



## **MOBBING**

### **1. Was bedeutet Mobbing?**

Eine einheitliche, international durchgängig anerkannte Definition von Mobbing gibt es nicht. Unter Mobbing wird in der Schweiz aber überwiegend folgendes verstanden: Als Mobbing wird ein systematisches, über längere Zeit andauerndes und ohne begründeten Anlass erfolgendes Ausgrenzen eines Gruppenmitgliedes durch die eigene Gruppe oder einzelne Mitglieder dieser Gruppe bezeichnet.

Mobbing tritt meist situationsbedingt und unabhängig von Persönlichkeitsmerkmalen der angegriffenen Person auf. Deshalb kann Mobbing jeden betreffen. Der Begriff des Mobbing führt zu schwierigen Abgrenzungsfragen. Im Ergebnis ist erforderlich, dass die fraglichen Mobbinghandlungen in der Summe als Verletzung der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden gewertet werden müssen.

Mobbing wird von Fachpersonen häufig mit folgenden Merkmalen beschrieben:

- Schikanöse Handlungen, Kommunikationsverweigerung oder konfliktbelastete Kommunikation, mit der einzelne oder mehrere Personen direkt oder indirekt angegriffen werden.
- Die Handlungen erfolgen wiederholt, systematisch und dauern über einen längeren Zeitraum an. Dabei kann die Art der Angriffe immer wieder ändern.
- Die Angriffe gehen von Vorgesetzten und/oder Mitarbeitenden aus.
- Die betroffene Person nimmt die Handlung subjektiv als feindselig wahr. Es ist möglich, dass dies anfangs noch nicht der Fall ist, sondern erst mit der Zeit und rückblickend die negative Absicht gesehen wird.
- Ziel der Handlung kann sein, das Ansehen der angegriffenen Person zu schädigen, sie zu isolieren oder auszustossen.
- Die angegriffene Person gerät durch die Mobbinghandlung in eine unterlegene Position.
- Hinsichtlich der Zeitdauer wird oft der Zeitrahmen von ca. einem halben Jahr genannt.

### **2. Was tun Arbeitnehmende?**

#### **2.1 Information an Arbeitgebende**

Arbeitgebende sind gemäss Art. 328 OR sowie Art. 6 Abs. 1 ArG dazu verpflichtet, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden und deren Gesundheit zu schützen. Hierzu müssen Arbeitgebende die erforderlichen Massnahmen ergreifen. Sofern Arbeitgebende notwendige, angemessene und ihnen zumutbare Schutzmassnahmen unterlassen, verletzen sie ihre Fürsorgepflicht. Damit Arbeitgebende ihre Pflicht wahrnehmen können, müssen sie vom Mobbingopfer informiert werden, soweit die Situation nicht offensichtlich ist.

Es ist wichtig, dass sich die von Mobbing betroffene Person an den Arbeitgebenden wendet, den genauen Ablauf und die Vorkommnisse beschreibt und ihn bittet zu intervenieren, damit

die Angriffe aufhören. Aufgrund der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden besitzen Arbeitnehmende den Anspruch darauf, dass durch klare Weisungen an den fehlbaren Mitarbeitenden die Schikanen und das Mobbing unterbunden werden. Weiter kann Versetzung oder gar Entlassung verlangt werden.

## **2.2 „Mobbing-Tagebuch“**

Wir empfehlen, die Geschehnisse chronologisch zu notieren (sog. „Mobbing-Tagebuch“), da Mobbingereignisse schwer fassbar sind und dies zu Beweisschwierigkeiten in einem allfälligen Prozess führen kann. Dies ist hilfreich für Aussenstehende, um die Sachlage besser einschätzen zu können und kann eventuell auch als Beweismittel benutzt werden. Zudem kann es helfen, dass die betroffene Person selber etwas Distanz zu den Angriffen erhält. Die Dokumentation sollte insbesondere den Anlass, Ursachen, Reaktionen und Folgen des Vorfalls enthalten.

