

Urteil

Unterschiedliche Meinungen über «weitgehende Selbständigkeit»

Der Arbeitnehmende untersteht seinen Vorgesetzten und hat damit kein Recht, im Falle unterschiedlicher Meinungen seine eigene Auffassung in Sachen der Betriebsführung gegenüber jener eines Vorgesetzten durchzusetzen. Wenn der Arbeitgeber den Forderungen nicht stattgibt, ist das kein Anzeichen einer absichtlichen und andauernden feindlichen Haltung (Mobbing).

Sachverhalt

Z. betreibt ein Beratungsbüro im Bereich des geistigen Eigentums und der Industrie. Ab 1. Juni 2007 trat A. als Beraterin im Bereich geistiges Eigentum in ihren Dienst ein. Die Parteien vereinbarten einen Jahreslohn von 130 000 Franken. Der Vertrag vom 26. April 2007 sah vor, dass die Mitarbeiterin nach einer «relativ kurzen Einführungszeit» bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf dem Gebiet der Patente über eine «weitgehende Selbständigkeit» verfügen würde. Am 10. Oktober 2007 meldete Z. dem Bundesamt für geistiges Eigentum, A. sei fortan zur Unterzeichnung von Dokumenten aller Art betreffend Patente, Marken und Modelle im Namen der Gesellschaft berechtigt.

Am 11. Oktober 2007 reichte A. ihre Kündigung ein und begründete sie damit, einer der drei Geschäftsführer habe sie durch sein Benehmen gedemütigt. Insbesondere warf sie ihm vor, sich ihrer Vorbereitung auf die 2008 stattfindende Qualifizierungsprüfung des Europäischen Patentamtes widersetzt zu haben. Im Anschluss an eine Aussprache kamen die Parteien am 15. Januar 2008 überein, die Vertragskündigung rückgängig zu machen. A. sollte fortan unter der Federführung der beiden anderen Geschäftsführer arbeiten; hatte der dritte Geschäftsführer Erklärungen oder Anweisungen zu geben, so musste einer der beiden anderen anwesend sein. Damit A. sich zur Prüfung im März 2009 anmelden konnte, gewährte ihr Z. zwei Wochen bezahlten Urlaub und eine maximale Kostenvergütung von 15 000 Franken.

Auf den 1. Juni 2008 wurde der Jahreslohn von A. auf 145 000 Franken an-

gehoben. Im darauffolgenden September beklagte sich A. über eine schlechte Arbeitsorganisation, welche ihr keine genügende Selbständigkeit ermögliche, und sie oft Aufgaben aus ihrem Tätigkeitsfeld aufschieben müsse, weil sie Sekretariatsarbeiten zu erledigen habe.

Am 25. November 2008 kündigte Z. den Arbeitsvertrag per 31. März 2009. In der Folge gab sie als Gründe dazu an, die schlechten Beziehungen von A. zum Personal und zu den Geschäftsführern hätten das gegenseitige Vertrauen zerrüttet und das Arbeitsklima derart beeinträchtigt, dass trotz mehrfacher Unterredungen keine Besserung mehr erreicht werden konnte.

Aus den Erwägungen

4. Gemäss Art. 328 Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Psychologische Belästigungen – so genanntes Mobbing – verletzen diese Pflicht. Mobbing wird definiert als ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Oft ist es dabei so, dass jeder einzelne Vorfall an sich von anwesenden Zeugen als relativ harmlos empfunden würde, die Summe der Belästigungen jedoch die Persönlichkeit derart destabilisiert, dass die Person schliesslich ihre Stelle aufgeben muss.

Ein Konflikt in den beruflichen Beziehungen oder ein unharmonisches Arbeitsklima begründen allerdings noch kein Mobbing, ebenso wenig wie etwa die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer – allenfalls mit Nachdruck, wiederholt, un-



ter Androhung disziplinarischer Massnahmen oder sogar einer Entlassung – zur Einhaltung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten ermahnt wird oder dass ein Vorgesetzter sich gegenüber der Belegschaft nicht immer erwartungsgemäss verhält. Die besondere Eigenschaft des Mobbing liegt meist gerade darin, dass es schwer zu beweisen ist. Es kommt deshalb öfters vor, dass sein Vorhandensein aufgrund mehrerer übereinstimmender Indizien anerkannt wird. Andererseits muss man sich auch vor Augen halten, dass die Anfeindung allenfalls nur in der Phantasie der betroffenen Person vorhanden ist, ganz abgesehen davon, dass diese das Argument missbräuchlich dazu verwenden kann, sich gegen gerechtfertigte Rügen oder Massnahmen zu schützen.

Der Arbeitnehmer, der ein Mobbing erlebt hat, kann vom Arbeitgeber aufgrund von Art. 49 Abs. 1 OR Genugtuung verlangen, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt, was dann der Fall ist, wenn er wirklich eine objektiv schwerwiegende Demütigung erfahren hat.

