ARBEITSRECHT

SEPTEMBER 2025

NEWSLETTER **08**

KOMMENTIERTE ENTSCHEIDE – PRAXISFÄLLE – PERSPEKTIVEN

Liebe Leserin, lieber Leser

Unser erstes Top-Thema **«Mobbing am Arbeitsplatz»** zeigt auf, wie Mobbing rechtlich eingeordnet wird, welche Pflichten Arbeitgebende daraus ableiten müssen und welche Massnahmen in der Praxis notwendig sind – von Prävention über Abklärung bis zur Intervention.

Unser zweites Top-Thema **«Formvorschriften und elektronische Unterschriften in Arbeitsverträgen»** erklärt, wann schriftliche Abreden zwingend sind und welche Anforderungen an elektronische Signaturen gestellt werden, insbesondere im grenzüberschreitenden Kontext.

Beste Grüsse

Marc Ph. Prinz, Herausgeber, Head of Employment VISCHER

IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema: Mobbing am Arbeitsplatz — Seite 1
- FAQ: Mobbing am Arbeitsplatz — Seite 4
- Top-Thema: Formvorschriften — Seite 5
- Fachbeitrag: Sexuelle Belästigung — Seite 7
- Gerichtsentscheid: Zeugnisformulierung — Seite 10

Mobbing am Arbeitsplatz

Der Begriff «Mobbing» ist im schweizerischen Recht nicht explizit normiert, beschreibt jedoch ein ernst zu nehmendes psychosoziales Phänomen mit potenziell gravierenden arbeitsrechtlichen Implikationen. Für betroffene Arbeitnehmende kann Mobbing zu erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen; für Arbeitgebende ergeben sich daraus weitreichende Pflichten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht. Dieser Beitrag beleuchtet die rechtliche Einordnung, die Pflichten der Arbeitgebenden sowie praxisrelevante Massnahmen.

Von Stefan Müller und Sabine Taxer

Was ist Mobbing?

Der Begriff «Mobbing» stammt ursprünglich aus der Arbeitspsychologie und wird gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung als ein *«systematisches, feindliches und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll»*, bezeichnet.

Rechtlich betrachtet ist Mobbing also keine einzelne Handlung, sondern eine Mehrzahl von persönlichkeitsverletzenden Einzelhandlungen (z.B. feindliche oder schikanöse Kommentare, ausgrenzen bzw. isolieren, lächerlich machen, Gerüchte streuen, Beleidigungen bis hin zur Androhung von Gewalt oder sexuelle Belästigung), die zusammen betrachtet ein rechtswidriges Gesamtverhalten ergeben können. Entscheidend ist die systematische Wiederholung. Einzelne Konflikte, Meinungsverschiedenheiten oder Führungskritik stellen in der Regel noch kein Mobbing dar. Einzeln betrachtet können die Handlungen harmlos erscheinen und müssen nicht zwingend als Angriff auf eine Person wahrgenommen werden. Erst die Kumulation dieser Handlungen und ihre Gesamtbetrachtung machen Mobbing erkennbar. Wenn Mobbinghandlungen von einem Vorgesetzten ausgehen, wird dafür auch die Bezeichnung «Bossing» verwendet.

Rechtliche Grundlagen

Mobbing fällt unter die allgemeinen Persönlichkeits- und Gesundheitsschutzvorschriften gemäss Art. 328 OR, Art. 6 ArG und Art. 2 ArGV 3. Arbeitgebende sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, die Persönlichkeit und insbesondere die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden zu schützen. Dazu zählt auch der Schutz der psychischen Gesundheit. Arbeitgebende müssen dementsprechend alle erforderlichen Massnahmen ergreifen, um die psychische und physische Gesundheit sowie die Persönlichkeit ihrer Arbeitnehmenden zu schützen.

