

Quelle: ALPHA Samstag/Sonntag 24./25. Januar 2015

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG



Thomas M. Meyer:

«Ein Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht.»

Mobbing am Arbeitsplatz

Wann liegt Mobbing vor? Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber? In welchen Fällen ist eine Kündigung im Zusammenhang mit Mobbing missbräuchlich?

*Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer (*i)*

Mobbingvorwürfe von Mitarbeitenden haben in den letzten Jahren markant zugenommen. Dabei wird von den betroffenen Personen häufig geltend gemacht, sie würden von ihren Teamkollegen oder Vorgesetzten ausgegrenzt, schikaniert oder in anderer Weise gemobbt. Oftmals fühlen sich solche Personen mit ihren Problemen nicht ernst genommen und allein gelassen. Nachfolgend soll auf einige wichtige arbeitsrechtliche Aspekte eingegangen werden.

Was ist Mobbing?

In der Praxis wird häufig verkannt, dass Mobbing nach der aktuellen bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht schon dann vorliegt, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht oder wenn ein Mitarbeitender eindringlich und wiederholt – möglicherweise unter Androhung von Sanktionen – aufgefordert wird, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen.

Auch das Setzen von Zielen durch den Arbeitgeber und der dadurch entstehende Druck, wenn der Arbeitnehmer diese nicht erreicht, stellen für sich allein kein Mobbing dar, ebenso wenig der Umstand, dass ein Vorgesetzter seinen Pflichten gegenüber Unterstellten nicht im vollen Umfang nachkommt. Das Bundesgericht definiert den Begriff Mobbing als systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Wird Mobbing von einem Vorgesetzten gegenüber einer unterstellten Person ausgeübt, ist auch von Bossing die Rede.

Beweisschwierigkeiten

Es stellt sich die Problematik, dass sich der Vorwurf des Mobbings häufig nur schwer beweisen lässt. Dies deshalb, weil das Opfer oft in einer Situation ist, in welcher jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Die Tathandlungen zeichnen sich oftmals dadurch aus, dass sie als Einzelvorfälle kaum fassbar sind, jedoch durch die systematische Wiederholung über einen längeren Zeitraum zu erheblichen Gesundheitsschädigungen führen. Solche Einzelhandlungen können beispielsweise darin bestehen, dass bewusst bestimmte Informationen vorenthalten werden oder das Gespräch unterbrochen wird, wenn die betreffende Person dazu stösst. Arbeitnehmern, die sich gemobbt fühlen, ist aufgrund der schwierigen Beweisbarkeit zu empfehlen, die einzelnen Vorfälle in einem Mobbingprotokoll chronologisch festzuhalten.

Pflichten des Arbeitgebers

Gemäss Art. 328 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung hält denn auch klar fest, dass ein Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, seine Fürsorgepflicht verletzt. Es empfiehlt sich Jedem Unternehmen, gegenüber den Arbeitnehmern klar festzuhalten, sei dies im Rahmen des Arbeitsvertrages oder eines separaten Reglements, dass Angriffe auf die persönliche Integrität nicht geduldet werden. Im Weiteren ist eine geeignete Anlaufstelle zu schaffen, an die sich Mitarbeitende mit ihren Mobbingvorwürfen wenden können. Ein neueres Bundesgerichtsurteil hat diesbezüglich festgehalten, dass ein kantonales Arbeitsinspektorat ein Unternehmen anweisen kann, eine unabhängige, d.h. nicht in der betrieblichen Hierarchie eingebundene Anlaufstelle zu schaffen, an die sich Mitarbeitende bei Arbeitskonflikten wenden können.

Mobbing und missbräuchliche Kündigung

Oftmals stellen sich Arbeitnehmer, denen gekündigt wurde, in der Folge auf den Standpunkt, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt, da sie vorgängig gemobbt worden seien. Diesbezüglich gilt es zu beachten, dass nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung Mobbing für sich allein noch keinen Missbrauch der Kündigungsrechts bewirkt. Eine Kündigung kann jedoch dann missbräuchlich sein, wenn sie wegen einer Leistungseinbusse des Mitarbeitenden ausgesprochen wird, die sich ihrerseits als Folge des Mobblings erweist. Dies deshalb, weil ein Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, seine Fürsorgepflicht verletzt und er daher die Kündigung nicht mit den Folgen seiner eigenen Vertragsverletzung rechtfertigen kann. Im Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber generell bei Konfliktsituationen, unabhängig vom Vorliegen einer Mobbingssituation, verpflichtet ist, die ihm zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um den Konflikt zu entschärfen.

Vor Aussprechen einer Kündigung sind somit Schlichtungsversuche und andere geeignete Massnahmen wie beispielsweise ein Teamcoaching durchzuführen. Hat sich der Arbeitgeber nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, erweist sich eine Kündigung aus diesem Grund als missbräuchlich.

Arbeitgebern ist anzuraten, Mobbingvorwürfe ihrer Mitarbeitenden ernst zu nehmen und die entsprechenden Vorkehrungen zu treffen, da eine Verletzung der Fürsorgepflicht zusätzlich zum persönlichen Leid des Betroffenen erhebliche finanzielle Folgen für das Unternehmen mit sich bringen kann.

ⁱ Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung» (www.meyer-wipf.ch; th.meyer@meyer-wipf.ch)