

Fürsorgepflicht vor Gericht

Es gibt Berufe, in denen psychische Belastungen zum Alltag gehören. Aber wie viel ist zumutbar, und wie steht es um die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers? Der folgende Beitrag beleuchtet einen Gerichtsentscheid zur Frage.



Der Arbeitgeber ist vom Gesetz her zu fürsorglichem Verhalten gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet und muss auf dessen Gesundheit Rücksicht nehmen. Bild: Shutterstock

Gemäss Art. 328 OR hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht einerseits auf die Gesundheit des Arbeitnehmers «gebührend Rücksicht zu nehmen» (Abs. 1), andererseits aber auch zum Schutz der Gesundheit «diejenigen Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind» (Abs. 2). Das Zürcher Obergericht hatte in einem Urteil vom 13.11.2015 grundsätzliche Fragen zur Haftung des Arbeitgebers wegen Verletzung der Fürsorgepflicht zu prüfen.

Nach der Kündigung an psychischen Problemen erkrankt

Kläger war ein ehemaliger Sicherheitsmitarbeiter in einem Zentrum für besonders schwierige oder renitente Asylbewerber. Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber erkrankte der Mitarbeiter während der Kündigungsfrist aus psychischen Gründen. Er machte geltend, sich ständig in potenziell bedrohlichen Situationen befunden zu haben. Beschimpfungen, massive Drohungen und gar tätliche Angriffe durch die Asylbewerber seien an der Tagesordnung gewesen. Die Verletzung der Fürsorgepflicht begründete er damit, dass die

Belastungen des Arbeitsumfeldes durch geeignete Präventionsmassnahmen hätten reduziert oder gar verhindert werden können.

Schutzpflicht

Das Gericht betonte die Notwendigkeit einer Interessenabwägung zwischen dem Schutzbedarf einerseits und den Gegeninteressen des Arbeitgebers andererseits: «Bei erheblichen Gefahren für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers tritt die wirtschaftliche Zumutbarkeit von Präventionsmassnahmen in den Hintergrund. Bringen umgekehrt gewisse Tätigkeiten naturgemäss eine erhöhte gesundheitliche oder psychische Belastung mit sich, kann der Arbeitgeber die Erfüllung der Arbeitspflicht trotz zur Tätigkeit gehörenden Belastungen verlangen, ohne dass er damit eine Pflicht zum Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers verletzt.» Bei psychischen und körperlichen Belastungen, die zur Arbeitstätigkeit gehören, haftet der Arbeitgeber somit grundsätzlich nicht. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zur Vermeidung von Stressschäden sei auf Fälle klarer, objektivierbarer, nicht tätigkeitsimmanenter Überforderung beschränkt. Das bedeutet allerdings nicht, dass der Arbeitgeber bei Tätigkeiten mit

dazugehörigen erhöhten Belastungen nicht zu fürsorglichem Verhalten verpflichtet ist. Führt eine derartige Tätigkeit zu Gesundheitsschädigungen, so trifft den Arbeitgeber (spätestens) ab diesem Zeitpunkt eine konkrete Schutzpflicht. Er ist dann zur Ergreifung von zumutbaren begleitenden Massnahmen verpflichtet.

Schutzmassnahmen unterlassen?

Nach gerichtlicher Auffassung liegt es auf der Hand, dass in einer Unterkunft für besonders renitente und schwierige Asylbewerber mit Auseinandersetzungen zu rechnen ist. Die damit verbundenen psychischen Belastungen müssen Betreuer in solchen Institutionen aushalten können. Hingegen seien körperliche Angriffe und ernsthafte Bedrohungen an Leib und Leben nicht mehr zu den «normalen» Belastungen zu zählen.

Das Obergericht hat den Vorwurf der angeblich unterlassenen Präventionsmassnahmen eingehend geprüft und die einzelnen Punkte erörtert. Letztlich wurde die Klage abgewiesen, da ein Kausalzusammenhang zwischen den unterlassenen Schutzmassnahmen und den geltend gemachten Spätfolgen einer Traumatisierung nicht nachgewiesen werden konnte.

Fazit

Inwieweit ein Arbeitgeber zu Präventionsmassnahmen verpflichtet ist, hängt entscheidend von der Frage ab, ob geltend gemachte Belastungssituationen als zur Tätigkeit gehörend anzusehen sind oder nicht. Trifft ein Arbeitgeber trotz Kenntnis einer konkreten Stresssituation bzw. einer daraus resultierenden gesundheitlichen Problematik keine zumutbaren Vorkehrungen, verletzt er in jedem Fall seine Fürsorgepflicht.

*Kurt Mettler, Rechtsanwalt und Geschäftsführer der SIZ Care AG für Beratungen und Dienstleistungen in den Bereichen Absenzen-, Gesundheits- und Fallmanagement
Quelle: Arbeitssicherheit Schweiz
Magazin 1/17*

1 Entscheidung des Obergerichts des Kantons Zürich vom 13.11.2015 (Geschäfts-Nr.: LA150023)