

Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Was das Gesetz vorsieht

Das Gesetz macht aus der moralischen und sexuellen Belästigung ein Risiko, welches im Rahmen des Möglichen zu vermeiden ist. Bevor sich also konkrete Fälle entwickeln, müssen die Arbeitgeber Instrumente zur Risikovorbeugung und zur Lösung der Probleme, solange sie intern bleiben, einrichten. Wie wir weiter sehen werden, sieht die Prozedur reihenweise Möglichkeiten der Beschwerde vor, die von der einfachen Vermittlung bis zur Gerichtsprozedur reichen.

1°) Das „Risiko“ der moralischen oder sexuellen Belästigung sowie die Gewalt am Arbeitsplatz müssen im globalen Vorbeugeplan und dem jährlichen Aktionsplan enthalten sein, die eine Analyse dieser Risiken und eine dauernde Bewertung durch die dynamische Verwaltung dieser Risiken voraussetzen. Diese Pläne müssen dem Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (AGS) vorgelegt werden. Die Arbeitsordnung muss angepasst werden: Angabe der Prozeduren, Bezeichnung des Vorbeugeberaters und / oder der Vertrauensperson, Aufzählung der möglichen Sanktionen (disziplinarisch, finanziell oder Entlassung).

2°) Der Vorbeugeberater in dieser delikaten Materie muss ein Spezialist sein. Es muss also, mit Einverständnis des AGS, ein Berater bezeichnet werden, der unterschiedlich ist von dem, der sich mit der Sicherheit beschäftigt, oder einen externen Dienst bezeichnen, der diese Kompetenz hat.

3°) Eine Vertrauensperson kann bezeichnet werden, aber dies ist keine Verpflichtung. Wenn sie besteht, unterstützt sie den Vorbeugeberater und könnte zum Beispiel die Klagen annehmen, die sie an den Vorbeugeberater weiterleiten muss. Der AGS muss mit ihrer Bezeichnung, sei es intern oder in einem externen Dienst, einverstanden sein.

An wen wendet man sich bei Problemen?

Der Arbeitnehmer, der Opfer moralischer oder sexueller Belästigung oder von Gewalt ist oder sich als Opfer ansieht, verfügt über drei Wege zur Behandlung seiner Klage.

1°) Der interne Weg über den Vorbeugeberater (selbst wenn dieser zu einem externen Dienst gehört) oder die Vertrauensperson. Es wird dann den Versuch einer Vermittlung oder einer Lösung des Problems geben. Zeigt sich keine Lösung oder bleibt das beklagte Problem bestehen, nimmt die Prozedur eine formellere Form: die Klage wird in die Akten aufgenommen und „motiviert“. Der Arbeitgeber wird informiert, aber nichts zwingt ihn formell, die Vermittlung voranzutreiben. Ab diesem Augenblick ist der Kläger gegen Entlassung geschützt. Kommt man auf internem Weg nicht zu einem Abschluss wird die Prozedur nach außen getragen (Merke: Das Opfer kann sofort zu Phase 2 übergehen, besonders, wenn der Belästigende der Arbeitgeber ist).

2°) Die Klage bei der Generaldirektion der Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, die entweder versuchen wird, die Prozedur zur internen Schlichtung zurückzuführen, wenn der Arbeitnehmer einverstanden ist, oder die Klage weiter verfolgen, nachdem der Kläger gehört wurde und seine Klage zu den Akten genommen wurde. Das Anhörungsprotokoll wird an die Justiz weitergeleitet (Arbeitsauditor), aber die medizinische Inspektion ist nicht berechtigt, zu schlichten oder zu entscheiden. Die medizinische Inspektion kann untersuchen, ob insbesondere die gesetzlichen Strukturen in dem betreffenden Unternehmen richtig eingerichtet wurden.

Der Arbeitsauditor (Staatsanwalt am Arbeitsgericht) wird seinerseits eine Schlichtung versuchen. Nur bei Scheitern geht man zur eigentlichen gerichtlichen Phase über.

3°) Intervention des Strafgerichtes. Dies ist das Ende der Reihe, aber der Arbeitnehmer kann auch direkt vor Gericht gehen (konkret: Klage einreichen bei der Polizei oder dem Arbeitsauditor) wohl wissend, dass er gegen Kündigung geschützt sein wird bis 3 Monate

nach dem Urteil, aber auch, wenn die Klage ungerechtfertigt ist, er selbst eine Sanktion riskiert, die von der Entlassung bis zur Verurteilung wegen Verleumdung oder Diffamierung geht. Man muss auch wissen, dass, wenn die Beweislast teilweise umgekehrt ist (wenn es klare Indizien der Belästigung gibt muss der Beschuldigte beweisen, dass es keine Belästigung gab) solange man in der internen Prozedur verhandelt, dies im Strafrecht nicht mehr wahr ist: das Opfer muss formelle Beweise seiner Beschuldigungen erbringen.

Das Gesetz erlaubt den Gewerkschaftsorganisationen und den spezialisierten Vereinigungen vor Gericht aufzutreten. Man kann sich also an einen Dienst des Sozialrechtes der FGTB wenden. Das Gericht verfügt über eine Vielzahl Sanktionen, die von der Aufforderung an den Autoren zur Unterlassung, unter Androhung von Geldstrafen, bis zu strafrechtlicher Verurteilung gehen. Bei Verurteilung kann man auch eine Schadensersatzklage vorsehen.

Schutz des Opfers und der Zeugen

Ab dem Augenblick wo eine „*motiviert*“, das heißt offizielle Klage beim Vorbeugeberater, der medizinischen Inspektion oder der Justiz eingereicht wurde, genießt das Opfer (sowie die eventuellen Zeugen, die während der Untersuchung befragt wurden) einen Kündigungsschutz von einem Jahr. Während dieser Frist kann der Arbeitgeber weder den Arbeitsvertrag beenden, noch die Arbeitsbedingungen einseitig ändern.

Geht die Sache vor Gericht, läuft der Kündigungsschutz noch 3 Monate nach dem endgültigen Urteil. Wird dieser Schutz nicht respektiert, kann der Arbeitnehmer - wenn er nicht Genugtuung erhält - seine Wiedereinstellung oder eine Kündigungsentschädigung entsprechend 6 Bruttomonatslöhne verlangen, oder selbst mehr, wenn man beweisen kann, dass der wirklich erlittene Schaden diese Summe überschreitet.