

Fürsorgepflicht bei psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz

Die raschen Veränderungen in der Arbeitswelt tragen zu einer Zunahme der psychosozialen Risikofaktoren bei, die allerdings oft nur schwer messbar sind. Gerade bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen psychischer Natur, wo sowohl berufliche als auch private Faktoren (zusammen) ausschlaggebend sein können, empfiehlt sich ein genaues Hinschauen.

Was sind psychosoziale Risiken?

Zu den psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zählen alle Risiken im beruflichen Umfeld, welche die psychische oder physische Gesundheit des Einzelnen beeinträchtigen können. Wesentliche Ursachen dieser Risiken sind die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen, das Verantwortlichkeitsgefühl sowie die Beziehungen zwischen den Menschen und die sich daraus ergebenden Spannungsfelder. Sie gehören zu den grossen Herausforderungen bezüglich Gesundheitsschutz und stehen in Verbindung mit Themen wie Stress, Mobbing, Konflikten und Belästigung am Arbeitsplatz.

Wie weit geht die Fürsorgepflicht?

Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht haben die Arbeitgebenden gemäss Art. 328 Abs. 2 OR zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft «*diejenigen Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind*». In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, wie weit die Pflichten der Arbeitgebenden im Einzelfall gehen.

Ein häufig unterschätzter Faktor ist die Arbeitsorganisation, obschon diese in Art. 2 Abs. 1 lit d. ArGV 3 explizit als ein wichtiger Schutzpfeiler erwähnt wird. Dabei geht es um Elemente wie Arbeitszeit, Kommunikation, Arbeitsintensität, Gestaltung der Arbeitsabläufe sowie um Führungskultur. Das Bundesverwaltungsgericht hat in einem Urteil vom 23. März 2015 (A-7441/2014) mögliche Massnahmen zur Vorbeugung von Stress aufgelistet. Hier wurde explizit die Verbesserung der Arbeitsorganisation erwähnt, aber auch der Abbau von Überstunden, flexible Arbeitszeiten, Überprüfung

der Arbeitspensen, Förderung des Betriebsklimas und Äusserung von Anerkennung wurden als probate Mittel empfohlen.

Ist eine Belastung tätigkeitsimmanent oder nicht?

Das Gericht hielt weiter Folgendes fest: «*Ergibt sich allerdings der Stress unmittelbar aus der ausgeübten Tätigkeit, d.h. nicht aus der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen, ist die entsprechende Belastung Teil des Arbeitsvertrages und kann vom Arbeitgeber auch nicht verhindert werden.*» Hingegen treffen den Arbeitgeber dann entsprechende Schutzpflichten, sobald als Folge von tätigkeitsimmanenten Belastungen Schädigungen der physischen oder psychischen Gesundheit auftreten. «*Trifft ein Arbeitgeber trotz Kenntnis der Stressproblematik keine Vorkehrungen, verletzt er seine Fürsorgepflicht.*» Ganz entscheidend ist somit die Frage, ob eine Belastung durch die Arbeitgeberin beeinflusst werden kann oder nicht.

Belastungs- und Risikofaktoren definieren

Eine sinnvolles präventives Vorgehen kann darin bestehen, die betrieblichen Belastungs- und Risikofaktoren zu eruieren und anschliessend sorgfältig zu prüfen, welche dieser Faktoren vom Unternehmen beeinflusst werden können. Danach können Schritt für Schritt einzelne Massnahmen getroffen werden. Kommt man bei der Analyse zur Erkenntnis, dass auch «*tätigkeitsimmanente*» – also nicht unmittelbar beeinflussbare – Belastungen vorliegen, ist es besonders wichtig, allfällige daraus resultierende gesundheitliche Beeinträchtigungen bei Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu reagieren. Dies getreu dem Motto: Hinschauen und handeln!

Kontaktinformationen



Kontaktieren Sie uns – wir unterstützen Sie!

SIZ Care AG
Verena-Conzett-
Strasse 11
8004 Zürich

Ihr Ansprechpartner:
Kurt Mettler
Geschäftsführer
kurt.mettler@sizcare.ch
www.sizcare.ch