

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: Konflikte nicht schwelen lassen

Wo gearbeitet wird, gibt's auch Diskussionen, Streit und manchmal fliegen gar die Fetzen. Reibereien gehören zum Arbeitsalltag.



Irmtraud Bräunlich Keller,
Teamleiterin Fachbereich
Arbeit des Beobachter-
Beratungszentrums

Werden die Probleme ernst genommen und aktiv angegangen, lassen sie sich in der Regel lösen. Offen und fair ausgetragene Konflikte können sogar wertvolle Impulse liefern. Doch in vielen Betrieben werden sie als störend empfunden, ignoriert oder unterdrückt. Damit verletzen Arbeitgeber ihre gesetzliche Fürsorgepflicht.

Destruktive Vorgänge in der Arbeitswelt sind leider allzu häufig. Die 2010 veröffentlichte Stress-Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) hat ergeben, dass sich acht Prozent der Schweizer Erwerbsbevölkerung in den letzten zwölf Monaten bei der Arbeit gemobbt fühlten. Zwölf Prozent der Befragten wurden von anderen Personen beleidigt, acht Prozent erlebten Drohungen oder erniedrigendes Verhalten, ein Prozent gar körperliche Gewalt.

Arbeitgeber dürfen derartige Machenschaften nicht dulden. Sie haben gegenüber ihren Angestellten eine Fürsorgepflicht, die sich sowohl aus dem Obligationenrecht wie auch aus dem Arbeitsgesetz ableiten lässt. So müssen Arbeitgeber für ein stö-

rungs- und belästigungsfreies Arbeitsklima sorgen – auch gegen Eingriffe Dritter, z.B. Kunden. Sie müssen angemessene vorbeugende Massnahmen treffen, um die Gesundheit und die Persönlichkeit ihrer Angestellten zu schützen, und bei bestehenden Konflikten oder Belästigungen eingreifen.

Wie weit die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers unter Umständen gehen kann, zeigt ein Fall aus der Romandie: Die Angestellte einer Treuhandfirma wandte sich ans kantonale Arbeitsinspektorat und erhob Beschwerde gegen ihren Arbeitgeber wegen mangelndem Konfliktmanagement. Sie warf ihrem Chef Mobbing vor und dem Arbeitgeber Verletzung der Fürsorgepflicht. Das Arbeitsinspektorat verlangte daraufhin von der Firma Aufschluss über die internen Regeln bei Arbeitskonflikten. Das eingereichte Reglement sah lediglich den üblichen Dienstweg vor, aber keine Möglichkeit, ausserhalb der Hierarchie Rat und Hilfe zu holen. Das Arbeitsinspektorat erachtete dies als mangelhaft und erteilte dem Unternehmen die Weisung, eine unabhängige Anlaufstelle für Opfer von Mobbing und Belästigungen zu bezeichnen und die Mitarbeiter entsprechend zu informieren. Die Angestellten müssten wissen, wohin sie sich in heiklen Situationen wenden könnten, ohne Sanktionen befürchten zu müssen. Obwohl es sich um eine kleine Firma mit wenigen Angestellten

handelte, erachtete das Bundesgericht die Weisung als notwendig und verhältnismässig. KMUs könnten sich ja zusammenschliessen und gemeinsame Anlaufstellen schaffen, so das Gericht.

Der Entscheid wurde in der Deutschschweiz wenig beachtet. Er kann jedoch weitreichende Konsequenzen haben. Unternehmen tun daher gut daran, vorausschauend Regelungen für Konfliktfälle zu schaffen, bevor sie im akuten Fall dann womöglich dazu verknurrt werden.



Benötigen Sie eine Rechtsberatung?

Das Beobachter-Beratungszentrum bietet Ihnen und Ihren Mitarbeitern eine telefonische Expertenberatung zu Rechtsfragen Ihrer Firma an – 6 Monate für nur Fr. 120.–. Bestellen Sie das Beratungs-Package für KMU unter www.beobachter.ch/kmu/vorteil oder 0800 83 0800.

Beobachter



BUCHTIPP

Ausgrenzung, Schikane, Psychoterror am Arbeitsplatz – das müssen Sie sich nicht gefallen lassen. Dieser Ratgeber zeigt, wie Sie sich wehren können.

216 Seiten, Fr. 36.–,
2. Auflage, September
2011, ISBN 978-3-85569-
465-5, Beobachter-
Edition
[www.beobachter.ch/
buchshop](http://www.beobachter.ch/buchshop)



Werbewoche-Newsletter

Bleiben Sie aktuell informiert!

E-Mail: *



ABONNIEREN



www.werbewoche.ch