

## ***MOBBING – DIE JURISTISCHE SEITE***

Sehr geehrte Damen und Herren

Lassen Sie mich gleich eingangs eine Geschichte erzählen, wie sie sich jeden Tag, irgendwo auf der Welt, überall da, wo gearbeitet wird, zugetragen haben könnte:

Ein Arbeitnehmer, nennen wir ihn z.B. Max, kehrt aus seinen Ferien zurück an die Arbeit. Er hatte seine Stelle – die „neue Herausforderung“, wie er sie damals nannte – vor zwei Jahren angetreten. Anfänglich ging alles gut, die Arbeit war wirklich herausfordernd, das Umfeld stimmte, die Kontakte zu den Mitarbeitenden waren befruchtend und sein Vorgesetzter führte gegenüber allen klar, offen und fair.

Als dann dieses Frühjahr ein neuer Chef kam, änderte sich plötzlich alles: Von Anfang an hatte Max das Gefühl, sein neuer Chef möge ihn nicht. Schon während der ersten Sitzung machte der Chef zahlreiche spitzte Bemerkungen. Zwar nannte er keinen Namen, aber dadurch, dass er jeweils gleichzeitig die Stimme von Max, seinen Gang und typische Gesten imitierte, wussten alle, wer gemeint war. Die Mitarbeitenden lachten pflichtbewusst. Max fühlte sich bloss gestellt.

An seiner Arbeit – die er wie bisher, mit jeweils hohen Ansprüchen an sich selber, erledigt hatte – hatte nun der Chef ständig etwas auszusetzen. Max wurde nun wieder wie ein Anfänger behandelt, der einfach nichts bringt. Auch erhielt er zusehends nur noch einfachere Arbeiten. Warum? Es wurde mit ihm nie darüber gesprochen. Einmal, als er den Chef danach fragen wollte, unterbrach ihn dieser, wies ihm barsch die Tür und erklärte, er habe jetzt keine Zeit; er solle sich von der Sekretärin einen Termin geben lassen, so etwa in zwei Wochen. Der Termin wurde dann aber ohne Angabe eines Grundes kurzfristig abgesagt. Als er es später nochmals wagte, seinen Chef auf dem Flur anzusprechen, wurde dieser – für alle in den umliegenden Büros gut hörbar – sehr laut und brüllte, er solle jetzt arbeiten gehen, statt herumzustehen, sonst laufe er in eine Kündigung hinein.

Die wöchentlichen Teamsitzungen wie früher – wo man sich austauschte, wo alle einbezogen wurden - gab es dann auch irgendwann nicht mehr. Der Chef hatte entschieden, wann er mit welchen Personengruppen Sitzungen abhalten wollte. Max wurde nun schon seit Wochen nicht mehr eingeladen. Warum? Er wusste es nicht. Als er merkte, dass sich administrative Abläufe geändert haben mussten, wollte er – um Fehler zu vermeiden – seinen Chef ansprechen. Dieser fiel ihm ins Wort und

brüllte ihn an: „Muesch halt d’Protokoll läse!“ Protokolle? Er hatte nie welche bekommen.

Auch unter den Mitarbeitenden spürt Max eine schleichende Veränderung: Früher bestand ein Teamgeist, heute spürt er nichts mehr davon. Ein Teil der Mitarbeitenden weicht ihm zunehmend aus, grüsst weniger, meidet den Blickkontakt zu ihm. Ein anderer Teil spottet über ihn; letzthin hörte er gar jemanden halblaut sagen: „Dass dä überhaupt no da schafftet.“

In der letzten Arbeitswoche vor den Ferien wurde er zweimal in der Gipfelirunde „vergessen“. War das wirklich Zufall? Als er tags darauf einen seiner Büronachbarn in der Stadt traf, stellte er diesen zur Rede: Der Chef habe allen verboten, mit ihm zu sprechen und man habe darum selber Angst, Opfer zu werden, wenn man sich nicht daran halte – so die Antwort des Kollegen.

Heute also der erste Tag nach den Ferien. Max ist mit einem flauen Gefühl im Magen aufgestanden. Er fühlt sich nicht erholt, zu sehr haben ihn die Ereignisse der letzten Monate bedrückt.

