

Wenn Arbeit krank macht – was tun?

Mitwirkung beim Gesundheitsschutz

Arbeit kann krank machen. Um Schlimmes zu verhüten gilt: früh reagieren!
Wer aber kann wann bei welchen Problemen wie reagieren? Das zeigt die vorliegende Broschüre auf. Sie legt dar, wie weit die Verantwortung der Arbeitgebenden für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden geht. Und sie erklärt die Mitwirkungs-Rechte der Arbeitnehmenden im Gesundheitsschutz.



Wenn Arbeit krank macht – was tun?

Mitwirkung beim Gesundheitsschutz

Sabine Steiger-Sackmann

November 2017

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz	7
a. Sicht- und messbare Arbeitsbelastungen	7
b. Belastungen durch Arbeitsorganisation und Führung	7
c. Probleme zwischen Arbeitnehmenden	8
2 Verantwortungsbereich der Arbeitgebenden	9
a. Regelmässige Gefährdungsbeurteilung und Kontrollen	9
b. Wirksame Massnahmen treffen	9
c. Beizug von Fachleuten	10
3 Einflussbereich der einzelnen Arbeitnehmenden	11
a. Zustimmung zu belastenden Tätigkeiten	11
b. Meldung von Mängeln	11
c. Vermeiden von Belastungen	12
d. Stärkung der Ressourcen	12
4 Wie gehen Einzelne bei Gesundheitsgefährdungen vor?	13
a. Ansprechen und Dokumentieren des Problems	13
b. Kontakt zu Verantwortlichen im Betrieb	13
c. Meldung ans Arbeitsinspektorat	14
d. Klage auf Erfüllung	14
e. Ansprüche infolge Kündigung durch Arbeitgebende	15
f. Unzumutbare Stelle selber kündigen?	15
g. Anspruch auf Schadenersatz und Genugtuung	16
5 Wie gehen Arbeitnehmende gemeinsam vor?	17
a. Vorgehen	17
b. Anspruch auf Wahl einer Arbeitnehmenden-Vertretung	17
c. Rechte und Pflichten der gewählten Vertretung	18
d. Anspruch auf rechtzeitige Information	18
e. Anhörung, Mitsprache und Anspruch auf Begründung	18
f. Beizug von Fachleuten	19
g. Betriebsordnung zur Regelung von Massnahmen	19
h. Vorgehen bei Missachtung der Mitwirkungsrechte	20
i. Zivilrechtliche Klage als Streitgenossenschaft	21

Impressum

Herausgeber: SGB

Monbijoustrasse 61, 3007 Bern, info@sgb.ch, www.sgb.ch

Druck: Bubenberg AG, Bern

Grafische Gestaltung: Medienbüro Selezione, www.selezione.ch

Karikaturen: Max Spring

6	Vertrauensperson und betriebliches Gesundheitsmanagement	22
a.	Klärung der Zuständigkeit und der Ziele	22
b.	Möglichkeiten des Vorgehens	22
7	Vorgehensweisen für Gewerkschaften	23
a.	Aufgaben und Kompetenzen	23
b.	Kontakt zu Mitgliedern im Betrieb	23
c.	Umgang mit internen Informationen	23
d.	Konkretisierung in Gesamtarbeitsverträgen	24
e.	Einflussnahme bei Branchen- und Betriebslösungen	24
f.	Kontakt zu Arbeitsinspektoraten	24
8	Zusammenfassung	25
9	Links und Informationsquellen	26
a.	Fundstellen	26
b.	Information und Beratung	26
c.	Adressen	26
10	Weiterführende Literatur	27

Vorwort

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) ist eine multidisziplinäre Wissenschaft. Sie ist jedoch gleichzeitig ein sehr praktisches Thema für jeden Arbeitnehmenden, jede Gewerkschafterin, jede Personalkommission.

