

Text für die Veröffentlichung der Schlussfolgerungen von Auftrag 3

Zusammenfassung der Schlussfolgerungen von Auftrag „3“

Auftragsinhalt

Gegenstand der Untersuchung war die Analyse der Reaktion der Geschäftsführung (GF) auf die Meldung der Fachstelle für Gleichstellungsfragen der Stadt Zürich von sexueller Belästigung von Betroffenen vom 26. Juni 2023, die auf den Schutz ihrer Anonymität bestanden. Die Analyse umfasst zwei Fragestellungen, die richtige Reaktion der GF nach der Meldung sowie ob die GF den VR zu spät über die Meldung informiert hat.

Vorbemerkungen

Die Co-GF haben die Entscheide im Zusammenhang mit Handlungsmöglichkeiten und -pflichten immer gemeinsam getroffen, weshalb auf die einzelnen Rollen der GF nicht weiter eingegangen wurde und deshalb von der Geschäftsführung (GF) gesprochen wird.

Die GF hat nach der Kontaktaufnahme durch die Fachstelle für Gleichstellungsfragen der Stadt Zürich sofort erkannt, dass die Meldungen ernst zu nehmen sind und sie auf arbeitsrechtliche Unterstützung angewiesen ist. Sie hat deshalb umgehend eine Rechtsanwältin hinzugezogen mit dem Auftrag, sie in ihren Handlungsmöglichkeiten und -pflichten sowie in der Vorgehensweise zu beraten und an Besprechungen mit der Fachstelle für Gleichstellungsfragen der Stadt Zürich bzw. der «Mittelsanwältin» zu begleiten und mit ihr zu verhandeln. Ohne Rücksprache mit ihrer Rechtsvertreterin hat die GF keine Entscheidungen getroffen.

Richtige Reaktion der GF nach der Meldung der Vorwürfe durch die Fachstelle für Gleichstellungsfragen der Stadt Zürich

Die GF hat die Interessen aller Interessensgruppen und somit der Betroffenen, der Republik AG, deren Mitarbeitenden sowie des Beschuldigten, in ihre Abwägungen und Entscheidungen miteinbezogen unter Berücksichtigung der jeweiligen Fürsorgepflichten (Persönlichkeitsschutz Art. 328 OR, Verbot sexueller Belästigung und Diskriminierung Art. 5 GIG, Gesundheitsschutz, psychische und physische Integrität Art. 6 ArG). Sie hat aus ihrer Sicht nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt.

Die detaillierten Beschreibungen der Betroffenen ihrer Angst, der Übergriffe sowie die Beschreibungen ihrer Gefühle, waren glaubhaft und decken sich mit bekannten Schilderungen von Opfern sexueller Belästigungen sowie bei Machtmissbrauch. Mit dem Hinweis der anonymen Meldung wollten sich die Betroffenen schützen, was bei derart gelagerten Ausgangssituationen regelmässig beobachtet wird. Zudem wird gemäss Rechtsprechung jedes geschlechtsbezogene Verhalten im Arbeitsumfeld, das die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt und unerwünscht ist, als sexuelle Belästigung qualifiziert. Die Arbeitgeberin trifft selbst bei «Gerüchten» über inadäquates Verhalten eines Mitarbeiters in einer Organisation eine Handlungspflicht (Art. 4 GIG, Art. 328 OR, Art. 6 ArG).

Das Interesse des Beschuldigten, mit den Vorwürfen im Detail konfrontiert zu werden, damit er sich verteidigen kann, wurde gegenüber den Interessen der Betroffenen, der Republik AG und deren Mitarbeitenden, zu stark gewichtet. Standen doch im Zeitpunkt der Meldung weder arbeitsrechtliche noch strafrechtliche Massnahmen gegenüber dem Beschuldigten im Zentrum.

Die GF sah sich aufgrund der «See Only» Klausel zu Unrecht verpflichtet, mit niemandem über die Vorwürfe zu sprechen und den Beschuldigten nicht konfrontieren zu dürfen. Aus rechtlichen Überlegungen konnte der handschriftliche Vermerk bzw. die Klausel «See Only» auf dem Dokument mit den Vorwürfen nicht derart ausgelegt werden, wie sie ausgelegt worden ist. Die Klausel konnte einzig den Zweck haben, die Anonymität der Betroffenen zu schützen, u.a.

damit, dass die Dokumente nicht weitergereicht oder dem Beschuldigten ausgehändigt werden. Sie konnte jedoch keine Grundlage dafür sein, das Wissen vom Inhalt nicht nutzen zu dürfen. Die GF hat das bestehende Konfrontationsrecht vom Beschuldigten mit den Vorwürfen bei den Handlungsmöglichkeiten höher gewichtet als ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Betroffenen und Mitarbeitenden der Republik AG. Der Vermerk konnte auch nicht als Grundlage dazu dienen, von Handlungsmöglichkeiten und -pflichten grundsätzlich abzusehen.

Die Handlungsmöglichkeiten und -pflichten wurden – unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht gegenüber den verschiedenen Interessensgruppen – aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht angemessen beurteilt. Der im Raum stehende Vorwurf, die GF habe die Meldungen nicht ernst genommen, verantwortungslos gehandelt oder sei untätig geblieben, liess sich jedoch nicht erhärten. Die GF hat sich bei ihren Entscheidungen von einer falschen Einschätzung der Sach- und Rechtslage leiten lassen. Gestützt auf das Gleichstellungsgesetz, das Obligationenrecht sowie das Arbeitsgesetz hätte sie schneller handeln können bzw. müssen.

Zeitpunkt der Information des VR

Die GF war sich der Brisanz der Vorwürfe bewusst. Im Wissen darum, dass es wichtige Interessen ihrer Arbeitgeberin zu schützen gibt, hat sie umgehend rechtlichen Beistand hinzugezogen. Die Informationspflicht ist im Gesetz statuiert. Gemäss der allgemeinen Treuepflicht (Art. 321a Abs. 1 OR) sowie der aktienrechtlichen Sorgfaltspflicht (Art. 717 Abs. 1 OR) müssen Arbeitnehmende, die mit der Geschäftsführung befasst sind, ihre Aufgaben mit aller Sorgfalt erfüllen und die Interessen der Gesellschaft in guten Treuen wahren. Daraus leitet sich eine Mitteilungs- und Auskunftspflicht über wesentliche Tatsachen ab, u.a. über Tatsachen, welche den Ruf und den Geschäftsgang der Unternehmung beeinträchtigen können. Der VR, welcher die Oberverantwortung über die Unternehmung hat, hat ein ausgewiesenes Interesse daran, über solche Sachverhalte unverzüglich in Kenntnis gesetzt zu werden. «me too» Themen sind aktuell, nicht nur in der Medienbranche, von grossem Interesse für die Unternehmensverantwortlichen. Die GF hatte die Pflicht, den VR vor dem 23. August 2023 über die Meldungen der Vorwürfe zu informieren. Bei ihrer Entscheidung, zuzuwarten, liess sie sich von einer falschen Beurteilung der Sach- und Rechtslage leiten.

16.10.23 /Rechtsanwältin R. Mullis Tönz