

# Vielen Firmen fehlt die Vertrauensperson

Trotz klarer Empfehlung haben viele Unternehmen keine Vertrauensperson – oft aus Unwissen oder mangels Kontrollen. Der Freiburger Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft Unia fordern ein Umdenken.

Jean-Michel Wirtz

**Freiburg** Wissen Sie, an wen Sie sich in Ihrem Unternehmen wenden können, wenn es zu Konflikten, Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommt? Wenn nicht, sind Sie damit nicht allein. Vielen Beschäftigten – aber auch Vorgesetzten – ist nicht bewusst, dass Unternehmen in der Schweiz eine Vertrauensperson benennen sollen.

«Eine Vertrauensperson soll Konflikte frühzeitig lösen – bevor sie eskalieren.»

**Martina Guillod**  
Freiburger  
Arbeitgeberverband



Unerwünschte körperliche Nähe ist ein wiederkehrendes Thema in den Gesprächen mit Vertrauenspersonen.

Symbolbild: Keystone

ma.» Zum anderen würden viele Personalabteilungen die Ernennung nicht priorisieren. Die Ausbildung konzentrierte sich meist auf arbeitsrechtliche und administrative Aspekte – Konfliktmanagement spiele nur eine Nebenrolle. Immerhin: Grössere Firmen mit professionell aufgestellten Personalabteilungen hätten oft eine Vertrauensperson ernannt, beobachtet der Gewerkschaftsvertreter.

Martina Guillod sieht die fehlende Kontrolle ebenfalls als einen wesentlichen Faktor. «Arbeitgeber haben zahlreiche Verpflichtungen. Die Ernennung einer Vertrauensperson gerät da leicht in den Hintergrund oder wird als nicht dringlich eingestuft – zumal ihr Fehlen keine direkten Konsequenzen nach sich zieht.»

Yannick Ferrari kann sich vorstellen, dass die Ernennung einer Vertrauensperson in Zukunft überprüft wird. «Solche Kontrollen müssten aber bei den grossen Unternehmen beginnen – so wie beim Lohngleichstellungsgesetz.» Bis dahin sei Aufklärungsarbeit nötig. «Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen über ihr Recht informiert werden. Gleichzeitig braucht es Weiterbildungen für

Das berichtet Martina Guillod, Juristin und Mediatorin beim Freiburger Arbeitgeberverband.

schen einem Genfer Unternehmen und einer Mitarbeiterin – stellte das Gericht klar: «Die

wähnt – und auch in der juristischen Lehre empfohlen.

Auch Martina Guillod emp-

vermutet, dass kein Mobbing vorliegt, wenn sich ein Arbeitnehmer in einem Kündigungs-

chen, etwa durch krankheitsbedingte Ausfälle oder sinkende Produktivität.

«In unseren Weiterbildungskursen werde ich regelmässig auf diese Pflicht hin – und noch immer reagieren viele überrascht.»

### Vertrauensperson spielt wichtige Rolle vor Gericht

Die rechtliche Grundlage findet sich im Arbeitsgesetz und insbesondere in der Rechtsprechung des Bundesgerichts. In einem Urteil von 2012 – ausgelöst durch eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung zwi-

chen einer Vertrauensperson ist eine Präventionsmassnahme gegen Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.» Und weiter: «Sie gehört zu den anerkannten Standards.»

Die Bestimmung der Vertrauensperson werde bereits in einer Botschaft des Bundesrats vom 2. Februar 1994 und in einem Seco-Kommentar zur Verordnung zum Arbeitsgesetz er-

klärt. Unternehmen, eine Vertrauensperson zu haben. «Damit können sich Arbeitgeber absichern, falls es zu einem Konflikt kommt», erklärt sie. Als Beispiel verweist sie auf ein Bundesgerichtsurteil aus dem Jahr 2023. Hier ging es um die Entlassung eines Mitarbeiters, der zuvor Mobbingvorwürfe erhoben hatte. Das Kantonsgericht und später auch das Bundesgericht kamen zum Schluss, dass die Kündigung rechtens war: «Es wird

verfahren darüber beschwert, ob die Vertrauensperson vorgängig kontaktiert zu haben.» Diese Möglichkeit hätte ihm zudem offen gestanden.

Eine Vertrauensperson ist für ein Unternehmen laut der Juristin auch finanziell sinnvoll: «Sie soll Konflikte frühzeitig lösen – bevor sie eskalieren und zu teuren Gerichtsverfahren führen.» Und auch ohne juristische Auseinandersetzung würden ungelöste Konflikte Kosten verursa-

### Personalabteilungen setzen andere Prioritäten

Warum also verzichten etliche Unternehmen dennoch auf eine Vertrauensperson? Yannick Ferrari, Mitglied der Regionaldirektion der Freiburger Unia, sieht hierfür mehrere Gründe: «Zum einen fehlt ein Kontrollorgan, das die Einhaltung dieser Pflicht überprüft. Auch bei regulären Inspektionen ist die Vertrauensperson kaum ein The-

malangspersonen und die Personalabteilung mit mehr Gewicht auf das Konflikt- und das Teammanagement.»

Der Freiburger Arbeitgeberverband informiere seine Mitglieder wiederholt über die Pflicht zur Vertrauensperson: etwa durch Weiterbildungen, einen Newsletter und das Verbandsmagazin, sagt Martina Guillod. Trotzdem erfahre mancher Betrieb erst davon, wenn es bereits zum Konflikt gekommen ist.

# Wenn der Job belastet: Die Vertrauensperson hört zu

Wer am Arbeitsplatz leidet, kann sich an Vertrauenspersonen wie Laurence Keller wenden. Was mit ihr besprochen wird, bleibt vertraulich.

