

Warum Diskriminierung am Arbeitsplatz ein wirtschaftlich relevantes Compliance-Risiko darstellt

Diskriminierungen am Arbeitsplatz wie sexuelle Belästigungen, Mobbing oder Rassismus stellen für Unternehmen ernstzunehmende Risiken dar, die wie Compliance-Vorfälle der Wirtschaftskriminalität behandelt werden sollten.

Dr. Rita Pikó



Dr. Laurenz Uhl



Die jüngsten schlagzeilenträchtigen Fälle von Diskriminierungen am Arbeitsplatz zeigen eindrücklich, welches Schadensrisiko solchen Vorfällen innewohnt: Die Freistellung von Bild-Chefredakteur Julian Reichelt machte international Negativschlagzeilen mit entsprechendem Reputationsschaden für den Betroffenen, die Bild-Zeitung und den Axel Springer Verlag. Die Bild-Zeitung verlor mit ihrem Chefredakteur gleichzeitig einen massgeblichen Architekten der Digitalisierung der Zeitung. In einem anderen aktuellen Diskriminierungsfall wurde Tesla erstinstanzlich aufgrund Rassismus am Arbeitsplatz zu einer Schadenersatzzahlung von knapp 137 Millionen US-Dollar verurteilt. Die US-Jury befand u.a., dass der Autobauer ein feindseliges Arbeitsumfeld geschaffen habe, weil dieser nicht ausreichend gegen den Rassismus am Arbeitsplatz vorgegangen sei.

Die Dimensionen des Risikos «Diskriminierung am Arbeitsplatz» werden häufig unterschätzt. Nebst den bereits erwähnten Risiken von massivem Reputationsschaden (der sich negativ auf die Beziehung zu Kunden und Geschäftspartnern wie Finanzierende auswirken kann), Schadenersatz- und Genugtuungszahlungen an Betroffene und Verlust von wichtigen Mitarbeitenden sind Organisationen v.a. folgenden Risiken ausgesetzt: Die Diskriminierungshandlung kann sich auch gegen Externe (Dienstleistende, Geschäftspartner oder Kunden) richten – wie im jüngst schlagzeilmachenden Fall einer Angestellten einer Schweizer Bergbahn, die einem homosexuellen Paar mit Kindern das Familienticket mit der Begründung verweigern wollte, dieses sei nur für «Traditionsfamilien» erhältlich. Wie Studien belegen, sinken Produktivität und Qualität der Arbeitsleistung spürbar in Unternehmen mit einer Unternehmenskultur, in der diskriminierendes Verhalten toleriert wird. Publik gewordene Diskriminierungen erschweren zudem das Gewinnen sowie das Halten von Mitarbeitenden, vor allem Fachkräften.

Oft fehlt das Bewusstsein für das Ausmass der Verbreitung von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Diverse

🗣️ Gemäss Studien spielt die Grösse des Unternehmens keine nennenswerte Rolle für das Auftreten von Diskriminierungen am Arbeitsplatz.

Studien zeigen beispielsweise, dass mindestens ein Drittel aller weiblichen Beschäftigten sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind – bezogen auf einen Zwölf-Monatszeitraum. Da über 75 Prozent der Vorfälle dem Arbeitgebenden gar nicht gemeldet werden, ist von einer hohen Dunkelziffer und somit einer weitaus höheren Zahl Betroffener auszugehen. Noch weniger im Bewusstsein ist oft die Diskriminierung durch Rassismus am Arbeitsplatz. Auch werden diese und andere Diskriminierungsformen häufig als Streitereien unter Mitarbeitenden statt als Compliance-Risiko wahrgenommen.

Bezeichnend ist, dass gemäss Studien die Grösse des Unternehmens keine nennenswerte Rolle für das Auftreten von Diskriminierungen am Arbeitsplatz spielt. Diskriminierungen können sowohl in Unternehmen mit 50 oder weniger wie in solchen mit 5000 oder mehr Mitarbeitenden auftreten und massive schädliche Auswirkungen haben. Auch die Branche, in der ein Unternehmen tätig ist, ist nachgewiesener Massen irrelevant.

Was also tun? Diskriminierungen am Arbeitsplatz sollten nicht auf ein «Personalthema» reduziert

werden. Sie sind als Compliance-Risiko zu behandeln. Sie gehören in die übrigen Compliance-Prozesse eingebunden. Massnahmen in Bezug auf Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind komplex. Sie lassen sich in drei Kategorien unterscheiden: Prävention, Aufdeckung, Intervention.

Zur Prävention zählen eine entsprechende Unternehmensstrategie, eine Kommunikationskampagne und das Vorleben durch das Führungspersonal. Zur Aufdeckung braucht es eine gelebte Speak-Up-Kultur. Diese erlaubt, diskriminierendes Verhalten geschützt vor Repressalien dem Unternehmen zu melden. Intervention bedeutet insbesondere, dass jedem glaubhaften Hinweis nach einem zuvor festgelegten Prozess nachzugehen ist. Wird in einer solchen internen Untersuchung ein Fehlverhalten festgestellt, ist dieses hierarchieunabhängig angemessen zu sanktionieren.

Pikó Uhl Rechtsanwälte AG

- Corporate Governance
- Corporate Compliance
- Interne Untersuchungen
- Ombudsperson

www.pikouhl.com

Pikó | Uhl