Massnahmen

Arbeitgebende haben geeignete organisatorische, personelle und kommunikative Massnahmen zu ergreifen, um Mobbing zwischen Mitarbeitenden oder durch Vorgesetzte vorzubeugen. Arbeitgebende sind konkret dazu verpflichtet, die Arbeitsatmosphäre so zu gestalten, dass ein Klima des Respekts und der Achtsamkeit im Betrieb herrscht. Zur Vermeidung solcher Konflikte können interne Vorschriften – z. B. in Form von Verhaltenskodizes und direkten Verhaltensweisungen an die Mitarbeitenden und Vorgesetzten (z. B. durch Reglemente, Richtlinien) – erlassen und durch Schulungen sowie die Benennung von Vertrauenspersonen ergänzt werden. Im Falle konkreter Mobbingvorwürfe besteht eine Pflicht zur unverzüglichen Abklärung und Intervention. Arbeitgebende müssen allseitige und umfassende Abklärungen vornehmen (z. B. Befragungen vornehmen, Telefonprotokolle oder Aktennotizen erstellen, relevante E-Mail- oder WhatsApp-Korrespondenzen sichern), die Situation evaluieren und Massnahmen zur Deeskalation ergreifen. Die konkreten Massnahmen, um die Situation zu entschärfen, können im Einzelfall variieren (z. B. Abmahnung oder Verwarnung, Versetzung, Änderung der Tätigkeit oder der Teamzusammensetzung, Disziplinarverfahren, interne oder externe Untersuchung bis hin zur Kündigung). Dabei sollten in erster Linie Massnahmen ergriffen werden, die sich gegen die Person richten, von der das Mobbing ausgeht, wobei die durch das Mobbing betroffene Person gleichzeitig zu schützen ist.

Verletzung der Fürsorgepflicht

Die Verletzung der Persönlichkeit bzw. der physischen und/oder psychischen Integrität von Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz kann dazu führen, dass die gegenüber einer betroffenen Person ausgesprochene Kündigung missbräuchlich ist. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Arbeitgebende ihre Fürsorgepflicht verletzen, indem sie Mobbing wissentlich nicht verhindern und Arbeitnehmenden kündigen, dessen bzw. deren Leistung aufgrund von Mobbing eingebrochen ist.

Mobbing durch Arbeitgebende oder die Verletzung der Fürsorgepflicht bzw. des Schutzes der Gesundheit und der persönlichen Integrität durch mangelnde Schutzmassnahmen können dazu führen, dass Arbeitgebende nach Art. 97 OR (oder, wenn das Mobbing von einem anderen Mitarbeiter ausgeht, nach Art. 101 OR) für die dadurch entstehenden Schäden haften. Dies kann gegebenenfalls Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche nach sich ziehen.

Unter bestimmten Umständen haften Arbeitgebende auch schon vor Eintritt eines Schadens. Gemäss Art. 6 Abs. 2 ArG sind Arbeitgebende verpflichtet, *«den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmenden nach Möglichkeit vermieden werden»*. Belastungen der Arbeitnehmenden, die nach der allgemeinen Erfahrung gesundheitsgefährdend sind, müssen aufgrund der Fürsorgepflicht frühzeitig beseitigt werden. Dazu gehört auch der Schutz vor Eingriffen in die psychische und physische Integrität durch Dritte, etwa durch Mobbing. Die sogenannte Stresshaftung kann bereits vor Eintritt eines

Schadenfalls bestehen, wenn Arbeitgebende von Mobbing wissen, das beim betroffenen Arbeitnehmenden zu einer gesundheitlichen oder persönlichen Belastung führt, und trotzdem untätig bleiben.