## **2.3 Einstellung/Suspendierung der Arbeitsleistung**

In gravierenden Fällen kann die Bitte der Intervention verstärkt werden, indem unter Berufung auf Art. 324 OR die Suspendierung der Arbeit angedroht wird, sofern der Arbeitgebende es unterlässt, gegen das Mobbing einzuschreiten. Idealerweise sollte diese Bitte aus Beweisgründen (auch) schriftlich erfolgen.

## **2.4 Vorgehen gegen eine Kündigung**

Eine Kündigung, die unter diesen Umständen und aufgrund einer Intervention von Arbeitnehmenden erfolgt, wäre missbräuchlich. Vor dem Arbeitsgericht kann die betroffene Person gestützt auf Art. 336 ff. OR eine Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen sowie eine Genugtuung nach Art. 49 OR verlangen. Wichtig zu wissen ist, dass für Prozessführungen immer Beweismittel benötigt werden.

## **2.5 Anzeige an die zuständige Behörde (insb. das Arbeitsinspektorat)**

Arbeitnehmende können sich in Fällen einer Mobbingsituation auch an die zuständige Behörde (siehe hinten Ziff. 3 „Anlaufstellen“) wenden und ihr die Mobbingsituation anzeigen. Die Behörde prüft sodann die Angaben und ergreift erforderliche Massnahme, sofern sie einen Arbeitsgesetzverstoss feststellt.

## Anlaufstellen

look@work, c/o GGG Wegweiser Im Schmiedenhof 10 4001 Basel +41 61 272 17 17 kontakt@lookatwork.ch <a href="https://ggg-wegweiser.ch/lookwork/">https://ggg-wegweiser.ch/lookwork/</a>	Erste Anlaufstelle: Erfahrene Fachpersonen beraten die Betroffenen zur Klärung der Situation und leisten Hilfe zur Selbsthilfe.  Das Angebot richtet sich an Erwerbstätige auf Mitarbeitererebene oder in Führungspositionen aus der Region Basel.  Bis zu drei Gespräche, Unkostenbeitrag pro Termin: 20.--
Anlaufstelle für Staatsangestellte Basel-Stadt Ombudsstelle Kanton Basel-Stadt Freie Strasse 52, 4001 Basel +41 61 261 60 50 bs.ombudsman@bs.ch	Anlaufstelle für Staatsangestellte Baselland Ombudsman Kanton Baselland Rheinstrasse 28, 4410 Liestal +41 61 552 62 90 franz.bloch@omb.bl.ch
Anlaufstelle für Arbeitgebende: <u>Movis</u> Marktgasse 5, 4051 Basel +41 61 363 06 71 info@movis.ch	
Bei Arbeitsort Basel-Stadt: <u>Basel-Stadt</u> <u>Amt für Wirtschaft und Arbeit</u> Arbeitsinspektorat Utengasse 36, 4005 Basel +41 61 267 87 87 ai.awa@bs.ch	Das Arbeitsinspektorat kann Sanktionen verhängen gegen Arbeitgebende, die ungenügende Massnahmen zum Schutz gegen psychische Belästigung ihrer Arbeitnehmenden ergriffen haben.  Das Arbeitsinspektorat kann aber Arbeitnehmende in Mobbingfällen nicht vertreten.
Bei Arbeitsort Baselland: <u>Kantonales Amt für Industrie Gewerbe und Arbeit KIGA</u> Arbeitsinspektorat Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln +41 61 552 77 90	

Nützliche Internetseiten:

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), Suchwort „Mobbing“

[www.mobbing-zentrale.ch](http://www.mobbing-zentrale.ch)

Zweisprachig deutsch/französisch, mit vielen konkreten Materialien, z.B. Bundesgerichtsurteilen, betriebliche Grundsatzklärung, Fachreferaten