



lic. iur. Michel Rohrer,
Gesellschafter und Mitglied der
Geschäftsleitung der Jusinfo
GmbH sowie Geschäftsführer
des VSU Verband Schweizer
Unfallverhütungsfirmen.

Sachverhalt: Der Kläger A., der an einer schweren Rauchallergie leidet, arbeitete seit Oktober 2001 für die Beklagte B. AG. Mit Klage vom 17. Februar 2003 verlangte der Kläger vom Arbeitsgericht Zürich die Durchsetzung eines umfassenden Rauchverbotes in allen Räumen seiner Arbeitsumgebung. Das Arbeitsgericht und auch das Obergericht des Kantons Zürich wiesen die Klage des Klägers jedoch ab. Nach Auffassung der kantonalen Instanzen sei die Beklagte ihren Fürsorgepflichten hinreichend nachgekommen, indem in allen Räumen, die der Kläger während der Arbeit aufsuchen musste, mit Ausnahme des Sitzungszimmers ausserhalb der Sitzungen und der Gänge ein Rauchverbot galt.

Rechtliches: Der Arbeitgeber ist gemäss Art. 328 Abs. 1 OR² verpflichtet, die Persönlichkeitsgüter der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen und auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe Vorgesetzter, Mitarbeiter oder Dritter zu schützen. Der Arbeitgeber hat dabei jene Massnahmen zu treffen, die

Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers

Umfang der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Gut ein Drittel unseres Lebens verbringen wir am Arbeitsplatz. Da erstaunt es wohl kaum, dass der Arbeitsplatz eine zentrale Rolle für die Gesundheit einnimmt. Die Arbeitsbedingungen haben sich zwar in den letzten Jahrzehnten – dank reduzierten physikalischen, chemischen und biologischen Belastungen – verbessert, der Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers als Ausfluss aus der gesetzlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers birgt jedoch nach wie vor Potenzial zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in sich. Der nachfolgende aktuelle Bundesgerichtsentscheid zum Thema «Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers» verdeutlicht dies.

nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen und zumutbar sind. Dies bezieht sich jedoch nicht nur auf Massnahmen zum Schutz vor Berufsunfällen, sondern ganz allgemein vor Gesundheitsschädigungen, die sich aus der Berufsausübung ergeben können³. Dazu gehört die Pflicht, für eine einwandfreie Beschaffenheit der Arbeitsräume zu sorgen, so dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht gefährdet ist. Die Pflicht erstreckt sich aber auch auf andere Räume, mit denen die Arbeitnehmenden in Berührung kommen, z. B. Zugänge zur Arbeitsstätte, Treppen, Aufzüge, Korridore, Pausen-, Wasch- und Ankleideräume, Toiletten, Küche usw.

Noch etwas weiter als das OR geht sogar das Arbeitsgesetz bzw. die entsprechende Verordnung⁴. Nach Art. 19 ArGV 3 hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dafür zu sorgen, dass die Nichtraucher nicht durch das Rauchen anderer Personen belästigt werden. Wie der Titel «Nichtraucherschutz» anzeigt, sollen mit dieser Bestimmung Nichtraucher vor Belästigungen durch Passivrauchen bewahrt werden.

Erwägungen des Bundesgerichts: Der Schutzbereich der Fürsorgepflicht umfasst auch die subjektive

Empfindung der Belästigung und damit mehr als die Gesundheit selbst und das entsprechende Risiko.

Auf Verlangen betroffener nichtrauchender Arbeitnehmer ist unter Umständen ein Rauchverbot zu erlassen.

Die Schutzmassnahmen des Arbeitgebers sollen zwar den Betriebsablauf sowie das Arbeitsklima nicht beeinträchtigen und auch keine Diskriminierung der Raucher darstellen. Die Verhängung eines Rauchverbots ist aber stets zulässig, sofern es der Betriebssicherheit oder dem Schutz des Nichtrauchers dient.

Als Voraussetzung für die Anordnung entsprechender Schutzmassnahmen muss ein praktisches Bedürfnis bestehen, sie müssen dem aktuellen Stand der Technik entsprechen und angesichts der Eigenheit des Betriebes verhältnismässig und wirtschaftlich tragbar sein, wobei aber dem Gesundheitsschutz stets erste Priorität zukommt.

Abschliessende Bemerkungen:

Zu beachten ist, dass im vorliegenden Fall weder der allgemeine Schutz vor dem Passivrauchen noch der generelle Schutz des Arbeitnehmers vor der Belästigung durch Tabakrauch zur Debatte gestanden ist. Es ging vielmehr darum, den voraussehbaren Ausbruch der Rauchallergie und damit

den Eintritt einer Gesundheitsschädigung des gegen Rauch allergischen Arbeitnehmers zu verhüten.

In einem solchen Zusammenhang können weitergehende Massnahmen gerechtfertigt erscheinen als in Bezug auf den Schutz «gewöhnlicher» Nichtraucher.

Diese Rechtslage haben die Vorinstanzen gemäss dem Bundesgericht verkannt, indem sie annahmen, die Beklagte sei mit den angeordneten Rauchverboten, mit Ausnahme für die Gänge und das Sitzungszimmer,

ihrer Fürsorgepflicht hinlänglich nachgekommen.

Vorliegend hatte der Arbeitgeber somit seine Fürsorgepflicht verletzt, weil er das zum Schutze der Gesundheit des allergischen Arbeitnehmers Notwendige nicht vorgekehrt hatte, obwohl dies nach dem Stand der Technik möglich und unter Berücksichtigung der gesamten Umstände zumutbar gewesen wäre. *mr*

Weitere Angaben oder Unterstützung erhalten Sie unter: www.gesundheitsfoerderung.ch

www.kmu-vital.ch

www.suva.ch

www.arbeitsmedizin.ch

www.vsu.ch

www.jusinfo.net

¹ BGE 132 III 257 vom 8. Februar 2006. Geben Sie einfach die Nr. 4C.354/2005 unter Urteile ab 2000 auf der Seite www.legalswiss.ch ein und Sie können den Gerichtsentscheid im Volltext lesen.

² OR ist die Abkürzung für das Schweizerische Obligationenrecht.

³ Art. 328 Abs. 2 OR.

⁴ ArGV.