

Belästigung am Arbeitsplatz Neue Vorgaben für den Umgang mit Mitarbeiterbeschwerden

Sie haben eine detaillierte Dienst- oder Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Mitarbeiterbeschwerden wegen Belästigungen, Diskriminierungen oder Mobbing, aber im Ernstfall, wenn einmal wirklich etwas passiert und sie gegenüber einem Beschäftigten, der ein schwerwiegendes Fehlverhalten begangen hat, reagieren wollen, könnte es sein, dass das Arbeitsgericht Ihre Verfahren für nicht ausreichend und Ihre Maßnahmen für unzulässig hält.

So geschehen im Fall einer aktuellen BAG-Entscheidung (Beschluss vom 27. Juni 2019 - 2 ABR 2/19 -): Der Arbeitgeber, dem sich eine Mitarbeiterin, die sexuell belästigt worden war, anvertraut hatte, hielt sich genau an die Vorgaben seiner Betriebsvereinbarung und behandelte ihre Angaben solange vertraulich, bis sie sich mit einer offiziellen Untersuchung einverstanden erklärte.

Dieses Prozedere ist aus Gründen des Opferschutzes weit verbreitet. Es hat den Vorteil, dass Betroffene eher bereit sind, sich dem Arbeitgeber anzuvertrauen, und den Nachteil, dass die Ermittlungen unter Umständen länger dauern, weil der Arbeitgeber wegen der Vertraulichkeitszusage den verdächtigten Beschäftigten nicht oder nicht ohne weiteres mit den Vorwürfen konfrontieren kann.

Diesen Zeitfaktor sieht das BAG bei einer außerordentlichen Kündigung, zu der sich der Arbeitgeber hier am Ende entschlossen hatte, als problematisch an.

Wegen des Eilgebots, das in der gesetzlichen Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB zum Ausdruck komme, müsse die Anhörung des unter Verdacht stehenden Beschäftigten schnell, nämlich innerhalb von sieben Tagen nach der Kenntnis von ersten Anhaltspunkten für ein Fehlverhalten stattfinden.

Habe der Arbeitgeber dem Hinweisgeber entsprechend einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung im Erstgespräch Vertraulichkeit zugesagt, müsse er ihn im Anschluss unverzüglich und unter Setzung einer kurzen Frist auffordern, zu erklären, ob er an der Vertraulichkeit festhalten wolle, so das BAG. Dies hatte der Arbeitgeber in dem zu entscheidenden Fall nicht getan, sondern zunächst abgewartet und eine Anhörung des Beschäftigten, gegenüber dem die Vorwürfe erhoben wurden, erst durchgeführt, als die Mitarbeiterin ca. drei Wochen nach dem Erstgespräch darum bat, dass dem Fall offiziell nachgegangen werde.

Hieran kann die gegenüber dem übergriffig gewordenen Beschäftigten ausgesprochene Kündigung laut BAG scheitern. Weil das Gericht im konkreten Fall nicht ausschließen konnte, dass das Abwarten ausnahmsweise gerechtfertigt war, verwies es die Sache an die Vorinstanz zur weiteren Aufklärung und Entscheidung zurück.

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

- **Prüfen:** Erlaubt Ihr Prozedere im Ernstfall eine wirksame Kündigung von Beschäftigten, die ein schwerwiegendes Fehlverhalten begangen haben?
- **Abwägen:** Wären alternative Regelungen besser?
- **Verhandeln:** Wie können Sie Ihre Dienst- oder Betriebsvereinbarung anpassen?
- **Schulen:** Was müssen die zuständigen Mitarbeiter jetzt anders machen?

Meine Empfehlungen

Nutzen Sie die Situation, um das Thema „Belästigungen, Diskriminierungen, Mobbing“ in Ihrer Einrichtung oder Ihrem Unternehmen erneut ins Bewusstsein von Mitarbeitern und Führungskräften zu bringen.

Finden Sie Lösungen, die für Ihr Haus passen und bei Ihnen angenommen werden. Spielen Sie die verschiedenen möglichen Gestaltungen durch: Ist es besser, wie vom BAG vorgeschlagen, den betroffenen Mitarbeiter nach dem Erstgespräch aufzufordern, eine Erklärung abzugeben, ob er an der Vertraulichkeit der mitgeteilten Informationen festhalten will? Oder brauchen Sie eine schonendere Lösung, die berücksichtigt, dass Betroffene von Belästigungen, Diskriminierungen oder Mobbing zunächst vor allen Dingen Schutz suchen und typischerweise erst nach einer gewissen Zeit bereit sind, über ein Vorgehen gegen den Verantwortlichen nachzudenken?

Hendrik Hase, Rechtsanwalt

Arbeitgeberberatung im Arbeits- und Tarifrecht



+49 176 207 333 84



mail@hendrikhase.de



www.hendrikhase.de