Da, überraschend ein neues Gesicht auf dem Gang. Max stutzt. Wollte man nicht mit den Personalkosten herunterfahren? Als er die Tür zu seinem Büro öffnet, erkennt er es nicht wieder. Da ist ja alles anders eingerichtet. Wo sind seine persönlichen Sachen, die Tischuhr, seine Bilder, seien Familienfotos? Das neue Gesicht kommt und ... setzt sich auf seinen Stuhl. Max verschlägt es die Sprache. Noch bevor er sich wieder fassen kann, wähnt er seinen Chef hinter sich. Kein Wort der Begrüssung, nur: „Max, nüd umestah, schaffe! Ah ja, du häsch dänn ab hüt dis Büro döt hine, findsch es ja warschinli scho, oder?“ Max schleicht davon. Er findet sich wieder im Material- und Kopierraum, an einem kleinen, alten Tisch. Seine Akten sind bei der Räumung seines Büros durcheinandergeraten, seine persönlichen Sachen liegen unordentlich in einer Kartonschachtel.

Soweit, meine Damen und Herren, der Sachverhalt – zumindest der erste Teil.

Wie Mobbing aus *psychiatrisch-psychologischer Sicht* zu verstehen ist, haben meine Vorredner eingehend geschildert. Mein Part betrifft die juristische Seite des Mobbing.

**Aber Achtung: Nicht alles ist Mobbing, was als solches bezeichnet wird!**

In der Einladung zu diesem Symposium wird darauf hingewiesen, dass Mobbing ein bedeutsames Problem in der heutigen Arbeitswelt darstelle. Das ist natürlich richtig, sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass „Mobbing“ heute sprachlich das meint, was früher unter Schikanen, Verdrängungskämpfen und Wegekeln verstanden wurde. Mobbing fasst damit im modernen Sprachgebrauch solche Verhaltensweisen zusammen, die schon seit jeher – gerade auch in der Arbeitswelt - vorkommen. Mit der modernen Bezeichnung allein haben diese destruktiven Vorgänge darum nichts an ihrer Komplexität eingebüsst. Beinahe zum Modewort verkommen ist dagegen nicht alles „Mobbing“, was gemeinhin als solches bezeichnet wird, das stelle ich in meiner täglichen Arbeit als Ombudsmann bei vielen Personalfällen fest. Normale Meinungsverschiedenheiten und Konflikte am Arbeitsplatz jedenfalls haben mit Mobbing nichts zu tun. Das Wort „Mobbing“ sollte daher nicht voreilig und leichtfertig verwendet werden<sup>1</sup>, beinhaltet dieser doch den Vorwurf von arbeitgeberischen Pflichtverletzungen; ein ungerechtfertigter Mobbingvorwurf kann daher eine Verletzung arbeitnehmerischer Pflichten darstellen, kann im Übrigen einen „normalen“ Konflikt erst recht verschärfen und u.U. Grundlage für eine – letztlich rechtmässige - Kündigung darstellen.

**Wie wird nun Mobbing definiert?**

Für meine heutigen Ausführungen zur rechtlichen, d.h. *juristischen Seite* des Mobbing stelle ich – in Anlehnung an Heinz Leymann – zunächst auf folgende *Definition* ab<sup>2</sup>: Mobbing meint negative Handlungen und Verhaltensweisen von Personen oder Gruppen, die gegen eine bestimmte Person (oder eine Gruppe) gerichtet sind, immer wieder (mindestens einmal wöchentlich und seit mindestens einem halben Jahr), systematisch und absichtlich über einen längeren Zeitraum hinweg vorkommen, von den betroffenen Personen als feindselig, demütigend oder verletzend erlebt werden, und mit denen die betroffene Person nicht aus eigener Kraft fertig wird.

---

<sup>1</sup> Bräunlich Keller, S. 26

<sup>2</sup> Vgl. Bräunlich Keller, S. 15

Mobbing meint also systematische, feindselige Handlungen, die über einen längeren Zeitraum hin ausgeübt werden und sich gegen eine bestimmte Person oder Gruppe wenden<sup>3</sup>.

