

Mobbing und Recht

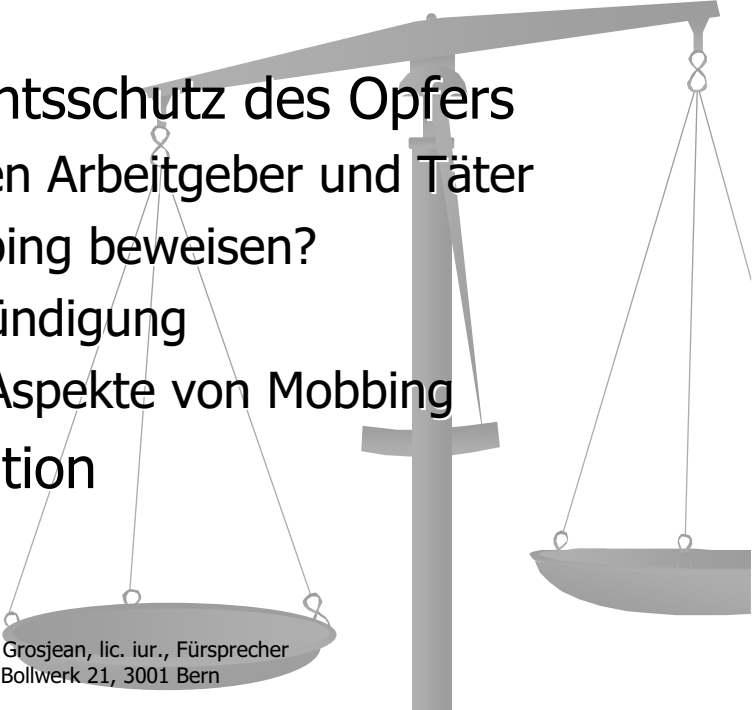


Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher

GESUNDHEITSFÖRDERUNG
Mobbing und Arbeitsplatzkonflikte

LOPS
7. Symposium für OP-Personal
07.10.2006, Paraplegikerzentrum Nottwil

Themenübersicht

- Fallbeispiel
 - Rechte und Rechtsschutz des Opfers
 - Ansprüche gegen Arbeitgeber und Täter
 - Wer muss Mobbing beweisen?
 - Mobbing und Kündigung
 - Strafrechtliche Aspekte von Mobbing
 - Mobbing-Prävention
- 

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Fallbeispiel Mobbing

SACHVERHALT:

Die Pflegefachfrau A ist oft in Konflikte mit ihren Kolleginnen und Kollegen verstrickt und ist im Team wenig beliebt. Als aus den Mitarbeitergarderoben Sachen „verschwinden“, wird auf der Station verbreitet, A sei bereits wegen Diebstahls vorbestraft.

In der Folge will niemand mehr mit A zu tun haben. Kollege X und Kollegin Y sprechen nur noch mit A, wenn es für den Arbeitsablauf absolut nötig ist. Im Stationszimmer wird sie wie Luft behandelt. An Sitzungen lässt man A nicht ausreden oder übergeht sie. Die Vorgesetzte Z teilt A vermehrt die Betreuung von „schwierigen“ Patienten und Patientinnen zu. In der Folge häufen sich auch die Beschwerden von Patienten und Patientinnen bezüglich A.

Nach 9 Monaten wird A wegen schweren Depressionen und psychosomatischen Störungen krankgeschrieben.

[Der Sachverhalt ist frei erfunden]

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Rechte und Rechtsschutz des Mobbing-Opfers

Welche Fragen stellen sich aus der Sicht von A?

- Ansprüche gegenüber Arbeitgeber und Täter?
- Wer muss das Mobbing beweisen?
- Was tun im Falle einer Kündigung?
- Sind Nachteile zu befürchten, wenn selbst gekündigt wird?
- Können die Mobber und Mobberinnen angezeigt und bestraft werden?

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Art. 328

VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

1. im Allgemeinen

¹ Der Arbeitgeber hat 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. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

² Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Inhalt der Fürsorgepflicht bei Mobbing

■ Wahrung und Schutz der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers durch:

- Schaffung entsprechender Strukturen
- Geeignete Weisungen (Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber)
- Gemeinsame Gespräche
- Ermahnung der Konfliktparteien
- Versetzung
- Etc.

→ Das Spital X und die Vorgesetzte Z müssen zum Schutz von A. geeignete Massnahmen ergreifen.

