

Untersuchung von Fällen sexueller Belästigung

KC Compliance Event
22. Oktober 2024

MLaw Lea Ruckstuhl & Dr. Michael Daphinoff

☰ 🔍 ZEITUNG MEHR F.A.Z. Frankfurter Allgemeine Abo 👤

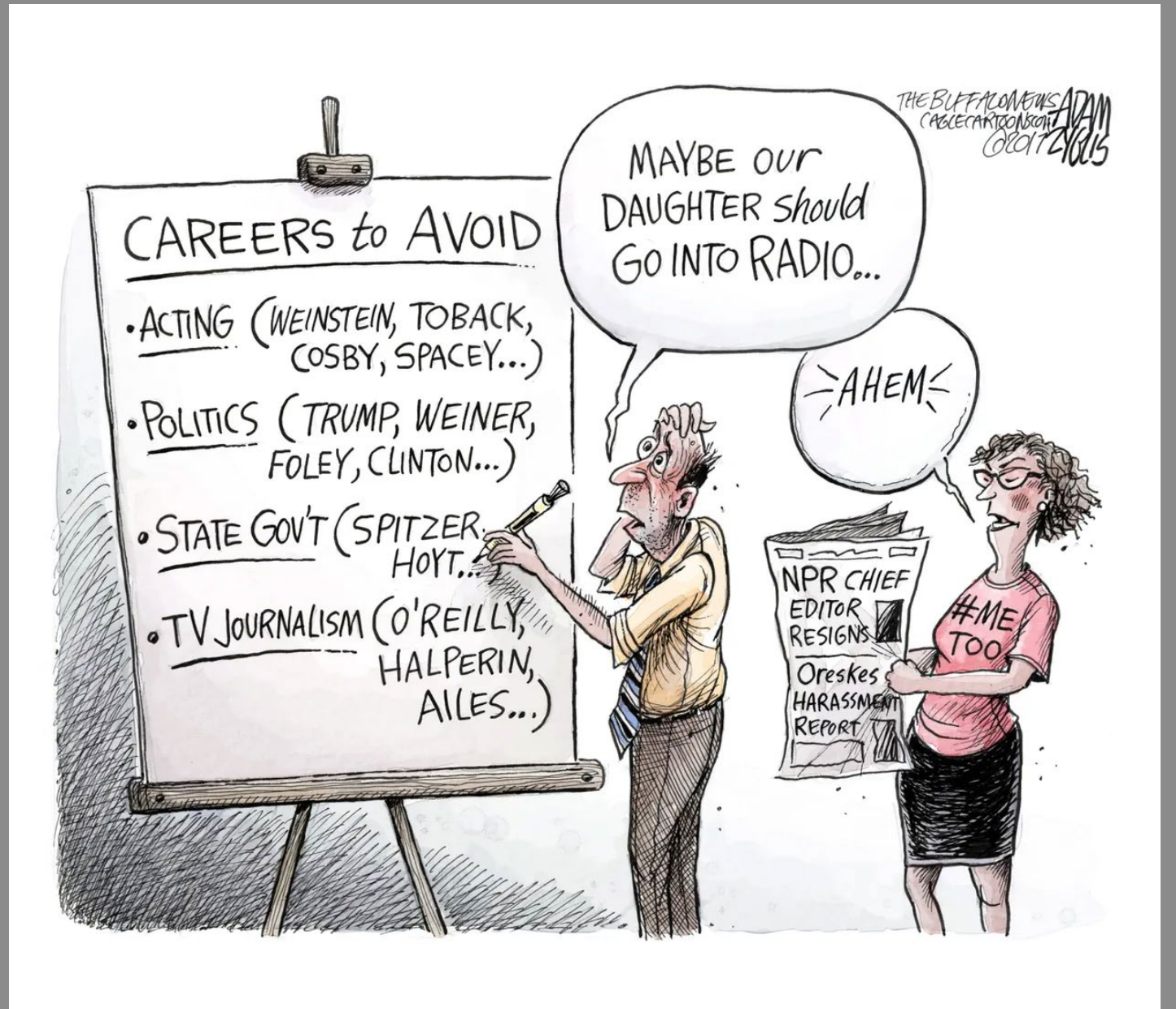
🏠 > Feuilleton > Debatten > #MeToo in Frankreich: Der kleine Unterschied

Der kleine Unterschied

Von Jürg Altwegg, Genf 13.01.2018, 15:57 Lesezeit: 4 Min.



„Recht auf Belästigung“ oder „Me Too“? Der Aufruf französischer Frauen für die sexuelle Freiheit findet in Paris Beifall, stößt aber auch auf heftige Kritik.



