

Haftung wegen übermässigem Arbeits- und Leistungsdruck

Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Stressfolgen

Die schweizerischen Gerichte haben bereits mehrfach Klagen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gutgeheissen, mit denen Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche gegen ehemalige Arbeitgeber wegen übermässiger Stressbelastung erhoben worden sind. Eine wichtige Erfolgsvoraussetzung ist, dass der Nachweis der Kausalität zwischen dem vom Arbeitgeber erzeugten Stress und der gesundheitlichen Beeinträchtigung der arbeitnehmenden Person gelingt. / Von Wolfgang Portmann*

Stress ist in unserer modernen Gesellschaft zu einem allgegenwärtigen Phänomen geworden. Seit einigen Jahren lässt sich beobachten, dass Stress auch Gegenstand von Haftungsprozessen bildet, die von Arbeitnehmern gegen ihre (meist ehemaligen) Arbeitgeber angestrengt werden. Rechtsgrundlage der Haftung ist Art. 97 in Verbindung mit Art. 328 OR. Hat ein Arbeitnehmer finanzielle Nachteile (wie etwa Behandlungskosten und Erwerbsausfall) wegen übermässigem Arbeits- und Leistungsdruck erlitten, so bestehen aufgrund der bisherigen Rechtsprechung durchaus Chancen, dass er mit Erfolg vom Arbeitgeber Schadenersatz verlangen kann. Dazu kann es kommen, wenn der Stress so belastend ist, dass die betroffene Person ernsthaft erkrankt, sei es physisch (z. B. Herzprobleme) oder psychisch (etwa in Form einer erheblichen Depression). Ergänzend oder alternativ dazu kann ein Anspruch auf Genugtuung bestehen, mit der die seelische Not (die sogenannte immaterielle Unbill), die mit dem Stress und der daraus resultierenden gesundheitlichen Beeinträchtigung verbunden war, ausgeglichen werden soll.

Posttraumatisches Syndrom nach Stress und Mobbing

Schadenersatz und Genugtuung wurden beispielsweise in einem Fall zugesprochen,

der von der *Chambre d'appel des prud'hommes du Canton de Genève* entschieden wurde.¹ Eine Generaldirektorin verursachte eine angespannte Arbeitsatmosphäre und hielt die Mitarbeiter unter ständigem Druck. Einem Direktor drohte sie in ihren teils unklaren schriftlichen Instruktionen laufend mit Sanktionen, sollte er die angeordneten Arbeiten nicht exakt ausführen. Sie kontrollierte seine Briefe, Faxe und Fotokopien geradezu «abwegig», wie sich andere Mitarbeiter hierzu äusserten. Ausserdem war er während seiner Dienstreisen grossen Belastungen und unmöglichen Bedingungen ausgesetzt. In der Folge diagnostizierte sein Arzt ein posttraumatisches Syndrom, hervorgerufen durch Mobbing und Stress am Arbeitsplatz, das zu einer längeren Arbeitsunfähigkeit führte. Das Gericht sprach ihm für vier Monate Lohnersatz im Umfang von 33 200 Franken sowie eine Genugtuung von 15 000 Franken zu.

Ein ähnlicher Fall wurde bis vor Bundesgericht gezogen.² Ein Hoteldirektor war während Monaten fortgesetztem psycholo-

gischem Druck des Verwaltungsratspräsidenten ausgesetzt. Die Folgen waren eine einmonatige Hospitalisation und eine längere Arbeitsunfähigkeit. Die beiden behandelnden Ärzte führten die gesundheitliche Beeinträchtigung ihres Patienten auf den Druck, die dauernde Kritik und die übertriebenen Anforderungen zurück, die an ihn im Rahmen seiner Berufstätigkeit gestellt worden waren. Die nachträglich vom Gericht als missbräuchlich beurteilte Kündigung wurde von der Arbeitgeberin mit beruflichem Ungenügen und insbesondere mit dem Verfehlen des gesetzten Umsatzziels begründet. Dem Arbeitnehmer wurde eine Genugtuung von 5000 Franken zugesprochen.³

Die Gerichte neigen dazu, solche Fälle einzig unter dem Stichwort Mobbing zu behandeln. Dies erklärt sich einerseits daraus, dass es sich bei der Stresshaftung um ein neues, in der Lehre noch wenig beachtetes Phänomen handelt, und andererseits daraus, dass im Arbeitsleben Stresselemente zuweilen von Mobbingaspekten be-

«Arbeitnehmer übermässigem Stress auszusetzen, lohnt sich nicht. Ein zu Schadenersatz verurteiltes Unternehmen mindert seine Attraktivität am Arbeitsmarkt.»

