



**University of  
Zurich**<sup>UZH</sup>

**Zurich Open Repository and  
Archive**

University of Zurich  
University Library  
Strickhofstrasse 39  
CH-8057 Zurich  
[www.zora.uzh.ch](http://www.zora.uzh.ch)

---

Year: 2013

---

**Wenn der Stress am Arbeitsplatz zu gross wird: Erste Gerichtsurteile  
machen Arbeitgeber für Folgeschäden übermässiger Belastung haftbar**

Portmann, Wolfgang

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich  
ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-91110>  
Journal Article

Originally published at:

Portmann, Wolfgang (2013). Wenn der Stress am Arbeitsplatz zu gross wird: Erste Gerichtsurteile machen Arbeitgeber für Folgeschäden übermässiger Belastung haftbar. *Nav Info*, (2):11-13.

# Wenn der Stress am Arbeitsplatz zu gross wird

*Erste Gerichtsurteile machen Arbeitgeber für Folgeschäden übermässiger Belastung haftbar.*

**Stress am Arbeitsplatz ist ein weitverbreitetes Phänomen in der Unternehmenswelt. Gerichtsurteile – vor allem aus Grossbritannien, aber auch aus der Schweiz – zeigen, dass die Arbeitgeber zunehmend für die Folgeschäden einer übermässigen Arbeitsbelastung haftbar gemacht werden. Firmen haben verschiedene Möglichkeiten, dem vorzubeugen. (Red.)**

---

## Wolfgang Portmann

Professor für Privat- und Arbeitsrecht an der Universität Zürich

---

**S**tress ist heute ein weitverbreitetes gesellschaftliches und volkswirtschaftliches Problem. Stress kann zu schweren physischen und psychischen Krankheiten und letztlich sogar zum Tod der betroffenen Personen führen. Die finanziellen Kosten des Stresses in der Schweiz belaufen sich nach konservativer Schätzung auf rund 4,2 Mrd. Fr. pro Jahr. In dieser Summe nicht enthalten sind die durch Stress verursachten Anteile für Invalidität und Tod.

### Erfolgreiche Klagen von Arbeitnehmern

Zu den von Stress besonders betroffenen Lebensbereichen gehört die Arbeitswelt. So berichtete etwa die Tagespresse von spektakulären Suizidfällen in Frankreich, die unmittelbar mit Stress am Arbeitsplatz in Verbindung standen. In Japan wurde bereits ein eigenständiger Fachbegriff für Suizid infolge von arbeitsbedingtem Stress geschaffen (Karojisatsu). Ursachen für Stress am Arbeitsplatz bilden unter anderem ungünstige äussere Arbeitsbedingungen (Lärm, Hitze, Passivrauchen), problembehaftete Arten von Tätigkeiten (Fließbandarbeit, Nacht- oder Schichtarbeit, Arbeit auf Abruf), Mobbing sowie besonders Überlastungszustände durch übermässigen Arbeits- und Leistungsdruck (Stress im engeren Sinne). Die Problemkreise von Mobbing und Stress überschneiden sich somit nur zu einem geringen Teil. Im Unterschied zu Mobbing geht es bei Stress im engeren Sinne nicht darum, einen Arbeitnehmer auszugrenzen und vom Arbeitsplatz zu verdrängen, sondern ihn leistungsmässig auszupressen – etwa indem er unter übermässigen Zeitdruck oder Erfolgszwang gesetzt wird oder ihm Arbeit zugewiesen wird, die er nach Art oder Schwierigkeitsgrad nicht bewältigen kann.

Innerhalb Europas kommt Grossbritannien eine Vorreiterrolle mit Blick auf Stresshaftungsfälle zu. Zu einem ersten Urteil kam es bereits vor mehr als zehn Jahren, als ein Arbeitgeber gegenüber einem Sozialarbeiter für die Folgen eines wegen Überarbeitung erlittenen Nervenzusammenbruchs einstehen musste. Die

Anzahl der Stresshaftungsfälle hat in Grossbritannien in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Erfolgreiche Stresshaftungsklagen sind auch aus Italien und Irland bekannt.

