

Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

Gesetz und Rechtsprechung verpflichten den Arbeitgeber, gebührende Massnahmen zu ergreifen, um die Persönlichkeit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Der Arbeitgeber muss jegliche Beeinträchtigung der Persönlichkeit und der Gesundheit des Arbeitnehmers verhindern und abwenden, insbesondere jegliches Mobbing und jegliche sexuelle Belästigung sowie jegliche Diskriminierung. Er ist verpflichtet, Präventionsmassnahmen und Massnahmen für die Schlichtung von internen Konflikten zu treffen.

Gesetzlicher Rahmen

Im Privatrecht ist der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers in Art. 328 OR festgehalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er muss auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit sorgen. Was das öffentliche Recht betrifft, so sieht das Arbeitsrecht vor, dass der Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer sämtliche Massnahmen treffen muss, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angepasst sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen (Art. 6 Abs. 1 ArG). Gemäss Art. 2 Abs. 1 ArGV3 muss der Arbeitgeber alle Anordnungen erteilen und alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit zu wahren und zu verbessern,

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) publiziert Wegleitungen zum Arbeitsrecht und den dazugehörigen Verordnungen, in denen erklärt wird, wie die Gesetzgebung zu interpretieren und anzuwenden ist. Gemäss Bundesgericht (BG) sind diese Wegleitungen als Richtlinien zu bewerten (BGE 2C_462/2011 vom 9. Mai 2012, Erwägung 4.2).

Präventive Massnahmen

In seinem Kommentar zum Art. 2 ArGV3 zählt das SECO die wichtigsten Massnahmen auf, die vom Arbeitgeber ergriffen werden müssen, um dem Risiko von sexueller Belästigung, Mobbing oder anderen Formen von Diskriminierung präventiv zuvorzukommen. Das SECO empfiehlt eine Grundsatzerklärung, in der dargelegt wird, dass das Unternehmen keine Beeinträchtigung der persönlichen Integrität (sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung) duldet. Gemäss SECO ist der Arbeitgeber gehalten, die Mitarbeitenden zu informieren, was unter sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierungen zu verstehen ist, wie im Unternehmen vorgegangen wird, falls dieser Fall eintreten sollte, und welche Sanktionen zur Anwendung gelangen. (Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz, Gesundheitsschutz, Plangenehmigung, März 2014, Anhang zu Art. 2 ArGV3, S. 302 – G und H).

Die oben genannten Punkte können ihren Niederschlag in einem Betriebsreglement finden. Angesichts des Umstands, dass das Gesetz den Arbeitgeber verpflichtet, die Mitarbeitenden zu Fragen betreffend Gesundheitsschutz zu informieren und zu konsultieren, müssen die Mitarbeitenden an der Ausarbeitung des Reglements beteiligt werden. Das führt gleichzeitig zu einer besseren Akzeptanz der vereinbarten Regeln.

Schlichtung von internen Konflikten



Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Unternehmen auftretende Konfliktsituationen zu schlichten. Im Falle von zwischenmenschlichen Konflikten muss er sämtliche angemessenen Massnahmen treffen, damit sich der Konflikt nicht verschärft (BGE 4C.274/2002 vom 5. November 2002, Erörterung 2.1). Das Ausmass und die Intensität der Massnahmen hängen von den jeweiligen Umständen ab. Angemessene Massnahmen können die Organisation von individuellen und gemeinsamen Gesprächen mit den vom Konflikt betroffenen Personen sein, eine Verwarnung, das Kommunizieren von spezifischen Verhaltensregeln, das Durchführen einer Befragung oder Untersuchung, der Einsatz eines Mediationsdiensts oder einer externen Beratungsfirma, eine Reorganisation des Arbeitsprozesses, das Festlegen von Zielen und/oder eine interne Versetzung (BGE 4A_384/2014 vom 12. November 2014, Erörterung 4.2.2).

In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BG ist jedes Unternehmen verpflichtet, intern oder extern eine Person zu bezeichnen, an die sich die Mitarbeitenden im Konfliktfall wenden können, um Beratung und Unterstützung zu erhalten. Diese Vertrauensperson muss über die entsprechende Ausbildung verfügen, die Vertraulichkeit der Gespräche mit den Mitarbeitenden garantieren (Verpflichtung zum Stillschweigen) und darf in keiner hierarchischen Beziehung zu den betroffenen Mitarbeitenden stehen. Die Form der Konfliktbewältigung ist abhängig von der Struktur des Unternehmens und der Anzahl Angestellter (BGE 2C_462/2011 vom 9. Mai 2012, Erwägung 4).

Um die Aufgabe für die Arbeitgeber zu erleichtern, bietet die HIKF einen Dienst für die Schlichtung interner Konflikte an. Im Rahmen der Konfliktbewältigung setzt der Dienst den Angestellten, der mit einer Anfrage an ihn gelangt, in Verbindung mit einer spezialisierten Vertrauensperson. Personen, die das Angebot nutzen möchten, finden ausführliche Informationen zu dieser Dienstleistung und zum Beitrittsverfahren auf unserer Website (www.ccif.ch > Dienstleistungen > Schlichtung interner Konflikte).

April 2021

