Neue Zürcher Zeitung

Was Firmen aus dem Fall Reichelt lernen können

Welche Regeln für Beziehungen am Arbeitsplatz gelten in der Schweiz, und wie beugen Unternehmen Problemen am besten vor?

Der Chefredaktor der «Bild»-Zeitung musste gehen, weil er über Jahre sexuelle Beziehungen mit ihm untergebenen Frauen unterhalten und seine Macht offenbar missbraucht hatte. Die Lehre daraus ist klar.

REWERT HOFFER

Julian Reichelt war gemessen an der Auflage der mächtigste Chefredaktor Europas. Diese Macht hat der ehemalige Chef des Boulevardblatts «Bild» aus dem Haus Axel Springer offenbar ausgenutzt, um mit ihm unterstellten Mitarbeiterinnen sexuelle Beziehungen zu unterhalten. Laut Recherchen des «Spiegels» und der «New York Times» sollen die Frauen durch Sex mit dem Vorgesetzten berufliche Vorteile erhalten haben.

Verlieben im Büro geht, ein Machtgefälle ausnutzen nicht. DAN KITWOOD / GETTY

Welche Beziehungen sind okay?

Bei solch klarem Machtmissbrauch werde ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt, und andere Mitarbeiter des Unternehmens würden an ihrem beruflichen Fortkommen gehindert, sagt Matthias Mölleney, der Leiter des Center for Human Resources Management & Leadership der Hochschule für Wirtschaft Zürich. Hier kann und muss der Arbeitgeber daher eingreifen, um seiner Fürsorgepflicht nachzukommen. Doch per se sind Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz erlaubt und gehen den Chef auch nichts an.

Europas wichtigster Verleger ist angeschlagen
Kommentar auf Seite 17

Zwischen Julian Reichelt und den Frauen, mit denen er private Beziehungen unterhielt, herrschte ein klares hierarchisches Abhängigkeitsverhältnis. Die Frauen stiegen zudem sehr schnell im Unternehmen auf, obwohl sie für die Beförderung teilweise nicht geeignet gewesen sein sollen.

«Sobald eine Interessenskollision vorliegt oder die Leistung und das Verhalten beeinträchtigt werden, können sich Arbeitnehmende nicht mehr auf den Standpunkt stellen, dass die Beziehung reine Privatsache sei», sagt der Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits- und Privatrecht an der Universität Zürich, Roger Rudolph. Unternehmen dürfen dann aufgrund ihres Weisungsrechts eingreifen und beispielsweise anordnen, dass ein Paar nicht mehr im gleichen Team oder am gleichen Projekt arbeitet.

Claudia Stam, die Geschäftsleiterin und Inhaberin der Fachstelle Mobbing und Belästigung, empfiehlt das sogar vorbeugend: «Wenn eine hierarchische Abhängigkeit besteht, sollte ein Liebespaar nicht mehr zusammenarbeiten. Eine solche Beziehung ist grundsätzlich schwierig.»

Welche Regeln braucht es?

In den USA verbieten viele Unternehmen private Beziehungen zwischen Arbeitnehmern, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zueinander stehen. «Ein solches Verbot ist in der Schweiz zivilrechtlich nicht durchzusetzen», sagt Roger Rudolph. Dennoch können Schweizer Unternehmen eine Direktive ausgeben, dass Beziehungen in einem Abhängigkeitsverhältnis nicht erwünscht sind.

Zudem können sie eine Informationspflicht verhängen, sobald Mitarbeitende ein Verhältnis beginnen. «Wenn die Information über die Beziehung sachlich notwendig ist, kann eine Firma eine solche interne Regelung einführen», sagt Roger Rudolph. Spätestens bei Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, wie sie bei «Bild» vorkamen, ist eine solche Rechtfertigung gegeben.

Sollten Angestellte der festgeschriebenen Meldepflicht nicht folgen, wäre dies auch eine Verletzung des Arbeitsvertrages und könnte somit einen Kündigungsgrund darstellen. Unternehmen dürfen allerdings nicht vorbeugend eine Meldepflicht verhängen, wenn diesbezüglich kein Risiko erkennbar ist.

Was tun zur Prävention?

Der Arbeitsplatz ist kein Gerichtshof. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich zukünftige Paare trotz klaren Regeln im Job kennenlernen, ist und bleibt gross: Eine Forsa-Umfrage aus dem Jahr 2017, durchgeführt im Auftrag der Karriereplattform Xing, hat ergeben, dass sich knapp ein Viertel der befragten Berufstätigen aus dem deutschsprachigen Raum am Arbeitsplatz verlieben.

Wichtig sei deshalb, dass eine offene Unternehmenskultur herrsche, sagt Claudia Stam. Unternehmen sollten klar kommunizieren, dass Beziehungen innerhalb hierarchischer Strukturen nicht optimal seien. Ausserdem sei es von Vorteil, wenn Firmen externe Vertrauensstellen einrichteten, bei denen sich Arbeitnehmer anonym beraten lassen könnten.

Der HR-Experte Matthias Mölleney ist hingegen der Ansicht, dass die möglichen negativen Folgen von Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz auch sehr gut intern geregelt werden können. Hierfür müsse die Geschäftsleitung dafür sorgen, dass die Personalabteilung ausreichend unabhängig sei. Nur so könne sie ihre Kernfunktion erfüllen: eine Mittlerrolle zwischen Management und Mitarbeitenden einzunehmen, sagt Mölleney.

Ohnehin hätten laut Arbeitsrechtler Rudolph viele Schweizer Unternehmen in den vergangenen Jahren bereits ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eingeführt. Deutlich mehr Firmen als noch vor 20 Jahren seien heute für das Thema sensibilisiert, was nun auch Eingang in die Arbeitsverträge und Reglemente finden würde.

Der Fall Julian Reichelt zeigt, dass Unternehmen ein frühzeitiges Bewusstsein für die Risiken von Machtmissbrauch zwischen liierten Mitarbeitenden entwickeln sollten – aus Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden, aber auch aus Eigeninteresse. Nur so lassen sich Reputationsschäden abwenden, wie sie jetzt Axel Springer erlebt.