Das Schweizerische Bundesgericht hat in seiner Rechtsprechung Mobbing als eine Reihe feindseliger Handlungen umschreiben, die häufig und während längerer Zeit durchgeführt werden, mit dem Ziel, eine Person zu isolieren, auszugrenzen, ja sogar von ihrem Arbeitsplatz zu verdrängen. Damit man von Mobbing sprechen könne, genüge es nicht, dass die beruflichen Beziehungen konfliktbeladen seien und das Arbeitsklima schlecht. Es sei auch kein Mobbing, wenn eine Angestellte energisch und wiederholt – möglicherweise unter Androhung von Sanktionen – aufgefordert werde, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, oder wenn sich ein Vorgesetzter nicht immer und überall perfekt gegenüber seinen Untergebenen verhalte<sup>4</sup>.

### **Welche gesellschaftlichen Folgen hat Mobbing?**

Mobbing hinterlässt in der Arbeitswelt nebst Schäden an Psyche und Körper der Betroffenen auch enorme Kosten für Betriebs- und Volkswirtschaft sowie insbesondere für die Sozialwerke und das Gesundheitswesen<sup>5</sup>.

### **Und der Fall von Max: Liegt Mobbing vor?**

Selbstverständlich, der Fall ist darauf ausgerichtet, ein Mobbingfall zu sein. Er entspricht folgenden Elementen der Mobbing-Liste nach Leymann: Der Vorgesetzte hat durch seine wiederholten, abweisenden Reaktionen die Möglichkeiten von Max eingeschränkt, sich zu äussern. Er wird ständig unterbrochen. Er wird angeschrien. Seine Arbeit wird laufend kritisiert. Es wird ihm mit Kündigung gedroht. Es finden Kontaktverweigerungen statt, wodurch ihm wichtige Informationen vorenthalten bleiben. Sein Gang, seine Stimme und Gesten wurden imitiert. Max wurde lächerlich gemacht. Es wurden ihm Arbeiten unter seinem Können zugewiesen. Schliesslich wird er in einen Raum weitab von den Kollegen versetzt.

---

<sup>3</sup> Bräunlich Keller, S. 25

<sup>4</sup> Bräunlich Keller, S. 176, mit Hinweis auf BGE 4C.276/2004 E. 4.1, vom 12. Oktober 2004

<sup>5</sup> Bräunlich Keller, S. 11 und 21

**Welche rechtlichen Möglichkeiten hat nun Max, sich gegen Mobbing, bzw. „Bossing“ seines Chefs zu wehren?**

Um die rechtliche Seite z.B. von Mobbing zu verstehen, ist zunächst wichtig, dass juristisches Denken bei einem Geschehen, einem sog. *Sachverhalt* ansetzt. Dieser wird alsdann auf seine rechtlichen Wirkungen hin geprüft, worüber zunächst das Gesetz Auskunft gibt. Gesetzesbestimmungen sind zweigeteilt aufgebaut: Sie umschreiben einerseits einen *Tatbestand* und sodann die *Rechtsfolge*. Gesetzesbestimmungen geben damit Antwort auf die Frage: welches Verhalten, bzw. welches Tun, Dulden oder Unterlassen, hat welche rechtlichen Konsequenzen? Die Unterordnung des Sachverhaltes unter die Voraussetzungen der gesetzlichen Bestimmung wird schliesslich *Subsumtion* genannt.

Für die Frage, wie gegen Mobbing am Arbeitsplatz vorgegangen werden kann, ist sodann zu klären, *vom wem* solche feindseligen Handlungen überhaupt ausgehen und *gegen wen* sie gerichtet sind: Urheber und Opfer von Mobbing können sowohl Einzelpersonen wie Gruppen von Menschen sein; Mobbing kann sodann horizontal, d.h. unter gleichgestellten Mitarbeitenden, sodann aber auch vertikal, im Über- bzw. Unterordnungsverhältnis vorkommen.

