

*Urteil***Mobbingvorwürfe**

Geht der Arbeitgeber nicht nur den Mobbingvorwürfen des Arbeitnehmers nach, sondern untersucht er auch dessen Führungsverhalten, begeht er keine Verletzung der Fürsorgepflicht. Dem Arbeitgeber kann zugutegehalten werden, dem Arbeitnehmer Massnahmen zur Verbesserung der Situation – den Besuch eines Führungskurses – vorgeschlagen zu haben.

Sachverhalt

Der 1960 geborene A. war seit 1. Juli 2006 beim Kanton Zürich angestellt. Nachdem am 10. Februar 2012 die jährliche Mitarbeiterbeurteilung sowie am 27. März und 31. Mai 2012 weitere Gespräche mit dem Direktionsvorstehenden Z. stattgefunden hatten, kündigte A., seit 11. Juni 2012 vollständig arbeitsunfähig geschrieben, sein Anstellungsverhältnis am 10. Juli 2012 auf Ende Januar 2013 wegen angeblich anhaltender Verletzung der Fürsorgepflicht durch seinen Vorgesetzten nach Mobbing und der dadurch verursachten schweren Erkrankung. Er forderte beim Regierungsrat des Kantons Zürich die Bezahlung von Schadenersatz, einer Genugtuung und zusätzlich Schadenersatz in der Höhe von zwölf Monatslöhnen als personalrechtliche Abfindung. Der Regierungsrat lehnte das Verantwortlichkeitsbegehren mangels Verstosses gegen die arbeitgeberische Fürsorgepflicht und daher Fehlens eines widerrechtlichen Verhaltens ab.

Aus den Erwägungen

4.1 Streitig und zu prüfen ist, ob der Staat Zürich, insbesondere der direkte Vorgesetzte von A. in der Person des Direktionsvorstehenden Z., seinen Fürsorgepflichten als Arbeitgeber im Rahmen der erhobenen Mobbingvorwürfe rechtsgenügend nachgekommen ist.

5.1 Das kantonale Gericht hat in seinem Entscheid erwogen, entgegen der Darstellung von A. seien nach Kenntnisnahme der Mobbingvorwürfe die notwendigen Abklärungen durch Z. beförderlich an die Hand genommen worden. Insbesondere habe dieser sowohl mehrmals mit A. selber als auch mit

sieben anderen Mitarbeitenden Gespräche geführt sowie eine Stellungnahme des unmittelbar betroffenen Generalsekretärs eingeholt. Es sei dabei erkannt worden, dass A. zwar unbestrittenermassen über die erforderlichen fachlichen Qualitäten verfüge, er aber erhebliche Führungsdefizite aufweise. Z. habe gestützt darauf, nachdem eine Trennung in gegenseitigem Einvernehmen durch A. abgelehnt worden war, Massnahmen zur längerfristigen Verbesserung der Situation aufgezeigt und dadurch seinen Willen bekundet, alles vorzukehren, um den bestehenden Konflikt zu entschärfen. Dass Z. nicht nur den geäusserten Mobbingvorwürfen nachgegangen sei, sondern auch die Person von A., namentlich dessen Führungsverhalten, betreffende Erhebungen vorgenommen habe, könne angesichts der Sachlage nur als folgerichtig bezeichnet werden und stelle keine Missachtung der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht dar.

5.2.1 Es kann dahingestellt bleiben, ob der Sachverhalt in Bezug auf den Zeitpunkt der Kenntnisnahme der Mobbingvorhaltungen durch Z. unvollständig oder teilweise unrichtig ermittelt worden ist. Unabhängig davon, ob dies am 10. Februar 2012 anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung oder erst im Nachgang am 28. Februar 2012 geschah, wurden hierzu unstreitig am 27. März und 31. Mai 2012 bilaterale Gespräche mit A. geführt, wobei für Juni ein weiteres Treffen geplant gewesen war. Nachdem A. anlässlich der Besprechung vom 27. März 2012 erklärt hatte, die Probleme psychischer und physischer Natur seien abgeklungen, weshalb er in dieser Hinsicht keine weitergehende Un-



terstützung benötige, durfte Z. davon ausgehen, der gewählte Zeitraum trage den Anliegen von A. in genügender Weise Rechnung. Ferner wurde der Generalsekretär, gegen welchen sich die Mobbingvorwürfe in erster Linie richteten, um eine schriftliche Stellungnahme gebeten, die dieser am 2. April 2012 verfasste. Sodann holte Z., um sich ein möglichst umfassendes Bild zu verschaffen, bei insgesamt sieben Mitarbeitenden mündlich Rückmeldungen hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen den involvierten Amtsstellen sowie der Leitungsfunktion von A. ein. Anfang Juni 2012 wurden A. mit Blick auf eine künftige Weiterbeschäftigung Empfehlungen im Sinne einer Untersuchung der Verhältnisse durch eine externe Beratungsstelle, einer Ergänzung der Zielvereinbarung sowie einer mehrtägigen Ausbildung im Bereich Führung/Moderation unterbreitet.

