
Mobbing, sexuelle Belästigung und Whistleblowing

Wie gehe ich als Arbeitgeber damit um?

Michael Daphinoff

Dr. iur. LL.M., Rechtsanwalt

Pascale Köster

MLaw, Rechtsanwältin

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Ernst & Young suspendiert Schweizer Kadermitglied

St. Galler SVP-Kantonsrat tritt nach Strafanzeige zurück

Wegen einer Untersuchung zu allfälliger sexueller Belästigung von Arbeitskolleginnen wurde der Kantonspolizist freigestellt.

JAPANISCHE FIRMA WEGEN MOBBINGS VERURTEILT

Angestellte musste Hasenohren tragen

AKTUALISIERT AM 04.07.2013 - 14:51

Wegen Mobbing hat ein Gericht in Japan die Kosmetikfirma Kanebo zu Schadensersatz verurteilt. Laut japanischen Medienberichten hatte die Firmenleitung eine Angestellte, die Verkaufsvorgaben verfehlte, gezwungen, Hasenohren anzulegen.

Mobbing: Amtschef in Neuenburg suspendiert

Der Chef des Amtes für Stadtplanung der Stadt Neuenburg ist Mitte Juli mit sofortiger Wirkung suspendiert worden.

Sexuelle Belästigung – Unia-Chef tritt zurück

Der Unia-Regionenleiter Zürich-Schaffhausen, Roman Burger, soll eine Mitarbeiterin verbal sexuell belästigt haben. Nun hat die Gewerkschaft seinen Rücktritt bekannt gegeben.

Judge upholds sex harassment verdict against Daimler Chrysler

Wird in der Verwaltung gemobbt? Regierung ordnet eine Untersuchung an

Börsenmutter Six lanciert Whistleblower-Plattform

Themen heute

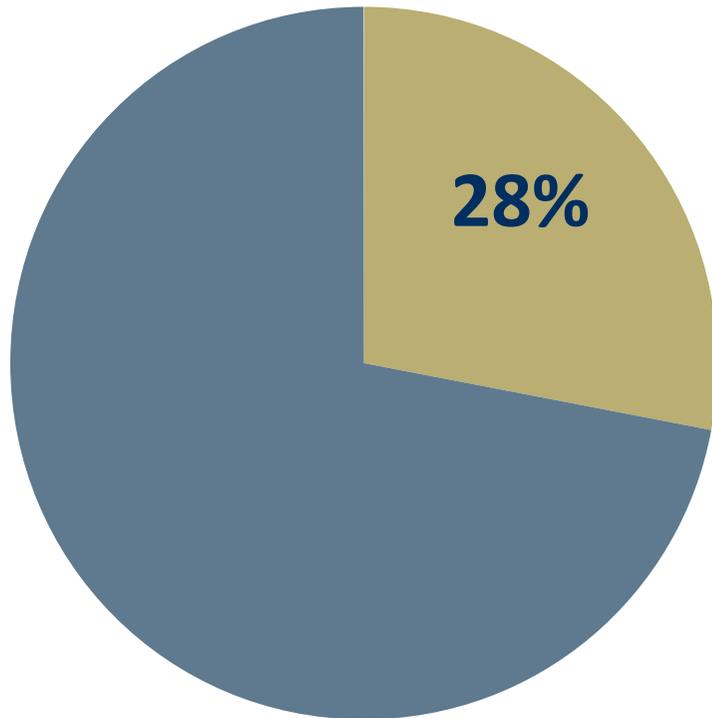
1. Was ist sexuelle Belästigung? / Was ist Mobbing?
2. Wie Sorge ich dafür, dass nichts passiert?
3. Was mache ich, wenn ich in meiner Firma einen Vorfall habe?
4. Welche Folgen hat es für mich, wenn ein Vorfall eskaliert?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

