

Gesetzliche Grundlagen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

VORGEHEN DES SIBE BEI VERDACHT AUF GESUNDHEITSGEFÄHRDENDES VERHALTEN EINES MITARBEITENDEN

Im Betrieb bestehen Hinweise auf Mobbing, Alkoholmissbrauch, sexuelle Belästigung oder anderes unerwünschtes Verhalten eines Arbeitnehmers. Soll ein SIBE in dieser Situation selbst Massnahmen anordnen, Hilfe anbieten oder den Umstand seiner Vorgesetzten nur melden? Was, wenn erst ein Verdacht und noch kein hieb- und stichfester Beweis vorliegt?

Text: Dr. iur. Elisabeth Glättli, Rechts- und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Winterthur

Die Pflicht der Arbeitgeberin, die Gesundheit und die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen und zu achten (Art. 328 OR), besteht bei gesundheitsgefährdendem Verhalten eines Mitarbeitenden nicht nur gegenüber dem Opfer, sondern auch gegenüber einem Verdächtigen und mutmasslichen Täter oder Erkrankten. Der Gesundheitsschutz (des Opfers und/oder anderen Personen) kann ein schnelles Eingreifen erfordern, ebenso die Gefahr einer Schädigung des Betriebs – einschliesslich Reputationschaden. Zudem kann zu schnelles Eingreifen ungerechtfertigte Massnahmen und Anschuldigungen gegenüber dem Verdächtigen zur Folge haben und dessen Recht auf Schutz seiner Persönlichkeit verletzen.

Abzuwägen ist, ob dringende Interessen ein sofortiges Handeln erfordern. Wenn etwa zu befürchten ist, dass das Verhalten eines Verdächtigen erheblichen Schaden anrichtet. Bei Verdacht auf eine Alkoholkrankheit ist das Schadenpotenzial, welches ein schnelles Eingreifen rechtfertigt, z. B. bei einem Buschauffeur, einer Ärztin oder einer Polizistin höher als bei einem Sachbearbeiter ohne unmittelbaren Einfluss auf andere.

Vielfältige Handlungsoptionen

Besteht infolge des Gefahrenpotenzials unmittelbarer Schutzbedarf, kommen verschiedene Massnahmen zur Schadensverhütung in Frage. Denkbar ist etwa das vorsorgliche Verbot von gewissen Tätigkeiten, ein vorsorgliches Verbot gewisse Räume zu betreten oder Personen zu kontaktieren sowie eine Versetzung oder eine

vorsorgliche Freistellung des Verdächtigen. Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte des betroffenen Verdächtigen ist der mildest mögliche Eingriff zu wählen.

Wurden erste Massnahmen getroffen oder besteht keine unmittelbare Gefahr, bedarf das fragliche Verhalten der verstärkten Aufmerksamkeit durch genaueres Beobachten, Gespräche mit den betroffenen Personen oder gar einer betriebsinternen Untersuchung. Kommt der Arbeitgeber zum Schluss, dass ein schädigendes Verhalten vorliegt, bestehen vielfältige Handlungsmöglichkeiten. Mit der fehlbaren Person kann etwa eine Vereinbarung geschlossen werden, mit welcher ein bestimmtes Vorgehen (z. B. ärztliche Untersuchung oder Therapien) ggf. mit Festlegung von Sanktionen im Widerhandlungsfall festgelegt wird. Der fraglichen Person kann aber auch ein Verweis erteilt, sie kann versetzt oder ihr kann ordentlich oder gar fristlos gekündigt werden.

Wie und wann muss ein SIBE eingreifen?

Die Handlungsmöglichkeiten machen deutlich, dass in Fällen solcher Gefährdungen weitreichende und einschneidende Massnahmen denkbar sind. Diese hängen vielfach vom Ermessen des Arbeitgebers oder dessen rechtlichen Vorschriften (v.a. in öffentlich-rechtlichen Betrieben) ab. Während ein Betrieb einem Arbeitnehmer z. B. bei Alkoholmissbrauch umgehend kündigt, setzt ein anderes Unternehmen eine Bewährungsfrist an und gewährt möglicherweise Unterstützung bei der Abkehr von der Substanzabhängigkeit. Daher ist der SIBE auch in diesen Bereichen vor allem beratend

tätig, ausgenommen dies sei in dessen Pflichtenheft anders geregelt. Nimmt der SIBE schädigendes Verhalten wahr, so hat er dieses den zuständigen Stellen, insbesondere seinem Vorgesetzten oder anderen Ansprechpartnern, zu melden. Der Persönlichkeitsschutz des Betroffenen erfordert, dass sorgfältig überlegt wird, an wen und an wie viele Personen die Meldung erfolgt. In der Folge muss der Arbeitgeber, in der Regel mit allen Beteiligten, die konkret zu treffende Massnahme beschliessen. Es empfiehlt sich daher nicht, dass der SIBE selbst Massnahmen anordnet oder einer verdächtigten Person weitgehende, über allgemeine Hinweise hinausgehende, persönliche Hilfe anbietet. Denkbar ist zudem, dass bei einem Verdächtigen bereits Massnahmen angeordnet wurden.

Weitere Informationen sind auf folgenden Plattformen erhältlich. Bitte Hauptseite aufrufen und Titel der Publikation in Suchmaske eingeben.

- «Leitfaden bei Suchtverhalten am Arbeitsplatz»
(Kanton Zürich) www.zh.ch
- «Handbuch Alkohol am Arbeitsplatz»
(Forel Klinik) www.forel-klinik.ch
- «Respekt» Handlungsmöglichkeiten bei Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz
(Kanton St. Gallen) www.sg.ch
- «Wie gehe ich mit psychisch belasteten Mitarbeitenden um? Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Führungskräfte»
(Stiftung Rheinleben) www.rheinleben.ch