

Haben Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht?



Ökumenische Jahrestagung spitalseelsorge.ch

Luc Humbel, Rechtsanwalt

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG [Rechtsanwälte](#)

Inhaltsübericht

1. Zu meiner Person
2. Disclaimer
3. Öffentliches Recht _ Privatrecht
4. Föderalismus
5. Reflex Privatrecht
6. Fürsorgepflicht
7. Ausgestaltung in Personalgesetz
8. Maximen Arbeitgeber
9. Folgen bei Verletzung
10. Verhalten bei Konflikten
11. Effektive Teams
12. Fragen
13. Diskussion

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG [Rechtsanwälte](#)

1. Zu meiner Person

- Katholisch
- Familienvater (2 Kinder)
- Jurist / Rechtsanwalt
- Eigene Praxis seit 2001 in Brugg / AG www.mhb.ch
- Ehemaliger Präsident Arbeitsgericht Baden
- Präsident Kirchenrat (Exekutive) des Kantons Aargau seit 2010
- Präsident Röm.-Kath. Zentralkonferenz der Schweiz

- Hobbys

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG **Rechtsanwälte**

2. Disclaimer

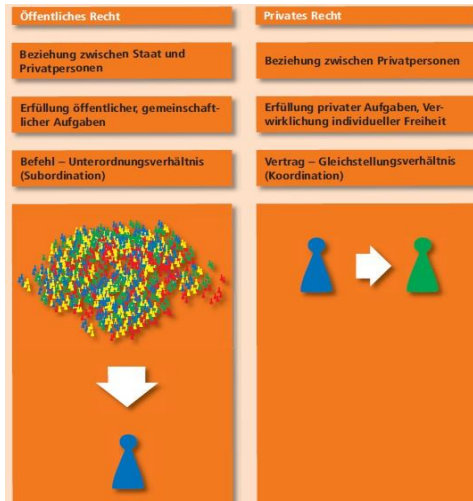
- Persönliche Haltung
- Nicht RKZ oder Landeskirche Aargau
- „Es kommt darauf an“
- Keine Gewährleistung

- Titel:
„Über die Fürsorgepflicht von Arbeitgebenden“

- 3 x Arbeitgeber / Erfahrungen aus Gerichts- und Anwaltspraxis

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG **Rechtsanwälte**

3. Öffentliches Recht _ Privatrecht



MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG [Rechtsanwälte](#)

4. Föderalismus

- Jeder Kanton hat sein „eigenes“ öffentliches (Personal-) Recht
- Jede öffentlich-rechtliche Körperschaft schafft eigenes Recht
 - Landeskirchen
- Jede Institution schafft eigenes Recht
 - (Personalreglemente in Spitälern: privat- oder öff.-rechtl; GAV)

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG [Rechtsanwälte](#)

5. Reflex Privatrecht

- [Personalgesetz des Kantons Aargau](#)

§ 7 Vorschriften des Obligationenrechts (OR)

¹ Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für den Abschluss eines befristeten oder unbefristeten Anstellungsverhältnisses, für die Probezeit, für die ordentliche Auflösung, für die fristlose Auflösung, für den Kündigungsschutz und für das Verfahren bei Entlassung ganzer Gruppen die Vorschriften von Art. 334–337d des Schweizerischen Obligationenrechts (Stand 1. Januar 1998; vgl. Anhang) als kantonales öffentliches Recht.

- [Personalreglement Landeskirche Aargau](#)

Art. 2

Enthalten dieses Reglement und die zugehörigen Vollzugsverordnungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Personalgesetzes und der Personal- und Lohnverordnung des Kantons Aargau.

- [Art. 342 Abs. 2 OR \(öffentl.-rechtl. Schutzbestimmungen als Zivilrecht\)](#)

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG [Rechtsanwälte](#)

6. Fürsorgepflicht

- [Art. 328 Obligationenrecht / Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers](#)

¹ Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.¹

² Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung² ihm billigerweise zugemutet werden kann.³

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG [Rechtsanwälte](#)

7. Ausgestaltung Personalgesetz

- Personalreglement Landeskirche Aargau

Art. 22

- ¹ Die Arbeitgeberin achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
- ² Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG [Rechtsanwälte](#)

7. Ausgestaltung Personalgesetz

- Personalverordnung reformierte Landeskirche Zürich

§ 76.

