

Fallbeispiel – Mobbing am Arbeitsplatz**Vorfall**

Herr Slovo (Name geändert) kommt aus dem Kosovo und arbeitet bei einer Sicherheitsfirma. Während Monaten wird er von zwei Mitarbeitenden der Firma und seinem Vorgesetzten subtilen und weniger subtilen Formen von Mobbing ausgesetzt, verbal attackiert, mit Bemerkungen bedacht über „diese Jugos, die sowieso kriminell sind“, und wo immer möglich systematisch ignoriert. Der Vorgesetzte wirft ihm regelmässig schlampiges Daherkommen vor, obwohl Herr Slovo das Arbeitstunne korrekt angezogen hat. Herr Slovo hat mehrmals versucht, dieses Verhalten anzusprechen, wurde aber vom Vorgesetzten wie auch von den beiden Mitarbeitern schroff abgewiesen und nicht beachtet. Da sich die Situation nicht beruhigt, wendet er sich an die Leiterin des Personaldienstes und bittet sie um Hilfe. Diese ist jedoch, ohne dafür einen Grund anzugeben, nicht bereit, mit den verantwortlichen Personen ein Gespräch zu führen.

Rechtliche Einschätzung

a) Verletzung der Persönlichkeit

Mobbing wie auch fremdenfeindliche und rassistische Äusserungen sind ein Verstoss gegen den zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz (Zivilgesetzbuch, Artikel 28). Herr Slovo wird durch die systematischen Anfeindungen und Herabsetzungen in seiner Persönlichkeit verletzt. Er hat Anspruch darauf, dass seine Arbeitskollegen ihre verbalen Attacken beenden und künftig unterlassen. Ausserdem hat er Anspruch auf Genugtuung in Form einer finanziellen oder allenfalls anderweitigen Wiedergutmachung.

b) Rassistische Diskriminierung

Rassistische Äusserungen sind strafbar nach Strafgesetzbuch, Artikel 261^{bis}, wenn sie eine Person in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabsetzen. Zu prüfen ist, ob mit den Bemerkungen der Mitarbeitenden die relativ hohe Schwelle erreicht wurde, die eine rassistische Äusserung erreichen muss, damit sie strafbar ist. Als strafrechtlich relevant haben Strafgerichte beispielsweise die Äusserung „Scheissneger“ beurteilt.

Voraussetzung für die Strafbarkeit der Äusserungen ist weiter, dass sie in einem öffentlichen Raum stattfinden. Eine Äusserung ist dann öffentlich, wenn zwischen den anwesenden Personen keine persönliche Beziehung und kein besonderes Vertrauensverhältnis besteht. Es ist unklar, ob bei den Bemerkungen der Mitarbeitenden zu Herrn Slovo ausser den Arbeitskollegen auch aussenstehende Personen anwesend waren, zu denen die Angestellten weder eine persönliche Beziehung noch ein berufliches Vertrauensverhältnis hatten.

c) Schutz der Persönlichkeit durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Persönlichkeitsverletzungen zu schützen (Obligationenrecht, Artikel 328, Absatz 1). Er hat zum Schutz der persönlichen Integrität diejenigen Massnahmen zu treffen, die notwendig, angemessenen und zumutbar sind. Die Leiterin des Personaldienstes wie auch die Führungsverantwortlichen der Sicherheitsfirma sind daher verpflichtet, Herrn Slovo vor schikanierenden und diskriminierenden Äusserungen zu schützen und Schritte gegen die Arbeitskollegen wie auch den Vorgesetzten von Herrn Slovo zu unternehmen. In Gesprächen mit den involvierten Mitarbeitenden können sie beispielsweise darauf hinweisen, dass diese solche Äusserungen in Zukunft zu unterlassen haben und eine Entschuldigung gegenüber Herrn Slovo verlangen. Sollten die Mitarbeitenden dies nicht befolgen, kann sich die Unternehmensleitung weitere Massnahmen vorbehalten, wie Versetzung oder Kündigung. Als weitere Massnahme ist zudem in Betracht zu ziehen, Herrn Slovo in einem anderen Arbeitsteam einzusetzen, wo er sich sicherer fühlt, bis sich die Situation geklärt hat.

Im vorliegenden Fall hat die Leiterin des Personaldienstes gegen den arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsschutz verstossen. Herr Slovo hat daher gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf Schadenersatz und Genugtuung. Ausserdem hat er Anspruch darauf, dass sein Arbeitgeber ihn wirksam schützt.

Rechtsweg

a) Strafanzeige wegen rassistischer Diskriminierung

Herr Slovo kann bei der Strafuntersuchungsbehörde eine Strafanzeige wegen Verletzung des strafrechtlichen Verbotes der Rassendiskriminierung deponieren. Diese sind verpflichtet, eine Voruntersuchung einzuleiten.

b) Zivilklage wegen Persönlichkeitsverletzung

Wegen Verletzung seiner Persönlichkeit kann Herr Slovo das zuständige Gericht anrufen und Genugtuung in Form einer finanziellen oder anderweitigen Wiedergutmachung einfordern.

Diese zivilrechtlichen Ansprüche kann Herr Slovo zudem auch im Rahmen eines allfälligen Strafverfahrens einbringen.

c) Klage wegen Unterlassung der arbeitsrechtlichen Schutzpflicht

Herr Slovo kann mittels Klage gegen seinen Arbeitgeber Genugtuung einfordern sowie verlangen, dass er künftig vor persönlichkeitsverletzenden Äusserungen geschützt wird.

Chancen und Risiken

Es ist unsicher, ob und wie weit Herr Slovo die Persönlichkeitsverletzung durch die Arbeitskollegen wie auch durch den Arbeitgeber nachweisen kann. Das Problem ist insbesondere, dass Herr Slovo möglicherweise keine Zeugen oder Zeuginnen vorweisen kann. Auch ihm gut gesinnte Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen werden vorsichtig sein, die Vorfälle zu bezeugen, da sie sich vor sozialen Sanktionen der Beschuldigten oder gar dem Verlust des Arbeitsplatzes fürchten.

Herr Slovo riskiert nicht nur, dass sich die Situation bei einer Klage nicht entschärft, sondern dass er weiteren – subtilen und versteckten – Schikanen ausgesetzt ist oder gar eine Kündigung erhält. Andererseits bieten die rechtlichen Schritte die Chance, dass das Unternehmen künftig seine Schutzpflicht ernst nimmt. Herr Slovo kann zudem die Strafanzeige wie auch die Klagen jederzeit zurückziehen.

Mögliches Vorgehen

Im vorliegenden Fall ist es ratsam, sich umgehend an eine anerkannte Beratungsstelle für Fragen von Rassismus und/oder Mobbing zu wenden und gemeinsam zu besprechen, wie die Situation entschärft werden kann. Eine Möglichkeit ist beispielsweise, dass die professionelle Beraterin mit der Personalstelle der Sicherheitsfirma Kontakt aufnimmt und diese in einem Gespräch bittet, Herrn Slovo durch Versetzung in ein anderes Team Schutz zu bieten. Eine Strafanzeige wie auch allfällige zivilrechtliche Klagen werden vorteilhaft mit Unterstützung durch einen Anwalt oder eine Anwältin eingereicht.