Dass überlastungsbedingter Stress auch in der Schweiz eine Haftung des Arbeitgebers zur Folge haben kann, zeigen mehrere Fälle – auch wenn sie bis anhin von den Gerichten nicht als eigenständige Stresshaftungsfälle, sondern als Mobbingfälle behandelt wurden. Das wohl anschaulichste Beispiel bildet ein im Jahr 2005 gefälltes Urteil des Bundesgerichts (4C.24/2005). Eine Ausbilderin hatte zehn Verkaufsberaterinnen zu rekrutieren und zu betreuen, von denen jede einen Umsatz von monatlich 7000 Fr. erzielen musste, woraus sich auch das Ziel für die Ausbilderin ergab. Ohne Unterlass wurde den Arbeitnehmerinnen eingeschärft, ihre Bemühungen zur Gewinnung von Kunden zu steigern. Die Ausbilderin erlitt infolge Überbeanspruchung eine schwere Depression mit Funktionsverlust und wurde vollständig arbeitsunfähig. Das Bundesgericht sprach ihr zulasten des Arbeitgebers eine Genugtuung von 10000 Fr. zu.

### Voraussetzungen der Haftung

Führt arbeitsbedingter Stress zu einer unfreiwilligen Vermögenseinbusse beim Arbeitnehmer (etwa Behandlungskosten oder Erwerbsausfall), so kann ein Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitgeber entstehen. Tritt auch eine sogenannte immaterielle Unbill auf, fällt ausserdem ein Genugtuungsanspruch in Betracht. Beide Ansprüche unterliegen indessen weiteren Voraussetzungen. Zu diesen gehört eine Vertragsverletzung des Arbeitgebers. Sie kann sich namentlich aus einem Verstoss gegen Art. 328 OR ergeben, wonach der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen hat.

Nach der Botschaft des Bundesrates folgt aus dieser Pflicht des Arbeitgebers zur Rücksichtnahme, «dass er den Arbeitnehmer nicht überanstrengen und nicht mit Arbeit so belasten darf, dass die Gesundheit geschädigt oder gefährdet werden könnte». In ähnlicher Weise verlangt die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, dass eine übermässig starke Beanspruchung vermieden wird. Eine Vertragsverletzung liegt also nicht schon bei einer erhöhten, sondern erst bei einer übermässigen Belastung des Arbeitnehmers vor. Dazu ist eine gewisse sachliche und zeitliche Intensität des Stresses erforderlich. Wann die Schwelle des Zulässigen überschritten wird, lässt sich allerdings nicht allgemein festlegen, sondern kann nur anhand der konkreten Umstände des einzelnen Falles beurteilt werden.

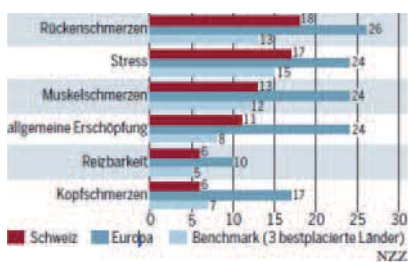
Ausserdem muss der Arbeitnehmer nachweisen können, dass die Schädigung seiner Gesundheit eine kausale Folge der Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber ist. Dies kann Schwierigkeiten bereiten, wenn man bedenkt, dass Krankheiten oft viele Ursachen haben können. Die Rechtsprechung lässt jedoch eine «überwiegende Wahrscheinlichkeit» genügen. Ferner kann auch