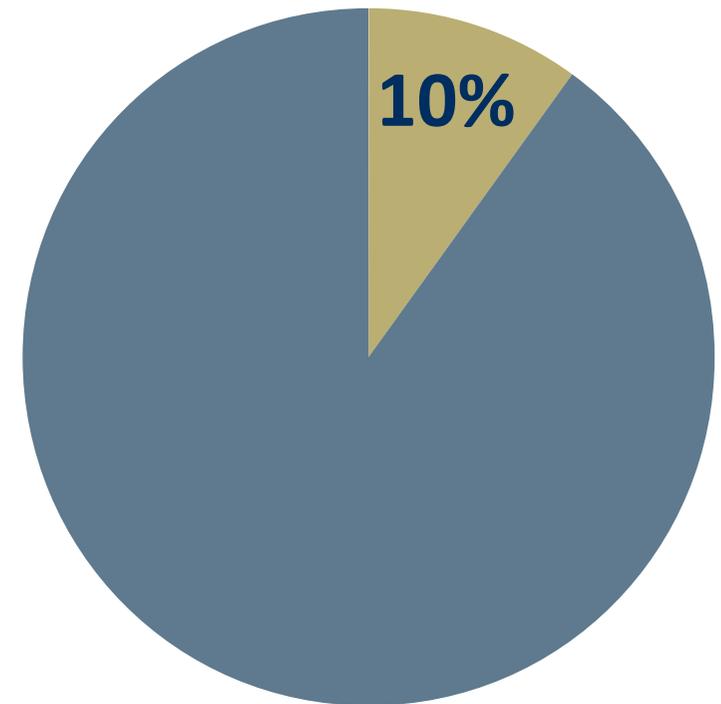
Ausmass der Belästigung

Belästigt werden können grundsätzliche alle

Belästigungen bei Frauen

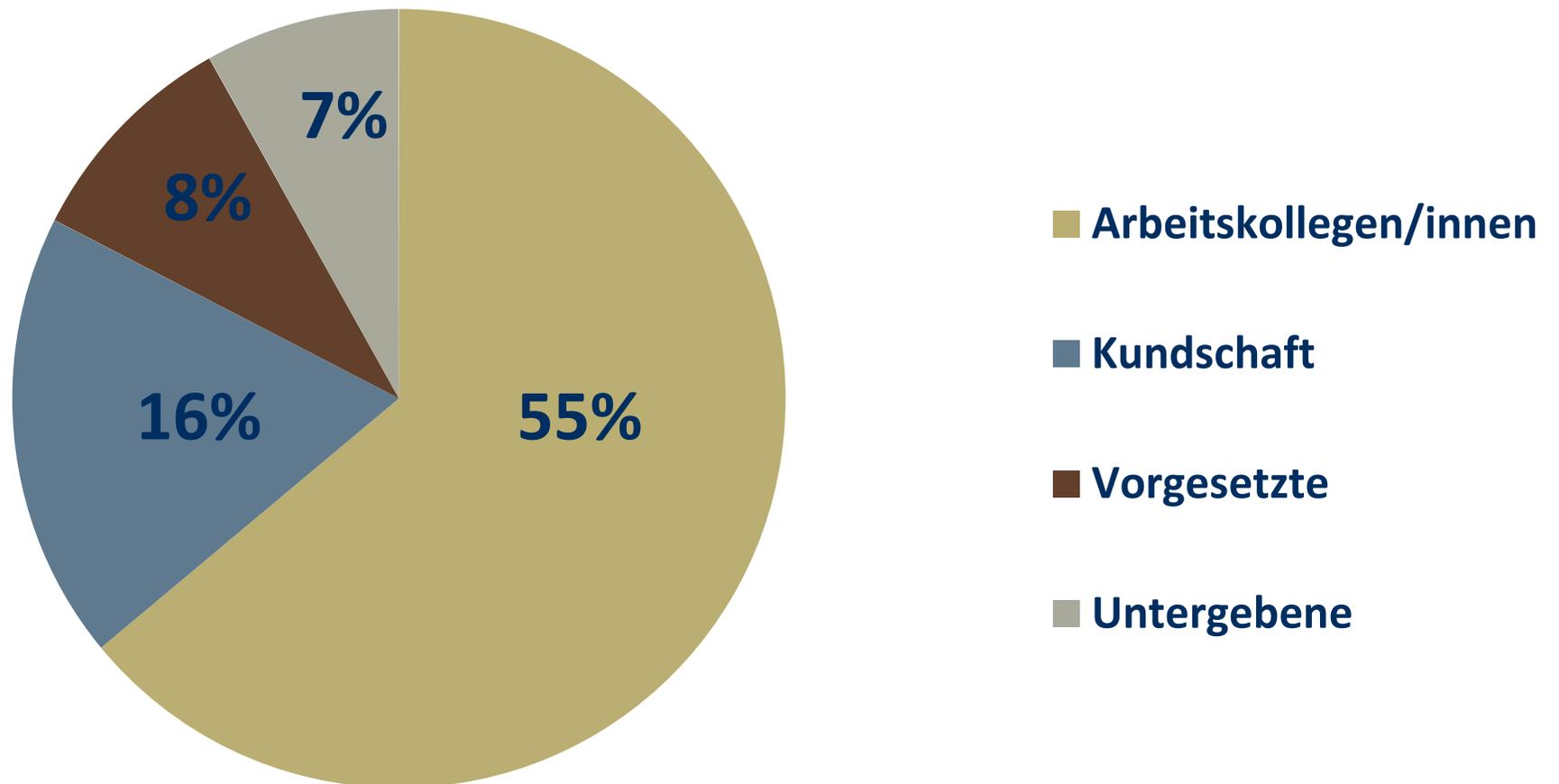


Belästigungen bei Männer

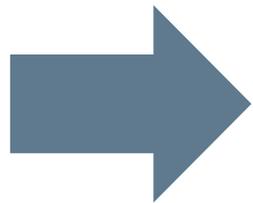


Wer belästigt?

