

Arbeitsüberlastung? Rolle und Verantwortung des Arbeitgebers

**Jean-Philippe Dunand, Dr. iur., Rechtsanwalt, Professor an der
Universität Neuenburg, Kodirektor CERT**



www.unine.ch/CERT

www.droitdutravail.ch

7 FRAGEN ZUR ARBEITSÜBERLASTUNG

- 1. Weshalb ist der Schutz der (psychischen) Gesundheit am Arbeitsplatz zu einem aktuellen Thema geworden?
- 2. Wie schützt das Arbeitsrecht die Arbeitnehmenden vor Überlastung?
- 3. Gelten in der öffentlichen Verwaltung und im privaten Sektor unterschiedliche Regelungen?
- 4. Hat das Arbeitsgesetz (ArG) für die öffentliche Verwaltung Gültigkeit?
- 5. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber in Bezug auf den Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit der Arbeitnehmenden?
- 6. Wofür haftet der Arbeitgeber und welche Risiken trägt er?
- 7. Welche Ratschläge kann man dem Arbeitgeber erteilen?

1. AKTUELLES THEMA

**Besonderes Augenmerk
auf den
Persönlichkeitsrechten**

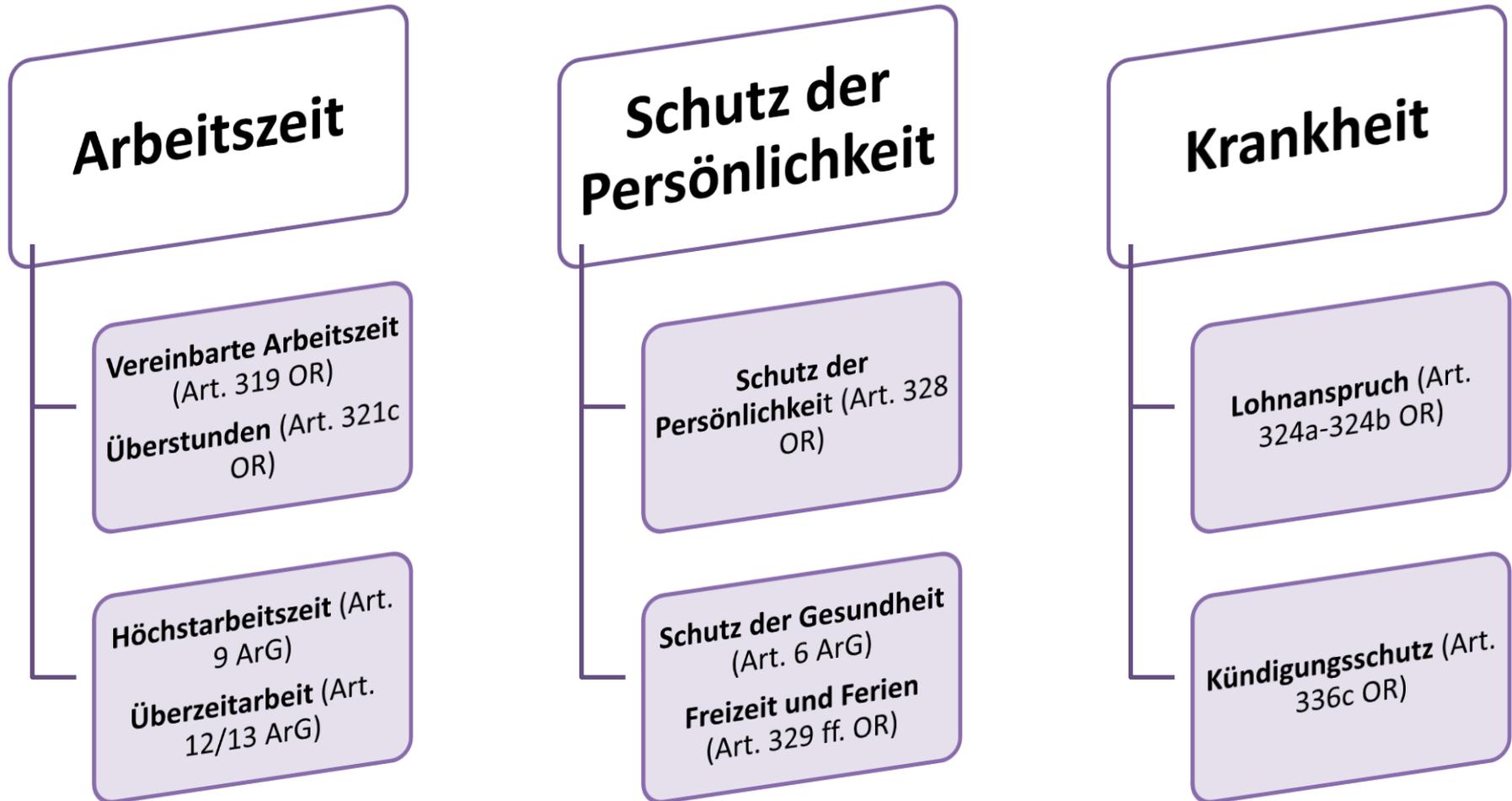
**Entwicklung der
Rechtsprechung**
Mobbing – Stress-Burn-out

**Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz**

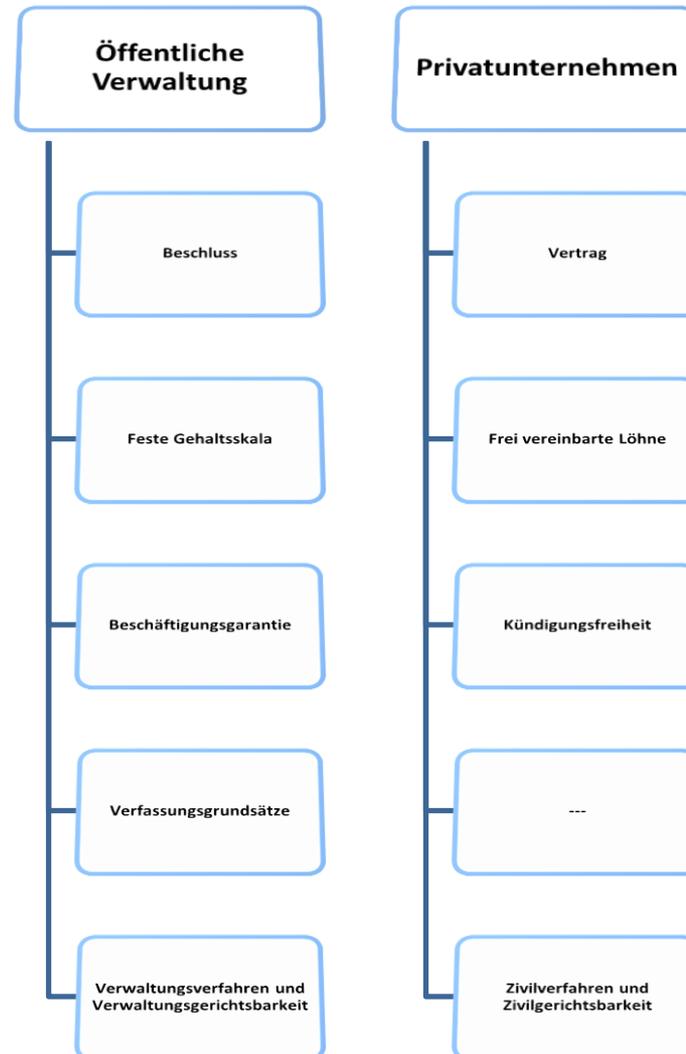
**Berücksichtigung der
wirtschaftlichen
Auswirkungen**

