

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 368 004 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG – TEIL 49

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 ()*

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 bundesge-

richtlichen 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 Mobblings 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 Tathandlung



Thomas M. Meyer: «Ein Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht.»

gen zeichnen sich oftmals dadurch aus, dass sie als Einzelschritte 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 Anlauf-

stelle 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 die betriebliche 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,

(Fortsetzung auf der letzten Seite)

DIE LETZTE SEITE

› Leisure Traveller

Ferienmessen: Ideal, um das Reisejahr einzuläuten

› Lohngrafik

Filialleiter im Detailhandelsverkauf

› Aktuelle Bildungsangebote

Tagesseminar vom 26. März 2015

Infolge grosser Nachfrage wird das Tagesseminar «Arbeitsrecht in der Unternehmung» am 26. März 2015 in Zürich ein drittes Mal durchgeführt. Behandelt werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen, mit denen HR-Verantwortliche häufig konfrontiert sind. Infos/Anmeldung: Meyer & Wipf Rechtsanwälte, Zürich, Telefon: 043 344 99 33, www.arbeitsrechtsberatung.ch

(Fortsetzung Leitartikel)

dass nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung Mobbing für sich allein noch keinen Missbrauch des Kündigungsrechts bewirkt. Eine Kündigung kann jedoch dann missbräuchlich sein, wenn sie wegen einer Leistungseinbusse des Mitarbeitenden ausgesprochen wird, die sich ihrerseits als Folge des Mobbing 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 Mobbing-situation, 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.

(*) 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)

LEISURE TRAVELLER

Ferienmessen: Ideal, um das Reisejahr einzuläuten



Trotz Internet und virtuellen Marktplätzen besuchen pro Jahr über 150 000 Personen die Ferienmessen in Bern, Zürich, St. Gallen und Basel. Wie erklären Sie den anhaltenden Erfolg? Draussen ist es anfangs Jahr oft grau, nass und kalt. Man sehnt sich nach Sonne, Wärme und der Ferne. Die Messen im Januar und Februar sind also ideal, um das Reisejahr einzuläuten. Die meisten Besucher informieren sich vorgängig über ihre Traumdestination und nutzen die Ferienmesse dann aber als «Grösstes Reisebüro der Schweiz».

Was spricht für den Besuch einer Reisemesse? An der Ferienmesse kann man sich bei Experten über alle Reiseformen und Reiseziele informieren und die Angebote unter einem Dach vergleichen. Die Besucher schätzen zudem die Referate der Reiseprofis oder sammeln Kataloge, um sich später vertieft damit zu beschäftigen. Ein Reisebüro zu betreten, ist oft mit einer gewissen Schwellenangst verbunden. Vor allem, wenn man keinen Berater persönlich kennt. An einer Messe ist es einfach, mit einem Experten persönlich ins Gespräch zu kommen, um Tipps zu holen oder spezifische Fragen zu klären.

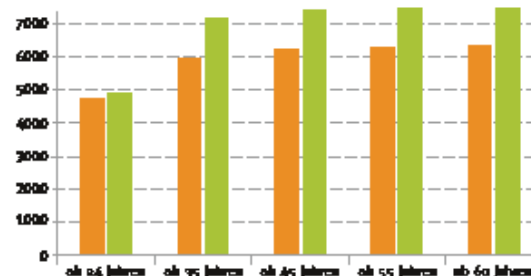
Wo liegen die Vorteile für die Reiseanbieter? Die Reiseanbieter lernen die Wünsche der Kunden kennen und können die eigene Reisewelt mit viel Anschauungsmaterial emotional und individuell präsentieren. Nicht zuletzt buchen viele Besucher vor Ort auch gleich ihre Traumferien.

Können die Messebesucher dabei auch finanziell profitieren? Die meisten Anbieter offerieren attraktive Messerabatte. Diese gelten meist nicht nur für Buchungen, die direkt an der Messe erfolgen, sondern für alle Buchungen bis zum Beispiel eine Woche nach der Messe. Zudem haben die Besucher die Gelegenheit, an Gewinnspielen und Wettbewerben teilzunehmen.

Interview mit Martin Wittwer, CEO TUI Suisse (reisen@tui.ch)

LOHNGRAFIK

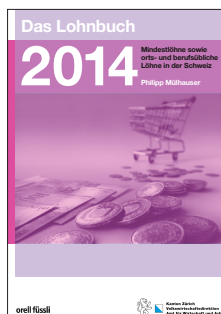
Filialleiter im Detailhandelsverkauf: Lohnentwicklung der vergangenen zehn Jahre



■ 2005
■ 2014

Die Löhne entsprechen dem möglichen Verdienst eines Filialleiters einer mittleren Filiale im Grossraum Zürich.

Die Löhne wurden statistisch durch den Schweizerischen Kaufmännischen Verband erhoben und entsprechen dem Median, einem mittleren Verdienst: Für die eine Hälfte der Lohnbezüger liegt der Lohn über, für die andere Hälfte hingegen unter diesem Wert.



> Quelle: Das Lohnbuch 2014, Kapitelziffer 47.19 sowie Orts- und berufsbüchliche Mindestlöhne, Ausgabe 2005. Herausgeber des Lohnbuchs 2014 ist das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. Zu beziehen unter www.arbeitsbedingungen.zh.ch oder beim Orell Füssli Verlag.

AKTUELLE BILDUNGSANGEBOTE

Führung und Aufsicht von Spitätern
20. ERFA-Tagung für Verwaltungsräte und Leitungsteams von Spitälern sowie für Chefarzte
Datum: Montag, 26. Januar 2015
Dauer: 1 Tag
Ort: Marriott Hotel, Zürich
Infos: Swiss Board School am IMP-HSG
www.icfcg.org, Tel. 071 224 23 72



VR-Seminar für Verwaltungsrätinnen
9. VR-Seminar für erfahrene und angehende Verwaltungsrätinnen
Datum: Mittwoch, 18. Februar 2015
Dauer: 1 Tag
Ort: Radisson Blu Hotel, Zürich
Infos: Swiss Board School am IMP-HSG
www.icfcg.org, Tel. 071 224 23 72



CAS Mikroelektronik Analog
CMOS Design und Systemen von der Systemidee zum fertigen Chip, beratend, Teil des MMS Mikroelektronik
Datum: Freitag, 21. Februar 2015
Dauer: 5 Monate
Ort: HSR Rapperswil/Jönköping
Infos: 7.15 HSR 18.00 Uhr, 12.15 online 12.15 Uhr
www.hs-rapperswil.ch, Tel. +41 55 222 49 21

Neue Weiterbildung: CAS Leadership Technik
Erfolgreich führen im technischen Umfeld. Erlernen Sie wertvolle Tipps und entwickeln Sie Ihr Führungsverhalten.
Datum: Freitag, 27. März 2015
Dauer: 12 Tage, jeweils Fr und Sa
Ort: SZSO Wädwil
Infos: Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Technik HTW
www.hsw.ch/lehrt, Tel. +41 56 202 99 55

MAS in Software Engineering PHO
Weiterbildung in modernen Software-Engineering-Methoden und -Technologien, beratend
Datum: Dienstag, 7. April 2015
Dauer: 4 Semester
Ort: HSR Rapperswil/Jönköping
Infos: 13. und 21. Januar 2015, 18.15 Uhr
www.hs-rapperswil.ch, Tel. +41 55 222 49 21

DETAILINFORMATIONEN UND VIELE WEITERE KURSE...
www.alpha-seminare.ch

