

begrüssen, dass nun eine umfassende Abhandlung über den Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz vorliegt. Denn nicht nur haben psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz zugenommen. Auch die Rezeption durch Lehre und Praxis bietet ein eher disparates Bild.

Die Autorin gliedert ihre Dissertation in sechs Teile:

Zunächst wird die aktuelle Rechtslage in der Schweiz dargestellt und es werden die verbesserungswürdigen Punkte erörtert. In einem zweiten Teil unternimmt die Verfasserin den Versuch, die Rechtslage in der Schweiz zu konkretisieren, wobei sie ein gewisses Theoriedefizit feststellt. Drittens werden Möglichkeiten der Selbstregulierung geprüft, weil der Schutz vor psychischen Risiken am Arbeitsplatz aus verschiedenen Gründen an Grenzen stösst. Im vierten Teil werden die Defizite des öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzes beim Vollzug dargestellt. Sodann wendet sich die Autorin im fünften Teil den privatrechtlichen Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention zu und weist darauf hin, wo in diesem Bereich Verbesserungspotential schlummert. Angesichts der multifaktoriellen Problematik, die auf verschiedenen rechtlichen Ebenen gelöst werden muss, schliesst die Arbeit mit einem Blick auf die präventiven Möglichkeiten des Sozialversicherungsrechts.

Als zentrale Problematik bezeichnet die Verfasserin, dass beispielsweise bei einem Arbeitsunfall der Zusammenhang zur Tätigkeit am Arbeitsplatz offensichtlich ist. Erkrankt ein Arbeitnehmer, ohne dass ein psychischer Befund vorliegt, sieht man die Krankheit in aller Regel, weshalb hier der Kausalzusammenhang zur ausgeübten Tätigkeit zwar durchaus fraglich sein kann, diese Fälle aber in der Rechtspraxis in aller Regel wenig Probleme verursachen. Ausgesprochen schwierig, so die Autorin, wird es dann, wenn eine psychische Beeinträchtigung vorliegt. Zum einen wissen Arbeitgeber oft nicht, wie sie mit einem solchen Befund umgehen sollen, zum anderen liegt der Zusammenhang zur ausgeübten Tätigkeit grundsätzlich im Dunkeln. Zu Recht weist die Autorin darauf hin, dass sich sowohl Gesetzgebung wie Rechtsdurchsetzung dieser Problematik stellen müssen. Dabei ist es grundsätzlich so, dass Arbeitgebende die Verantwortung für die Gesundheit ihrer Angestellten am Arbeitsplatz tragen, Arbeitnehmende in

ihrem Privatbereich für ihre Gesundheit Sorge tragen müssen. In der Rechtswirklichkeit sind diese Grenzen allerdings fließend.

Angesichts des sehr komplexen Forschungsgegenstandes wird dieser mittels zweier Leiterteile eingeleitet. Zum einen wird das Urteil BGer 2C_462/2011 vom 9.5.2012, mit welchem das Bundesgericht die Verfügung eines Genfer Arbeitsinspektorates als rechtens beurteilte, wonach eine Treuhandfirma eine Vertrauensperson ausserhalb der Hierarchie als Ansprechperson bei Personalkonflikten zu bezeichnen hatte, besprochen (Öffentlichrechtlicher Arbeitsschutz). Zum andern bezieht sich die Autorin auf BGer 4C_24/2005 vom 17.10.2005. Eine Kosmetikerin erkrankte vier Jahre nach ihrer Anstellung an einer schweren Depression, nachdem die Arbeitnehmerinnen von der Geschäftsleitung nahezu ununterbrochen unter Leistungs- und Umsatzdruck gesetzt worden waren, worin das Bundesgericht eine langdauernde und systematische Überbeanspruchung erblickte, die ursächlich für die Erkrankung war (Privatrechtliche Fürsorgepflicht). Die Genugtuung wurde im Kanton Waadt auf 15'000 Franken festgesetzt und vom Bundesgericht auf 10'000 Franken reduziert.

Die Urteilsauswahl erscheint nachvollziehbar, weil es um die beiden typischen psychischen Belastungsformen am Arbeitsplatz geht: einerseits um die Ausgestaltung der Arbeitsorganisation (wie beispielsweise Überbeanspruchung), andererseits um interpersonale Konflikte (wie beispielsweise Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Führungsmängel). Selbstverständlich können auch beide Belastungsfaktoren kumulativ vorkommen.