Mit der Geschichte von Max liegt ein Fall von sogenanntem „Bossing“ vor, also jene Mobbing-Variante, bei der die feindseligen Handlungen vom Vorgesetzten ausgehen und einen Mitarbeitenden im Visier haben. Gemäss einer SECO-Studie sind es in über 50 % der Fälle Vorgesetzte, die mobben<sup>6</sup>.

Wer in der Schweizerischen Rechtslandschaft nach einer gesetzlichen Mobbing-Bestimmung sucht, wird nicht fündig werden. Trotzdem ist Max nicht rechtlos! Es gibt zahlreiche – allerdings in verschiedenen Gesetzen verstreute – Bestimmungen, die Opfer - wie Max - schützen oder gestützt auf welche Mobbende sanktioniert werden können.

Im Anstellungsverhältnis – im öffentlichrechtlichen wie im privatrechtlichen - trifft den Angestellten nebst der Arbeitspflicht als Hauptpflicht auch eine *Treuepflicht*, den Arbeitgeber als Hauptpflicht die Lohnzahlungspflicht, aber auch eine *Fürsorgepflicht*.

---

<sup>6</sup> Bränlich Keller, S. 19 und 65.

Bei Mobbing-Fällen steht die Frage einer möglichen Verletzung der Fürsorgepflicht im Zentrum des Interesses.

Der privatrechtliche Arbeitsvertrag ist hierzulande in den Art. 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrecht – kurz OR – geregelt. Art. 328 (OR) betrifft die „Fürsorgepflicht“ des Arbeitgebers; sie lautet:

„[Abs. 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.

[Abs. 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.“

Auch das Personalrecht des Kantons Zürich kennt eine entsprechende Bestimmung für das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis. § 39 (PG) lautet:

„[Abs. 1] Der Staat achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Er nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

[Abs. 2] Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Angestellten erforderlichen Massnahmen.“

Bestimmungen, welche die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers untermauern, enthält sodann auch das Arbeitsgesetz – ein Bundesgesetz mit zwingenden Bestimmungen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden, das sowohl auf das private wie das öffentliche Anstellungsverhältnis anwendbarer ist. Art. 6 (Abs. 1) ArG lautet wie folgt:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.“

Schliesslich enthält die sog. „Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz“ – sie betrifft die Gesundheitsvorsorge – entsprechende Bestimmungen: Die Wegleitung zu dieser Verordnung hält zudem fest, dass der Arbeitgeber die Verantwortung dafür trägt, dass an keinem Arbeitsplatz die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geschädigt wird. Namentlich erwähnt werden in diesem Zusammenhang „schlechte psychosoziale Arbeitsbedingungen (zwischenmenschliche Konfliktsituationen, schwierige bis unmögliche Kommunikation oder andere erschwere Umstände, welche die physische oder psychische Integrität einer Person beeinträchtigen)<sup>7</sup>.“

Das Bundesgericht hat es in seiner Rechtsprechung sodann kurz und knapp auf den Punkt gebracht:

„Der Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt die Fürsorgepflicht“<sup>8</sup>

Es geht also in Mobbing-Fällen letztlich stets um die Verletzung der Persönlichkeit des Opfers, in Missachtung der Bestimmungen zur Fürsorgepflicht.

Und Max? Wie soll er sich nun konkret gegen die Feindseligkeiten seines Chefs wehren, von denen anzunehmen ist, dass es sich mit der Vertreibung aus seinem Büro nicht um den letzten Vorfall handeln wird.

Hören Sie nun die Fortsetzung des Sachverhalts:

Max nutzte die beiden Ferienwochen, um sich durch eine Fachstelle beraten lassen. Was hat er dabei erfahren?