5.2.2 Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, Z. habe sich innert nützlicher Frist der Sache angenommen, diverse Abklärungen veranlasst und durchgeführt, nach Verbesserungsmöglichkeiten gesucht und schliesslich konkrete Massnahmen vorgeschlagen, erweist sich vor diesem Hintergrund als in allen Teilen zutreffend. Namentlich hat das Gericht zu Recht die von Z. unternommenen Schritte umfassend gewürdigt. Nur gestützt darauf – und nicht auf der



Illustration: Christine Barf

Urteil

Bonus der Muttergesellschaft

Es ist ohne Weiteres möglich, dass der Bonus nicht von der Arbeitgeberin, sondern von deren Muttergesellschaft vertraglich zugesichert wird. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer die Muttergesellschaft, welche die Schuldnerin des Bonus ist, einklagen. Der Arbeitgeberin fehlt die Passivlegitimation in dieser Konstellation.

Sachverhalt

Die Z. SA in Granges-Paccot ist eine Tochtergesellschaft der in den USA registrierten und verwalteten Gesellschaft U. Inc. Beide sind in der Produktion von Dekorations- und Duftkerzen tätig.

A. war ab dem 15. Februar 1997 als Controller für die Tochtergesellschaft tätig. Gemäss dem Arbeitsvertrag vom 4. Februar 1997 hatte A. Anspruch auf einen Fixlohn und unter gewissen Bedingungen auf verschiedene Boni in Geldform. Laut Art. 9 konnte A. im Rahmen und zu den Bedingungen eines von der Muttergesellschaft ausgearbeiteten Beteiligungsplans («will be eligible to participate») von der Verteilung von Aktienoptionen dieser Gesellschaft profitieren, die von ihrer Geschäftsleitung bereits beschlossen oder zu beschliessen waren («as approved»).

Im April 2009 unterzeichnete A. im Zusammenhang mit dem Beteiligungsplan mehrere Dokumente; demnach würden die geplanten Leistungen von der U. Inc. erbracht. A. erhielt diese Leistungen in den Jahren 2009 und 2010.

A. kündigte das Arbeitsverhältnis auf den 30. September 2010.

Aus den Erwägungen

2. Vorerst ist die Passivlegitimation nach schweizerischem Recht zu prüfen.

3. Es steht fest, dass sich die Parteien am 4. Februar 1997 durch einen Arbeitsvertrag nach schweizerischem Recht gegenseitig gebunden haben und dass Z. damals die in diesem Dokument genannten Entgelte in Aussicht gestellt hat. Diese Entgelte sind nicht strittig. Hingegen vertritt der Appellationshof die Ansicht, dass nur die Muttergesellschaft U. Inc. gegebenenfalls die in ihrem

Beteiligungsplan vorgesehenen Leistungen schuldet, weil nur sie mit A. den entsprechenden Vertrag geschlossen hat. Bei Gesellschaftsgruppen, in denen der Beteiligungsplan Aktien oder Optionen der Muttergesellschaft betrifft, ist es gemäss Lehrmeinung üblich, dass die Erfüllung dieses Planes an eine andere juristische Person als die Arbeitgeberin übertragen wird und dass der Arbeitnehmer die laut den getroffenen Vereinbarungen geschuldeten Leistungen nicht von der arbeitgebenden Gesellschaft verlangen kann. Die Vorinstanz stützt sich auf diese Meinung; im Gegensatz zum Arbeitsgericht ist sie der Ansicht, dass Z. im so eingegrenzten Umfeld keinen Rechtsmissbrauch begeht, wenn sie gegenüber A. die rechtliche Dualität einer Tochtergesellschaft und ihrer Muttergesellschaft geltend macht.

4. In der Rüge macht A. geltend, die zwingenden Regeln des Arbeitsrechts seien auf alle dem Arbeitnehmer für seine Tätigkeit in Aussicht gestellten Leistungen einschliesslich diejenigen eines Beteiligungsplans anwendbar, und zwar unabhängig von der rechtlichen Konstruktion für die Umsetzung des Planes innerhalb der Arbeitgebergruppe und insbesondere unabhängig von einem allfälligen System von Mehrfachverträgen zwischen dem Arbeitnehmer und unterschiedlichen juristischen Personen. A. präzisiert jedoch nicht, welches die zwingenden Regeln sind, die von der Vorinstanz angeblich nicht berücksichtigt wurden. Wenn der oder die geschlossenen Verträge dem Arbeitnehmer Teilleistungen zusichern, schliesst keine zwingende Regel aus, dass diese Leistungen in Teilschulden unterteilt werden, die von unterschied-

Basis einiger weniger Sachverhaltselemente – ist beurteilbar, ob bezüglich der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht ein Fehlverhalten und damit eine Widerrechtlichkeit vorliegt. Aus dieser von der Vorinstanz vorgenommenen Gesamtbetrachtung wird deutlich, dass die Vorkehren von Z. rechtzeitig und in ausreichender Anzahl erfolgt sind. Ein unter dem Aspekt der notwendigen zeitlichen Dringlichkeit pflichtwidriges Vorgehen kann insbesondere in Anbetracht der Auslastung eines Regierungsrats, der Tatsache, dass sich unter den Befragten auch Kadermitglieder mit ebenfalls engmaschigen Terminkalendern befanden, sowie des Umstands der Ende März 2012 als gesundheitlich stabil eingestuften Verfassung von A. nicht ausgemacht werden. Z. ist vielmehr nicht einfach untätig geblieben, sondern hat sich proaktiv um eine konstruktive Lösung bemüht. Er hat daher seine Fürsorgepflicht im Rahmen seiner Optionen in genügendem Masse wahrgenommen, wie die Vorinstanz willkürfrei festgestellt hat.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 5. Mai 2014 (8C_900/2013)