



Stadt Bern
Arbeitsgericht

Zentralsekretariat
Waisenhausplatz 25, Postfach
3000 Bern 7

Telefon 031 321 77 55 (10-12h)
Fax 031 321 77 83
Sprechstunden Montag 11-14h
Dienstag und Donnerstag 14-16h
Mittwoch und Freitag 15-18h

Anschlussgemeinden
Bolligen, Bremgarten, Ittigen, Kirchlindach,
Köniz, Muri, Ostermundigen, Stettlen, Vechigen,
Wohlen und Zollikofen

Mobbing und Bossing am Arbeitsplatz

1. Grundlagen

Mobbing bezeichnet das systematische Ausgrenzen und Schikanieren eines Gruppenmitgliedes durch die eigene Gruppe, d.h. durch Arbeitskollegen resp. Arbeitskolleginnen.

Dem Begriff Mobbing wird der Begriff **Bossing** gegenübergestellt, welcher die systematische Schikane durch Vorgesetzte bezeichnet.

Sexuelle Belästigung ist eine Sonderform von Mobbing oder Bossing.

2. Beispiele von Mobbing- und Bossing-Handlungen

Ständiges Unterbrechen von Gesprächen, Anschreien und Beschimpfen, ständiges Kritisieren der Arbeit und des Privatlebens, Telefonterror, Drohungen, Versetzen des Opfers in einen Raum fernab von den KollegInnen, man behandelt das Opfer wie "Luft", lässt sich nicht ansprechen, redet nicht mit dem Opfer, macht es lächerlich, redet hinter seinem Rücken nachteilig, schwärzt es an, verdächtigt es einer psychischen Krankheit, beurteilt seinen Arbeitseinsatz falsch, teilt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben zu oder Aufgaben, die weit unter seinem eigentlichen Können sind, teilt ihm ständig neue Aufgaben zu oder Aufgaben, welche die Qualifikationen des Opfers klar übersteigen, um es zu diskreditieren, zwingt es, gesundheitsschädigende Aufgaben zu erledigen, wendet (leichte) Gewalt an, belästigt das Opfer sexuell, etc.

3. Rechtliche Konsequenzen

3.1 Grundsatz: Wer rechtlich vorgehen will, muss Beweise haben

Es empfiehlt sich, frühzeitig genaue Aufzeichnungen über die Vorfälle mit Datum- und Zeitangabe zu machen, vertrauenswürdige Kollegen resp. Kolleginnen über die Vorfälle zu orientieren, mit unbeteiligten Dritten darüber zu sprechen, anzügliche oder verletzende Zeichnungen und Bemerkungen zu sammeln usw.

Merke: Das rechtliche Vorgehen in Mobbing-Fällen ist oft schwierig, da es sich in der Regel um Vorfälle handelt, die erst durch die Häufigkeit und die Dauer das zulässige Mass überschreiten, jedoch einzeln betrachtet weder strafrechtlich

noch zivilrechtlich sanktionierbar sind. Deshalb können rechtliche Sanktionen in der Regel erst einsetzen, wenn es zu spät ist. Erst wenn die einzelnen Vorfälle rechtlich relevant werden, ist ein gezieltes Vorgehen gegen die Täter oder Täterinnen oder den AG möglich.

3.2 Verhalten und Vorgehen gegenüber dem Arbeitgeber

Das Mobbing- oder Bossingopfer kontaktiert als erstes den AG und ersucht um eine Aussprache. Verläuft diese Aussprache nicht befriedigend und ohne Resultat oder wird sie verweigert, so muss das Opfer schriftlich an den AG gelangen, seine Situation darlegen und den AG bitten, ihm zu helfen. Die **Fürsorgepflicht (Art. 328 OR)** verlangt vom AG nämlich zwingend, dass sie die Persönlichkeit des AN schützt und geeignete Schutzmassnahmen zugunsten des Mobbingopfers ergreift. Mögliche Massnahmen sind: Aussprache und Ermahnung des Täters oder der Täterin; Änderung von Pflichtenheft, Arbeitszeit und Arbeitsplatz, um Täter resp. Täterin und Opfer zu trennen; regelmässige Beratungsgespräche mit dem Opfer; Kündigung des Täters resp. der Täterin.

Unternimmt der AG keine konkreten Schritte zur Beendigung des Mobbing-Zustandes, kann die kantonale Arbeitsinspektion (Kanton Bern: beco) eingeschaltet werden. Die Arbeitsinspektion sollte aber nicht ohne ausdrückliches Einverständnis der betroffenen Person im Betrieb aktiv werden. Nur wenn eine behördliche Verfolgung einer Mobbingklage ausdrücklich verlangt wird, nimmt die kantonale Arbeitsinspektion, im Rahmen des arbeitsgesetzlichen Verfahrens und bei strikter Einhaltung des Amtsgeheimnisses, mit dem Betrieb Kontakt auf.

Im Weiteren sollte eine von Mobbing oder Bossing betroffene AN prüfen, ob es sich um eine geschlechtsbezogene Diskriminierung oder sexuelle Belästigung handelt und ob damit das **Gleichstellungsgesetz** zur Anwendung kommt (vgl. Ziff. 4.1 und 5).

