

# Mobbing und dessen Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber

## Rechtliche Aspekte des Mobbings

Denis G. Humbert, RA Dr. iur., Zürich\*



### 1. Begriff, Ursachen und Auswirkungen

#### 1.1. Begriff des Mobbings

Der Begriff «Mobbing» leitet sich vom englischen Wort «mob» ab, worunter man eine «ungeordnete Menschenmenge» versteht. Mit Mobbing wird das systematische Ausgrenzen eines Gruppenmitgliedes durch die eigene Gruppe bezeichnet. Es handelt sich um ein Ausstossverhalten, das von einzelnen oder allen Arbeitskollegen ausgeht und nicht vom Betroffenen

#### 1.2. Ursachen für das Entstehen von Mobbing

Das Arbeitsleben birgt regelmässig Konflikte in den zwischenmenschlichen Beziehungen, die unter Arbeitnehmern sowie auch zwischen Arbeitnehmern und ihren Vorgesetzten entstehen. Die Ursachen sind vielfältig: Meinungsverschiedenheiten, Überforderung, Ungerechtigkeit im sozialen Umfeld, rezessive Wirtschaftslage oder zunehmende Globalisierung, welche die Unternehmungen zur Rationalisierung und damit zum Abbau von Arbeitsplätzen zwingen. Die beiden letztgenannten Gründe verstärken den Druck auf die Arbeitnehmer, welche aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes den Mitarbeiter als Konkurrenten betrachten. Dazu kommt oft eine ungenügende Arbeitsorganisation (unklare Kompetenzverteilung, mangelhafter Informationsfluss) oder die besondere Struktur des Betriebes: je straffer und hierarchischer der Betrieb organisiert ist, desto eher kommt es zu Mobbing<sup>3</sup>. Gerade bei unsicheren wirtschaftlichen Verhältnissen oder in Zeiten mit hoher Arbeitsbelastung bilden unklare Regelungen der Kompetenzen und die ungerechte Verteilung der Aufgaben einen idealen Nährboden für das Entstehen von Konflikten. In der Verwaltung, im Gesundheitswesen und in anderen hierarchisch straff geführten Betrieben wird besonders häufig gemobbt<sup>4</sup>. Gemäss Auskunft der Mobbing-Beratungsstelle Zürich kommen über die Hälfte der Ratsuchenden aus öffentlich-rechtlichen Dienstbetrieben (Verwaltung, Spitäler usw.)<sup>5</sup>. Andererseits gibt es in der Baubranche selten Mobbing. Dies, obwohl Baustellen wegen der vielen Arbeiter mit unterschiedlichen Berufen und Nationalitäten sowie auch wegen der Zusammenarbeit auf engem Raum konflikträchtige Arbeits-

#### Zusammenfassung

**Mobbing ist in der heutigen Arbeitswelt weit verbreitet. Die gesundheitlichen Auswirkungen auf das Mobbingopfer und die betriebswirtschaftlichen Kosten für den Arbeitgeber sind erheblich. Der vorliegende Beitrag von Dr. Denis G. Humbert geht näher auf diese Problematik ein und durchleuchtet im Einzelnen die rechtlichen Fragen, die sich im Zusammenhang mit Mobbing stellen.**

verursacht ist<sup>1</sup>. Eine Person oder Personengruppe wird am Arbeitsplatz von Kollegen, Untergebenen oder Vorgesetzten schikaniert, lächerlich gemacht, belästigt, beleidigt, übergangen, kritisiert, ignoriert, ausgegrenzt oder mit minderwertigen Arbeitsaufgaben betraut. Mobbing liegt aber nur vor, wenn die gemobbte Person wiederholt (d.h. mindestens einmal pro Woche) und über einen längeren Zeitraum (während eines halben Jahres oder länger) das Opfer von Mobbing-Handlungen ist<sup>2</sup>. Wird der Untergebene von seinem Vorgesetzten gemobbt, spricht man von «Bossing».

plätze sind. Dieses seltene Auftreten von Mobbing in der Baubranche ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die Bauarbeiter einen direkten, offenen – wenn auch rauen – Umgang pflegen und mit ihrer Meinung nicht zurückhalten<sup>6</sup>.

