

# Xundheit in Bärn



**MOTION** vom 28.9.2017

## Gesundheit am Arbeitsplatz: Es ist an der Zeit, gegen Mobbing vorzugehen



Mathias Reynard

Nationalrat SP  
Kanton Wallis

**Der Bundesrat wird beauftragt, einen Entwurf für eine Gesetzesänderung vorzulegen, um das Problem Mobbing zu regeln. Insbesondere ist eine Legaldefinition von Mobbing (oder von psychologischer Belästigung am Arbeitsplatz) vorzusehen.**

### Begründung

Mobbing ist eine Form der Verletzung der persönlichen Integrität. Dass es Mobbing gibt, ist unbestritten. Viele Länder haben dieses Verhalten, das auch psychologische Belästigung genannt wird, in ihren Gesetzen präzise definiert, so namentlich Frankreich, Belgien, Kanada und Schweden, und Luxemburg prüft derzeit, ob es Mobbing am Arbeitsplatz unter Strafe stellen soll. Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), das eine Präventionsbroschüre zu diesem Thema veröffentlicht hat, gibt es fünf Formen von Mobbinghandlungen: Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen, Angriffe auf die sozialen Beziehungen, Angriffe auf das soziale Ansehen, Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation und Angriffe auf die Gesundheit.

Es lässt sich eine klare Tendenz feststellen: Mobbing nimmt seit mehreren Jahren zu. Dies verursacht hohe Kosten (gemäss Studien zwischen 4 und 10 Milliarden Franken pro Jahr). Trotzdem wird Mobbing im schweizerischen Recht gesetzlich nicht definiert. Das hat Folgen.

Eine gesetzliche Regelung des Problems Mobbing würde eine Klärung dessen ermöglichen, was als Fehlverhalten gilt, sowie eine wirkliche Präventionspolitik umfassen. Zudem wäre es für Opfer einfacher, das gegen sie gerichtete Verhalten anzuzeigen, bei gleichzeitig grösserer Rechtssicherheit.

Es ist an der Zeit, Klarheit zu schaffen. Denn Mobbing hat schwerwiegende Folgen und beeinträchtigt die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

### STELLUNGNAHME DES BUNDESRATES VOM 15.11.2017

Das Arbeitsgesetz regelt, dass der Arbeitgeber zum Schutz der persönlichen Integrität – worunter auch der Schutz vor Mobbing fällt – alle Massnahmen zu treffen hat, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen angemessen sind. Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz präzisiert weiter, dass Massnahmen zu treffen sind, um den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit zu wahren und zu verbessern. Wenn in anderen Ländern der Tatbestand Mobbing unter «psychische Belästigung» fällt, geht die Schweizer Rechtsordnung umgekehrt von der «Wahrung der physischen und psychischen Gesundheit» aus. Beide Regelungen bezwecken die Vermeidung von Mobbing und bedürfen auf der Stufe von Verwaltungsverordnungen oder in Broschüren präzisierende Erläuterungen, insbesondere auch, weil es keine einheitliche international anerkannte Definition von Mobbing gibt. Das Seco ist dieser Aufgabe nachgekommen und hat – wie der Motionär darlegt – in seiner Broschüre «Mobbing und andere Belästigungen» fünf Formen von Mobbinghandlungen beschrieben und das Thema Mobbing auch in seinen Wegleitungen aufgenommen.

Die erwähnte Broschüre wird von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern rege gelesen und selbst das Bundesgericht hat eine dieser Wegleitungen des Seco zum Thema in einem seiner Entscheide zitiert und als gesetzeskonform erachtet. Ferner hat sich das Seco der Problematik vertieft angenommen. So führt es in Zusammenarbeit mit den kantonalen Arbeitsinspektoren und mit Unterstützung der Sozialpartner seit 2014 den Vollzugsschwerpunkt «Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz» durch. Dabei werden die Betriebe unter anderem für den richtigen Umgang mit Mobbing sensibilisiert.

Auch im Obligationenrecht ist das Thema Mobbing nicht explizit definiert. Gemäss Artikel 328 Absatz 1 OR hat der Arbeitgeber – analog Arbeitsgesetz – die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Widrigenfalls kann der Arbeitnehmer sich an ein Zivilgericht wenden. Das Bundesgericht hat in einem seiner Entscheide in Anwendung dieses Artikels Mobbing wie folgt definiert: le mobbing «se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à

marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail». Diese Definition enthält immer noch unbestimmte Rechtsbegriffe, hilft aber im Einzelfall, den Tatbestand einzuordnen. Ebenso wenig erwähnt das Strafgesetzbuch den Begriff Mobbing explizit. Es können jedoch verschiedene Tatbestände des StGB, wie namentlich üble Nachrede, Verleumdung, Beschimpfung, Drohung, Nötigung oder sexuelle Belästigung in einem Mobbingfall erfüllt sein, sodass das Mobbingopfer auch eine Anzeige erstatten kann.

Mit den bestehenden rechtlichen Grundlagen, den Wegleitungen und Broschüren des Seco sind ausreichend Grundlagen zur Prävention von Mobbing und zum Umgang mit Mobbing vorhanden. Eine Gesetzesanpassung erachtet der Bundesrat deshalb als nicht notwendig.

**Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.**