

# Fehlverhalten am Arbeitsplatz

Was Arbeitgeber bei der  
Aufklärung beachten müssen

”

Sexuelle Belästigung, Rassismus, Mobbing, Alkoholmissbrauch – Fehlverhalten am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes und vielschichtiges Problem. Arbeitgeber müssen solche Vorwürfe rasch und gezielt aufklären, um ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen, Betroffene zu schützen und Schäden vom Unternehmen abzuwenden.

**Reyhaneh Darakhchan**  
Manager | EY

In den letzten Jahren haben gewisse Themenkomplexe aufgrund erhöhter medialer Aufmerksamkeit und der Sensibilisierung in der Bevölkerung stark an Bedeutung gewonnen. Insbesondere die #metoo-Bewegung sowie die jüngste Rassismus-Debatte haben dazu geführt, dass Vorfälle unternehmensintern und -extern verstärkt gemeldet werden.

## Die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache:

► **56 %** der Arbeitnehmerinnen geben an, am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein.

► **67 %** der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Mobbing am Arbeitsplatz wahrgenommen.

Betroffene leiden unter körperlichen und psychischen Folgen, die sich beispielsweise in vermehrten Krankenständen und geringerer Arbeitsleistung niederschlagen.

Daneben sind Unternehmen häufig auch mit individuellem Fehlverhalten, beispielsweise Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz oder unternehmensschädigendem Verhalten in den Social Media, konfrontiert.

# Pflichten und Risiken für Arbeitgeber

Wenden sich Betroffene vertrauensvoll an eine unternehmensinterne Stelle, gilt es, schnell zu handeln, da Arbeitgeber eine allgemeine Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten trifft. Bei bestimmten Fallgruppen, z. B. Diskriminierung, können zudem Schadenersatzansprüche aus dem Gleichbehandlungsgesetz resultieren. Darüber hinaus muss schnellstmöglich evaluiert werden, ob ein Entlassungsgrund vorliegt, damit eine Entlassung gegebenenfalls fristgerecht ausgesprochen werden kann.

Unternehmen sind allerdings oft aufgrund fehlender Erfahrung oder mangelnder Ressourcen nicht darauf vorbereitet, fachgerecht auf Vorwürfe zu reagieren und geeignete Maßnahmen zur Aufklärung zu ergreifen.

## Die fehlende Expertise birgt viele Risiken:

- ▶ Verlust von Beweisen
- ▶ Beweise sind nicht gerichtlich verwertbar
- ▶ Überschreitung arbeitsrechtlicher Fristen, z. B. bei Entlassungen
- ▶ Unsicherheiten im Umgang mit Datenschutz
- ▶ Schadenersatzansprüche von Betroffenen
- ▶ Anschein der fehlenden Unabhängigkeit und Subjektivität

”

Wir unterstützen Sie rasch, unabhängig und diskret. Aufgrund der interdisziplinären Zusammensetzung des Teams erhalten Sie alles aus einer Hand: von der Durchführung der Aufklärung bis hin zur arbeitsrechtlichen Begleitung.

## Andreas Frohner

Partner | EY

EY | Assurance | Tax | Strategy and Transactions | Consulting

© 2020 Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. All Rights Reserved.

GSA Agency | TAL 2008-000 | ED None

[ey.com/at](https://ey.com/at)

# Unsere Leistungen im Überblick

Wir setzen ein entsprechend dem Vorwurf maßgeschneidertes Team ein, das Sie mit folgenden Leistungen unterstützt:

**Interviewführung:** Wir führen Gespräche mit den involvierten Personen, um den Sachverhalt zu erfassen. Dabei liegt der Fokus auf einer sensiblen und objektiven Herangehensweise.

**eDiscovery und Dokumentenreview:** Daten können wertvolle Hinweise für die Aufklärung enthalten. Wir sichern diese nach forensischen Grundsätzen, die eine Gerichtsverwertbarkeit gewährleisten, und führen einen strukturierten Review durch.

**Arbeitsrechtliche Begleitung:** In vielen Fällen zieht Fehlverhalten am Arbeitsplatz arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich. Wir evaluieren, in Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen, mögliche Implikationen und beraten Sie bei der weiteren Vorgehensweise.

## Quellen:

- ▶ [https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima\\_index/Arbeitsklima\\_Index\\_2018\\_November.html](https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_2018_November.html)
- ▶ <https://blog.vikingdirekt.at/studie-mobbing-oesterreich>

## Kontakt

Ihre EY-Ansprechpersonen beantworten Ihnen gerne Ihre Fragen und freuen sich auf den persönlichen Kontakt mit Ihnen.



### Andreas Frohner

Partner | Forensic & Integrity Services  
+43 1 211 70 1500  
+43 664 60003 1500  
[andreas.frohner@at.ey.com](mailto:andreas.frohner@at.ey.com)



### Reyhaneh Darakhchan

Manager | Forensic & Integrity Services  
+43 1 211 70 4139  
+43 664 60003 4139  
[reyhaneh.darakhchan@at.ey.com](mailto:reyhaneh.darakhchan@at.ey.com)