### 1.3. Auswirkungen des Mobbings

Bei Mobbingopfern sind regelmässig physische und psychische Beeinträchtigungen zu beobachten. Diese gesundheitlichen Auswirkungen belasten das gemobbte Opfer schwer. Häufig kommt es in solchen Fällen auch zu physischen Problemen, wie Muskelverspannungen, Kopfschmerzen, Herzschwächen bis hin zum eigentlichen Herzinfarkt. In psychosomatischer Hinsicht treten meist Blutdruckschwankungen, Schlafstörungen und Magen- oder Darmbeschwerden auf. Bereits nach einem halben Jahr wird eine posttraumatische Belastungsstörung als psychische Folge von Mobbing diagnostiziert<sup>7</sup>. Diese gesundheitlichen Beschwerden führen zu Arbeitsabsenzen. Das gemobbte Opfer lässt sich krank schreiben oder kündigt die Stelle. Damit sind entsprechende betriebswirtschaftliche Kosten (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gemäss Art. 324a OR und Fluktuationskosten) verbunden. Man darf auch die volkswirtschaftlichen Kosten nicht unterschätzen, die durch Mobbing entstehen. Für die Schweiz rechnet man mit einem jährlichen Gesamtverlust (betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten) von drei bis vier Milliarden Franken<sup>8</sup>. In der BRD wird der Gesamtschaden für die deutsche Wirtschaft auf jährlich 15 bis 25 Milliarden Euro geschätzt<sup>9</sup>. Auf Grund dieser gewaltigen finanziellen Auswirkungen des Mobbings ist es zu begrüssen, dass im Nationalrat das Problem erkannt und eine parlamentarische Initiative für ein Anti-Mobbing-Gesetz eingereicht worden ist<sup>10</sup>.

## 2. Pflichten des Arbeitgebers im Falle von Mobbing

### 2.1. Fürsorgepflicht und Weisungsrecht des Arbeitgebers

Die Fürsorgepflicht ist in Art. 328 OR umschrieben. Gemäss dieser Bestimmung muss der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers achten und schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit sorgen. Er soll daher zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität Massnahmen ergreifen, die erfahrungsgemäss notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind; dies, soweit es dem Arbeitgeber mit Rück-

sicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und im Hinblick auf die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden darf. Der Arbeitgeber muss zudem dafür sorgen, dass auch die Vorgesetzten, Mitarbeiter oder Dritte die Persönlichkeit des Arbeitnehmers achten. Diese Fürsorgepflicht gilt selbstverständlich auch bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen und ist in den jeweiligen Personalgesetzen verankert<sup>11</sup>.

Die Fürsorgepflicht umschreibt damit einerseits die Unterlassungspflichten des Arbeitgebers: Er hat alles zu unterlassen, was die Persönlichkeit des Arbeitnehmers beeinträchtigt<sup>12</sup>. Andererseits beinhaltet die Fürsorge auch Handlungspflichten, z.B. den Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit der Arbeitnehmer, die durch das Verhalten von Kollegen oder Vorgesetzten beschädigt werden könnte. Der Arbeitgeber muss einschreiten und Massnahmen ergreifen, wenn die Persönlichkeit des Arbeitnehmers in Gefahr oder bereits verletzt worden ist<sup>13</sup>. Insbesondere hat er bei Auftreten von Mobbing für ein taugliches Konfliktmanagement zu sorgen<sup>14</sup>. Aufgrund des in Art. 321d OR vorgesehenen Weisungsrechtes kann er Mobbing sogar generell verbieten und Kollegen oder Vorgesetzte der gemobbten Mitarbeiter anweisen, Mobbing zu unterlassen bzw. zu unterbinden. Ein solch generelles Verbot von Mobbing liegt übrigens im Interesse des Arbeitgebers. Es muss ihm daran gelegen sein, dass seine Arbeitnehmer die Gesundheit und damit die Arbeitsfähigkeit anderer Mitarbeiter nicht beeinträchtigen und ihre Arbeitszeit nicht mit Mobbing «verschwenden».