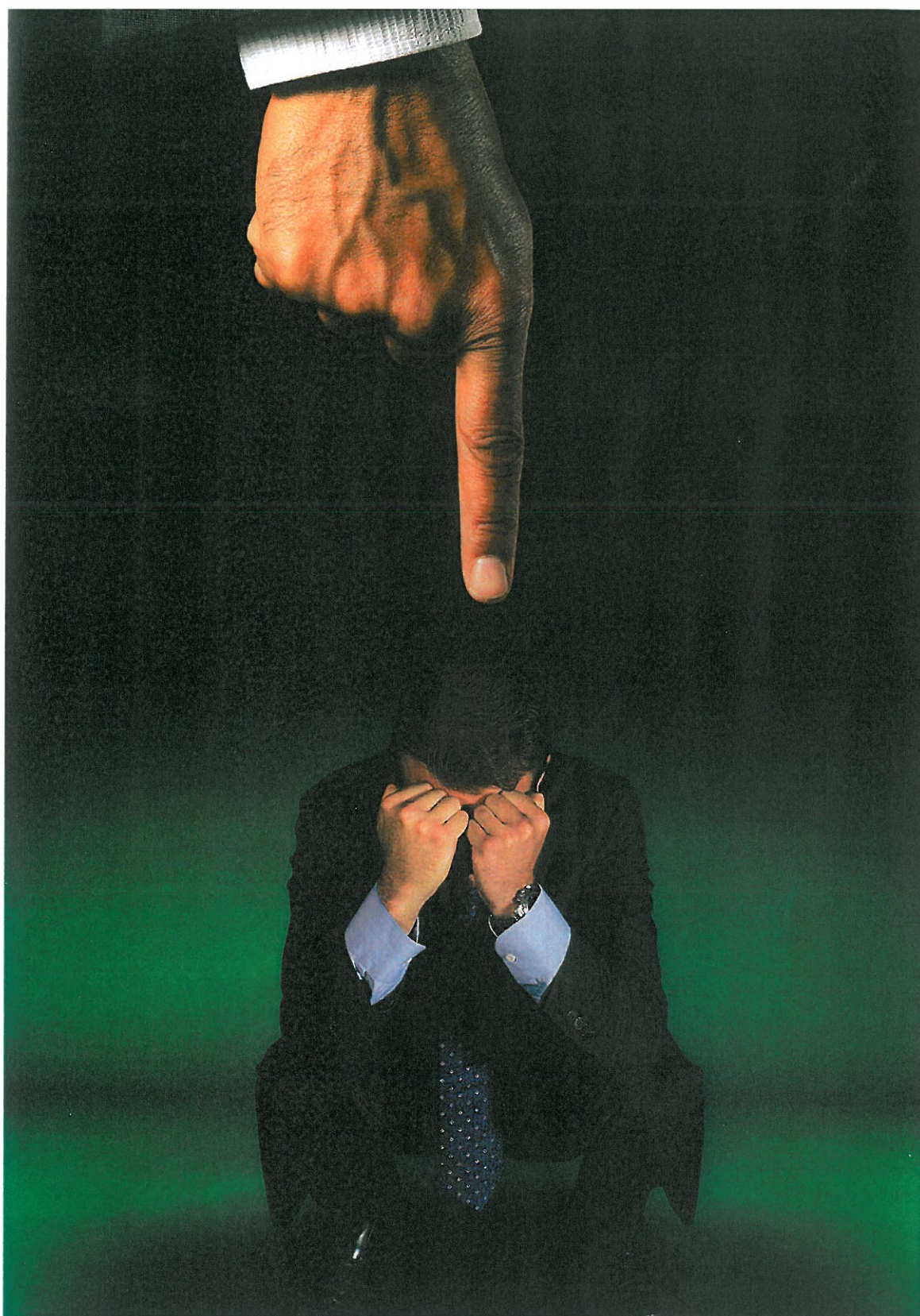


Foto: Sintesi/Visum

Arbeitgeber tun gut daran, übermässigen Stress am Arbeitsplatz im eigenen Interesse zu unterbinden.

gleitet werden. Für den Ausgang eines Rechtsstreits hat die entsprechende Qualifikation in der Regel keine Bedeutung, da die Haftungsgrundsätze dieselben sind. Dennoch ist es nicht sachgerecht, Stress am Arbeitsplatz als blosse Unterart von Mobbing zu erfassen; denn Mobbing zielt im Allgemeinen darauf, einen Arbeitnehmer auszugrenzen und vom Arbeitsplatz zu verdrängen, wogegen er durch Stressaufbau möglichst intensiv «ausgenutzt» werden soll. Die beiden Erscheinungen lassen

sich also schon im Ansatz deutlich unterscheiden.

Arbeitsunfähigkeit durch Überbeanspruchung

Tatsächlich gibt es Stresshaftungsfälle, denen jegliches Mobbing-Element fehlt, wie etwa ein Urteil des Bundesgerichts vom 17.10.2005 zeigt.⁴ Eine Ausbilderin hatte zehn Verkaufsberaterinnen zu rekrutieren und zu betreuen, von denen jede einen Umsatz von monatlich 7000 Franken erzielen

musste; daraus ergab sich zugleich das der Ausbilderin vorgegebene Ziel, für einen Umsatz von 70 000 Franken pro Monat zu sorgen. Diese erlitt infolge Überbeanspruchung eine schwere Depression mit Funktionsverlust und wurde vollständig arbeitsunfähig. Ohne Unterlass wurde den Arbeitnehmerinnen eingeschärft, ihre Bemühungen zur Gewinnung von Kunden zu steigern. Die betroffene Arbeitnehmerin erhielt eine Genugtuung von 10 000 Franken. In den bisher dargestellten Fällen ist es den Ar-