Belästigende am Arbeitsplatz



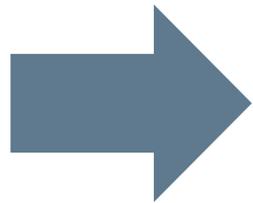
Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?



Jedes Verhalten (Worte, Gesten oder Taten) mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt

Wann ist es sexuelle Belästigung?

Subjektives Empfinden der betroffenen Person:



Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der **betroffenen Person** ankommt, **ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet**

Flirt oder sexuelle Belästigung?

Ein Flirt

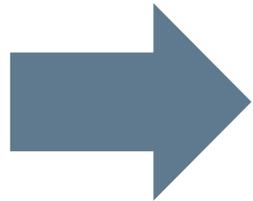
1. ist eine gegenseitige Annäherung
2. ist aufbauend bestärkend
3. ist von beiden Seiten erwünscht
4. löst Freude aus
5. respektiert persönliche Grenzen

Sexuelle Belästigung

1. ist eine einseitige Annäherung
2. ist erniedrigend, beleidigend
3. ist von einer Seite nicht erwünscht
4. löst Ärger aus
5. verletzt persönliche Grenzen

Mobbing am Arbeitsplatz

Was ist Mobbing am Arbeitsplatz?



Unter Mobbing versteht man allgemein ein Verhalten, bei dem einzelne Mitarbeitende **gezielt, systematisch und über längere Zeit** von einer oder mehreren Personen schikaniert, angegriffen oder ausgegrenzt werden.

Arten von Mobbing

Einteilung in **fünf Kategorien** :

1. Angriff auf die **Möglichkeit, sich mitzuteilen**: nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten
2. Angriff auf die **sozialen Beziehungen**: allgemeine Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren
3. Angriff auf das soziale **Ansehen**: lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätziges Bemerkungen
4. Angriffe auf die **Qualität der Arbeit**: schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben
5. Angriffe auf die **Gesundheit**: Androhung von körperlicher Gewalt, Tötlichkeiten, sexuelle Belästigung

Was sind Mobbing-Handlungen?

1. Kontakt verweigern, isolieren, ignorieren
2. Benachteiligung oder Nichteinladung zu Gruppenanlässen
3. Gesprächsverweigerung
4. Aggressives oder unhöfliches Verhalten
5. Verleumdungen, Ehrverletzungen, Belästigungen, Drohungen
6. Anspielungen machen.
7. Verbreitung abträglicher bzw. negativer Gerüchte
8. Blossstellen, lächerlich machen, verunsichern, demütigen
9. Unsachliche persönliche Kritik
10. Angriffe auf Nationalität, politische oder religiöse Einstellung
11. Übergriffe auf die Privatsphäre einer Person
12. Informationen zurückhalten

Was sind keine Mobbing-Handlungen

1. Leistungen einfordern
2. Berechtigte Kritik sachlich anbringen
3. Vehement eine andere Meinung vertreten
4. Ohne böse Absicht unklar formulierte Aufträge erteilen
5. Ab und zu schlechte Laune verbreiten
6. Ein einzelnes böses Wort
7. Ein lautstarker Streit oder eine Auseinandersetzung
8. Ein Gefühlsausbruch

Prävention: Was tun, damit nichts passiert?

Pflichten des Arbeitgebers: Allgemeine Sorgfaltspflicht

Das Treffen präventiver Massnahmen ist eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers

Art. 328 OR:

Abs. 1

«Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.»

Abs. 2

«Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.»

Pflichten des Arbeitgebers: Arbeitsgesetz

Art. 6 Abs. 1 ArG:

*«Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die **erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.**»*

Art. 3 ArGV:

*«Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern **und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.**[...]»*

Welche präventiven Massnahmen kann/muss ich ergreifen?

Mögliche Massnahmen sind:

1. Allgemein: Unternehmenskultur
2. Sehr wichtig: Aufklärung der Mitarbeiter
3. Erstellen von internen Reglementen
4. Organisatorische Massnahmen
5. Bezeichnen einer Meldestelle (z.B. Whistleblower-Hotline)
6. Erstellen eines Ablaufplans für den Ernstfall
7. Erstellen eines Unterstützungsangebots

Der Ernstfall: Wie muss ich als Arbeitgeber reagieren?