### 2.2. Präventive Massnahmen

Zur wirksamen Bekämpfung von Mobbing genügt ein konsequentes Durchgreifen gegenüber dem Mobber für sich allein noch nicht. Gefordert sind zudem präventive Massnahmen. Zu solchen ist der Arbeitgeber auf Grund von Art. 6 Arbeitsgesetz (ArG) und Art. 2 der Verordnung 3 zum ArG verpflichtet. Gemäss diesem Gesetz müssen alle Unternehmen mit mehr als fünf Mitarbeitern einen dokumentierten Evaluations- und Massnahmeplan unterbreiten und belegen, wie die Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen gewährleistet wird<sup>15</sup>. Bereits eine Ursachenanalyse, die Thematisierung des Mobbings und der Hinweis auf die Folgen können ein verstärktes Bewusstsein, eine Sensibilisierung und damit vermehrte Vorkehrungen im Betrieb bewirken. Die Mitarbeiter bzw. Führungskräfte müssen zudem entsprechend geschult werden. Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht, Qualifikations- und Kritikgespräche sowie die Umsetzung einer offenen und klaren Informationspolitik verhindern Mobbing schon zum grössten Teil.

### 3. Treuepflicht des Arbeitnehmers

Gemäss Art. 321a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Treuepflicht). Er soll insbesondere alles unterlassen, was den Arbeitgeber wirtschaftlich schädigt<sup>16</sup>. Konkret besagt dies, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit nicht mit Mobbing «verschwenden» und die Gesundheit oder Arbeitsfähigkeit seiner Arbeitskollegen nicht beeinträchtigen darf. Tut er dies trotzdem, verletzt er damit seine gesetzliche Treuepflicht. Der Mobber handelt dann gegen die Interessen des Arbeitgebers. Bei solchem Verhalten verschlechtert sich das Betriebsklima, und die Einsatzbereitschaft lässt nach. Dem Betrieb entstehen durch Fehlzeiten (Krankheitsabsenzen), innere Kündigung und Personalfuktuation erhöhte Betriebskosten, was sich auf die Konkurrenzfähigkeit gegenüber den Mitbewerbern auswirkt (Wettbewerbsnachteile). Damit schädigt der Arbeitnehmer die Interessen des Arbeitgebers.

### 4. Ansprüche des gemobbten Mitarbeiters gegenüber dem Arbeitgeber

Aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann der gemobbte Arbeitnehmer verlangen, dass jener das Mobbing durch klare Weisungen an den mobbenden Mitarbeiter unterbindet. Ferner kann der Arbeitnehmer vom Betriebsinhaber fordern, dass dieser bestimmte Massnahmen ergreift wie z.B. die Versetzung des Mobbers an einen anderen Arbeitsplatz oder gar dessen Entlassung. Dies ist auf Grund der verursachten Störung des Betriebsklimas, der Beeinträchtigung der Gesundheit des gemobbten Mitarbeiters und der oft beträchtlichen finanziellen Folgen durchaus gerechtfertigt. In diesem Zusammenhang stellt sich zudem die Frage, ob unter solchen Umständen dem Mobber fristlos gekündigt werden darf. Die Beantwortung hängt davon ab, ob die Verletzung der Treuepflicht derart schwer wiegend erscheint, dass für den Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses (im

Sinne von Art. 337 Abs. 1 OR) nicht mehr zumutbar ist. Liegt eine schwere Störung des Betriebsklimas vor, ist eine grobe Verletzung der Treuepflicht zu bejahen und eine ausserordentliche Kündigung gerechtfertigt. Da aber die Gerichte strenge Anforderungen an die Zulässigkeit der fristlosen Entlassung stellen, empfiehlt es sich, vorgängig immer eine schriftliche Verwarnung auszusprechen<sup>17</sup>.

