostenrisiko und hat bei Verfahrenseinleitung die verlangten Kostenvorschüsse zu leisten, ausser es besteht Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege. Demgegenüber ist ein arbeitsrechtliches Verfahren bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.– grundsätzlich kostenlos. Das heisst, es fallen keine Gerichtskosten an.

#### Ansprüche des Mobbing-Opfers: Strafrecht

In schweren Fällen von Mobbing kann auch ein strafrechtlich relevantes Verhalten vorliegen. In Frage kommen insbesondere die Straftatbestände der Ehrverletzungsdelikte (üble Nachrede Art. 173 StGB (Strafgesetzbuch), Verleumdung Art. 174 StGB, Beschimpfung Art. 177 StGB) sowie Körperverletzung. Bei den Ehrverletzungstatbeständen macht sich derjenige strafbar, der gegenüber einem Dritten rufschädigende Äusserungen ausspricht. Bei schweren Mobbing-Fällen, bei welchen das Opfer krank – beispielsweise depressiv – wird, resultiert aus den Mobbing-Handlungen eine mindestens einfache Körperverletzung nach Art. 123 StGB. Diese Straftatbestände setzen einen Strafantrag voraus. Das heisst, es muss innert drei Monaten nach den Handlungen und nach Bekanntwerden des Täters eine Strafanzeige eingereicht werden, ansonsten kei-

ne Strafverfolgung möglich ist. Das Einreichen einer Strafanzeige sollte jedoch gut überlegt und nur als letzte Möglichkeit in Erwägung gezogen werden. In Strafverfahren haben die Strafverfolgungsbehörden dem Verdächtigen die Tat nachzuweisen, ansonsten das Strafverfahren eingestellt oder gar nicht anhand genommen wird. Dies führt zu einer unnötigen Belastung des Opfers und zu einem «Sieg» des schikanierenden Mobbers.

#### Missbräuchliche Kündigung im Arbeitsverhältnis

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unter anderem missbräuchlich, wenn die Kündigung ausgesprochen wird, weil eine Partei Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht oder um das Entstehen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (Art. 336 OR). Wird einem gemobbten Arbeitnehmenden gekündigt, ist diese Kündigung nicht in jedem Fall miss-

bräuchlich. Eine Kündigung kann jedoch missbräuchlich sein, wenn der Arbeitgebende nichts gegen das Mobbing unternimmt und wegen schlechter Leistungen kündigt, obwohl diese Leistungseinbusse auf das Mobbing zurückzuführen ist. Eine Kündigung ist ebenfalls missbräuchlich, wenn der Arbeitgebende vom betroffenen Arbeitnehmenden über das Mobbing informiert wurde, keine oder nur ungenügende Schutzmassnahmen trifft und dem Arbeitnehmenden kündigt, da dieser seine Rechte in Bezug auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden geltend macht. Liegt eine missbräuchliche Kündigung vor, muss innerhalb der Kündigungsfrist beim Arbeitgebenden schriftlich Einsprache erhoben werden. Aus Beweisgründen empfiehlt sich eine Einsprache per Einschreiben. Können sich die Parteien nach der Einsprache nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen, kann der gekündigte Arbeitnehmende eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen geltend machen. Die Klage hierfür muss spätestens innert 180 Tagen nach der Kündigung eingereicht werden, ansonsten der Entschädigungsanspruch verwirkt.

### Empfehlung

Aufgrund der Schwierigkeiten, Mobbing-Handlungen nachzuweisen, empfiehlt sich eine möglichst detaillierte Dokumentation der Geschehnisse seitens des Mobbing-Opfers, zum Beispiel in einem Tagebuch. Zudem sollte der Ent-

scheid, ein gerichtliches Verfahren einzuleiten, gut überlegt sein, da dies zu einer nicht zu unterschätzenden Belastung des Mobbing-Opfers führt und aufgrund der Beweisschwierigkeiten oft nicht erfolgsversprechend sein dürfte. Aufgrund der hohen Belastung des Mobbing-Opfers ist schnelles Eingreifen durch den Arbeitgebenden sinnvoll und wichtig. So kann unter Umständen verhindert werden, dass der Konflikt eskaliert. Aufgrund der Schwierigkeiten sowohl auf Seiten des Arbeitnehmenden als auch auf Seiten des Arbeitgebenden empfiehlt sich für beide Parteien eine aussergerichtliche Einigung. Dies führt bestenfalls zu einer schnellen Erledigung des Problems und zu einem für beide Parteien oft besseren Ergebnis. In einer solchen Einigung kann neben Entschädigungsansprüchen auch eine allfällige Auflösung des Arbeitsverhältnisses geregelt werden. Oft wird für eine vollständige Erholung des Mobbing-Opfers ein Arbeitsplatzwechsel die beste Lösung sein. Kann eine einvernehmliche Einigung erzielt werden, können die betroffenen Parteien im Guten auseinandergelassen und ohne oder mindestens mit weniger Groll nach vorne blicken. Dies wiederum führt zu einer deutlichen Reduktion der psychischen Belastung. Eine solche Lösung sollte daher erste Priorität haben. Eine gute und umfassende Rechtsberatung wird auf die entsprechenden Möglichkeiten hinweisen und den bestmöglichen Weg ausarbeiten. ■



Karin Herzog  
M.A. HSG in Law  
Rechtsanwältin und Notarin  
St. Gallen

**Aufgrund der hohen Belastung des Mobbing-Opfers ist schnelles Eingreifen durch den Arbeitgebenden sinnvoll und wichtig.**