

# Mobbing Blästi- gung



*Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:  
Die Spirale durchbrechen*



# Inhalt

<b>EINFÜHRUNG</b>	<b>3</b>
<b>WAS IST WAS...</b>	<b>3</b>
MOBBING	3
SEXUELLE BELÄSTIGUNG	3
<b>PRÄVENTION</b>	<b>4</b>
<b>SANKTIONEN</b>	<b>4</b>
<b>BEISPIEL AUS DER RECHTSPRECHUNG</b>	<b>5</b>
<b>WAS TUN?</b>	<b>7</b>

***Auf unserer Website [www.impresum.ch](http://www.impresum.ch) können Sie sich bei einer Vertrauensperson melden. Ihr Fall wird vertraulich behandelt.***



## Einführung

Seit Jahren sind Belästigung in der Filmbranche in aller Munde. Doch das Problem betrifft alle Branchen und Gesellschaftsschichten, und es fällt den Opfern oft schwer, sich Gehör zu verschaffen. Ein Gefühl von allgemeiner Straflosigkeit beherrscht das Thema, obwohl es Präventions- und Strafmaßnahmen gibt. Die Enthüllungen, die in letzter Zeit in den Medien aufgetaucht sind, bieten die Gelegenheit, in Erinnerung zu rufen, welche Möglichkeiten gesetzlich vorgesehen sind, um sich gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und andere Grenzüberschreitungen am Arbeitsplatz zu wehren.



## Was ist was...

### **Mobbing**

Der deutsch-schwedische Sozialpsychologe Heinz Leymann hat als Erster die 45 Verhaltensweisen theoretisch beschrieben, die als *Mobbing* bezeichnet werden. Mobbing ist charakterisiert durch *negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.*

Mobbing hat ein Ziel: In letzter Konsequenz soll die Person dazu gebracht werden, den Arbeitsplatz aufzugeben. Die Rechtsprechung charakterisiert Mobbing als eine Kette von feindseligen Äußerungen und/oder Handlungen, die häufig über einen längeren Zeitraum wiederholt werden und durch die eine oder mehrere Personen versuchen, eine weitere Person am Arbeitsplatz zu schrittweise zu isolieren, an den Rand zu drängen und auszugrenzen.<sup>1</sup>

### **Sexuelle Belästigung**

Nach Artikel 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) ist sexuelle Belästigung eine Art von verbotener Diskriminierung, und dazu gehört jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder jedes andere Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde einer Person am Arbeitsplatz verletzt. Als Beispiele werden das Aussprechen von Drohungen

---

<sup>1</sup> Bundesgericht, 22. Juni 2017, 8C\_251/2017, Erw. 5.1

oder das Versprechen von Vorteilen oder andere Arten von Druck genannt, die das Ziel haben, Entgegenkommen sexueller Art zu erhalten.

Dabei ist für die Beurteilung, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, die eigene Absicht des Täters oder der Täterin wenig unerheblich. Es ist auch nicht notwendig, dass sich das Verhalten wiederholt: Ob eine Situation der sexuellen Belästigung vorliegt, hängt allein von der Situation und von der Art des Verhaltens, z. B. einer Aufforderung, ab.



## Prävention

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Gesundheit und die Persönlichkeit seiner Arbeitnehmenden zu schützen. Das ergibt sich aus Artikel 328 OR. Er muss ein internes System bereithalten, das Belästigungen am Arbeitsplatz vorbeugt. Er kann auch ein Reglement erlassen. Das SECO verlangt nämlich, dass der Arbeitgeber in Absprache mit den Arbeitnehmern eine Richtlinie vorbereitet, in der er den «Führung eines Unternehmens für den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden engagiert und einen gewalt- und belästigungsfreien Umgang auf allen Hierarchieebenen wünscht.»<sup>2</sup>

Der Westschweizer GAV (CCT) für die Printmedien sieht in Artikel 17ter vor, dass der Arbeitgeber auch Vorkehrungen treffen muss, die es den Opfern unter anderem ermöglichen, einen externen Sachverständigen hinzuzuziehen.

Die jüngsten Enthüllungen über die Situation bei der RTS oder bei Tamedia haben gezeigt, dass es nicht ausreicht, dass abstrakte Vorkehrungen existieren; sie müssen auch wirksam sein und dürfen nicht nur eine theoretische Bedeutung haben.