Die Gewerkschaften haben im Bereich der Arbeitssicherheit viel erreicht (Einführung des Fabrikgesetzes, Gründung der SUVA, Einführung eines modernen Arbeitsgesetzes und seiner fünf Verordnungen). Dennoch erkranken oder verletzen sich viele bei der Arbeit. Zum einen bleiben die Arbeitnehmenden traditionellen Gefahren wie Lärm, Vibrationen, stets gleichen Bewegungen, schwerem Heben, etc. ausgesetzt. Zum anderen gibt es – eher neu – psychosoziale Risiken: Die Erwerbstätigen können unter anderem unter schlechter Arbeitsorganisation, Nicht-Einhaltung der Arbeitszeitregelungen, fehlender Arbeitszeiterfassung, einem hohen Arbeitstempo oder einer Überforderung durch zu viele Aufgaben leiden. Gewisse Arbeitsformen bringen neue Risiken mit sich. Die digitalen Technologien etwa stellen einerseits hohe Ansprüche an die Fähigkeiten und Flexibilität der Arbeitnehmenden, andererseits können sie zu Arbeitsplatzunsicherheit führen.

Eigentlich sind in der Schweiz genügend Wissen und Erfahrung zu ASGS vorhanden. Es

mangelt auch nicht an Regeln, Normen und Gesetzen. Das Problem besteht darin, dass Wissen und Vorschriften am Arbeitsplatz nicht ausreichend umgesetzt sind. Besonders häufig fehlt es an der nötigen Mitsprache, der Mitwirkung der Arbeitnehmenden. Betroffen sind sowohl Mitglieder von Personalkommissionen, Vertrauensleute wie auch Mitarbeitende ohne spezifische Funktion.

Die Gesundheits- und Humanisierungs-Kommission des SGB will hier Gegensteuer geben. Auch mit dem Instrument der vorliegenden Broschüre. Sie zeigt auf, wie weit die Verantwortung der Arbeitgebenden für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden geht. Sie erklärt die Mitwirkungs-Rechte der Arbeitnehmenden im Bereich ASGS aus praktischer Perspektive und sie gibt konkrete Handlungsanweisungen bei Problemen.

Wir hoffen, dass diese Broschüre rege Anwendung findet in den Betrieben und in den Personalkommissionen sowie unter den Vertrauensleuten der Gewerkschaften.

Für die SGB-Gesundheit- und Humanisierungskommission Gehuko

Luca Cirigliano
Zentralsekretär SGB

1 Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz

Gesundheitliche Gefährdungen bei der Arbeit sind oft komplex und daher nicht immer einfach bestimmbar. Aus langjährigen wissenschaftlichen Untersuchungen kennt man aber die Faktoren, welche krankmachen können.