Sofortmassnahmen

1. Hinweise auf sexuelle Belästigung ernst nehmen
2. Bei Verdacht oder Beschwerde rasch, diskret und fair Abklärungen vornehmen
3. Bei Bedarf interne oder externe Fachperson mit einer eingehenden Untersuchung beauftragen
4. Provisorische Massnahmen zum Schutz der betroffenen Person ergreifen
5. Interne Kommunikation durchdenken und unter Kontrolle halten
6. Vorschläge des Untersuchungsberichts umsetzen
7. Bei besonders heiklen Fällen PR-Kommunikation planen

Interne Untersuchung

Immer mindestens dann notwendig, wenn Faktenlage unklar. Zwingende Schritte (immer schriftlich):

1. die Anhörung der die Anschuldigungen erhebenden Person
2. die Anhörung der beschuldigten Person
3. die Suche und Befragung von allfälligen Zeuginnen und Zeugen
4. Das Verfassen eines Untersuchungsberichts

Der Fall eskaliert: Was droht mir als Arbeitgeber?

Haftung des Arbeitgebers

Folgen bei Nichtergreifen der **geeigneten** und **zumutbaren** vorsorglichen Massnahmen:

1. Verletzung der Fürsorgepflicht gem. Art. 328 OR
2. Verletzung der Persönlichkeitsrechte gem. Art. 28 ZGB
3. Arbeitgeber haftet für entstandenen Schaden
4. Entlassung des betroffenen Arbeitnehmers wegen Leistungseinbusse ist missbräuchlich
5. Fristlose Kündigung seitens des betroffenen Arbeitnehmers hingegen zulässig
6. Anzeige an die zuständige Arbeitsbehörde denkbar, wenn Arbeitsgesetz verletzt wird

Schadenersatz im Besonderen

Geschuldet, wenn

1. der betroffene Arbeitnehmer einen Schaden erleidet
2. der Arbeitgeber seine Vertragspflichten verletzt hat
(= Sorgfaltspflichtverletzung)
3. es einen Kausalzusammenhang zwischen dem Schaden und der Verletzung gibt
4. ein Verschulden des Arbeitgebers

Genugtuung im Besonderen

Geschuldet

1. wenn, eine schwere Persönlichkeitsverletzung oder eine Körperverletzung vorliegt
2. zusätzlich zum Schadenersatz

Strafrechtliche Haftung des Arbeitnehmers

In erster Linie wird **die belästigende Person** (Arbeitnehmer) strafrechtlich belangt:

Art. 198 StGB:

«Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärger erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.»

Art. 60 ArG:

Abs. 1

«Der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich zuwiderhandelt.»

Abs. 2

Gefährdet er dadurch andere Personen ernstlich, so ist auch die fahrlässige Widerhandlung strafbar.»

Strafrechtliche Haftung des Arbeitgebers

Aber auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können gemäss Arbeitsgesetz strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden:

Art. 59 Abs. 1 des ArG

«Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über

- a. den Gesundheitsschutz und die Plangenehmigung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt;*
- b. die Arbeits- und Ruhezeit vorsätzlich zuwiderhandelt;*
- c. den Sonderschutz der jugendlichen oder weiblichen Arbeitnehmer*

vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.»

Bei sexueller Belästigung: Entschädigung nach Gleichstellungsgesetz

Entschädigung nach Art. 5 GlG im Besonderen:

1. Nur bei sexueller Belästigung geschuldet
2. Nur geschuldet, wenn die geeigneten und zumutbaren Massnahmen nicht getroffen wurden
3. Zusätzlich zu Schadenersatz zu bezahlen
4. In der Höhe beschränkt auf 6 Monatslöhne (Durchschnitt)

Take-Aways

1. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind immer mehr ein Thema (und: Whistleblowing-Kultur nimmt zu)
2. Vorfälle haben schwere Folgen für ein Unternehmen
3. Ergreifen präventiver Massnahmen bewahren vor Vorfällen und vor einer Haftung im Ernstfall
4. Wichtig:
 - a. Unternehmenskultur / Aufklärung
 - b. Organisation / Vorbereitung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Walder Wyss AG

Rechtsanwälte

Telefon +41 58 658 20 00

Telefax +41 58 658 59 59

reception@walderwyss.com

www.walderwyss.com

Zürich, Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano

walderwyss breakfast

Michael Daphinoff

Michael Daphinoff
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt

Telefon direkt: +41 58 658 29 26
michael.daphinoff@walderwyss.com



Pascale Köster

Pascale Köster
MLaw, Rechtsanwältin

Telefon direkt: +41 58 658 52 61
pascale.koester@walderwyss.com