## Sanktionen

Wird man belästigt, befindet man sich in einer verletzlichen Situation. Sie kann zu physischen und psychischen Schäden führen, manchmal irreversiblen. Aus diesem Grund sieht das Gesetz eine Reihe von Strafmassnahmen gegenüber Tätern vor. Sexuelle Belästigung ist strafbar. Folglich kann das Opfer den Täter bei Strafverfolgungsbehörden (Polizei) anzeigen.

---

<sup>2</sup> SECO, *Mobbing und andere Belästigung - Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz*, 2018, S. 27.

Der Arbeitgeber haftet zivilrechtlich, auch wenn er nicht selbst der Urheber der rechtswidrigen Handlungen ist, und zwar, wenn er nicht genügend unternimmt, um die beanstandeten Handlungen vorsorglich zu verhindern oder zu beenden. Wird dies vom Gericht festgestellt, muss er dem Opfer Schadenersatz zahlen. Der Arbeitgeber muss also nicht nur Belästigungen unterlassen, sondern er muss sie auch durch Prävention aktiv verhindern.

Trotz des rechtlichen Rahmens schweigen viele Opfer. Leider sind gewisse Urteile des Bundesgerichts auch nicht geeignet, um das Vertrauen in die richterlichen Behörden zu stärken.



## Beispiel aus der Rechtsprechung

Die Schweizer Gerichte müssen zwar häufig über Vorwürfe der sexuellen Belästigung und des Mobbing entscheiden, aber es zeigt sich in der Praxis, dass der Nachweis von Mobbing nicht einfach ist, auch nicht im Mediensektor.

### *Die Sportjournalistin*

In einem Urteil vom 12. Oktober 2004 (4C.276/2004) erinnerte das Bundesgericht an die Definition von sexueller Belästigung und Mobbing mit den folgenden Worten (Übersetzung durch impressum):

*3.1 Die Pflicht des Arbeitgebers zum Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers ist in Art. 328 OR verankert, und er wurde mit der Einführung des GIG durch die ausdrückliche Erwähnung des Schutzes vor sexueller Belästigung ergänzt (BGE 126 III 395 E. 7b/aaa S. 397). Sexistische Bemerkungen und grobe oder peinliche Kommentare fallen unter die Definition von sexueller Belästigung. Obwohl Art. 4 GIG nur Fälle von Autoritätsmissbrauch erwähnt, umfasst die Definition alle belästigenden Verhaltensweisen sexueller Natur, d.h. auch solche, die zu einem feindseligen Arbeitsklima beitragen, wie z.B. deplatzierte Witze (vgl. BGE 126 III 395 E. 7b/bb S. 397 und die zitierten Referenzen, bestätigt in unveröffentlichtem Urteil des Bundesgerichts 4C.187/2000 vom 6. April 2001, E. 2b). Die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin, die sich über die Belästigung beschwert, selbst die gleiche Wortwahl verwendet hat, kann grundsätzlich nicht rechtfertigen, dass der Arbeitgeber sexistische, grobe oder peinliche Bemerkungen zulässt, insbesondere nicht von einem Vorgesetzten, dessen Verhalten auf das seiner Untergebenen abfärben kann, vorbehaltlich der Annahme, dass eine solche Sprache in einem a priori persönlichen Kontext verwendet wurde, wie z. B. Nachrichten, die unter Arbeitskollegen ausgetauscht wurden (vgl. BGE 126 III 395 E. 7d S. 399).*

*4.1. Psychologische Schikanierung, auch Mobbing genannt, ist definiert als eine über*