Inhalt

- 1 Begriff der sexuellen Belästigung**
- 2 Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin**
- 3 Reaktion nach Vorfall**
- 4 Besonderheiten bei Mitarbeiterbefragungen im Kontext sexueller Belästigung**
- 5 Strafprozessuale Garantien?**
- 6 Bericht / Befragungsprotokolle im Strafverfahren**
- 7 Kommunikation**
- 8 Massnahmen**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

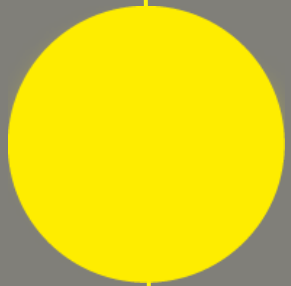
- Was:** Bemerkungen über körperliche Vorzüge; Anstarren, Pfeifen; unerwünschte Annäherungen, Gesten; sexistische Witze, Anspielungen; Zeigen pornographischer Bilder; sexuelle Übergriffe → Definition in Art. 4 GIG
- Wer:** Vorgesetzte, Arbeitskolleg/innen, untergebene MitarbeiterInnen, Dritte (Kunden / Lieferanten)
- Häufigkeit:** Eine einzige Handlung genügt. Linie zwischen alltäglichen, gesellschaftlich akzeptierten Aussagen / Verhaltensweisen und sexueller Belästigung kann sehr dünn sein. Wesentlich ist: wird die Würde der belästigten Person beeinträchtigt? Subjektives Empfinden ist relevant.

Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin (Art. 328 OR) & Pflichten aus Art. 5 GIG

- **Präventive Massnahmen:** Personalreglement, Merkblätter, Meldestelle, regeln von Sanktionen
- **Vorwürfe abklären:** Intervention, Ergreifen geeigneter Massnahmen, interne Untersuchung
- **Haftung der Arbeitgeberin**
 - bei Nichtwahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht, sofern Belästigungen andauern (in schweren Fällen Genugtuungsanspruch)
 - bei Nichthandeln: Strafzahlung nach Art. 5 Abs. 3 GIG (6 Monatslöhne)



**Sofort-
mass-
nahmen**



**Vorbe-
reitung**

Reaktion nach Vorfall/Meldung

- Arbeitsrechtliche Massnahmen
- Daten- und Beweissicherung

- Plausibilisierung bzgl. Vorfall
- Erforderlichkeit einer Untersuchung? Planung (wer, wann, wie etc.)



**Durch-
führung**



**Nachbear-
beitung**

Reaktion nach Meldung / Vorfall

- Sammlung und Sichtung von Daten (z.B. verschickte Mails, ausgetauschte Chat-Nachrichten)
- Durchführung von Interviews (meldende Person, Dritte, betroffene Person)

- Abschluss der Untersuchung
- Empfehlungen
- Kommunikation über den Abschluss?

Sofortmassnahmen als Reaktion auf Meldung / Vorfall

- Fristlose Kündigung / Verwarnung ?
- Versetzung von Personen?
- **Freistellung** während
Untersuchung (von beschuldigter
Person / von Opfer)?

Alternativ: Kontaktverbot?
Homeoffice? Erzwungener
Ferienbezug?
- Anordnung, dass **keine
potenziellen Beweismittel
vernichtet** werden dürfen

Vorbereitung interne Untersuchung

- Plausibilisierung von Vorwürfen
→ Entscheid über int. Untersuchung
- **Wer** soll interne Untersuchung durchführen? (intern [HR / Legal oder Compliance] oder extern ?)
- Interne Untersuchung ist keine strafrechtliche Abklärung der Vorfälle (beim Arbeitgeber geht es um **arbeitsrechtliche Massnahmen**)

Vorbereitung interne Untersuchung

- Entscheid über **Einbezug der Strafbehörden** (Strafanzeige durch das Unternehmen?)
 - Läuft Strafverfahren: Nicht den Strafbehörden «reinfunkeln»
 - Zu beachten bei Strafanzeige: Unternehmen verliert «Hoheit» über den Fall, aber Reduktion Untersuchungsaufwand

Während der internen Untersuchung

Datensicherung

- **Geschäftsbezogene Daten** dürfen bearbeitet werden
- **Private Daten:** Grundsätzlich keine Zulässigkeit zur Bearbeitung, ausser bei einem engen Sachzusammenhang mit Untersuchungsgegenstand → **Verhältnismässigkeitsgrundsatz** beachten

Besonderheiten bzgl. Mitarbeiterbefragung

Reihenfolge der Interviews festlegen: (Hinweisgeber, Betroffener, Zeugen, Beschuldigter)