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber auch die Zuweisung anderer Aufgaben, die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz und unter Hinweis auf seine angeschlagene Gesundheit sogar die Beurlaubung oder allenfalls die Freistellung verlangen. Werden durch Mobbing die physische und/oder psychische Integrität beeinträchtigt, liegt zudem eine Verletzung der Persönlichkeit im Sinne von Art. 28 ZGB vor. Das Mobbingopfer darf dann gerichtlich beantragen, dass die Persönlichkeitsverletzung festgestellt und beseitigt wird. Liegt eine drohende Verletzung vor, kann es diese vorsorglich verbieten lassen (Art. 28a ZGB). Ist dem betroffenen Arbeitnehmer ein nachweisbarer Schaden entstanden (Heilkosten usw.), darf er vom Arbeitgeber neben materiellem Schadenersatz (Art. 97 ff. OR; Art. 28a Abs. 3 ZGB) bei Vorliegen einer schweren Verletzung der Persönlichkeit auch eine Genugtuungssumme fordern (Art. 99 Abs. 3 OR; Art. 49 Abs. 1 OR). Eine bloss leichte Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens oder des beruflichen Ansehens vermag jedoch einen solchen Genugtuungsanspruch nicht zu begründen. Es muss sich gemäss der Praxis des Bundesgerichtes um eine ausserordentliche Kränkung handeln<sup>18</sup>.

Schliesslich kann der Arbeitgeber auch beim Arbeitsamt angezeigt werden, wenn er seine Fürsorgepflicht verletzt und die Vorschriften des Arbeitsschutzes missachtet<sup>19</sup>. Mir ist jedoch in der Praxis kein Fall bekannt, bei dem gegen den Arbeitgeber eine solche Anzeige erstattet wurde. Möglich wäre ferner die Einreichung einer Klage auf Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften<sup>20</sup>.

Weigert sich der Arbeitgeber, die nötigen Massnahmen zum Schutz des gemobbten Arbeitnehmers zu treffen oder erweisen sich diese als unwirksam, hat letzterer das Recht, die Arbeit zu verweigern. Der Arbeitgeber gerät durch die Ablehnung solcher Schutzmassnahmen in Annahmeverzug und schuldet demzufolge den vollen Lohn (Art. 324 und Art. 82 OR)<sup>21</sup>. Andererseits kann der Arbeitnehmer in einem solchen Fall das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen (Art. 337b OR). Dann schuldet der Arbeitgeber bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist den Lohn. Kündigt der Arbeitgeber einem gemobbten Arbeit-

nehmer, der durch Mobbing krank geworden ist, so geniesst dieser während einer bestimmten Zeit (Sperrfrist) einen Kündigungsschutz (Art. 336c OR). Wird die Kündigung während dieser Sperrfrist gleichwohl ausgesprochen, ist sie nichtig. Fällt die Kündigungsfrist in die Sperrfrist, verlängert sie sich entsprechend (Art. 336c Abs. 2 OR). Beklagt sich der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber über Schikanen und Vorwürfe der Vorgesetzten wegen angeblich schlechten Leistungen und kündigt letzterer deswegen, ohne die Berechtigung der Vorwürfe zu überprüfen, so ist diese Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR rechtsmissbräuchlich<sup>22</sup>, und der Arbeitnehmer kann gemäss Art. 336a Abs. 2 OR eine Entschädigung von maximal 6 Monatslöhnen verlangen. Führt das Mobbing zu einer Leistungseinbusse, die eine Kündigung zur Folge hat, so ist diese missbräuchlich. Die Fürsorgepflicht gebietet dem Arbeitgeber nämlich, Mobbing zu verhindern, und er kann die Kündigung nicht mit den Folgen seiner eigenen Vertragsverletzung rechtfertigen<sup>23</sup>.

## 5. Mobbing in der Gerichtspraxis

### Ursachen für die spärliche Gerichtspraxis

Es gibt nur wenige Gerichtsurteile, die sich mit Mobbing befassen<sup>24</sup>.