Rechte von Arbeitnehmenden

Wenn Arbeitnehmende aufgrund der Verletzung der Fürsorge- bzw. Gesundheitsschutzpflicht durch Arbeitgebende Mobbing ausgesetzt sind, stehen ihnen verschiedene Möglichkeiten offen, welche jeweils im Einzelfall zu prüfen sind:

- Verweigerung der Arbeitstätigkeit ohne Verlust des Lohnanspruchs, wenn die Weiterarbeit unzumutbar ist.
- Eine fristlose Kündigung durch die betroffene Person selbst kann bei unzumutbarer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unter Umständen gerechtfertigt sein.
- Einreichung einer Klage auf Beseitigung der Verletzung der Persönlichkeit bei der Schlichtungsstelle bzw. dem zuständigen Gericht.
- Anzeige an das kantonale Arbeitsinspektorat, um die Beseitigung der unzumutbaren Zustände einzufordern.
- Je nach Schwere der Tat ist auch eine Strafanzeige denkbar (Körperverletzung, üble Nachrede etc.).
- Wird die Persönlichkeit oder die physische/psychische Gesundheit durch Mobbing verletzt, kann die betroffene Person unter Umständen Anspruch auf Schadenersatz – bzw. in schweren Fällen allenfalls auf Genugtuung – haben.

Praxis

Zur Prävention und wirksamen Reaktion auf Mobbing sollten Arbeitgebende klare interne Verfahren etablieren, eine respektvolle Unternehmenskultur fördern sowie bei Vorwürfen rasch und neutral handeln. Arbeitgebende sind folglich gut beraten, Betriebsreglemente, Verhaltensrichtlinien oder Anlaufstellen für Konflikte am Arbeitsplatz zu schaffen. Auch Schulungen zu respektvollem Verhalten können helfen, Mobbing vorzubeugen. Werden Mobbingvorwürfe wahrgenommen, sollte ein strukturiertes internes Verfahrensprozedere zur Anwendung kommen. Die betroffenen Personen sind anzuhören, die Ergebnisse zu dokumentieren. Die Untersuchung kann intern oder durch externe Fachstellen (z. B. Arbeitspsychologen, Juristen) erfolgen. Mobbing ist häufig schwer zu beweisen, da es selten schriftlich dokumentiert wird. Die Beurteilung hängt oft von Indizien, Zeugenaussagen, Verlaufsmustern oder auch medizinischen Gutachten ab. Eine lückenlose Dokumentation seitens der betroffenen Person (z. B. Mobbingtagebuch) kann folglich für Arbeitgebende sowie auch Arbeitnehmende entscheidend sein. Eine sorgfältige Dokumentation sowie die Einbindung externer Fachstellen können die Qualität der Abklärung und Entscheidungsfindung wesentlich verbessern.

Fazit

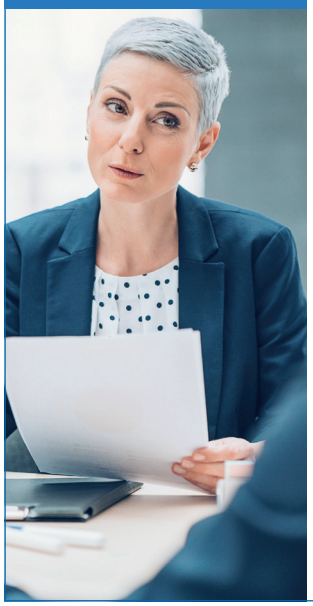
Mobbing stellt ein ernst zu nehmendes Risiko für die Gesundheit von Arbeitnehmenden und die Rechtssicherheit von Arbeitgebenden dar. Auch ohne ausdrückliche gesetzliche Normierung ergibt sich aus der Fürsorgepflicht eine klare Verantwortung zur Prävention und Intervention (Art. 328 OR, Art. 6 ArG und Art. 2 ArGV 3). Präventive Massnahmen, interne Prozessabläufe und ein respektvolles Betriebsklima sind essenziell, um Mobbing vorzubeugen und wirksam darauf zu reagieren. Ein professioneller Umgang mit psychosozialen Konflikten ist nicht nur rechtlich geboten, sondern auch ein Zeichen moderner und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Von Mobbing betroffene Arbeitnehmende haben bei Pflichtverletzungen verschiedene arbeitsrechtliche Möglichkeiten, aber allenfalls auch Schadenersatz-, Genugtuungs- oder strafrechtliche Ansprüche.