beitnehmerinnen und Arbeitnehmern jeweils gelungen, den Kausalzusammenhang zwischen dem vom Arbeitgeber erzeugten Stress und ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung zu beweisen. Im zuletzt erwähnten Fall war einem Arzt aufgefallen, dass ihm von der Krankenkasse viele Angestellte des fraglichen Unternehmens zugewiesen wurden, was der Arbeitnehmerin den Beweis erheblich erleichterte, dass ihre Gesundheitsschädigung eine Folge des mit dem gewählten System ausgeübten Zwangs bzw. des lang anhaltenden ständigen Drucks war.

«Arbeitnehmer müssen den Kausalzusammenhang zwischen hohem Stress am Arbeitsplatz und der gesundheitlichen Beeinträchtigung beweisen können.»

Stress kann im Einzelfall jedoch auch andere Ursachen wie etwa familiäre Probleme haben, und gesundheitliche Beeinträchtigungen können andere Ursachen als Stress haben.

Der misslungene Nachweis eines genügenden Kausalzusammenhangs wurde einem Bundesangestellten zum Verhängnis, dessen Fall vom Bundesverwaltungsgericht zu entscheiden war.⁵ Der Angestellte musste sich im August 2002 ein erstes und im Mai 2003 ein zweites Mal einer dreiwöchigen stationären Behandlung in einer psychiatri-

schen Klinik unterziehen. Später erhob er Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche gegen die Schweizerische Eidgenossenschaft mit der Begründung, seine Vorgesetzten hätten nach dem ersten Klinikaufenthalt unter anderem durch bewusste Überbelastung am Arbeitsplatz seine erneute Erkrankung verursacht oder zumindest begünstigt. Das Bundesverwaltungsgericht verneinte indessen die Kausalität zwischen dem angeblichen Fehlverhalten der Vorgesetzten und der Erkrankung des Angestellten. Es erwog unter Hinweis auf ein Gutachten, dass die Diagnosen sowohl des ersten als auch des zweiten Klinikaufenthaltes im Kern übereinstimmen, sodass der zweite Klinikaufenthalt mit grösster Wahrscheinlichkeit auf einer erneuten psychotischen Episode gründe.

Stresspotenzialen vorbeugen lohnt sich für Unternehmen

Fazit: Erheblicher Stress kann, wie aus den obenstehenden Ausführungen hervorgeht, nicht nur zu schweren Krankheiten betroffener Arbeitnehmer führen, sondern auch zu Schadenersatz- und Genugtuungszahlungen sowie weiteren finanziellen Nachteilen für die Arbeitgeber wie Lohnfortzahlungen und tieferen Einnahmen. Wird ausserdem bekannt, dass ein Unternehmen seine Arbeitnehmer übermässigem Stress aussetzt, mindert das die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitgeber tun daher gut daran, dem Stress am Arbeitsplatz die nötige Aufmerksamkeit zu schenken sowie übermässigen



*Wolfgang Portmann ist ordentlicher Professor für Privat- und Arbeitsrecht an der Universität Zürich.

lst.portmann@rwi.uzh.ch

Stress im Interesse ihrer Belegschaft und in ihrem eigenen Interesse zu unterbinden. Es empfiehlt sich, besondere Stresspotenziale vorausschauend aufzuspüren und vorbeugende Massnahmen gegen übermässigen Stress zu ergreifen.

1 Publiziert im Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts, JAR 2006 445.

2 Urteil vom 20.3.2006, 4C.320/2005, www.bger.ch/jurisdiction-recht > Weitere Urteile ab 2000.

3 Wird in einem Urteil nur eine Genugtuung, aber kein Schadenersatz zugesprochen, kann dies verschiedene Gründe haben, z.B. dass der Erwerbsausfall von einer Versicherung gedeckt wurde oder dass das vorinstanzliche Urteil nur im Genugtuungspunkt angefochten wurde.

4 4C.24/2005

5 Urteil vom 9.11.2009, A-5748/2008, www.bundesverwaltungsgericht.ch/index/entscheide.htm > Entscheidungdatenbank BVGer > Urteile Suchfunktion.

Literatur

Wolfgang Portmann, Stresshaftung im Arbeitsverhältnis, in: ARV – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung 2008, S. 1 ff., mit weiteren Hinweisen auf Lehre und Rechtsprechung



ABACUS Lohnsoftware

Der Massstab für einwandfreie Lohnabrechnung – jeden Monat 800'000-mal!

- > Rückrechnung > Integration amtlicher Formulare > Workflow > Einheitliches Lohnmeldeverfahren gemäss Swissdec > Automatische Berechnung der BVG-Beiträge und der Quellensteuer
- > Personalstamm frei gestaltbar > Automatisierte Abwicklung sämtlicher kantonaler Spezialfälle bei den Kinderzulagen, und vieles mehr

www.abacus.ch

 **ABACUS**
business software

Seit 25 Jahren auf Erfolg programmiert