a. Sicht- und messbare Arbeitsbelastungen

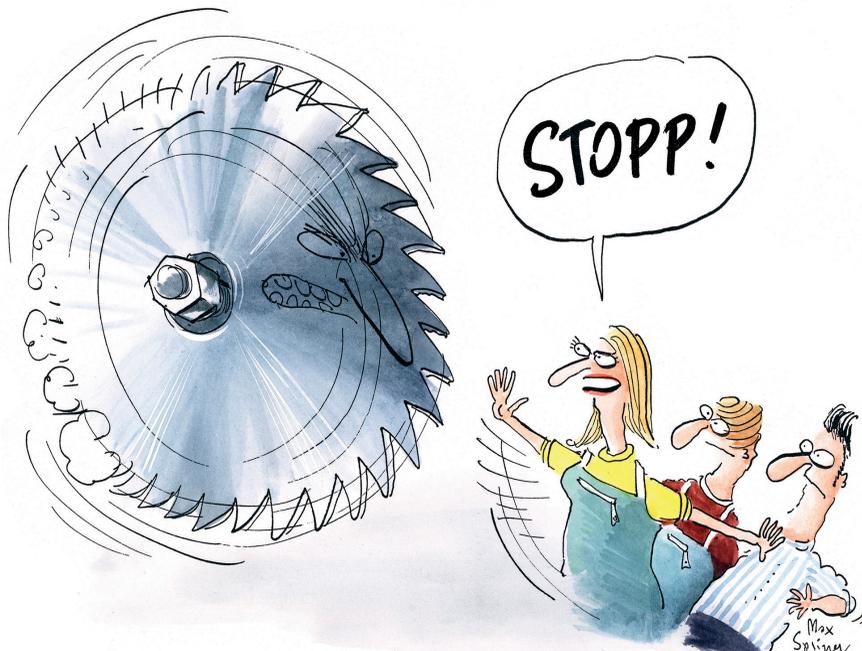
Klar feststellbar sind physische Belastungen: Rauch, Dämpfe, Lösungsmittel, schlechtes Licht, Sonneneinwirkung, Vibrationen, starker Lärm, ermüdende Körperhaltung, Heben und Tragen von Lasten. Bei solchen Belastungen gibt es zum Teil Grenz- bzw. Richtwerte. Es gibt z.B. Angaben, welche Lasten in Kilogramm je nach Alter und Geschlecht tolerierbar sind¹. Aber nicht für alle physischen Belastungen gibt es technische Normen. Die Verordnung sagt z.B. nur, dass übermäßige Sonneneinstrahlung zu vermeiden ist (Art. 20 ArGV3), und die Wegleitung informiert über geeigneten Sonnenschutz. Es gibt aber keine klar definierte Schwelle, ab wann die Sonneneinstrahlung übermäßig ist und ab wann Schutzmassnahmen nötig sind.

Als Gesundheitsbelastung haben sich auch lange Arbeitszeiten, geringe Erholungsphasen, Arbeiten nachts und an Sonntagen erwiesen. Dem Schutz vor solchen zeitlichen Belastungen dienen die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (Art. 9 ff. ArG) und (nur für konzessionierte Transportunternehmen) des

Arbeitszeitgesetzes (AZG). Eine spezifische Vorschrift gibt es zu technischen Überwachungen z.B. mittels Internet, Telefon, Video, GPS (Art. 26 ArGV3). Dies ist erlaubt, wenn Arbeitnehmende nicht dauernd, sondern nur sporadisch und kurzzeitig bei bestimmten Gelegenheiten überwacht werden². Kameras und andere Geräte dürfen nicht zur Beobachtung des Verhaltens eingesetzt werden, ausser es gibt Rechtfertigungsgründe wie Sicherheit einzelner Mitarbeitender oder Arbeitsplanung und -organisation sowie Kontrolle der Arbeitszeiten³ (s. dazu Checkliste Überwachung der Arbeitnehmenden, Kap. 9 a.).

b. Belastungen durch Arbeitsorganisation und Führung

Zu den weniger gut sichtbaren Arbeitsbelastungen zählen die ungünstige Organisation von Arbeitsabläufen, mangelnde Instruktion, hohe zeitliche und mengenmässige Arbeitsanforderungen bzw. Zielvorgaben, geringe Handlungsspielräume, häufige Störungen, hohe emotionale Anforderungen, fehlende Stellvertretungsregelungen und Unterstützungsangebote sowie ungünstiger Führungsstil⁴. In einem Fall wurden z.B. bei einer Verkaufsleiterin frankenmässige Vorgaben für den Umsatz ihrer Untergebenen und permanenter Druck seitens der Geschäftslei-



¹ Seco, Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, S. 325-2.

² Urteil des Bundesgerichts vom 12. November 2009, 6B_536/2009.

³ BGE 139 II 7.