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

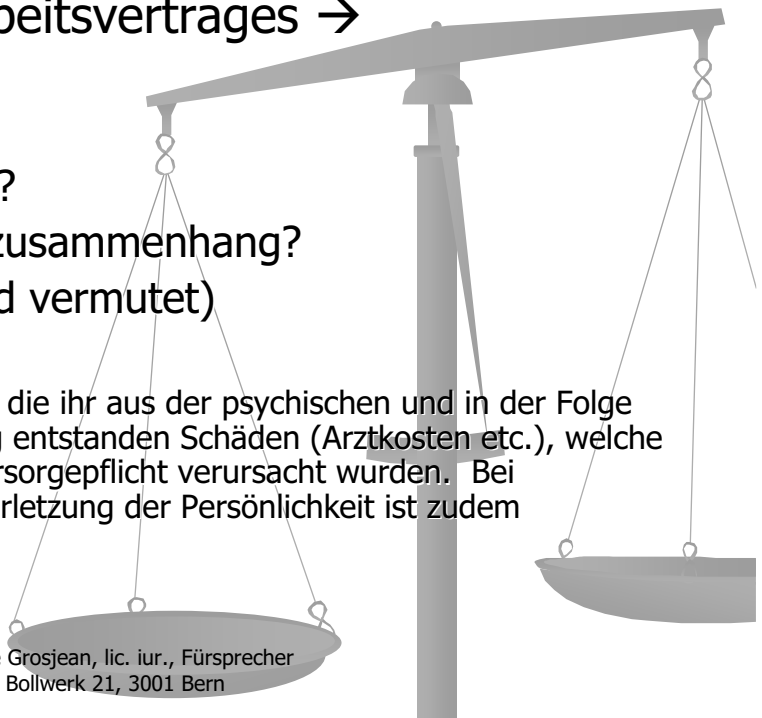
Folgen bei Verletzung der Fürsorgepflicht

■ Verletzung des Arbeitsvertrages → Schadenersatz

- Schaden?
- Vertragswidrigkeit?
- Adäquater Kausalzusammenhang?
- Verschulden? (wird vermutet)

→ Das Spital X haftet der A für die ihr aus der psychischen und in der Folge physischen Beeinträchtigung entstanden Schäden (Arztkosten etc.), welche durch die Verletzung der Fürsorgepflicht verursacht wurden. Bei genügender Schwere der Verletzung der Persönlichkeit ist zudem Genugtuung geschuldet.

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern



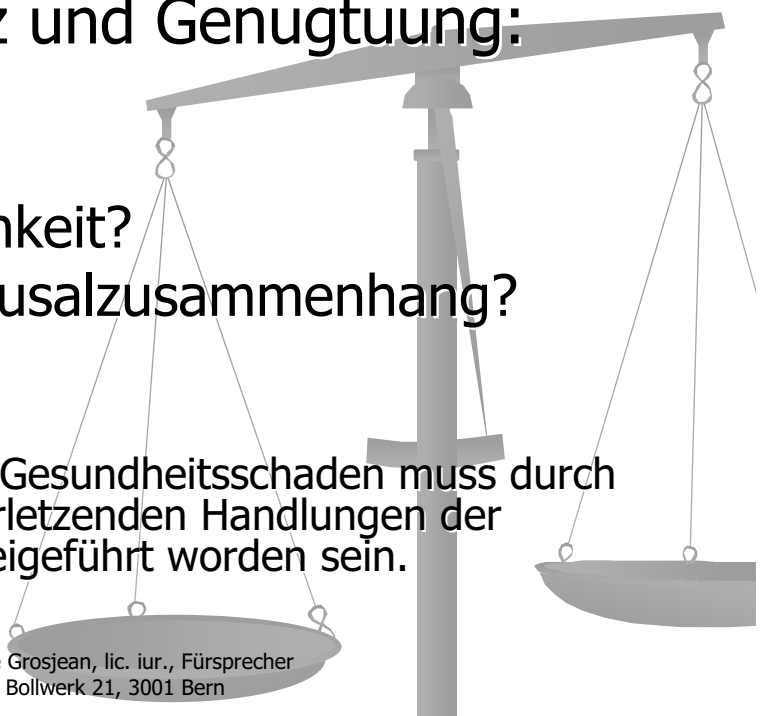
Zivilrechtliche Ansprüche des Opfers gegen die Täter?

■ Schadenersatz und Genugtuung: (Art. 41 ff. OR)

- Schaden?
- Widerrechtlichkeit?
- Adäquater Kausalzusammenhang?
- Verschulden?

→ Der von A erlittenen Gesundheitsschaden muss durch die persönlichkeitsverletzenden Handlungen der Arbeitskollegen herbeigeführt worden sein.

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern



Wer muss Mobbing beweisen?

- Das Opfer (Art. 8 ZGB)
- Wie kann Mobbing bewiesen werden?
 - Führen eines Mobbing-Tagebuches zur möglichst umfassenden Dokumentation der Vorfälle (fallen die Vorfälle unter die 45 Mobbing-Handlungen von Leymann?)
 - Entsprechende Schreiben an Vorgesetzte/Arbeitgeber
 - Protokolle von Sitzungen/Aussprachen
 - Zeugen
- Das Vorliegen von Mobbing ist eine Rechtsfrage

→ A muss im Falle eines gerichtlichen Verfahrens beweisen, dass Mobbing vorgekommen ist.