---

<sup>7</sup> Bräunlich Keller, S. 74

<sup>8</sup> BGE 125 III 70 E.2.a); Bräunlich Keller, S. 74

Zunächst wurden ihm mögliche Strategien im Umgang mit Feindseligkeiten des Chefs aufgezeigt:

- Max soll Auseinandersetzungen mit dem Chef inskünftig – aus Beweisgründen – nur noch **schriftlich** führen; dabei soll er sachlich und korrekt bleiben und nur beweisbare Anschuldigungen erheben. Fakten sind wichtig, und nichts als Fakten!
- Er soll **sich nicht zurückziehen** aus dem Team, sondern an geselligen Veranstaltungen, Mittagessen und Kaffeepausen aktiv teilnehmen.
- Er soll **berufliche Weiterbildung** betreiben: das stärkt sein Selbstwertgefühl und erhöht die Chancen, leichter eine neue Stelle zu finden.
- Max soll darauf achten, **im Privatleben einen Ausgleich** zum Berufsalltag zu finden (Life-Work-Balance); so steht er die aktuellen Konflikte am Arbeitsplatz besser durch.
- Max soll ein **Mobbing-Tagebuch** führen: Darin kann er für die für Mobbing geradezu typischen Einzelhandlungen nach Ort, Datum, Zeit, Art, Täter, etc. vermerken<sup>9 10</sup>.
- Er soll **alle schriftlichen Belege** sammeln (Mails, Protokolle, Weisungen, anonyme Botschaften, etc.).
- Er soll auf seine Selbstwahrnehmung achten: eine gute Selbstwahrnehmung hilft ihm zu verstehen, was abläuft und ermöglicht ihm, passende Massnahmen zu ergreifen. Liegt es womöglich auch an seinem eigenen Verhalten oder seiner Ausstrahlung, dass gerade er zum Angriffsziel wurde?

Für die rechtliche Seite des Mobbing steht damit die Beweisbarkeit von Feindseligkeiten im Vordergrund. Darum hat sich Max darum zu bemühen, möglichst alle Vorfälle gut zu dokumentieren und Belege zusammenzutragen.

Max wurde durch die Beratungsstelle auch sorgfältig die Rechtslage erläutert: Gegen seinen Chef kann Max zivil- oder strafrechtlich vorgehen:

Zunächst die Möglichkeiten des Zivilrechts:

- Max hat nun erfahren, dass ein Arbeitgeber, der die Fürsorgepflicht verletzt, vom Gericht zur Leistung von **Schadenersatz** (OR 97ff.) und bei schwerwiegender Verletzung der Persönlichkeit zur Zahlung von **Genugtuung** (OR 49) verurteilt werden kann.

---

<sup>9</sup> Bräunlich Keller, S. 54

<sup>10</sup> <http://www.mobbing-info.ch/html/recht.html>

- Sollte Max im Rahmen des Mobbings gar noch gekündigt werden, kann der Arbeitgeber weiter zu **Strafzahlungen** aus Arbeitsvertrag in der Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen verurteilt werden.
- Auch eine Klage gegen den Chef wegen **Persönlichkeitsverletzung** (Art. 28ff. ZGB) ist denkbar.
- Falls Max krank werden sollte, schützt ihn die sog. „**Sperrfrist**“, eine im Gesetz vorgesehene und punkto Länge von der Anstellungsdauer abhängige Zeitspanne, während welcher der Arbeitgeber bei Krankheit des Arbeitnehmers überhaupt nicht kündigen kann. Tut er es trotzdem, ist die Kündigung nichtig, sie hat keine rechtliche Wirkung.
- Könnte Max auch die **Arbeit verweigern**? Grundsätzlich ja, nämlich dann, wenn Max die Arbeit wegen Verschuldens des Arbeitgebers nicht mehr leisten kann (OR 324). Der Arbeitgeber hat diesfalls dennoch den vollen Lohn zu bezahlen, auch wenn der Arbeitnehmer nicht mehr zur Leistung von Arbeit verpflichtet ist. Das Verschulden des Arbeitgebers bei Mobbing liegt darin, dass er die nötigen Handlungen unterlässt, die Max ein störungs- und belästigungsfreies Arbeiten ermöglichen<sup>11</sup>. Die Verweigerung von Arbeit birgt aber auch Risiken für Max und sollte diese darum nur dann ins Auge fassen, wenn er die Mobbing-Handlungen – am besten mittels schriftlicher Aufzeichnungen - hieb- und stichfest beweisen kann; denn stellt der Arbeitgeber - als Folge der Arbeitsverweigerung – die Lohnzahlungen ein, kann es für Max schwierig werden, eingeklagte Lohnforderungen durchzusetzen.
- Schliesslich könnte Max auch selber **kündigen**, und zwar aus wichtigen Gründen sogar *fristlos*. Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (OR 337 Abs. 1). Auch hier ist aber aus beweisrechtlichen Gründen grundsätzlich Vorsicht geboten<sup>12</sup>.