AUTOREN

Stefan Müller, MLaw, LL.M., Notar des Kantons Zug, Attorney and Counsellor at Law (NY), ist Partner und leitet das Migrations- und Arbeitsrecht-Team bei Wenger Vieli AG. Er ist auf Migrations- und Arbeitsrecht sowie auf Gesellschaftsrecht und M&A spezialisiert.

Sabine Taxer, MLaw, LL.M., Fachanwältin SAV Arbeitsrecht ist Senior Associate bei Wenger Vieli AG und vorwiegend in den Bereichen des Arbeits- und Migrationsrechts tätig. Sie berät und prozessiert in allen Bereichen des Arbeitsrechts und vertritt sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende.

PERSONAL



WEKA Praxis-Seminare

Rechtssichere Verwarnung und Kündigung in der Praxis

Rechtskonform vorgehen und kommunizieren

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen birgt in der Praxis oft arbeitsrechtliche Fallstricke, die mit erheblichen Kosten verbunden sein können. Deshalb bieten die genaue Kenntnis und Ausschöpfung aller rechtlichen Möglichkeiten grosse Vorteile.

Erfolgsaussichten richtig einschätzen, unnötige Fehler vermeiden

In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie eine Kündigung rechtssicher vorbereiten und welche Anforderungen eine wirksame Verwarnung erfüllen muss. Sie üben anhand konkreter Fallbeispiele das Formulieren von Verwarnungen und Kündigungen.

Dauer und Ort

Dienstag, 18. November 2025
Donnerstag, 19. März 2026
1 Tag, 09:00–16:30 Uhr
Zentrum für Weiterbildung der Uni Zürich
ab 2 gleichzeitigen Buchungen: 10% Rabatt

Referentin

Leena Kriegers-Tejura
Lic. iur. Rechtsanwältin,
LL.M. Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

Melden Sie sich jetzt an unter www.praxisseminare.ch oder Telefon 044 434 88 34

Fragen & Antworten zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing am Arbeitsplatz stellt ein ernst zu nehmendes psychosoziales Risiko dar, das sowohl gesundheitliche als auch rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Arbeitgebende sind verpflichtet, präventive und reaktive Massnahmen zu ergreifen, um die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeitenden zu wahren. Die nachfolgenden Fragen und Antworten bieten eine juristisch fundierte und praxisorientierte Orientierung für HR-Fachpersonen und Führungskräfte.

Von Stefan Müller und Sabine Taxer

Frage: *Was versteht man unter Mobbing?*
Antwort: Mobbing bezeichnet ein systematisches, über einen längeren Zeitraum andauerndes Verhalten, das darauf abzielt, eine Person am Arbeitsplatz zu schikanieren, auszugrenzen oder in ihrer Würde zu verletzen. Solche Handlungen können die physische oder psychische Gesundheit der betroffenen Person beeinträchtigen. Typische Erscheinungsformen sind gezielte Informationsvorenthaltung, wiederholte Herabwürdigungen, soziale Isolation oder das Verbreiten rufschädigender Gerüchte.

Frage: *Sind Arbeitgebende verpflichtet, gegen Mobbing vorzugehen?*
Antwort: Ja. Arbeitgebende haben aufgrund von Art. 328 OR, Art. 6 ArG und Art. 2 ArGV 3 eine Fürsorgepflicht und müssen die Persönlichkeit sowie die psychische und physische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden schützen. Diese Fürsorgepflicht umfasst sowohl präventive als auch reaktive Schritte zum Schutz vor Mobbing.

Frage: *Was sind Anzeichen für Mobbing im Unternehmen?*
Antwort: Indikatoren für Mobbing können eine erhöhte Fluktuation, überdurchschnittliche Fehlzeiten, sinkende Produktivität sowie vermehrte psychosoziale Konflikte im Team sein. Auch anonyme Hinweise, soziale Isolation oder gehäufte Beschwerden über das Betriebsklima sollten ernst genommen werden. Führungskräfte sind für solche Signale zu sensibilisieren.