## Jeder fünfte Schweizer Erwerbstätige beklagt sich über Stress

**mbe.** Die Erwerbstätigen in der Schweiz sind relativ geringen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz ausgesetzt – jedenfalls, wenn man ihre Situation mit jener in anderen europäischen Ländern vergleicht. Im Jahr 2005 gaben 22% der hiesigen Berufstätigen an, ihre Gesundheit durch die Arbeit gefährdet zu sehen; dies war deutlich weniger als das europäische Mittel (30%) und nur wenig mehr als in «führenden» Nationen (Deutschland, Norwegen und Grossbritannien mit durchschnittlich 18%). Der Stress am Arbeitsplatz wurde von den Betroffenen allerdings als eines der grössten Gesundheitsrisiken gesehen (vgl. Grafik). Dies geht aus der 4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen hervor, die das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) im Jahr 2005 in einer Studie hat auswerten lassen. 17% der Schweizer Erwerbstätigen gaben in der Umfrage an, dass sie unter Stress am Arbeitsplatz litten. In der EU insgesamt waren es 24%, in den drei bestplatzierten europäischen Ländern lag die Quote mit 15% nur wenig niedriger.

Die Belastung durch Stress scheint in den einzelnen Berufsgruppen sehr unterschiedlich ausgeprägt zu sein. So beklagen sich etwa Landwirte sehr wenig über Stress, dafür umso mehr über andere Gesundheitsprobleme wie Rücken- oder Muskelschmerzen (vgl. Tabelle). Das Phänomen Stress betrifft vor allem Personen in eher intellektuellen Berufen: Am stärksten beklagen sich Erwerbstätige in akademischen Tätigkeiten (26%) und in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (24%) über Stress. Bemerkenswert ist, dass Führungskräfte unter stressbedingten Belastungen leiden (14%).

**Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz**  
Schweiz im EU-Vergleich,  
in % der Erwerbstätigen



Quelle: SECO

**Gesundheitsrisiken nach Berufsgruppen**  
Schweiz, in % der Erwerbstätigen

| Berufsgruppe                    | Rücken-schmerzen | Stress | Muskel-schmerzen |
|---------------------------------|------------------|--------|------------------|
| Führungskräfte                  | 12               | 14     | 8                |
| Akademische Berufe              | 12               | 26     | 9                |
| Techniker                       | 14               | 14     | 14               |
| KV-Angestellte                  | 12               | 11     | 7                |
| Dienstleistungs-/Verkaufsberufe | 17               | 24     | 15               |
| Fachkräfte Landwirtschaft       | 37               | 6      | 21               |
| Handwerks- und verwandte Berufe | 32               | 17     | 22               |
| Anlagen-/Maschinenbediener      | 29               | 16     | 14               |
| Hilfskräfte                     | 18               | 15     | 12               |
| Schweiz gesamt                  | 18               | 17     | 13               |

Quelle: SECO

Die Zahlen aus dem Jahr 2005 zeigen ein etwas positiveres Bild als eine gross angelegte, jedoch nicht streng vergleichbare Untersuchung, die das SECO im Jahr 2000 publizierte («Die Kosten des Stresses in der Schweiz»). Damals gaben rund 26% der Schweizer Erwerbstätigen an, sich in den vergangenen zwölf Monaten «häufig oder sehr häufig» am Arbeitsplatz gestresst gefühlt zu haben. 56% der Befragten fühlten sich «manchmal» gestresst. Die SECO-Studie zielte damals darauf ab, die volkswirtschaftlichen Kosten des Stresses in der Schweiz zu quantifizieren. Wurden lediglich die direkten Folgekosten betrachtet – also medizinische Kosten sowie stressbedingte Absenzen und Produktionsverluste –, so belief sich die Schätzung auf Stresskosten von rund 4,2 Mrd. Fr. pro Jahr (gut 1,2% des damaligen Bruttoinlandprodukts). Solche Schätzungen sind allerdings mit Vorsicht zu geniessen, da sie die «Nutzenseite» meist ausblenden: Stressgeplagte Arbeitnehmer leisten möglicherweise während ihrer Arbeitszeit mehr als andere und tragen so zu einer höheren Wertschöpfung bei.

Bedeutender dürften die nicht finanziellen Kosten des Stresses sein, die sich etwa in einer niedrigeren Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Betroffenen niederschlagen. Laut der Studie geht hoher Stress beispielsweise mit einer niedrigen Arbeitszufriedenheit einher. Dies verursacht laut den Autoren nicht monetäre Kosten in der Höhe von 10,5 Mrd. Fr. jährlich. Die Betroffenen wären laut den Umfrageergebnissen bereit, insgesamt Lohneinbussen in diesem Umfang in Kauf zu nehmen, wenn sie dafür nicht unter Stress am Arbeitsplatz litten.