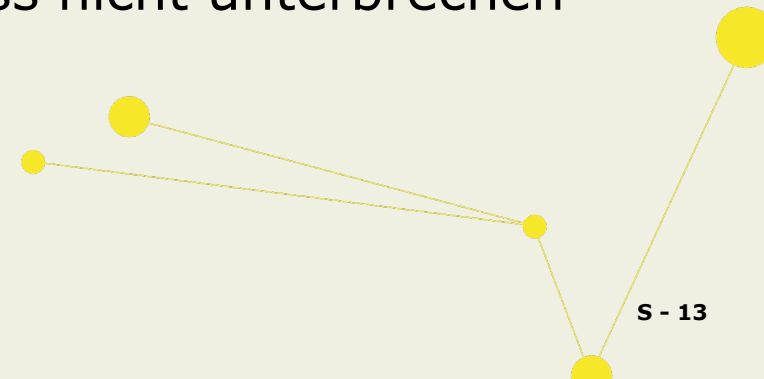
Zu Beginn der Befragung

- Vorstellung der befragenden Personen und ihrer Rolle
- Befragung sollte bei einem weiblichen Opfer von einer Frau durchgeführt werden
- Befragung immer zu zweit durchführen
- Gegenstand und Hintergrund der Befragung mitteilen
- Hinweis auf Vertraulichkeit
- Hinweis auf Aussageverweigerung bei drohender Selbstbelastung?

Besonderheiten bzgl. Mitarbeiterbefragung

Während der Befragung

- Unvoreingenommen und ergebnisoffen, unter Vermeidung von Vorverurteilungen
- Ohne psychischen Druck
- Vermeidung von Suggestivfragen
- Einlegung von angemessenen Pausen
- Gegebenenfalls Vorlage von Beweismitteln
- Personen die Geschehnisse frei erzählen lassen. Redefluss nicht unterbrechen



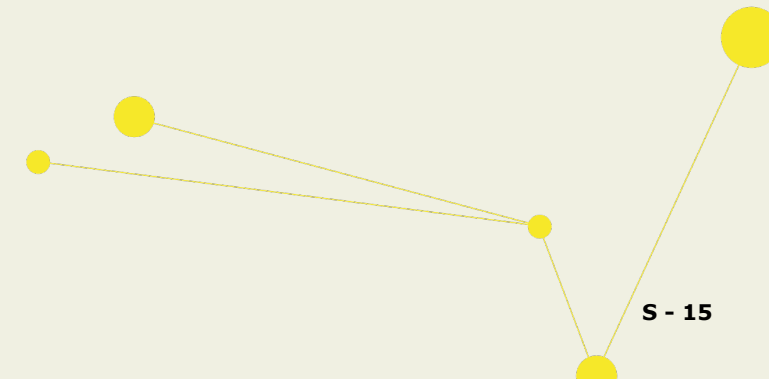
Gelten strafprozessuale Garantien (nemo tenetur)?

- **Nicht erforderlich gemäss Bundesgericht:** strafprozessuale Garantien kommen bei internen Untersuchungen durch Arbeitgeberin nicht direkt zur Anwendung (4A_368/2023 vom 19.01.2024).
- **Protokolle** aus MA-Befragungen und **Untersuchungsbericht** können in Strafverfahren einfließen

Strafprozessuale Garantien?

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung

- Kein Anspruch, vorgängig zur Befragung über den Untersuchungsgegenstand informiert zu werden
- **Konfrontation mit detaillierten Vorwürfen** darf und soll erst anlässlich der Befragung erfolgen
- **Kein Recht, sich durch Anwalt oder Vertrauensperson** begleiten zu lassen
 - abweichende Regelungen im Personalreglement beachten;
 - Empfehlung, Anwalt zuzulassen wenn gewünscht



Nach der Untersuchung

- Strafbehörde kann Bericht & Protokolle herausverlangen (**Editionsverfügung**)
- Bei Weigerung durch Unternehmen: Beschlagnahme mit Möglichkeit des Unternehmens, die Siegelung zu verlangen
- Unternehmen kann sich auf Anwaltsgeheimnis berufen (Knackpunkt: **Umfang Anwaltsgeheimnis**)
- Falls keine Geheimhaltung von Staatsanwaltschaft verfügt wurde:
 - Parallel zur Herausgabe der Dokumente Täter/Opfer darüber informieren, damit sie ihre Rechte wahrnehmen können)

