



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 Mobbings 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;
- Die Handlungen müssen im Zeitrahmen von ca. einem halben Jahr passieren, damit man von Mobbing spricht.

2. Was können Arbeitnehmende tun?

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. Wenn 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 betroffenen Personen an ihre Arbeitgebenden wenden, den genauen Ablauf und die Vorkommnisse beschreiben und zum Eingreifen auffordern. Aufgrund der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden besitzen Arbeitnehmende den Anspruch darauf, dass die Schikanen und das Mobbing durch klare Weisungen 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. Aussenstehenden hilft das Tagebuch, die Sachlage besser verstehen und einschätzen zu können. Zudem kann es der betroffenen Person helfen, etwas Distanz zu den Angriffen zu gewinnen und sie in Ruhe zu reflektieren. 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 um 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 des Arbeitgebers, 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 Mobbingsituationen 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 Massnahmen, sofern sie einen Arbeitsgesetzverstoss feststellt.

3. Anlaufstellen

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 +41 848 270 270 info@movis.ch	
Bei Arbeitsort Basel-Stadt: Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt Amt für Wirtschaft und Arbeit Sandgrubenstrasse 44 4058 Basel <u>Kontaktperson Arbeitsinspektorat</u>	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</u> <u>KIGA</u> Arbeitsinspektorat Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln +41 61 552 77 90	

Nützliche Internetseite:

www.seco.admin.ch, Suchwort „Mobbing“

Kontakt:

Kanton Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht
Tel. 061 267 88 09