⁴ RAU RENATE, Risikobereiche für psychische Belastungen, iga.Report 31, Berlin 2015.

tung, mehr Kunden zu akquirieren, als übermässige Beanspruchung beurteilt⁵. Ebenso wurde die Ursache der Erkrankung eines Hoteldirektors auf Schutzdefizite am Arbeitsplatz zurückgeführt. Er war während Monaten fortgesetztem psychologischen Druck des Verwaltungsratspräsidenten durch viele kleine Schikanen und unzählige Telefonanrufe ausgesetzt⁶.

c. Probleme zwischen Arbeitnehmenden

Gesundheitsgefahren können nicht nur von der Arbeitsumgebung oder Unternehmensführung, sondern auch von anderen Mitarbeitenden, Vorgesetzten oder z.B. Kunden ausgehen. Dazu gehören Konflikte, Schikanen, Mobbing, auch sexuelle Belästigung und andere Diskriminierungen (s. dazu Kap 9 b.). Mobbing ist nach der Definition des Bundesgerichts ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem Ziel, eine Person an ihrem Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder gar von ihrem Arbeitsplatz zu entfernen⁷. Als Mobbing bzw. Bossing wurde z.B. das Verhalten eines Vorgesetzten beurteilt, welcher nicht den Dialog mit seiner Mitarbeiterin suchte, sondern sie isolierte und unter Druck setzte mit der Absicht, sie zur Kündigung zu bewegen; er hinterlegte ihr Zettel mit pingeligen und autoritär formulierten Befehlen⁸. Es liegt aber kein Mobbing vor, wenn eine

Arbeitsleistung kritisiert wird, ein schlechtes Arbeitsklima herrscht oder wenn ein Arbeitnehmer eindringlich und wiederholt unter Androhung von Konsequenzen ermahnt wird, seinen Pflichten nachzukommen⁹. Auch bei Konflikten und Schikanen bedarf es einer gewissen Intensität, dass Arbeitgebende in der Pflicht sind, für Abhilfe zu sorgen. Sobald aber bekannt ist, dass Mitarbeitende psychische Probleme wegen der Arbeitsstation haben, besteht eine erhöhte Fürsorgepflicht, d.h. Vorgesetzte dürfen nicht mehr wegschauen¹⁰.

2 Verantwortungsbereich der Arbeitgebenden

a. Regelmässige Gefährdungsbeurteilung und Kontrollen

Wer Arbeitnehmende beschäftigt, ist verantwortlich dafür, dass sie am Arbeitsplatz nicht gesundheitlich geschädigt werden (Art. 6 ArG und Art. 328 OR, bzw. einschlägige Bestimmungen bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen). Die Arbeitgeber müssen dabei den aktuellen Stand der Wissenschaft beachten. Ausdrücklich erwähnt wird, dass Überbeanspruchungen nach Möglichkeit vermieden werden sollen. Das Ziel dieser Bestimmungen ist: Arbeitsplätze sollen nicht krank machen, und die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden darf nicht verletzt werden. Ein Betrieb muss all die genannten Gesundheitsrisiken im Auge haben und in Bezug auf die einzelnen Arbeitsplätze abklären, wo die jeweiligen Gefahren liegen. Es sind also regelmässig aktualisierte Analysen aller Gefährdungen nötig, der physischen wie auch der psychischen (Art. 3 VUV und Art. 3 ArGV3). Betriebe wären im Hinblick auf allfällige Haftungsklagen gut beraten, diese Beurteilung auch schriftlich festzuhalten. Damit keine Risiken übersehen werden, verpflichtet das Gesetz die Verantwortlichen, die Mitarbeitenden frühzeitig beizuziehen, sie umfassend anzuhören und ihre Wahrnehmungen und Bedürfnisse in die Lagebeurteilung einfließen zu lassen, da ja eben nicht alle Gesundheitsrisiken von aussen wahrnehmbar sind (Art. 6 Abs. 3 ArG). Werden Vorschläge der Arbeitnehmenden nicht oder nur teilweise

umgesetzt, müssen die Arbeitgebenden dies begründen (Art. 6 ArGV3).

Eine gesetzlich explizit vorgeschriebene Form der Analyse von allfälligen übermässigen Belastungen ist die vollständige Erfassung der effektiv geleisteten Arbeitszeiten (Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV1)¹¹. Zusätzlich sollte auch kontrolliert werden, ob die Arbeitnehmenden ihre vertraglich vereinbarten Ferien beziehen und in dieser Zeit nicht Arbeiten für den Betrieb erledigen.

