

Mobbing am Arbeitsplatz: Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Bei Mobbingvorwürfen innerhalb eines Betriebes schwingt immer auch die Frage mit, ob und was ein Arbeitgeber unternehmen muss. Im Folgenden wird im Überblick aufgezeigt, was unter Mobbing verstanden wird, welche Fürsorgepflichten einen Arbeitgeber treffen und welche Konsequenzen einem Arbeitgeber bei Nichtnachkommen seiner Fürsorgepflichten treffen können.

Der Begriff «Mobbing» wurde durch die Veröffentlichungen des deutsch-schweizerischen Arbeitspsychologen Heinz Leymann, insbesondere dessen 1993 veröffentlichtes Buch «Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann», bekannt. Eine einheitliche, international durchgängig anerkannte Definition von Mobbing existiert nicht, allerdings ist gemäss Schweizerischer Bundesgerichtsrechtsprechung unter dem Begriff «Mobbing» ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten gemeint, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll.¹ Im Hinblick auf die von Heinz Leymann unterschiedenen 45 Mobbinghandlungen können beispielsweise folgende Handlungen als Mobbinghandlungen angesehen werden: die Beurteilung des Arbeitseinsatzes in unzutreffender oder kränkender Weise, Angriffe auf das Privatleben, die Verbreitung von Gerüchten oder die Zuteilung sinnloser Arbeitsaufgaben, Drohungen, Einschüchterungen, Beleidigungen und jede Art von Schikane.

Zentrale Pflicht des Arbeitgebers in Zusammenhang mit Mobbing ist die sogenannte Fürsorgepflicht nach § 1173a Art. 27 ABGB, wonach der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen hat. Im Zuge dieser Fürsorgepflicht trifft den Arbeitgeber einerseits eine Unterlassungspflicht dahingehend, dass er Eingriffe in die Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu unterlassen hat; andererseits resultiert daraus auch eine Handlungspflicht dergestalt, dass einzuschreiten ist, wenn eine körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung eines Arbeitnehmers durch das Verhalten eines anderen Arbeitnehmers droht oder es bereits zu einer Verletzung dieser gekommen ist.² Daneben ist der Arbeitgeber aufgrund Art. 6 Arbeitsgesetz und Art. 2 der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz aber auch verpflichtet, präventive Massnahmen zur Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz zu setzen. Unterlässt der Arbeitgeber notwendige, angemessene und ihm zumutbare Schutzmassnahmen, verletzt er seine Fürsorgepflicht. Damit der Arbeitgeber seine Pflicht wahrnehmen kann, muss er jedoch vom Mobbing-Opfer informiert werden, soweit die Situation nicht offensichtlich ist. Andernfalls kann dem Arbeitgeber die Unterlassung von Schutzmassnahmen nicht vorgeworfen werden.³

In engem Zusammenhang mit den Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf Mobbing steht auch das in § 1173a Art. 7 ABGB festgehaltene Weisungsrecht des Arbeitgebers, wodurch dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben ist, seinen Pflichten durch generelle oder auch individuell-konkrete Weisungen nachzukom-

men. Solche Weisungen haben die Arbeitnehmer grundsätzlich aufgrund der ihnen obliegenden Treuepflicht (§ 1173a Art. 4 ABGB) zu befolgen.

Kommt ein Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nicht nach und unterlässt er Schutzmassnahmen gegenüber einem betroffenen Arbeitnehmer, kann dies u.a. zur Folge haben, dass der Arbeitnehmer in Anbetracht des Einzelfalls das Recht hat, die Arbeit zu verweigern und gerät der Arbeitgeber durch die Unterlassung von Schutzmassnahmen in Annahmeverzug, wodurch ihn eine Lohnfortzahlungspflicht im Sinne von § 1173a Art. 17 ABGB treffen kann. Daneben kann sich der Arbeitgeber aber auch mit Schadenersatz- und Genugtuungsansprüchen des betroffenen Arbeitnehmers konfrontiert sehen.



● Jürgen Tiefenthaler
Rechtsanwalt

OSPELT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG
Landstrasse 99
9494 Schaan
T +423 236 19 19
F +423 236 19 15
juergen.tiefenthaler@ospelt-law.li
info@ospelt-law.li

¹ VGH 2013/150 E. 4. mit Verweis auf BGer vom 22. April 2005 2A.312/2004, E. 6.

² Denis G. Humbert, Mobbing und dessen Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, TREX (Der Treuhandexperte) 2/04, Seite 81

³ Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 328 N17 S. 554–557)