Zunahme der Fälle

2. SCHUTZ VOR ARBEITSÜBERLASTUNG



3. ÖFFENTLICHE VERWALTUNG / PRIVATUNTERNEHMEN



4. GELTUNGSBEREICH DES ARBEITSGESETZES?

- ❑ **Das Arbeitsgesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, nicht anwendbar auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, (Art. 2 Abs. 1 Bst. a ArG)**
- ❑ **Die Vorschriften über den Gesundheitsschutz sind jedoch anwendbar auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden (Art. 3a Bst. a ArG)**
- ❑ **Vorbehalten bleiben die Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis; von den Vorschriften über den Gesundheitsschutz und über die Arbeits- und Ruhezeit darf dabei jedoch nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden (Art. 71 Bst. c ArG)**
- ❑ **In der Praxis haben die Verwaltungen, einschliesslich der Gemeinden, generell Vorschriften über «Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz», «Konfliktprävention und -management (Mobbing, Belästigung)», «Passivrauchen» sowie «Alkoholkonsum» erlassen.**

5. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

- ❑ **Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit und die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen (vgl. Art. 328 Abs. 1 OR und 6 ArG)**
- ❑ **Er hat die Persönlichkeit nicht nur zu achten, sondern auch zu schützen: Zurückhaltungspflicht und Pflicht, vorbeugend/aktiv zu handeln**
- ❑ **Er hat somit präventive Massnahmen zu treffen, um seine Arbeitnehmenden zu schützen und eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung und die Achtung ihrer Persönlichkeit zu gewährleisten**
- ❑ **Er hat den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass unnötiger Stress und eine chronische Überlastung der Arbeitnehmenden vermieden werden**
- ❑ **Er hat eine Vertrauensperson zu bezeichnen, um möglichen internen Konflikten vorzubeugen. Die Vertrauensperson muss «Stillschweigen bewahren über die Gespräche, die sie mit den Mitarbeitenden des Unternehmens führt. Handelt es sich um eine interne Person, darf sie nicht in einer hierarchischen Beziehung zu den betroffenen Mitarbeitenden stehen» (Bundesgerichtsurteil 2C_462/2011 vom 9. Mai 2012, c. 4.3)**

6. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Haftung für
Handlungen und
Unterlassungen
von Hilfskräften

Schadenersatz
Genugtuung

Kündigungsschutz

7. RATSCHLÄGE

Bei Leidens- und Konfliktsituationen unverzüglich handeln

- Anpassung der Ziele
- Mediation
- Sanktionen gegen die unruhestiftende Person

Probleme erkennen

- Jahresgespräch
- Vertrauensperson

Organisation der Abteilung

- Charta, Reglement
- Information und Schulung
- Arbeitsorganisation
- Dialog

DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Jean-Philippe Dunand
Rechtswissenschaftliche Fakultät der
Universität Neuenburg
Kodirektor des Centre d'étude des
relations de travail (CERT)
Jean-Philippe.Dunand@unine.ch
www.unine.ch/cert
www.droitdutravail.ch

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- ❑ DÉFAGO GAUDIN Valérie, Conflits et fonction publique: instruments, in: Dunand/Mahon (éd.), Conflits au travail – Prévention, gestion, sanctions, Genève/Zurich/Bâle 2015, pp. 145 ss.
- ❑ DUNAND Jean-Philippe, Le harcèlement psychologique (mobbing) en droit privé suisse du travail, in: RJN 2006, pp. 13 ss.
- ❑ DUNAND Jean-Philippe, Les devoirs et la responsabilité de l'employeur en matière de protection de la personnalité et de la santé psychique des travailleurs, in: Guillod (éd.), Santé et travail, Berne 2008, pp. 99 ss.
- ❑ PÄRLI Kurt et HUG Julia, Arbeitsrechtliche Fragen bei Präsentismus (Arbeit trotz Krankheit), in: ARV/DTA 2012, pp. 1 ss.
- ❑ SONNENBERG Carole, La protection de la personnalité du travailleur: sauvegarde de sa santé et sécurité au travail, Lausanne 2010.
- ❑ STEIGER-SACKMANN Sabine, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz – Rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention, Zurich/Bâle/Genève 2013.
- ❑ VASEY Catherine, Burn-out: le détecter et le prévenir – Etes-vous en burn-out sans le savoir?, Genève 2015.
- ❑ WENNUBST Gabriella, Mobbing – Le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail, Lausanne 2009.