



Arbeitsrecht

11. Dezember 2020

Reuters Welt: Sexuelle Belästigung, #MeToo im Betrieb und ein "Wheely" zum Abschluss

In der finalen Folge von Reuters Welt appelliert der Kolumnist: Sexistische Übergriffe im Betrieb nicht vertuschen, sondern den Tätern Paroli bieten! Sie gilt es bloß zu stellen und so die Opfer zu entlasten. Eine transparente Aufarbeitung zeigt zudem, welche Konsequenzen drohen und weist Nachahmer früh in die Schranken. Die Redaktion bedankt sich an dieser Stelle bei Wolf Reuter für 23 sehr lesenswerte Einblicke in die Welt des Arbeitsrechts. Der Redakteur hat gelernt: Rechtsmaterie kann also doch Lesefreude auslösen!

Ich habe mich nach Kräften bemüht, Ihnen möglichst Unterhaltsames aus dem Arbeitsrecht zu präsentieren. Heute fällt der Vorhang (jedenfalls hier), weil der sgpREPORT leider sein Erscheinen einstellt. Deshalb geht es zur Abwechslung um die ernstesten Seiten des Arbeitsrechts.

Ob der Zufall oder Corona schuld ist: Sexistische und rassistische Attacken in Betrieben der Gesundheitswirtschaft geben sich bei mir gerade die Klinke in die Hand. Bei beiden Stichworten muss man gewissen Ermüdungserscheinungen entgegenwirken. Die kommen nicht von den Inhalten, sondern von der Abstraktheit der Begriffe und der verbreiteten Haltung "so etwas gibt es bei uns nicht". Stimmt nur oft nicht, wie ein Mandant gerade feststellt:

Auch für aufmerksame Arbeitgeber kann einiges im Betrieb verborgen bleiben. Was man durch Zufall entdeckt, gleicht dann oft einem schwarzen Loch.

Hier fing alles mit einer einzelnen Person an: Der Krankenpflegeschülerin, die sich beschwerte, dass ein Krankenpfleger sich ständig mit ihr verabreden will.

Erster Reflex: "Mit solchen Situationen muss man den Umgang im Leben erlernen."

Dann zeigt die Krankenpflegeschülerin dem Personal den Chatverlauf.

Ein Teil der Pornografie, die dort zum "Einladen" benutzt wurde, würde ich klar dem Strafrecht zuordnen.

Die Schülerin zittert im Gespräch. Die Situation ist ihr peinlich und sie sucht die Schuld bei sich selbst. Für den Arbeitgeber hat sie aber das Tor geöffnet, einen Missstand überhaupt zu erkennen. Und zu bekämpfen – auf anwaltlichen Rat erst einmal mit einem Anhörungsschreiben und der Androhung einer fristlosen Kündigung. Auf die Anhörung hat der Betroffene übrigens nicht reagiert.

Während die Anwälte noch über 30 Jahre angeblich "unbefleckter Betriebszugehörigkeit" staunen, reißen aber die Nachrichten nicht ab. Die Krankenpflegeschülerin hat anderen von ihrem Anzeigeverhalten berichtet. Auf einmal rennen die Mitarbeiterinnen der Station der Personalstelle die Bude ein. Wir haben es wohl mit einem Täter zu tun, der alle weiblichen Mitarbeiterinnen in seinem Bereich nicht seit gestern, sondern seit 30 Jahren belästigt. Teilweise mit körperlichen Übergriffen, die das Sexualstrafrecht mit Freiheitsstrafen belegt – nach den bisherigen Erkenntnissen ist alles dabei, was knapp unterhalb der Grenze einer Vergewaltigung liegt.

Eine Gemeinsamkeit haben diese Vorfälle: Sie reichen teilweise weit zurück und sind nie angezeigt worden. Aus Scham, aus Trotz, aus dem Glauben, man könne das schon selber regeln. Nun hat eine einzige junge Frau gemeint, dass es ihr jetzt reicht und eine Lawine losgetreten.

Als Arbeitgeber müssen Sie dann zupacken. Die Lawine wird bei uns von einer Anwältin betreut, die sich auf solche kriminalistischen Ermittlungen (neudeutsch "Internal Investigations") spezialisiert hat. Es ist nämlich schwer, Anschuldigungen gerichtsfest zu belegen. Und gerichtlich gibt es hier einiges zu klären – über die Kündigungen wird es voraussichtlich einen Kündigungsschutzprozess geben, aber es gibt auch Opfer, die Schadenersatzansprüche geltend machen werden und es gibt (hoffentlich) auch eine strafrechtliche Verfolgung. Für den Arbeitgeber eine Mammutaufgabe – aber eine notwendige, die nicht bei diesem einen Täter stehenbleibt, sondern signalisiert: Nicht die Opfer sind schuld, sondern die Täter. Und die kann man bloßstellen. Das muss auch zu einer innerbetrieblichen Aufarbeitung führen, damit jeder die positive und negative Konsequenz aus einem solchen Fall versteht. Arbeitgeberanwälte sind da nicht frei von Emotionen: Hier warten alle darauf, ob gegen die Kündigung geklagt wird. Wer Wind sät, wird einen Orkan ernten.

Eine ganz andere Lektion habe ich gelernt: Das populäre Messenger-Programm wird sehr oft informell dazu verwendet, um dienstliche Fragen zu regeln – wie z.B. kurzfristige Dienstplanänderungen, die dann von der ganzen Gruppe gesehen werden können. Das heißt aber auch: Wer von diesen Informationen nicht abgeschnitten sein will, kann sich nicht anonym machen, sondern muss in der Gruppe bleiben. Dann ist sie aber auch ihrem Belästiger ausgesetzt, der dann automatisch die Handynummer des Opfers hat.

Um von diesen Gruselgeschichten abzulenken: Humor haust dieses Jahr im Sozialrecht. Eine häufige Schnittstelle zum Arbeitsrecht ist ja der sog. Arbeitsunfall. Hier gibt es die merkwürdigsten Konstellationen, deshalb geraten Meldungen über Arbeitsunfälle auch immer wieder in die Schlagzeilen. Ich habe jedenfalls aus einer Entscheidung des Sozialgerichts Hamburg (Aktenzeichen S 40 U 50/19) gerade gelernt, was ein "Wheely" ist. So nennt man eine künstlerisch anmutende Figur, die entsteht, wenn ein fahrender Motorradfahrer das Vorderrad hochzieht und nur auf dem Hinterrad weiterfährt. Der Arbeitnehmer, der das hier gemacht hat, befand sich auf einer Dienstreise. Leider ging das schief, denn das Motorrad geriet außer Kontrolle und er stürzte. Mittlerweile ist er wohl wieder genesen, aber trotz der Dienstreise meinte das Sozialgericht, der Spaß am Wheely (der dem Arbeitnehmer sicher vergangen ist) sei kein Arbeitsunfall, weil die persönliche Bespaßung überwiege.

Damit kann man wahrscheinlich leben.

Ich muss damit leben, dass "Reuters Welt" nun jedenfalls auf dem sgpREPORT zu Ende geht und danke Ihnen für das regelmäßige und treue Lesen! Es gibt Gespräche darüber, andernorts Asyl zu finden, bis das der Fall ist, ziehen wir die Kolumne (weiterhin jeden Freitag) auf reuterswelt.blog temporär um.

Ihnen ein schönes Wochenende, mit oder ohne Wheely.

Ihr

Wolf Reuter

Der Autor: Wolf J. Reuter, LL.M., Fachanwalt für Arbeitsrecht, BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Lützowplatz 10, 10785 Berlin, wolf.reuter@bblaw.com