Die Gründe für die spärliche Gerichtspraxis sind zahlreich. Zunächst hat man es im Bereich des Arbeitsrechtes mit ausgeprägten Machtverhältnissen zu tun. Eine gemobbte Person wird sich ernsthaft fragen, ob sie ihre Rechtsansprüche geltend machen will, zumal ihr möglicherweise dann der Verlust des Arbeitsplatzes droht und ihr die Gerichte im besten Fall nur einen Geldbetrag zusprechen, der diesen Verlust kaum zu kompensieren vermag. Die Realität ist zudem vielgestaltig und rechtlich schwer zu fassen: Mobbing weist eine schleichende Entwicklung auf. Vieles erfolgt auf unbewusster Ebene und wird erst nach längerer Zeit, d.h. im Nachhinein erkannt. Mobbing hat einen «hinterhältigen Charakter», weil die Probleme meist auf einer anderen Ebene ausgetragen werden als auf dem Boden, auf dem sie in Wirklichkeit beruhen. So wird z.B. vordergründig die Arbeitsleistung oder das Verhalten am Arbeitsplatz kritisiert, obwohl es in Wirklichkeit um persönliche Abneigung, um Abwehrmechanismen oder gar um die Umpolung eigener Probleme geht, die nun auf andere Personen übertragen werden. Zudem besteht Mobbing aus einer Vielzahl von Handlungen, von denen jede für sich allein genommen meist leichter Natur ist und die Grenze des Zulässigen nicht überschreitet.

Oft ist es schwierig oder gar unmöglich, den direkten Zusammenhang zwischen derartigen Handlungen und den Leistungseinbussen oder Gesundheitsschäden der gemobbten Person rechtsgenügend nachzuweisen. Der Gemobbte ist einsam, ausgegrenzt und hat Mühe, Zeugen zu finden, die zu seinen Gunsten aussagen. Diese stehen nämlich im Arbeits- und Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber, der oft gerade für das Mobbing verantwortlich ist, und fürchten im Falle einer Aussage um ihren Arbeitsplatz. Ein Gerichtsverfahren kann zudem Jahre dauern und ist mit Kosten verbunden (allerdings ist gemäss Art. 343 OR das Gerichtsverfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30 000.– kostenlos). Zudem verursachen solche Prozesse erfahrungsgemäss eine psychische Belastung, zumal der Prozessverlauf mit der persönlichen Verarbeitung der erlittenen Unbill nicht übereinstimmt. Schmerzhaftes Erinnerungen des Arbeitnehmers werden wieder aufgefrischt (so genannte sekundäre Viktimisierung). Dazu kommt, dass die prozessualen Erwartungen sehr hoch sind und zu Enttäuschungen führen können. Die absolute Gerechtigkeit ist auf dem Prozessweg nicht zu erreichen, zumal das Mobbingopfer gemäss Art. 8 ZGB seine Behauptungen beweisen muss, was unter Umständen schwierig ist<sup>25</sup>.

## 6. Schlussfolgerungen

Die gesundheitlichen Auswirkungen des Mobbing sind beim betroffenen Mitarbeiter erheblich und die damit für den Arbeitgeber bewirkten betriebswirtschaftlichen Kosten nicht zu unterschätzen. Entsprechend der Maxime *«gouverner c'est prévoir»* oder *«prévenir c'est mieux que guérir»* sollte der Arbeitgeber rechtzeitig präventive, mobbing-verhindernde Massnahmen ergreifen. Die Fürsorgepflicht verlangt von ihm zudem, dass er gegen mobbende Mitarbeiter hart vorgeht. Eine Eskalation sollte durch ein sorgfältiges Analysieren des Konflikts verhindert werden. Im Übrigen führt schon der Hinweis auf die Problematik des Mobbing und dessen Folgen zu einer Sensibilisierung der Mitarbeiter im Betrieb. ■

\* Denis G. Humbert, RA Dr. iur., Zürich, SCHMID HEINZEN HUMBERT Rechtsanwälte, Zürich

<sup>1</sup> Manfred Rehbinder, Psychoterror am Arbeitsplatz, S. 156, in: Gewalt in der Kleingruppe und das Recht, Festschrift für Martin Usteri, Schriften zur Rechtspsychologie, Bern 1997.

<sup>2</sup> Heinz Leymann, Mobbing – Psychostress am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, Hamburg 1993, S. 22.

<sup>3</sup> Martin Enkelmann, Mobbing, Eine Untersuchung des kaufmännischen Verbandes und des Schweizerischen Beobachters, 1995, in: Mobbing – Psychostress am Arbeitsplatz, Dokumentation zum Symposium vom 23. Februar 1995 in Zürich.

<sup>4</sup> Focus, Nr. 20, Ausgabe 13. Mai 2002, S. 66.

