

Legal News

März 2006

Liebe Kunden und Geschäftsfreunde

Für Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz trifft den Arbeitgeber unter Umständen eine Mitverantwortung. Der betroffene Mitarbeitende kann sich nicht nur gegen die belästigende Person wenden, sondern ebenfalls gegen den Arbeitgeber. Auch wenn die Entschädigungen, zu welchen die Unternehmen in der Praxis verurteilt werden, in der Regel nicht sehr hoch sind, können Konflikte im Zusammenhang mit sexueller Belästigung für Unternehmen «teuer» werden. Ihre Auswirkungen können beträchtlich sein, insbesondere durch Abwesenheit am Arbeitsplatz, Verringerung der Produktivität, Verschlechterung der Arbeitsqualität sowie schlechtes Arbeitsklima und Demotivation. Daneben kann auch das Image des Unternehmens geschädigt werden. Das Gleichstellungsgesetz (GIG) vom 24. März 1995, welches am 1. Juli 1996 in Kraft getreten ist, sieht jedoch für den Arbeitgeber die Möglichkeit vor, sich von der Verantwortung zu befreien, wenn er beweisen kann, dass er alle angemessenen Massnahmen ergriffen hat, um Fälle sexueller Belästigung zu verhindern bzw. ihnen ein Ende zu setzen. Unternehmen sollten deshalb ein Interesse daran haben, ein internes Reglement zu erlassen, ihre Kadermitarbeitenden auszubilden und ein Mediationsverfahren für die Behandlung allfälliger Konflikte vorzusehen.

Daniel Bachmann

Partner, Legal

daniel.bachmann@ch.ey.com

Sexuelle Belästigung: Auch Unternehmen können in die Pflicht genommen werden

Corinne Pirlot, Rechtsanwältin, Manager, Legal; corinne.pirlot@ch.ey.com

1. Der Begriff «sexuelle Belästigung»

Der Arbeitgeber hat ganz allgemein die Pflicht, die physische und die psychische Integrität der Mitarbeitenden zu schützen (Art. 328 OR und Art. 28 ZGB). Jedoch erst Art. 4 GIG hat ausdrücklich den Begriff der *sexuellen Belästigung* eingeführt. Bei sexueller Belästigung handelt es sich um ein belästigendes Verhalten sexueller Natur, das die Würde der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang oder das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art. Obwohl sich die vorstehend angeführten Beispiele nur auf Fälle von Autoritätsmissbrauch beziehen, schliesst die Definition andere, ebenfalls die Würde beeinträchtigende Handlungen, welche das Arbeitsklima negativ beeinflussen, wie beispielsweise anzügliche Bemerkungen oder deplatzierte Scherze, mit ein.

In der Gerichtspraxis wurde entschieden, dass die Tatsache, dass die betroffene Mitarbeitende selber grobe Ausdrücke benützte, die Zulassung von sexistischen, groben oder anderen verfänglichen Bemerkungen nicht rechtfertigt; insbesondere nicht seitens eines Vorgesetzten, dessen Verhalten auf seine Untergebenen abfärben kann.

2. Verpflichtung des Arbeitgebers zum Einschreiten

Der Arbeitgeber hat nicht nur die Pflicht, sich direkt aller Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte zu enthalten, sondern er hat zusätzlich die *Pflicht, alles Notwendige vorzukehren, damit der Mitarbeitende keinen solchen Beeinträchtigungen ausgesetzt ist*. Im Falle von sexueller Belästigung, von der er Kenntnis hat, *muss der Arbeitgeber einschreiten, um solchen Verstössen ein Ende zu setzen*. Anderenfalls, kann der Mitarbeitende vor Gericht die Beendigung der Diskriminierung verlangen oder ihre Existenz feststellen lassen, falls die Belästigung nicht aufhört; zusätzlich kann der Betroffene die Zahlung einer Entschädigung verlangen.

3. Verantwortung des Arbeitgebers

Das GIG regelt nur die *Verantwortung des Arbeitgebers*, nicht jedoch diejenige der belästigenden Person, welche insbesondere verpflichtet werden kann, dem Opfer das entstandene Unrecht gemäss Art. 41 ff. OR wieder gutzumachen. Art. 5 Abs. 3 GIG erlaubt dem Richter zusätzlich, den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung an den betroffenen Mitarbeitenden zu verurteilen, unabhängig vom erlittenen Schaden. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet (Art. 5 Abs. 3 GIG). Sie darf den Betrag nicht übersteigen, der

sechs Monatslöhnen entspricht (Art. 5 Abs. 4 GIG).

