

Aus dem Urteil des Verwaltungsgerichts zu Mobbing und Verletzung der Fürsorgepflicht vom 14. Feb. 2017

Das Verwaltungsgericht hielt zur Definition von Mobbing in rechtlicher Hinsicht Folgendes fest:

Aus der Fürsorgepflicht ergibt sich insbesondere, dass der Arbeitgeber im Falle einer Störung des Betriebsklimas alle zumutbaren Massnahmen ergreifen muss, um die Lage zu entspannen. (Urteil BG vom 2. März 2009, 1C_245/2008, Erw. 4.2 mit Hinweisen)

Mobbing wird praxismässig angenommen bei Vorliegen eines systematischen, anhaltenden oder wiederholt feindlichen Verhaltens mit dem Zweck, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar vom Arbeitsplatz zu entfernen. Mobbinghandlungen müssen mindestens einmal pro Woche und mindestens während eines zusammenhängenden halben Jahrs stattfinden.

Es muss demzufolge ein systematisches, anhaltendes oder wiederholt feindliches Verhalten vorliegen mit dem Zweck, den Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar vom Arbeitsplatz zu entfernen.

In einem Vollzeugnis müssen die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmenden für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses vollständig und genau beurteilt werden, auch wenn die Schulleitung nicht während der ganzen Zeit Vorgesetzte war.

Der Anspruch auf rechtliches Gehör beinhaltet kein Recht auf mündliche Äusserung.

Gemäss Praxis und Lehre besteht kein klagbarer Anspruch des Arbeitnehmenden auf Dankesworte und Zukunftswünsche im Arbeitszeugnis.