<sup>5</sup> Tages-Anzeiger vom 4. März 2002, S. 69.

<sup>6</sup> Rehbinder, a.a.O., S. 161.

<sup>7</sup> Rehbinder, a.a.O., S. 164.

<sup>8</sup> Tages-Anzeiger, Ausgabe 23. Februar 1995; A. Stark/S. Rohmund, Mobbing kostet uns jährlich 4 Milliarden, in: CASH, Die Wirtschaftszeitung der Schweiz, Nr. 24, Ausgabe 18. Juni 1999, S. 1 und 8–13.

<sup>9</sup> Focus, Nr. 20, Ausgabe 13. Mai 2002, S. 66.

<sup>10</sup> Am 14. März 2002 lehnte das Parlament diese Initiative ab.

<sup>11</sup> Im Kanton Zürich beispielsweise in § 39 des Personalgesetzes (177.10). Diese Bestimmung lautet wie folgt: «Der Staat achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Er nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Angestellten erforderlichen Massnahmen.»

<sup>12</sup> Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, Bern 1999, 14. Auflage, N. 93 zu § 9.

<sup>13</sup> GE JAR [Jahrbuch des Arbeitsrechts] 1998, S. 185; VD JAR 2002, S. 210 ff.; Bundesgerichtsurteil v. 18.12.2001, Doss.-Nr. 4C.253/2001.

<sup>14</sup> BE JAR 2001, S. 191 ff.

<sup>15</sup> EKAS-Richtlinie Nr. 6508; Wegleitung zur Verordnung 3 zum ArG, Art. 2.

<sup>16</sup> Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, N. 3 zu OR 321a.

<sup>17</sup> Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, Zürich 1991, N. 13 zu OR 337.

<sup>18</sup> BGE 125 III 75.

<sup>19</sup> Gemäss Art. 59 ArG macht sich der Arbeitgeber unter anderem strafbar, wenn er den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt. Wird ein Straftatbestand des ArG erfüllt, so hat die zuständige Arbeitsbehörde die Wahl:

Sie kann die Verantwortlichen bei der zuständigen Strafbehörde anzeigen und damit die Einleitung der Strafverfolgung veranlassen, oder sie kann zunächst nur Verwaltungsmassnahmen nach den Art. 51–53 ArG ergreifen (Abmahnung des Arbeitgebers; Verwaltungsverfügung mit Strafanordnung nach Art. 292 StGB [Ungehorsam gegen amtliche Verfügungen], Vollstreckungszwang).

<sup>20</sup> Roland Müller, Kommentar zum ArG, 6. Auflage 2001, ist beizupflichten, wenn er ausführt, dass in einem Land mit einem bloss beschränkten Kündigungsschutz die zivilrechtliche Geltendmachung von Arbeitsschutzvorschriften nur sinnvoll ist, wenn man sein Arbeitsverhältnis bereits aufgelöst hat oder auflösen will. Da ein Gerichtsverfahren das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stark belastet, wird letzterer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses in der Regel kaum auf Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften klagen.

<sup>21</sup> Roland Müller, a.a.O., N. 4 zu Art. 6 ArG.

<sup>22</sup> GE JAR 1998, S. 185 ff.

<sup>23</sup> BGE 125 III 72 ff.; Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2002, Nr. 17.

<sup>24</sup> GE JAR 1994, S. 158; GE JAR 1998, S. 185 ff.; Urteile der «Chambre d'appel de la juridiction des prud'hommes de Genève» vom 2.6.1997, 23.6.1997, 20.7.1998 und 8.11.1999; BE JAR 2001, S. 191 ff.; VS JAR 2001, S. 283 ff.; BGE im JAR 1999, S. 223 ff.; Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2002, Nr. 17 und Nr. 18; BGE 125 III 72 ff.

<sup>25</sup> Auch wenn Art. 343 OR bis zu einem Streitwert von derzeit Fr. 30 000.– ein einfaches und rasches Verfahren vorsieht, ändert dies nichts an der Tatsache, dass diejenige Partei, die aus ihren Behauptungen Rechte ableitet, beweispflichtig ist; vgl. hierzu Steiff/von Kaenel, a.a.O., N. 14 zu OR 343.