Der Arbeitgeber kann sich jedoch befreien, indem er beweist, dass er die Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung bzw. Beendigung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und ihm billigerweise zugemutet werden können. Somit wird eine Beweislastumkehr statuiert. Damit diese Verantwortung gegeben ist, muss dem Arbeitgeber vorgeworfen werden können, dass er den Sachverhalt hätte kennen müssen, wobei sich diese Kenntnis aus den Umständen ergeben kann. Immerhin muss der betroffene Mitarbeitende dem Arbeitgeber den beanstandeten Sachverhalt zur Kenntnis bringen, wenn er vermutet, dass der Arbeitgeber diesen ignoriert. Wenn der Arbeitgeber beweist, dass er seine Sorgfaltspflichten erfüllt hat, kann er nicht zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt werden (Art. 5 Abs. 3 GIG).

Die Rechtsprechung hat festgehalten, dass es zur Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers nicht genügt, wenn das Thema sexuelle Belästigung lediglich am Rande einer Kadersitzung erörtert wird, ohne dass die übrigen Mitarbeitenden über das Resultat der Diskussion sowie die zivil- und strafrechtlichen Folgen solcher Handlungen informiert werden.

Sobald der Arbeitgeber von einem Fall von sexueller Belästigung Kenntnis erhält, muss er angemessene Massnahmen ergreifen, um diese zu beenden. Als nicht angemessene Massnahmen wurden insbesondere betrachtet:

(i) Die Ankündigung, die Untersuchung der Direktion zu übertragen, obwohl auch die Direktion beschuldigt wurde;

(ii) Ein Gespräch zwischen der Personalverantwortlichen und dem Beschuldigten, obwohl die Personalverantwortliche, im Zeitraum von zwei Jahren, bereits von drei anderen Mitarbeitenden Klagen über den Beschuldigten erhalten hatte.

4. Racheündigung

Die Entlassung des klagenden Mitarbeitenden ist relativ häufig, da es Unternehmen

vorziehen, sich dem Problem auf diese Weise zu entledigen. Dies umso mehr, als die betroffenen Mitarbeitenden oft in einem Unterordnungsverhältnis zum Beschuldigten stehen. Das GIG sieht deshalb einen *Schutz vor Rachekündigungen* vor; dies während der Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus (Art. 10 GIG).

5. Mobbing

Aufgrund von Art. 328 OR trifft Unternehmen auch im Falle von Mobbing eine Verantwortung. Mobbing wird definiert als systematische und feindliche Handlungen durch eine oder mehrere Personen, welche über längere Zeit hinweg andauern und sich gegen eine dritte Person richten. Auch hier kann sich das Unternehmen befreien, indem es beweist, dass die angemessenen Massnahmen getroffen worden sind. Ist dies nicht der Fall, sind dieselben Sanktionen wie bei der sexuellen Belästigung anwendbar.

6. Schlussfolgerung

Die Behandlung von Fällen sexueller Belästigung innerhalb eines Unternehmens ist generell sehr komplex. Das GIG ist diesbezüglich eindeutig: Unternehmen, welche angemessene Massnahmen ergriffen haben, müssen dem betroffenen Mitarbeitenden keine Entschädigung zahlen. Nach unserer Erfahrung und mit dem Ziel, proaktiv zu handeln, empfehlen wir, (i) ein internes Reglement zu erlassen, (ii) eine Schulung des Kaders bezüglich Behandlung von Fällen sexueller Belästigung durchzuführen und (iii) ein – aus Vertraulichkeits- und Unabhängigkeitsgründen – vorzugsweise externes Mediationsverfahren vorzusehen. Im Allgemeinen nehmen die Mitarbeitenden – insbesondere die Kadermitarbeitenden – solche Initiativen sehr positiv auf; zudem tragen sie dazu bei, das Image eines Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und positiv zu beeinflussen. ■

Ihre Ansprechpartner für Legal:

Basel

Ernst & Young AG
Thomas Bauer
 Aeschengraben 9
 Postfach
 4002 Basel
 Tel. +41 58 286 86 11
 thomas.bauer@ch.ey.com

Bern

Ernst & Young AG
Daniel Bachmann
 Belpstrasse 23
 Postfach
 3001 Bern
 Tel. +41 58 286 66 11
 daniel.bachmann@ch.ey.com

Genf

Ernst & Young AG
Olivier Dunant
 59, route de Chancy
 Postfach
 1213 Petit-Lancy
 Tel. +41 58 286 56 11
 olivier.dunant@ch.ey.com

Zürich

Ernst & Young AG
Stefan Seiler
 Bleicherweg 21
 Postfach
 8022 Zürich
 Tel. +41 58 286 36 11
 stefan.seiler@ch.ey.com

Hinweis:

Mit den Legal News wird ein Überblick über neue rechtliche Entwicklungen vermittelt. Der Inhalt stellt keine Rechtsauskunft dar.

Impressum

Legal News

Elektronische Publikation in deutscher, französischer und englischer Sprache.

Konzept und Realisation

Ernst & Young AG
 Legal und Corporate Communications
 Postfach, 8022 Zürich

Abonnemente/Adressänderungen

www.ey.com/ch/newsletter

www.ey.com/ch/legal