„Mobbing“ ist kein zureichender Grund in einem Arzzeugnis, um die Arbeitsunfähigkeit zu begründen.

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Mobbing und sexuelle Belästigung

Ansprüche aus dem Gleichstellungsgesetz (GIG):

- Der Arbeitgeber muss zeigen, dass er geeignete Massnahmen getroffen hat, um sexuelle Übergriffe zu verhindern.
(Art. 5 Abs. 3 GIG)
- Anspruch auf Entschädigung im Umfang von max. 6 durchschnittlichen Monatslöhnen.
(Art. 5 Abs. 4 GIG)
- Erhöhter Kündigungsschutz: Während eines Beschwerdeverfahrens und bis 6 Monate danach ist die Kündigung nur aus begründetem Anlass möglich.
(Art. 10 GIG)

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Was tun im Falle einer Kündigung?

- Grundsatz: Kündigungsfreiheit
(Art. 335 Abs. 1 OR)

Auf Verlangen ist die Kündigung zu begründen
(Art. 335 Abs. 2 OR)

- Ausnahme:

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
(Art. 336 Abs. 1 lit. a OR)

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Missbräuchlichkeit der Kündigung?

- Die Kündigung des Mobbing-Opfers ist nicht grundsätzlich missbräuchlich!
- Die Kündigung ist dann missbräuchlich, wenn vorgängig keine Massnahmen zur Konfliktbeilegung getroffen worden sind.
- Folgen: Max. 6 Monatslöhne Schadenersatz

→ Würde A durch das Spital gekündigt, ohne dass vorher geeignete Massnahmen zur Beilegung des Konfliktes getroffen worden sind, wäre die Kündigung wohl missbräuchlich erfolgt.
A muss innert der Kündigungsfrist beim Spital schriftlich Einsprache erheben, sonst verwirkt das Recht auf Schadenersatz.

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Sind Nachteile zu befürchten, wenn das Opfer selbst kündigt?

- Ordentliche Kündigung: immer möglich (kein Anspruch auf Arbeitslosen-Geld bei Selbstverschulden!)
 - Fristlose Kündigung: nur aus wichtigem Grund (Art. 337 OR)
 - wiederholte schwere Verletzung der Fürsorgepflicht
 - vorherige schriftliche Abmahnung erforderlich, evtl. sofortige Einstellung der Arbeitsleistung
 - Folge: Schadenersatz für den Verdienstausfall bis Ende der ordentlichen Kündigungsfrist. (Art. 337b Abs. 1 OR)
- Kündigt A das Arbeitsverhältnis mit dem Spital X. fristlos, so muss das Spital den Lohn bis Ende Kündigungsfrist weiterhin bezahlen.
Vor der fristlosen Kündigung muss eine Abmahnung erfolgt sein evtl. unter Einstellung der Arbeitsleistung.

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Strafrechtliches Vorgehen gegen Mobbing-Täter?

- Üble Nachrede (Art. 173 StGB)
 - Verleumdung (Art. 174 StGB)
 - Beschimpfung (Art. 177 StGB)
 - Tötlichkeit (Art. 126 StGB)
 - Einfache Körperverletzung (Art. 123 StGB)
 - Drohung (Art. 180 StGB)
 - Nötigung (Art. 181 StGB)
 - Ausnützung einer Notlage (Art. 193 StGB)
 - Sexuelle Belästigung (Art. 198 StGB)
- Problem: Alles Antragsdelikte (ausser Nötigung und Ausnützung einer Notlage) → erhöhtes Kostenrisiko für den Antragsteller.
- A könnte ihre Kollegen und Kolleginnen betreffend der Verbreitung der angeblichen Vorbestrafung wegen Diebstahls wegen übler Nachrede resp. Verleumdung anzeigen.
Bezüglich der physischen Schädigung käme als Delikt allenfalls einfache Körperverletzung in Frage.

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

Gesetzliche Mobbing-Prävention

- Grundsätzlich: Rechtsschutz ausreichend
 - Fürsorgepflicht (Art. 328 OR)
 - Weisungsrecht (Art. 321d OR)
 - Das Arbeitsgesetz wiederholt den Grundsatz der Fürsorgepflicht für alle ihm unterstellten Betriebe (Art. 6 ArG)
- Evtl. wäre eine Beweiserleichterung – wie im Gleichstellungsgesetz – angebracht.

Claude Grosjean, lic. iur., Fürsprecher
Bollwerk 21, 3001 Bern