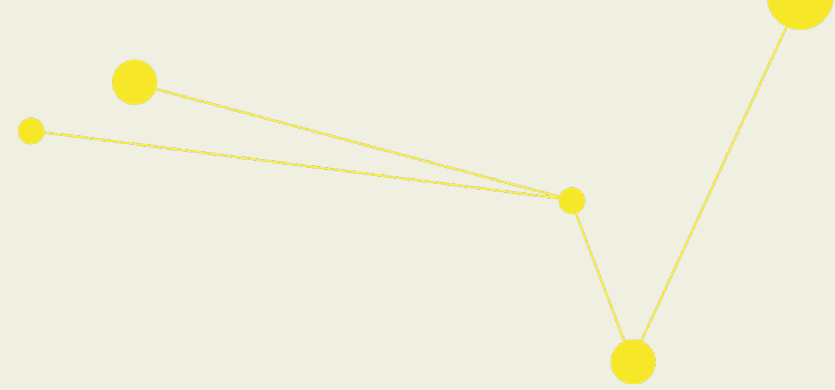
Kommunikation nach der Untersuchung



- Abgabe Bericht grundsätzlich nur gegenüber Auftraggeber
 - befragte Personen können Protokolle erhalten (Mitteilung vor Befragung)
- Beschuldigte Person
 - Information über Abschluss Untersuchung und Massnahmen, welche ihn/sie betreffen; evtl. abschliessendes Anhörungsgespräch
- Gegenüber anderen befragten Personen
 - Information über Abschluss Untersuchung und evtl. «high level Information» zum Ergebnis
- Gegenüber Hinweisgeberin
 - Mündliche Mitteilung über Abschluss und Ergebnis
- Gegenüber restlichen Mitarbeitenden:
 - Kommt auf konkrete Situation (Vorwürfe / Grösse des Unternehmens an)
 - Kann z.B. mit einer Information / Erinnerung an die wichtigsten Grundsätze des Unternehmens verbunden werden

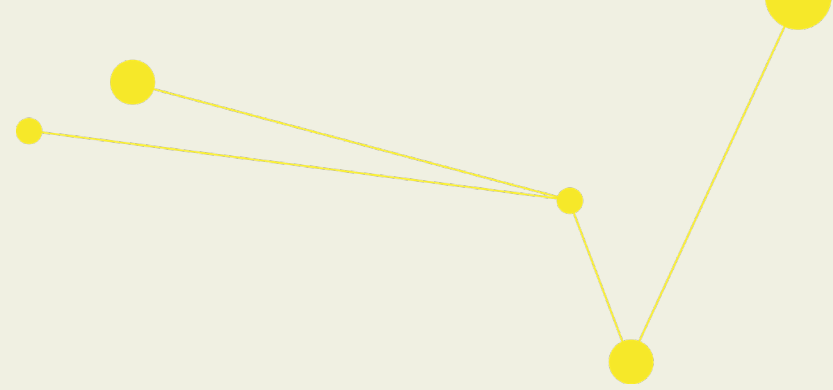
Faktoren für Entscheid

- Art und Schwere des Fehlverhaltens
- Häufigkeit des Fehlverhaltens
- Vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln
- Verletzung anderer Mitarbeitenden
- Position des fehlbaren Mitarbeitenden (Machtgefälle)
- Verhalten in der Vergangenheit
- Kooperationsbereitschaft und Einsicht
- Sanktionspraxis des Unternehmens



Mögliche Massnahmen

- Mündlicher (informeller) Verweis
- Schriftliche Verwarnung (mit Auflagen)
 - Kurse / Coaching / Mediation / Mentoring / Versetzung (alternativ oder kumulativ)
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung (Aufgepasst: Oft zu spät)



Fazit

- Überlegung bzgl. **Mehrwert** einer Untersuchung
- **Fürsorgepflicht** auch gegenüber beschuldigter Person kann eine solche gebieten
- Information der zu befragenden Personen bzgl. **Herausgabe Bericht / Interviewprotokolle**
- **Editionsverfügung** im Kopf behalten
- Gute **Kommunikation** wichtig / Untersuchung setzt auch **Statement**
- **Präventive Massnahmen** nicht vernachlässigen

**MLaw Lea Ruckstuhl, Counsel**

Lea Ruckstuhl ist Mitglied des Investigation/White Collar Crime/Compliance-Team von Kellerhals Carrard und verfügt über langjährige Erfahrung im Bereich Compliance und interne Untersuchungen. Sie berät zudem Klienten im Finanzmarktrecht, mit einer Spezialisierung im Bereich der Geldwäschereibekämpfung.

[Lea Ruckstuhl — Kellerhals Carrard \(kellerhals-carrard.ch\)](mailto:Lea.Ruckstuhl@kellerhals-carrard.ch)

**Dr. Michael Daphinoff, Partner**

Michael Daphinoff ist Co-Head der Fachgruppe Investigation/ Wirtschaftsstrafrecht / Compliance von Kellerhals Carrard. Er verfügt über breite Erfahrung in den Bereichen unternehmensinterne Untersuchungen, Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen sowie Strafverfahren.

[Dr. Michael Daphinoff \(kellerhals-carrard.ch\)](mailto:Dr.Michael.Daphinoff@kellerhals-carrard.ch)