Frage: *Wie kann Mobbing präventiv verhindert werden?*

Antwort: Eine klare Unternehmenskultur, die auf Respekt, Transparenz und wertschätzender Kommunikation basiert, ist zentral. Ergänzend sind verbindliche Verhaltensrichtlinien, regelmässige Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende sowie niederschwellige Melde- und Interventionsmöglichkeiten – etwa über Vertrauenspersonen oder externe Meldestellen – zu empfehlen.

Frage: *Wie können Arbeitgebende reagieren, wenn ein Mobbingverdacht geäussert wird?*
Antwort: Zunächst gilt: Den Vorwurf ernst nehmen, aber neutral bleiben. Es ist eine strukturierte Sachverhaltsabklärung einzuleiten – idealerweise durch eine unabhängige Stelle. Wichtig ist, das Verfahren fair, vertraulich und nachvollziehbar zu gestalten. Je nach Resultat sind geeignete Handlungen zu prüfen, etwa Mediation, Teamwechsel oder Disziplinarmassnahmen.

Frage: *Welche arbeitsrechtlichen Schritte stehen HR zur Verfügung, wenn sich Mobbing bestätigt?*
Antwort: Wird Mobbing nachgewiesen, sind – abhängig vom Schweregrad – beispielsweise folgende Massnahmen denkbar: Abmahnung oder Verwarnung, Versetzung, Änderung der Tätigkeit, Disziplinarverfahren, oder (in gravierenden Fällen) Kündigung sowie strafrechtliche Schritte. Alle Massnahmen und Erkenntnisse sind sorgfältig zu dokumentieren.

Frage: *Welche Rolle spielen Führungskräfte bei der Mobbingprävention?*
Antwort: Führungskräfte tragen eine Schlüsselrolle. Sie prägen massgeblich die Teamkultur und sind oft erste Ansprechpersonen für betroffene Mitarbeitende. Deshalb sollten sie für psychosoziale Risiken sensibilisiert und in konstruktivem Führungsverhalten geschult werden. Zudem müssen sie wissen, wann und wie sie die HR-Abteilung involvieren.

Frage: *Gibt es die Möglichkeit für digitale Hilfsmittel zur Mobbingprävention?*
Antwort: Ja. Immer mehr Unternehmen setzen auf digitale Tools zur anonymen Meldung von Vorfällen ein, wie z.B. interne Hinweisplattformen oder Feedbacksysteme. Diese können ein zusätzliches Frühwarnsystem darstellen, sollten aber mit klaren Prozessen hinterlegt sein. Zwar kann und soll die betroffene Person ermutigt werden, sich auch anonym oder vertraulich an eine interne oder externe Stelle zu wenden (z.B. über eine Vertrauensperson, Ombudsstelle oder digitale Hinweisplattform). Doch sobald es zu konkreten Abklärungen kommt, sind der Anonymität Grenzen gesetzt. Um den Vorwurf sachgerecht zu untersuchen und der beschuldigten Person rechtliches Gehör zu gewähren, muss diese Person grundsätzlich wissen, worum es geht – und von wem der Vorwurf stammt. Ohne Offenlegung der betroffenen Person ist eine faire, objektive und sachgerechte Untersuchung oft nicht möglich.

Frage: *Können Arbeitgebende selbst haftbar gemacht werden?*
Antwort: Ja. Arbeitgebende können haftbar gemacht werden, wenn sie geeignete Massnahmen unterlassen oder Mobbingvorwürfen nicht nachgehen. Dies kann beispielsweise im Rahmen einer Persönlichkeitsverletzung oder aufgrund von Fürsorgepflichtverletzungen erfolgen. Betroffene Personen können je nach Sachverhalt Anspruch auf Schadenersatz – bzw. in schweren Fällen allenfalls auf Genugtuung – haben.