Jean-Michel Wirtz

**Freiburg** «Wow, in dieser Hose siehst du so heiss aus, ich kann mich kaum konzentrieren.» Mit solchen oder ähnlichen Bemerkungen am Arbeitsplatz wenden sich Beschäftigte an Laurence Keller. Sie und zwei weitere Sozialarbeiterinnen übernehmen für rund 60 Freiburger Unternehmen und Organisationen die Rolle der Vertrauensperson. Angestellt sind sie beim Verein «Sozialdienst der Freiburger Unternehmen», auch bekannt als Fristep.

Eine Vertrauensperson müssen die Unternehmen aufgrund der geltenden Rechtsprechung ernennen. Beschäftigte können sich bei Konflikten oder Problemen am Arbeitsplatz dann an diese Person wenden. Darüber hinaus beraten die Sozialarbeiterinnen von Fristep die Beschäftigten

der Mitgliedsunternehmen auch bei administrativen, finanziellen oder familiären Problemen.

### Oft reicht ein einziges Gespräch

Bis zur Jahreshälfte hätten fünf Mitarbeitende das Gespräch mit einer Vertrauensperson gesucht. Über die konkreten Anliegen, auch in anonymisierter Form, will die Sozialarbeiterin nicht sprechen. «Wir garantieren nämlich absolute Vertraulichkeit.» Allgemein könne sie sagen, dass es häufig um sexistische Äusserungen, unerwünschte körperliche Annäherungen, Burnout, starken Stress, Diskriminierung oder Konflikte im Team gehe.

In rund 80 Prozent der Fälle bleibe es bei einem einzigen Gespräch. «Schon das Aussprechen der eigenen Sorgen und

Probleme ist für viele entlastend.» Wenn nötig, verweisen die drei Sozialarbeiterinnen die Mitarbeitenden weiter an Fachstellen – etwa Psychologen, Juristinnen oder spezialisierte Opferberatungsstellen.

### Mehr Sichtbarkeit in den Unternehmen gewünscht

Der Arbeitgeber erfahre nichts vom Gespräch – weder den Inhalt, noch, dass es stattgefunden hat. «Unsere Mitgliedsunternehmen zahlen einen Jahresbeitrag, der sich nach der Anzahl der Mitarbeitenden richtet – nicht nach der Anzahl Beratungen», erklärt die Sozialarbeiterin. Nur wenn es für die Lösung eines Problems erforderlich sei, werde das Unternehmen kontaktiert. «Aber einen solchen Schritt besprechen wir vorher immer mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter.»

In den Gesprächen nimmt Keller einen zunehmenden Leistungsdruck wahr, den viele Beschäftigte als belastend empfinden. Dennoch hat bisher nur eine Handvoll Mitarbeitende das Gespräch gesucht – laut Keller, weil viele gar nicht wissen, dass es eine Vertrauensperson für ihr Unternehmen gibt. Die Sozialarbeiterinnen von Fristep möchten deshalb stärker in den Betrieben präsent sein, sagt Laurence Keller: «Wir wollen direkt vor Ort für psychosoziale Risiken sensibilisieren, wie Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stress oder Burnout.» Das Angebot richte sich dabei nicht nur an die Mitarbeitenden, betont die Sozialarbeiterin: «Auch Führungskräfte können sich an uns wenden. Denn unser Ziel ist es, Konflikte in Unternehmen zu lösen und das Arbeitsklima zu verbessern.»

## Wer Vertrauensperson sein darf – und wer nicht

**Freiburg** Eine Vertrauensperson muss hierarchiefremd sein, so hält es das Bundesgericht fest. Für Martina Guillod, Juristin und Mediatorin beim Freiburger Arbeitgeberverband, bedeutet das: «Mitglieder der Geschäftsleitung oder der Personalabteilung dürfen diese Rolle nicht übernehmen.» Andere Mitarbeitende können die Funktion ausüben, sofern sie über eine entsprechende Ausbildung verfügen.

Yannick Ferrari, Mitglied der Regionaldirektion der Freiburger Unia, steht solchen unternehmensinternen Lösungen skeptisch gegenüber. «Eine Vertrauensperson muss unparteiisch und objektiv handeln können. Das ist bei Beschäftigten desselben Unternehmens nicht unbedingt gewährleistet.»

### Gewerkschaft will nicht als Vertrauensperson agieren

Aus diesem Grund biete auch die Gewerkschaft ihre Dienste nicht als Vertrauensperson an. «Es braucht eine unabhängige Stelle – eine, die weder zu stark

auf der Seite der Arbeitgebenden noch der Arbeitnehmenden steht», betont Yannick Ferrari. Sinnvoll wären aus seiner Sicht paritätisch besetzte Gremien im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen. Diese könnten von beiden Seiten finanziert werden und wären so unabhängiger aufgestellt.

Was für die Freiburger Unia nicht infrage kommt, ist für den Arbeitgeberverband durchaus vertretbar: Gegen Zahlung einer Jahresgebühr übernimmt der Verband die Funktion der Vertrauensperson für seine Mitglieder. «Wir können diese Dienstleistung anbieten, weil ich eine entsprechende Ausbildung absolviert habe», sagt Martina Guillod, die sich als neutral bezeichnet. «Wir wahren die Vertraulichkeit. Der Arbeitgeber erfährt weder, welche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sich an uns gewandt hat, noch was der Grund dafür war.» Und wenn sie das betroffene Unternehmen zu gut kenne, ziehe sie sich zurück und übertrage die Rolle der Vertrauensperson an einen externen Experten. (mw)