3.3 Vorgehen gegen den Täter resp. die Täterin

Das Opfer kann zudem auch zivil- oder strafrechtlich gegen den Täter resp. die Täterin vorgehen, wenn es nachweisbar Schaden erlitten hat oder wenn sich dieser strafbar gemacht hat.

Die **Opferhilfestelle** in Bern hilft zudem in all den Fällen weiter, in denen das Opfer durch ein Delikt gesundheitlich geschädigt wurde. Neben rechtlicher Beratung bietet die Opferhilfestelle psychologische und finanzielle Hilfe an.

4. Wer kann kündigen?

4.1 Kündigung durch den Arbeitgeber

Der AG kann AN (inkl. dem Opfer) in der Regel stets **ordentlich** kündigen (d.h. mit der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist). Auf Verlangen muss der AG die Kündigung jedoch schriftlich begründen.

Missbräuchlich ist eine ordentliche Kündigung, wenn sie z.B. als Rache Kündigung, aus rassistischen Gründen, wegen der Religionszugehörigkeit, der Gewerkschaftszugehörigkeit oder ähnlichem ausgesprochen wird.

Kann das Opfer beweisen, dass die Kündigung in diesem Sinne missbräuchlich ist, bleibt die Kündigung zwar gültig, der AG muss jedoch eine Rechtsverletzungsbusse nach richterlichem Ermessen bis zu sechs Monatslöhnen bezahlen.

Handelt es sich bei der Kündigung allerdings um eine **Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit**, genügt schon die Glaubhaftmachung der Diskriminierung.

Eine **fristlose Kündigung** ist nur in Ausnahmefällen möglich, wenn schwerwiegende Verfehlungen seitens des AN vorliegen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den AG unzumutbar machen. Zu denken ist vor allem an eine fristlose Kündigung des Täters oder der Täterin, wenn sämtliche Ermahnungen und Verwarnungen sich als fruchtlos erwiesen haben. Diese wichtigen Gründe müssen vom AG nachgewiesen werden.

Kündigt der AG ohne wichtige Gründe fristlos, muss er dem AN den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterbezahlen. Zusätzlich kann der AN eine Rechtsverletzungsbusse von bis zu sechs Monatslöhnen geltend machen.

4.2 Kündigung seitens des Opfers

Das Opfer kann immer **ordentlich** kündigen, jedoch ist bei der heutigen Wirtschaftssituation in der Regel davon abzuraten. Hat man bereits eine neue Arbeitsstelle, so ist die eigene Kündigung allerdings oft die beste Lösung, um dem ungeheuren psychischen Druck zu entkommen.

Eine **fristlose Kündigung** seitens des Opfers kommt ebenfalls nur in Ausnahmefällen in Frage, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Opfer bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin nicht mehr zuzumuten ist. Als Gründe für eine derartige Unzumutbarkeit gelten nur schwere Verletzungen der Fürsorgepflicht, Tätlichkeiten, allenfalls Beleidigungen, sexuelle Belästigungen, usw.

Denkbar ist eine fristlose Kündigung v.a., wenn der AG trotz (wiederholter) schriftlicher Mahnung in einem Mobbing-Fall seine Fürsorgepflicht unterlässt und nichts zum Schutz des Opfers unternimmt (vgl. vorne Ziff. 3.2).

Ist die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar und erfolgt die fristlose Kündigung zu Recht, hat das Opfer Schadenersatzansprüche gegenüber dem AG zugezogen, d.h. es kann seinen Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterbeziehen.

Erfolgt die fristlose Kündigung jedoch unberechtigterweise, so kann der AG seinerseits einen Viertel des Monatslohnes des AN oder den nachweisbar entstandenen Schaden geltend machen.

5. Sonderform des Mobbings: Die sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung hat eindeutig nichts mit Freundschaft oder Liebe zu tun und wird auch nicht freiwillig ertragen, sondern dem Opfer aufgezwungen. Es ist eine besonders perfide Form von Mobbing. Perfid an solchen Vorgängen ist, dass der Täter (Frauen als Täterinnen sind selten) immer das letzte Wort hat und sich häufig mit Schutzbehauptungen herauszureden versucht.

Seitdem es das **Gleichstellungsgesetz** gibt, stehen Frauen bei Übergriffen auf die sexuelle Integrität etwas besser da als früher, da das Gleichstellungsgesetz die sexuelle Belästigung als Sonderfall der geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung ausdrücklich verbietet und der belästigten Frau zusätzliche Rechtsansprüche einräumt.

6. Wichtige Beratungsstellen

Mobbing-Zentrale Schweiz, Postfach 438, 3065 Bolligen, Tel. 031 921 11 09,
www.mobbing-zentrale.ch

Gesellschaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing c/o kaufmännischer Verband
Zürich, Postfach 6889, 8023 Zürich, Tel. 01 211 33 22

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern, Junkerngasse 56,
Bern, Tel. 031 321 62 92

Opferhilfe, Beratungsstelle, Eigerplatz 5, Bern, Tel. 031 372 30 35

AN = Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin

AG = Arbeitgeber / Arbeitgeberin

Quellen:

Rehbinder/Krausz, Psychoterror am Arbeitsplatz, ArbR, Mitteilungen des Instituts für
Schweizerisches Arbeitsrecht, Bern 1996, S. 17 ff.

Seco, Mobbing, Begriff und rechtliche Aspekte, Broschüre, 11.04