value beyond legal advice

GHR
RECHTSANWÄLTE

Der Arbeitsrechtler

GHR Arbeitsrechtsteam

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz können ein erhebliches Schädigungspotential zu Lasten eines Arbeitgebers zur Folge haben. Vorfälle dieser Art führen zu Unruhen im Betrieb und können das Betriebsklima vergiften, beeinträchtigen die Gesundheit der Betroffenen und können aber auch dem Unternehmen einen massiven finanziellen Schaden zufügen sowie dessen Reputation empfindlich schädigen.

Wir zeigen Ihnen auf, um was es wirklich geht und wie Sie vorsorgen können.

Eine alltägliche Situation - es kann jeden treffen

Es begann mit einem Verdacht: Der Geschäftsführer der X AG erhielt eine anonyme E-Mail, in welchem Mitarbeiter A vorgeworfen wurde, dass er sich gegenüber der Mitarbeiterin B wiederholt anzüglich geäussert und sie vor anderen Mitarbeitenden blossgestellt habe. Betrifft Sie als Arbeitgeberin nicht? Falsch vermutet. In der Folge kam es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, in welcher die Arbeitgeberin verpflichtet wurde, an Mitarbeiterin B. eine Entschädigung in Höhe von vier Monatslöhnen zu entrichten. Das Gericht erwähnte in der Urteilsbegründung, dass die Arbeitgeberin ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen ist. Insbesondere konnte die Arbeitgeberin den Nachweis nicht erbringen, dass sie alle erforderlichen Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz getroffen hat. Weiter geriet das Unternehmen durch das Gerichtsverfahren in die Medien und erlitt einen beträchtlichen Imageverlust.

1. Was versteht man unter Mobbing und sexueller Belästigung?

Unter *Mobbing* werden systematische, regelmässige und sich wiederholende Angriffe am Arbeitsplatz auf die Persönlichkeit einer Person verstanden, die bewusst oder unbewusst darauf abzielen, die angegriffene Person in ihrem beruflichen oder persönlichen Ansehen herabzusetzen, zu demütigen und auszugrenzen. Die Handlungen müssen von der angegriffenen Person subjektiv als feindselig und ausgrenzend bzw. ausstossend interpretiert werden und letztlich persönlichkeitsverletzend sein.

Als *sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz* gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von der betroffenen Person unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen, jedoch auch ausserhalb, z.B. bei Betriebsanlässen. Zudem kann sie mittels Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und von Mitarbeitenden, Vorgesetzten, aber auch von Kunden ausgehen. Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie dies bei der betroffenen Person ankommt!

Jede Person, insbesondere auch der Arbeitnehmer, hat das Recht auf Schutz seiner persönlichen Würde und Integrität. Dieses Recht wird jedoch durch das bewusste oder unbewusste Tolerieren von

Mobbing und sexueller Belästigung verletzt.

2. Vorschriften und Rechtsfolgen für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist von Gesetzes wegen verpflichtet, seine Mitarbeitenden durch geeignete Massnahmen im Betrieb zu schützen und für ein Betriebsklima zu sorgen, das Mobbing und sexuelle Belästigung verhindert. Diese Fürsorgepflicht ergibt sich einerseits aus dem Obligationenrecht, andererseits aus dem Arbeitsgesetz und dem Gleichstellungsgesetz. Den Arbeitgeber treffen in diesem Bereich aktive Schutzpflichten im Sinne von Handlungspflichten, und zwar in zweierlei Hinsicht: Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing sowie, wenn die Schutzmassnahmen nicht gegriffen haben, Schutz des Opfers vor weiteren Nachteilen mittels aktivem Einschreiten. Die Rechtsfolgen einer Verletzung der Fürsorgepflicht sind vielseitig und können sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Art sein.

2.1 Finanzielle Folgen

In Fällen von sexueller Belästigung sieht das Gesetz vor, dass der Arbeitgeber zusätzlich zur Leistung von Schadenersatz und Genugtuung durch die belästigende Person zu einer Entschädigungszahlung von maximal sechs Monatslöhnen (berechnet auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohnes) verurteilt werden kann. Die Entschädigungspflicht kann vermieden werden, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er *alle notwendigen, angemessenen und zumutbaren Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getroffen* hat.
Weiter untersteht die von einer sexuellen Belästigung betroffene Person einem Kündigungsschutz, welcher für die gesamte Dauer eines innerbetrieblichen oder eines allfälligen gerichtlichen Verfahrens gilt. Der Kündigungsschutz endet dabei erst sechs Monate nach Abschluss der oftmals mehrere Monate dauernden Verfahren.
Zudem besteht das Risiko, dass eine allfällige (fristlose) Kündigung der betroffenen Person oder des Belästigenden als missbräuchlich resp. ungerechtfertigt qualifiziert wird. Dem gekündigten Arbeitnehmer kann in diesem Fall eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen zugesprochen werden.

2.2 Nicht-finanzielle Folgen

Bereits der Verdacht von sexuellen Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz führt zu Unruhen und Unsicherheiten im Betrieb. Dies wirkt sich auf die Arbeitsqualität und die Motivation der betroffenen Mitarbeiter aus; Fehlzeiten und Krankheitsabwesenheiten sind häufige Folgen. Zudem birgt dies das Risiko von Trittbrettfahrern, die aus der Situation Profit schlagen wollen und kann einen nicht wieder gutzumachenden Reputationsschaden verursachen.