Anhand detaillierter Gesetzesrecherche (OR, ArG und zugehörige Verordnungen, UVG und VUV) wird nachgewiesen, dass Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz primär eine Arbeitgeberpflicht ist. Werden die notwendigen Massnahmen und Anordnungen vom Arbeitgeber getroffen, ergibt sich daraus selbstverständlich eine Mitwirkungspflicht der Arbeitnehmenden. Insofern handelt es sich beim betrieblichen Gesundheitsschutz um eine Gemeinschaftsaufgabe, allerdings mit einer klaren Hierarchie der Pflichten (Art. 6 ArG, Art. 6 ArGV3, Art. 5 VUV). Der Vollzug ist grundsätzlich kantonal geregelt, was zu sehr unterschiedlichen kantonalen

SABINE STEIGER-SACKMANN, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention, Schulthess Verlag, Zürich 2013, 377 Seiten, CHF 82.– ISBN 978-3-7255-6756-0

Vor kurzem hat Frau SABINE STEIGER-SACKMANN, Rechtsanwältin, eine Dissertation zu einem Thema vorgelegt, welches Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Anwälte, Gerichte und weitere Fachleute in den letzten Jahren vermehrt beschäftigt hat und auch in Zukunft beschäftigen wird. Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz sind nach wie vor im Zunehmen begriffen, worauf mehrere SECO-Studien seit Anfang der Jahrtausendwende hinweisen. Es ist sehr zu

Vorgehensweisen geführt hat – ein Umstand, den die Autorin zu Recht kritisch würdigt. Weiter merkt die Verfasserin an, dass diejenigen Bestimmungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes, welche die psychische Beeinträchtigung am Arbeitsplatz zum Gegenstand haben, eine *erheblich geringere Normendichte* aufweisen als diejenigen, welche die physische Unversehrtheit schützen. Erst Wegleitungen und Merkblätter der SECO beinhalten notwendige Konkretisierungen. In einem kürzlich ergangenen (und in der Lehre kritisierten) Entscheid ist das Bundesgericht dazu übergegangen, den SECO-Richtlinien Gesetzeskraft zuzubilligen (vgl. Leitentscheid 1). Damit hat das Bundesgericht eine Lösungsmöglichkeit de lege lata für die zurzeit noch ungenügende Normendichte im Bereich des Schutzes vor psychischer Beeinträchtigung am Arbeitsplatz vorgezeichnet. Die Verfasserin ergänzt diese Rechtsprechung bzw. die bestehenden arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften mit Vorschlägen zur gesetzgeberischen Konkretisierung verschiedener Artikel von ArGV3 (S. 307 ff.). Den Vorschlägen ist zu wünschen, dass sie im Kern dereinst den arbeitsgesetzlichen Schutz vor physischen Beeinträchtigungen angemessen ergänzen.

Was den privatrechtlichen Rechtsschutz nach Art. 328 OR angeht, sei insbesondere auf die Rezeptionsklausel von Art. 342 Abs. 2 OR hingewiesen, wonach sich Arbeitnehmende auch in einem zivilrechtlichen Streit auf öffentlichrechtliche Bestimmungen, insbesondere des ArG berufen können – jedenfalls immer dann, wenn eine öffentlichrechtliche Pflicht Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages sein könnte. Von hohem Interesse sind sodann die Ausführungen zur (noch wenig behandelten) Frage, ob die Schutzbereiche des öffentlichen und des privaten Arbeitsrechts übereinstimmen (Rz. 728 ff.). Die Autorin kommt hier zum Schluss, dass in der Praxis aufgrund des nahezu übereinstimmenden Wortlauts von Art. 6 Abs. 1 ArG und Art. 328 Abs. 2 OR in der Regel ein deckungsgleicher Regelungsumfang besteht, im Einzelfall aber aufgrund der unterschiedlichen Zwecke und Interessenlage, die diesen Bestimmungen zugrunde liegen, auch nicht deckungsgleiche Anwendungsbereiche denkbar seien. Als Beispiel referenziert die Verfasserin erneut auf Leitfall 1. Dort hätte die Verpflichtung, eine Vertrauensperson ausserhalb der Hierarchie als An-

sprechperson zu bezeichnen, durchaus Gegenstand eines Einzelarbeitsvertrages sein können. Dagegen wäre dies bei einem Rauchallergiker nicht der Fall: Das öffentliche Recht normiert eine «untere Grenze», weshalb ein solcher individueller Spezialfall grundsätzlich nicht Gegenstand eines Arbeitsvertrages werden kann, mithin die Rezeptionsklausel (Art. 342 Abs. 2 OR) nicht zur Anwendung kommt. Dagegen wirkt sich der Schutzbereich von Art. 328 OR auch zugunsten des Rauchallergikers aus, weil auf die spezifische Schutzbedürftigkeit eines einzelnen Mitglieds der Belegschaft Rücksicht genommen werden muss (Rz. 740 unter Hinweis auf BGE 132 III 257, E. 5.4.1).

Aus der Fülle der Informationen sei abschliessend noch das Kapitel «Wirkungszusammenhänge» hervorgehoben, wo es um die Wechselwirkung von Belastungen und Ressourcen von Arbeitnehmenden geht (Rz. 374 ff.). Auch hier ist die differenzierte Darstellung geeignet, die eingangs erwähnten «Theoriedefizite» zu beheben.

Insgesamt liegt eine Arbeit vor, der eine wohlwollende Rezeption durch Rechtsanwendende, insbesondere Gerichte, aber auch durch rechtssetzende Organe zu wünschen ist. Praktikern, die sich innerhalb eines Einzelfalles schnell orientieren müssen, wird vielfältige Anregung und Unterstützung geboten.

JÜRGEN OSKAR LUGINBÜHL
lic. iur., Rechtsanwalt, Zürich