

## MOBBING

Mobbing ist ein immer weiter verbreitetes Phänomen. Doch auch wenn „Mobbing“ ein Modewort ist, stellt nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz Mobbing dar.

### Definition

Mobbing-Fälle werden unter dem Gesichtswinkel des Persönlichkeitsschutzes (Art. 328 OR) behandelt. Der Begriff „Mobbing“ wird nicht gesetzlich, sondern vom Bundesgericht definiert. Demnach ist Mobbing *„ein 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.“*

Mobbing kann von einer Gruppe oder von einer Einzelperson ausgehen und die Beziehungen zwischen Mitarbeiter der gleichen Hierarchiestufe (*„horizontales Mobbing“*) oder jene zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern betreffen (*„absteigendes Mobbing“*). In seltenen Fällen können auch Mitarbeiter auf ihren Vorgesetzten Mobbing ausüben (*„aufsteigendes Mobbing“*).

Mobbing kann anhand von zwei Kriterien von einem isolierten Konflikt am Arbeitsplatz abgegrenzt werden:

Intensität: Mobbing besteht aus mehreren Tathandlungen, die als Einzelfälle scheinbar normal erscheinen. Die systematische Wiederholung zielt jedoch auf die Ausgrenzung der Person. Damit von Mobbing gesprochen werden kann, müssen sich die feindlichen Tathandlungen mit einer gewissen Häufigkeit ereignen (mindestens einmal pro Woche).

Dauer: Die feindlichen Tathandlungen müssen in einem Zeitrahmen von ungefähr sechs Monaten stattfinden. Gemäss Bundesgericht hängen die Dauer und die Schwere der Tathandlungen voneinander ab: Je kürzer die Dauer ist, desto schwerer müssen die Tathandlungen wiegen.

### Beweis

Vor Gericht muss der Arbeitnehmer den wiederholenden und systematischen Charakter der feindlichen Tathandlungen beweisen. Dieser Beweis ist schwierig zu erbringen, vor allem weil Mobbing-Prozesse häufig erst nach dem Ende des Arbeitsvertrags stattfinden. Das Bundesgericht ist sich dieser Problematik bewusst und lässt es deshalb zu, dass Mobbing anhand einer schlüssigen Kette von Indizien bewiesen wird. Dabei zieht es aber immer auch in Erwägung, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbilden könnte.



## Beispiele

Bei Konflikten am Arbeitsplatz fällt das Wort „Mobbing“ relativ schnell. Es können jedoch bei Weitem nicht alle Konflikte als Mobbing qualifiziert werden. Das Bundesgericht hat zum Beispiel folgende Situationen nicht als Mobbing eingestuft:

- Schlechtes Arbeitsklima
- Eindringliche oder mit der Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen verknüpfte Aufforderungen, den Arbeitspflichten nachzukommen
- Personalmangel
- Unangemessenes Verhalten des Vorgesetzten gegenüber mehreren Mitarbeitern.

Folgende Situationen können hingegen als Mobbing qualifiziert werden:

- Abbrechen einer Konversation, wenn das Opfer daran teilnehmen will
- Ständiges Unterbrechen des Opfers während Sitzungen
- Scheinbar objektive Kritik der Leistung und des Verhaltens, welche aber immer die gleiche Person betrifft.

## Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss die psychische Gesundheit seiner Mitarbeiter schützen. Er hat jegliches persönlichkeitsverletzendes Verhalten zu unterlassen und darauf zu achten, dass seine Mitarbeiter nicht von Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder anderen Dritten gemobbt werden.

Dazu muss er präventive und repressive Massnahmen treffen, da er andernfalls haftbar wird:

Präventive Massnahmen: Der Arbeitgeber muss über Mobbing informieren. Dies kann in Form einer Kampagne, einer Charta oder eines Abschnitts im Personalreglement geschehen. Letzteres sollte Mobbing definieren und ankündigen, dass ein solches Verhalten nicht toleriert und sanktioniert wird. Der Arbeitgeber hat zudem eine Vertrauensperson ausserhalb der Hierarchie zu bestimmen, an welche sich die Arbeitnehmer bei Mobbing wenden können.

Repressive Massnahmen: Bei Mobbing muss der Arbeitgeber alle nötigen Massnahmen treffen, um den Konflikt zu entschärfen. Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter für eine Diskussion vorladen, eine Untersuchung durchführen, eine Mediation organisieren, eine Verwarnung oder Kündigung aussprechen, etc.

**Juni 2016**