Quelle: SECO

eine blosser Mitverursachung durch den Arbeitgeber die Haftung begründen. Die oben erwähnten Urteile zeigen jedenfalls, dass das Kausalitätserfordernis keine unüberwindbare Hürde für die Arbeitnehmer darstellt. Schliesslich setzt eine Haftung des Arbeitgebers voraus, dass ihn ein Verschulden in Form von Vorsatz oder Fahrlässigkeit bzw. eine entsprechende Verantwortlichkeit für Hilfspersonen trifft. Zentral dafür ist, ob die stressbedingte Gesundheitsbeeinträchtigung vorhersehbar war. Dies hängt massgeblich davon ab, ob der Arbeitgeber bzw. die für ihn handelnden Personen die übermässige Belastung des Arbeitnehmers kannten oder erkennen konnten. Liegen Herabsetzungsgründe

vor wie etwa ein Mitverschulden des Arbeitnehmers oder eine sogenannte konstitutionelle Prädisposition (vorbestehende Schwäche), kann das Gericht die Haftung des Arbeitgebers reduzieren.

### Folgerungen für Unternehmen

Die Arbeitgeber sind gut beraten, das Problemfeld des arbeitsbedingten Stresses ernst zu nehmen – dies nicht nur aus Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Arbeitnehmern, sondern auch aus handfesten eigenen Interessen. Stress kann zu schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Arbeitnehmer füh-

ren, was aus Sicht der Arbeitgeber hohe Kosten (beispielsweise durch Lohnfortzahlungen) und tiefere Einnahmen zur Folge haben kann. Ausserdem setzen sich Arbeitgeber, die stressbelastete Arbeitsbedingungen schaffen, einem erheblichen Haftungsrisiko aus. Hat ein betroffener Arbeitnehmer grössere gesundheitliche Schäden infolge Stresses erlitten, kann es zur Zuspicherung hoher Schadenersatz- und Genugtuungssummen kommen. Schliesslich droht dem Arbeitgeber ein Reputationschaden, wenn sich stressbedingte Erkrankungen oder gar Suizide in seinem Unternehmen häufen.

### **Prävention empfiehlt sich**

Aus der Auseinandersetzung mit der britischen Rechtsprechung sind besonders zwei Massnahmen hervorgegangen, die sich zumindest in grösseren Unternehmen zu bewähren scheinen, um übermässigen Stress und die damit verbundenen Risiken zu reduzieren. Zum einen handelt es sich dabei um die Einrichtung einer Anlaufstelle im Unternehmen. Dadurch soll den Arbeitnehmern die Gelegenheit geboten werden, ihre Überlastung wenn möglich in vertraulicher Weise zu melden. Nützlich ist es, wenn die Betroffenen gleichzeitig Hinweise auf angemessene Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten erhalten. Zum anderen wird die Durchführung von «Stress-Audits» vorgeschlagen. Diese dienen dem Zweck, proaktiv Stressursachen und Stressgefährdungen bei Arbeitnehmern zu eruieren und Präventivmassnahmen gegenüber Stresskrankheiten zu prüfen. Dieses Verfahren empfiehlt sich besonders, wenn eine erhöhte Stressbelastung behauptet wird oder aufgrund der gegebenen Umstände zu vermuten ist.

Weitere Hinweise auf Lehre und Rechtsprechung finden sich in einem ausführlicheren Artikel: Wolfgang Portmann, Stresshaftung im Arbeitsverhältnis, in: ARV – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung 2008, S. 1 ff.

\* Dieser Artikel ist erschienen in der «Neuen Zürcher Zeitung» am 14. Januar 2009 und kann in dieser *info*-Zeitschrift veröffentlicht werden mit freundlicher Genehmigung der «Neuen Zürcher Zeitung».