3. Wie können Mobbing und sexuelle Belästigung verhindert werden?

Eine hundertprozentige Sicherheit vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz gibt es nicht. Jedoch kann mit einer grundsätzlichen und klar definierten Haltung des Unternehmens und verschiedenen Massnahmen die Gefahr von solchen Zwischenfällen erheblich eingedämmt werden. Weiter ist eine konsequente Umsetzung der definierten Grundsatzhaltung im Betriebsalltag und, bei Vorliegen eines Zwischenfalles, eine klar strukturierte Intervention mit wirkungsvollen Sanktionen zwingend notwendig, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

3.1 Prävention

Die präventiven Massnahmen sollen versuchen, Vorfälle von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bereits im Keim zu ersticken. Dazu muss das Thema sexuelle Belästigung und Mobbing im Betrieb zuerst enttabuisiert werden.

Klare Haltung des Arbeitgebers

Im Vordergrund steht eine klar formulierte Position und geradlinige Kommunikation in Form einer Grundsatzerklärung gegenüber den Mitarbeitenden, wonach jede Form von sexueller Belästigung sowie Mobbing am Arbeitsplatz missbilligt und nicht akzeptiert wird.

Merkblatt

Der Erlass eines Merkblattes als präventive Massnahme gegen Mobbing und sexuelle Belästigung ist von zentraler Bedeutung und soll die Haltung des Unternehmens widerspiegeln. Das Merkblatt richtet sich an die Mitarbeitenden und enthält die im Arbeitsvertrag enthaltene Grundsatzerklärung sowie eine Umschreibung des nicht tolerierten Verhaltens. Weiter werden die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden klar definiert. Zusätzlich sollte das Merkblatt das Vorgehen bei einem allfälligen Zwischenfall sowie die Konsequenzen eines Verstosses gegen die internen Regeln festlegen. Letztlich sollte eine interne (o-

der bei Bedarf externe) Ansprechperson benannt werden, an welche sich die Mitarbeitenden bei einem Vorfall oder einem Verdacht zuwenden können.

Umsetzung in den Betriebsalltag

Letztlich muss die Grundsatzhaltung betreffend Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Unternehmen auch tatsächlich und nachhaltig umgesetzt werden. Diese Umsetzung geschieht, neben der Vorbildfunktion der Vorgesetzten, durch eine gezielte Sensibilisierung der Mitarbeitenden, so z.B. mittels Informationsveranstaltungen, der Implementierung des betriebsinternen Merkblattes, der Definition von Ansprechstellen oder mittels interner Weiterbildungen. Weiter ist eine strikte Handhabung der kommunizierten Weisungen notwendig, damit keine Zweifel darüber bestehen, dass unerwünschte Verhaltensweisen nicht akzeptiert und sanktioniert werden.

3.2 Intervention

Falls es trotz den getroffenen Massnahmen zu einem konkreten Vorfall kommen sollte, ist ein proaktives Vorgehen des Arbeitgebers notwendig. Die belästigenden Handlungen sind sofort zu unterbinden. Zudem ist zwecks Feststellung des Sachverhaltes ein betriebsinternes (Untersuchungs-)verfahren anzustreben, allenfalls auch unter Beizug einer objektiven Drittperson. Unerlässlich ist in diesem Fall auch eine koordinierte Kommunikations- und Informationspolitik gegenüber den Mitarbeitenden und/oder Drittpersonen.

4. Fazit

Wären im eingangs erwähnten Fall entsprechende Massnahmen getroffen worden, wie z.B. die vorgängige Implementierung eines Merkblattes mit entsprechender Kommunikation einer Betriebskultur, welche sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz nicht toleriert, so hätte der Vorfall mit grösster Wahrscheinlichkeit vermieden werden können. Selbst wenn es trotz der präventiven Massnahmen zu einem Zwischenfall gekommen wäre, so hätte die Angelegenheit durch strukturierte Interventionsmassnahmen allenfalls abgewendet oder zumindest erheblich eingedämmt werden können. In jedem Fall hätte die Arbeitgeberin jedoch sehr gute Argumente vorweisen können, um eine Entschädigungszahlung in Höhe von 4 Monatslöhnen abzuwenden.

5. Empfehlung

"Vorsicht heisst die Mutter der Porzellankiste" - dieses Sprichwort gilt umso mehr im Bereich Ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin. Wirken Sie präventiv bzw. proaktiv bei einem Vorfall und schaffen Sie hierzu die notwendigen Grundlagen in Ihrem Betrieb. Schützen Sie Ihre Mitarbeitenden und sich selbst. Haben Sie Fragen zur Thematik oder deren Umsetzung? Gerne stehen wir Ihnen hierzu beratend zur Verfügung.

Ihr GHR Arbeitsrechts-Team
Rolf Hartmann, rolfhartmann@ghr.ch
Markus Brülhart, markusbruelhart@ghr.ch
Nicole Froelicher, nicolefroelicher@ghr.ch

RECHTSANWÄLTE

GHR Rechtsanwälte AG

Bern Muri: Tavelweg 2
Postfach 162 CH-3074 Bern Muri
T +41 (0)58 356 50 50
F +41 (0)58 356 50 59

Zürich: Bahnhofstrasse 64
Postfach 3268 CH-8021 Zürich
T +41 (0)58 356 50 00
F +41 (0)58 356 50 09

www.ghr.ch ghr@ghr.ch

Member of LAW
Lawyers Associated Worldwide
Eingetragen im Anwaltsregister