Alsdann bestehen für Max folgende strafrechtliche Möglichkeiten:

- Hier schützt vorab das Arbeitsgesetz die Interessen von Max: Im Arbeitsgesetz ist vorgesehen (Art. 59 und 61), dass der Arbeitgeber, der Vorschriften u.a. über den Gesundheitsschutz vorsätzlich oder fahrlässig verletzt, mit Gefängnis bis zu sechs Monaten oder mit einer Busse (von bis zu Fr. 40'000.--) **bestraft** wird.

---

<sup>11</sup> Bräunlich Keller, S. 75

<sup>12</sup> Bräunlich Keller, S. 76

- Eine strafrechtliche **Ehrverletzungsklage wegen** abschätziger Bemerkungen, Verbreitens von Gerüchten oder wegen Beleidigung und Beschimpfung sollte Max aber nur in krassen Fällen und nur dann Betracht ziehen, wenn er den beleidigenden Vorwurf auch tatsächlich beweisen kann. Als Straftatbestände nennt das Gesetz die „üble Nachrede“ (Art. 173 StGB), die „Verleumdung“ (Art. 174 StGB) sowie die „Beschimpfung“ (Art. 177 StGB).
- Auch **weitere Bestimmungen des Schweizerischen Strafgesetzbuches** (StGB) können im Zusammenhang mit Mobbing in Frage kommen. Zu denken ist dabei etwa an die Straftatbestände der Drohung (Art. 180 StGB), der Nötigung (Art. 181 StGB) oder der einfachen Körperverletzung (Art. 123 StGB), der auch speziell die Gesundheit, die physische wie die psychische, schützt.

Mit welchen finanziellen Entschädigungen könnte nun Max auf dem Gerichtsweg rechnen? Dazu hat die Fachstelle Max klar gemacht, dass er im Falle einer Klage keine all zu grossen Erwartungen hegen dürfe und gerichtliche Mobbing-Verfahren bisweilen jahrelang dauern können<sup>13</sup>, wobei der Ausgang eines Prozesses – der regelmässig auch eine psychische Belastung bedeutet – für den Kläger keineswegs sicher sein muss.

In der Schweiz wurden bisher in lediglich zwei Fällen Schadenersatzsummen in sechsstelliger Höhe zugesprochen: Im ersten Fall wurde die Stadt Vevey verpflichtet, einer langjährigen Mitarbeiterin Fr. 273'000 zu bezahlen (BGE 4C.343/2003 vom 13. Oktober 2004). Im anderen Entscheid war es die Stadt Lausanne, die dazu verurteilt wurde, einer ehemaligen – heute arbeitsunfähigen - Mitarbeiterin eine Entschädigungssumme von Fr. 800'000.-- zu zahlen (Tribunal cantonal du Canton de Vaud, Chambre de recours, 27. Oktober 2004). Solche Fälle sind aber, wie erwähnt, Ausnahmen geblieben.

Und Max? Am kleinen, alten Tisch im Material- und Kopierraum sitzend, startet er seinen PC und schreibt seinem Chef ein Mail: „Sehr geehrter Herr X, zurück aus meinen Ferien musste ich – für mich überraschend und völlig unverständlich - feststellen, dass mein bisheriger Arbeitsplatz in den Material- und Kopierraum verlegt wurde und eine neu angestellte Arbeitskraft in meinem bisherigen Büro sitzt. Ich bitte Sie, mir die Hintergründe dafür zu erläutern.“ Damit hat Max den ersten Schritt getan, sich gegen das Mobbing seines Chefs zur Wehr zu setzen. Er kennt jetzt seine Mög-

---

<sup>13</sup> Bräunlich Keller, S. 41

lichkeiten und wird sie inskünftig – nötigenfalls auch mit anwaltlicher Unterstützung - zu nutzen wissen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

SG / 4. Oktober 2006