- ¹ Die Anstellungsinstanzen und Vorgesetzten achten die Persönlichkeit der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten und schützen sie. Sie nehmen auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
- ² Sie treffen die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten erforderlichen Massnahmen, insbesondere zum Schutz der Persönlichkeit vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der geschlechtlichen Orientierung, der Herkunft, von Behinderung oder vergleichbarer Persönlichkeitsmerkmale, zum Schutz vor jeglicher Art sexueller Belästigung sowie zum Schutz vor systematisch ausgrenzendem Verhalten.
- ³ Sie sorgen dafür, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten, die durch solche Vorkommnisse behelligt wurden, keine weiteren Nachteile erwachsen.

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG [Rechtsanwälte](#)

8.1. Maximen Arbeitgeber

- Fürsorgepflicht ist Gegenstück zur Treuepflicht der Arbeitnehmenden
- Grenzen: eigene Interessen der Arbeitgebenden (Abwägung)
- Persönlichkeitsschutz im engeren Sinne:
 - ✓ Leben
 - ✓ Gesundheit
 - ✓ Körperliche und geistige Integrität (keine Überforderung; Mobbing)
 - ✓ Persönliche und berufliche Ehre
 - ✓ Stellung und Ansehen im Beruf
 - ✓ Geheim- und Privatsphäre
 - ✓ Meinungsäusserungsfreiheit
 - ✓ Gewerkschaftliche Organisation

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG Rechtsanwälte

8.2. Maximen Arbeitgeber

- Persönlichkeitsschutz im weiteren Sinne:
 - ✓ Datenschutz (Art. 328a OR: gesetzl. Grundlage, Treu & Glauben, verhältnismässig)
 - ✓ Gleichstellungsgesetz
 - ✓ Arbeitszeugnis (Art. 330a OR; wirtschaftliches Fortkommen)
 - ✓ Alterskündigungen (Bundesgericht)
- ✓ Im öffentlichen Recht: Kündigungsschutz und rechtliches Gehör

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG Rechtsanwälte

8.3. Maximen Arbeitgeber

- Präventive Massnahmen (Aufklärung, Weisungen, Anlaufstellen):
 - ✓ Stress
 - ✓ Mobbing
 - ✓ Sexuelle Belästigung
- Entschlossenes Vorgehen bei Verdacht / Aufritt

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG Rechtsanwälte

8.4. Maximen Arbeitgeber

Persönliche Wertung:

- Konsens AG_AN über Arbeitsvertrag hinaus
- Transparente (Anstellungs-)bedingungen
- Förderung der Arbeitnehmenden (Weiterbildung)
- Führen
- Hinschauen
- Konflikte offen angehen und lösen

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG Rechtsanwälte

9. Folgen bei Verletzung

- Abwicklung über Tatbestand der missbräuchlichen Kündigung
- Schadenersatzpflicht und/oder Genugtuung AG
(Art. 41 und 49 Obligationenrecht)

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG Rechtsanwälte

10. Verhalten bei Konflikten

Persönliche Wertung:

- Hinschauen
- Nicht zu lange auf Hoffnung setzen
- Externe Moderation
- Ziele vereinbaren und einfordern
- Entscheiden

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG Rechtsanwälte

11. 5 Kriterien für effektive Teams

Untersuchung von Alphabet (vormals google):

- Zuverlässigkeit der Teammitglieder (pünktlich, übernehmen Verantwortung)
- Struktur und Übersichtlichkeit (Klarheit bezogen auf Erwartungen)
- Sinn (Arbeit und Ergebnis, persönliches Anliegen)
- Wirkung (erkennbarer Nutzen der eigenen Arbeit)

Am Wichtigsten:

- Sicherheit (im Umgang , in der Meinungsäußerung)

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG Rechtsanwälte

12. Fragen

13. Diskussion

MIOTTI_HUMBEL_BRUNNER AG Rechtsanwälte