5. A. stützt ihre Forderungen auf folgende These ab: Gemäss Arbeitsvertrag sollte sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben über eine «weitgehende Selbständigkeit» verfügen können, was ihrer Meinung nach darin hätte bestehen sollen, dass sie mit ihren Kunden direkt und ohne Kontrolle verhandeln konnte



Illustration: Christine Ruf

und die zugehörigen Dokumente uneingeschränkt und eigenständig unterschreiben durfte. A. behauptet, sie habe den Kontakt mit ihrer Kundschaft immer nur durch Vermittlung und unter der Aufsicht eines Geschäftsführers aufnehmen können, und wirft den Vorgesetzten vor, ständig ein Auge auf ihre Akten gerichtet zu haben. Je mehr sie auf ihrer vertraglich zugesprochenen Selbständigkeit bestand, umso mehr entwickelte sich ein Mobbing gegen sie, was dazu führte, dass sich das anfänglich harmonische Arbeitsklima immer mehr verschlechterte. Dies waren gemäss Z. dann die Gründe, die zur Entlassung führten.

Der Vertrag enthielt ein Konkurrenzverbot zugunsten von Z. für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nachdem die Gerichte dieselbe Klausel für einen anderen Mitarbeiter von Z. als nichtig erklärt hatten, ist A. der Meinung, dass dies auch für sie zutrefte. Z. war durch die Verweigerung des Rechtsschutzes der Gefahr ausgesetzt, dass ihre Mitarbeiter ihr nach dem Austritt aus der Firma durch Konkurrenzfähigkeit ihre Kunden abspensig machten. Damit rechtfertigt sie ihren beharrlichen Willen, A. nicht die vertraglich versprochene Eigenständigkeit zuzugestehen.

Diese Verletzung des Vertrages, das damit einhergehende Mobbing und die Verschlechterung des Arbeitsklimas kamen in einem Umfeld zustande, in wel-

chem Z. sich als unfähig erwies, für ihre Belegschaft zufriedenstellende Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die Betriebsleitung hatte für die Angestellten weder Gehör noch Zeit und wusste sie bei der Erledigung ihrer Aufgaben nicht zu unterstützen.

Z. hat zur Rechtfertigung der Entlassung auf unredliche Weise mit Beziehungsschwierigkeiten argumentiert; die Konfliktsituation war aber gerade der schlechten Betriebsführung zuzuschreiben und der wirkliche Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses lag darin, dass Z. auf die hartnäckige Forderung der Mitarbeiterin A. nach der vertraglich zugesprochenen Selbständigkeit nicht eingehen wollte. Die erfolgte Kündigung ist demnach gemäss Art. 336 Abs. 1, lit. d OR als missbräuchlich zu bezeichnen, wobei die Belästigungen, welche für A. tatsächlich zu Beziehungsschwierigkeiten im Betrieb geführt haben, als erschwerender Tatbestand dazukommen.

Das Bundesgericht kommt zum Schluss

6. Das Versprechen einer «weitgehenden Selbständigkeit», wie es im Vertrag von den Parteien festgehalten wurde, erweckte zu Recht bei einer ehrgeizigen Beraterin im Bereich des geistigen Eigentums grosse Hoffnung auf berufliche Entfaltung. Trotzdem ist einzuräumen, dass mit Rücksicht auf den Vertrauensgrundsatz, welcher der Deutung des beiderseitigen Willens der Vertragspartner zugrunde liegt, nicht ohne Weiteres davon auszugehen ist, die Formulierung bedeute für A. die völlige Handlungsfreiheit sowohl im Kontakt mit der Kundschaft von Z., wo A. keine Kontrolle dulden wollte, wie auch bei der Unterschrift der von ihr erstellten Dokumente, wo sie keine Einschränkung in Kauf nehmen wollte. Ob A. an das Konkurrenzverbot gebunden war oder nicht, spielt hierbei keine Rolle. Jeder Arbeitnehmer untersteht seinen Vorgesetzten – diese Unterordnung ist eine der Eigenschaften des Arbeitsvertrages – und hat damit kein Recht, im Falle unterschiedlicher Meinungen seine eigene Auffassung in Sachen der Betriebsführung gegenüber jener eines Vorgesetzten durchzusetzen. A. ist also zwei-

fellos auch selbst daran schuld, dass sie durch die ständige Kritik an den gegebenen betrieblichen Richtlinien und ihre dauernde Unzufriedenheit zur Zerrüttung des Arbeitsklimas beigetragen und schliesslich die harmonische Einbindung in das Beraterteam verscherzt hat.

Nachdem sich A. über das demütigende Verhalten eines ihrer Vorgesetzten beklagt hatte, war es Z. immerhin gelungen, mit geeigneten organisatorischen Massnahmen die Situation wieder einzurenken. Ausserdem ist darauf hinzuweisen, dass auch mit der Tatsache, dass Z. den Anforderungen von A. nicht stattgab, kein Anzeichen einer absichtlichen und andauernden feindlichen Haltung im Arbeitsbereich zu erkennen ist, wie es A. in ihren Ausführungen hervorhebt. Im Übrigen ist zu bedenken, dass es nicht Sache des Richters sein kann, anlässlich der Beurteilung einer Vertragsauflösung darüber zu befinden, wie gut oder schlecht im Allgemeinen die Betreuung und Unterstützung des Personals und die Pflege der hierarchischen Beziehungen im betreffenden Unternehmen funktionieren. Die ausgesprochen schlechte Meinung, welche A. betreffend die Beziehungen zum Ausdruck bringt, kann deshalb in keiner Weise berücksichtigt werden.

Der dargestellte Sachverhalt ist nicht geeignet, die Tatbestände des Mobbing und der missbräuchlichen Vertragsauflösung zu belegen.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 24. Oktober 2011 (4A_381/2011) (Übersetzung aus dem Französischen)