einen längeren Zeitraum häufig wiederholte Abfolge von feindseligen Äusserungen und/oder Handlungen, mit denen eine oder mehrere Personen versuchen, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren, an den Rand zu drängen oder gar auszugrenzen (unveröffentlichtes Urteil des Bundesgerichts 2C.2/2002 vom 4. April 2003, E. 2.3). Mobbing liegt jedoch nicht allein deshalb vor, weil ein Konflikt in den Arbeitsbeziehungen besteht, weil ein schlechtes Arbeitsklima herrscht, weil ein Mitarbeiter - selbst auf dringende und wiederholte Weise, wenn nötig unter Androhung von Disziplinarmaßnahmen oder eines Entlassungsverfahrens - aufgefordert wird, seinen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nachzukommen, oder weil ein Vorgesetzter seinen Pflichten gegenüber dem Personal nicht immer und vollständig nachgekommen ist. **Aus der besonderen Natur des Mobbings ergibt sich, dass es oft schwer zu beweisen ist.** Um sein Vorhandensein zu demonstrieren, muss es ausreichen, wenn eine genügende Anzahl übereinstimmender Indizien darauf hinweisen. Gleichzeitig ist aber auch zu bedenken, dass es nur eingebildet sein kann oder gar missbräuchlich behauptet werden kann, um sich gegen berechnete Kritik und Massnahmen zu schützen (unveröffentlichtes Urteil des Bundesgerichts 2P.207/2002 vom 20. Juni 2003, E. 4.2).

In diesem Fall beschwerte sich eine Sportjournalistin einer Nachrichtenagentur u. a. über die Sprache, die ihre männlichen Kollegen ihr gegenüber verwendeten. Das Arbeitsgericht Genf wies die Forderung der Klägerin nach Zahlung einer Entschädigung für immaterielle Schäden unter anderem mit der Begründung ab, dass ein ungepflegter und sogar grober Sprachgebrauch in einer auf Sportnachrichten spezialisierten Presseagentur üblich sei. Diese Entscheidung wurde in der Berufung bestätigt. Das Bundesgericht entschied, dass das Verhalten der Klägerin nicht auf Mobbing zurückzuführen war, sondern auf die Enttäuschung darüber, dass sie nicht zur Leiterin des Fussballressorts ernannt worden war, sowie auf depressive Episoden, die mit Konzentrationsproblemen zusammenhingen.

#### **Die Führungskraft, die für die Kommunikation in einem Innovationspark zuständig ist**

In einem kürzlich in den Medien verbreiteten und kritisierten Urteil vom 10. Juni 2020 (4A\_310/2019) hatte das Bundesgericht über die Entlassung einer Kommunikationsverantwortlichen zu entscheiden, die sich über Mobbing durch den Geschäftsführer der Firma beklagt hatte. Für das Bundesgericht war das beanstandete Verhalten zwar unangemessen und verwerflich, aber es war von genereller Natur. Dass die Arbeitnehmerin eine bevorzugte Zielscheibe war, sei auf ihre Position in der Firma zurückzuführen gewesen.

Die Richter hatten zwar die verletzenden Angriffe auf die Persönlichkeit der Klägerin anerkannt. Sie sind jedoch zu dem Schluss gekommen, dass der Arbeitgeber seine Pflicht erfüllt hatte, indem er einen Mediator eingeschaltet hatte. Es war denn auch der Mediator, der die Streichung der Stelle und die Auslagerung der Aufgaben der Klägerin vorgeschlagen hatte.



## Was tun?

Sind Sie von Belästigung oder Mobbing betroffen, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Sie die Spirale durchbrechen. Es trifft zwar zu, dass Mobbing, da es sich fast immer im Zusammenhang mit einem Arbeitskonflikt abspielt, die betroffene Person in eine schwierige Lage bringt: Sie hat berechtigte Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder in eine Schublade gesteckt zu werden. Dennoch ist es von entscheidender Bedeutung, dass das Opfer lernt, nein zu sagen, dass es sich traut, mit einer Vertrauensperson über das Erlebte zu sprechen, und dass es sich nicht davor scheut, Hilfe zu suchen. Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer entlässt, weil er sein Recht auf Schutz seiner Persönlichkeit geltend macht, kann wegen missbräuchlicher Entlassung verklagt werden.

impressum berät und begleitet Sie vertraulich und sicher, falls Sie Opfer oder Zeuge solcher rechtswidrigen Handlungen werden sollten. impressum wird nur tätig, wenn und soweit Sie das wünschen. Sollte es zum Rechtsstreit kommen, haben Sie als Aktivmitglied von impressum eine garantierte Rechtsschutzversicherung.

***Auf unserer Website [www.impressum.ch](http://www.impressum.ch) können Sie sich bei einer Vertrauensperson melden. Ihr Fall wird vertraulich behandelt.***