La Kanzlei

Frankreich: Vorsicht bei Mobbingvorwürfen

Arbeitsrecht



Laurie del Fabbro-Adam

Wenn ein Arbeitnehmer unangemessenes Verhalten meldet, das Mobbing oder sexuelle Belästigung darstellen könnte, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, eine Untersuchung vorzunehmen. **Damit diese Untersuchung gültig ist, muss sie zügig, vertraulich und unparteiisch durchgeführt werden.** Dies hat das Berufungsgericht Metz in seinem Urteil vom 7. Februar 2024 bestätigt.

Eine Arbeitnehmerin meldete Vorfälle, die auf Mobbing hindeuteten, und verlangte die Auflösung ihres Arbeitsvertrags aufgrund der Pflichtverletzung ihres Arbeitgebers.

Das Unternehmen hatte eine Untersuchung zu den Vorfällen veranlasst. Die Richter des Berufungsgerichts Metz wiesen deren Ergebnisse jedoch aus folgenden Gründen zurück:

1. Die Untersuchung wurde **ein Jahr nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durchgeführt, als die Arbeitnehmerin bereits Klage beim Arbeitsgericht erhoben hatte.

2. Die **befragten Personen** beschränkten sich auf die beiden Beschuldigten und zwei von ihnen benannte Zeugen.

3. Die **Arbeitnehmerin**, die den Sachverhalt gemeldet hatte, **wollte sich nicht an der Untersuchung beteiligen und wurde daher nicht befragt**.

Die Richter kamen daher zu dem Schluss, dass es sich bei dem von der Arbeitnehmerin gemeldeten Sachverhalt tatsächlich um Mobbing handelte. Das Unternehmen wurde zur Zahlung hoher Entschädigungen für die Nichtigkeit der Kündigung und das Mobbing verurteilt.

Praxistipps

- Mobbingvorwürfe sind mit hohen Risiken für das Unternehmen verbunden. Eine schnelle und

angemessene Reaktion ist daher entscheidend, auch wenn sie leider oft mit hohem Aufwand verbunden ist.

Es macht Sinn, schon im Voraus einen klaren Ablauf für solche Fälle festzulegen: Wer führt eine Untersuchung durch (intern, mit oder ohne Betriebsratsmitglieder / extern) ? Welche Mitarbeiter werden befragt? Wie werden die Fragen gestellt? Wie wird der Untersuchungsbericht verfasst? Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

- Um eine effiziente Bearbeitung der Meldungen zu ermöglichen, ist es wichtig, und für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern Pflicht über einen zuverlässigen Meldekanal zu verfügen, den die Mitarbeiter mit Vertrauen nutzen können.

  Wir können Sie gerne bei diesem Verfahren unterstützen und bieten eine Lösung (digitales Hinweisgebersystem), die von der Implementierung der Plattform im Unternehmen über die Bearbeitung der Meldungen bis hin zur Beratung bei der Untersuchung reicht. Diese Plattform betrifft nicht nur Mobbing, sondern ermöglicht auch die Meldung aller Gesetzesverstöße.

Kontaktieren Sie uns

2024-07-04

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com