

SCHLICHTUNG INTERNER KONFLIKTE DIE BEZEICHNUNG EINER VERTRAUENSPERSON

Allgemein

Gemäss dem Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, zum Schutze 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.

Die Wegleitungen des seco

Um mehr über die konkreten Massnahmen zum Schutz der psychischen Gesundheit in Erfahrung zu bringen, stehen dem Arbeitgeber insbesondere die Wegleitungen des seco zum Arbeitsgesetz zur Verfügung. In seinem Kommentar zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz listet das seco wichtige Massnahmen auf, die ein Arbeitgeber zum Schutz seiner Arbeitnehmer treffen sollte. Dazu gehört die Bezeichnung einer internen oder externen Vertrauensperson, an die sich Betroffene im Konfliktfall wenden können. Diese Massnahme soll ein harmonisches Betriebsklima fördern und Arbeitskonflikte so weit als möglich verhindern.

Die Bezeichnung einer Vertrauensperson

In seinem Urteil 2C_462/2011 hat das Bundesgericht seine Argumentation auf oben erwähnte Wegleitungen gestützt, obwohl diese nur eine eingeschränkte Verbindlichkeit aufweisen. Das oberste Gericht hat die Pflicht des Arbeitgebers, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, dahingehend konkretisiert, dass alle Unternehmen entweder eine Vertrauensperson bezeichnen oder ein Verfahren vorsehen müssen, das den gleichen Schutz gewährt. Die Rechtsprechung stellt drei Anforderungen an die Bezeichnung einer Vertrauensperson:

1. Die Vertrauensperson muss über die nötige Ausbildung für diese Aufgabe verfügen. Das Bundesgericht geht jedoch nicht weiter auf die Art der benötigten Ausbildung ein.
2. Die Vertrauensperson muss einer Schweigepflicht unterliegen und schnell reagieren.
3. Die Vertrauensperson kann intern oder extern sein. Wenn sie intern ist, darf sie dem Personal hierarchisch nicht übergeordnet sein (keine Linienfunktion). Daraus kann geschlossen werden, dass Arbeitgeber in kleinen Firmen meistens auf eine externe Vertrauensperson zurückgreifen müssen.

Kosten

Da die Bezeichnung einer Vertrauensperson allen Unternehmen unabhängig von deren Grösse obliegt, hat das Bundesgericht präzisiert, dass diese Massnahme wirtschaftlich tragbar sein muss. Es wird keine komplizierte oder teure Struktur verlangt; die Firmen können auf die Dienstleistung der Handelskammern oder der Berufsverbände zurückgreifen.



Zusammenfassung

Interne Konflikte verschlechtern nicht nur das Arbeitsklima, sondern führen auch zu hohen Kosten (Produktivitätsverlust, Absenzen, etc.). Es wird den Arbeitgebern wärmstens empfohlen, die Schlichtung interner Konflikte zu regeln und sich so gegen die negativen Konsequenzen eines Arbeitskonflikts zu schützen.

April 2014