Ausserdem gelten bei der Risikoanalyse spezifische Vorschriften für die Arbeitsplätze von schwangeren und stillenden Frauen Diese Kategorie von Mitarbeitenden untersteht auch besonderen Arbeitszeitschriften und sonstigen Schutznormen (Art. 35 ff. ArG, Art. 60 ff. ArGV1).

b. Wirksame Massnahmen treffen

Die Analyse allein nützt noch nichts. Die erkannten Gefahren müssen behoben oder soweit möglich reduziert werden. Die Pflicht der Arbeitgebenden ist es, zeitnah alle Massnahmen zu treffen, die zum Schutz der Gesundheit geeignet, erforderlich und zumutbar sind (Art. 6 ArG und Art. 328 OR). Das Bundesverwaltungsgericht hat z.B. in einem Entscheid klar gesagt, dass ein (aus welchen Gründen auch immer) knapper Personalbestand keine gesundheitlichen

⁵ BGer 4C.24/2005.

⁶ BGer 4C.320/2005.

⁷ BGer 2A.312/2004.

⁸ BGer 4C.343/2003.

⁹ BGer 1C.156/2007, 4A_115/2011 und 4C.276/2004.

¹⁰ BGer 8C_122/2009.

¹¹ Dies gilt nur dann nicht, wenn ein Gesamtarbeitsvertrag für eine Kategorie von Arbeitnehmenden einen Verzicht auf Dokumentation vorsieht (Art. 73a ArGV1), oder wenn mit der Arbeitnehmervertretung eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung für Arbeitnehmende mit besonders grosser Zeitautonomie vereinbart wurde (Art. 73b ArGV1).

Beeinträchtigungen von Arbeitnehmenden rechtfertige. Und: allein die Überprüfung der Auslastung sei noch keine wirksame Massnahme¹².

Was tun, wenn mehrere Massnahmen möglich sind? Es empfiehlt sich, das Problem möglichst an der Wurzel zu bekämpfen, zuerst Verhältnisse und erst dann Verhalten anzugehen sowie zuerst kollektive, dann erst individuelle Massnahmen zu treffen¹³.

Da sich die Arbeitsbedingungen laufend ändern, müssen Analysen und Massnahmen mit dem Wandel Schritt halten und immer wieder überprüft und angepasst werden (Art. 3 ArGV3). Arbeitgebende dürfen mit Massnahmen nicht zuwarten, bis erste Krankheitsfälle auftreten. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz muss schon vorher ein Thema sein, denn durch die Vorschriften zur Prävention sollen ja Erkrankungen vermieden werden.

Arbeitgebende sind berechtigt und verpflichtet, ihren Mitarbeitenden Weisungen zu erteilen (Art. 321d OR); ob mündlich oder schriftlich, ist nicht vorgegeben. Verhaltensanweisungen zum Gesundheitsschutz können auch Inhalt einer Betriebsordnung sein (dazu Kap. 5 f.).

Zu den Pflichten der Arbeitgebenden gehört es sicherzustellen, dass alle Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Betrieb über die physischen und psychischen Gefährdungen informiert sind und während der Arbeitszeit angeleitet werden, die jeweiligen Schutzmassnahmen umzusetzen. Die Instruktion

ist explizit vorgeschrieben beim Stellenantritt und bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen (Art. 5 ArGV3). Vorgesetzte müssen sich dann aber auch vergewissern, dass ihre Untergebenen die Anordnungen umsetzen. Sie müssen dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden ihre Gesundheit nicht gefährden – egal ob diesen das nun passt oder nicht.

c. Beizug von Fachleuten

Fehlt Arbeitgebenden das nötige Fachwissen im Gesundheitsschutz, müssen sie sich dieses beschaffen. Sie müssen zudem eine arbeitsmedizinische Abklärung vornehmen lassen, wenn Hinweise vorliegen, dass die Arbeitstätigkeit die individuelle Gesundheit beeinträchtigt (Art. 3 und 4 ArGV3). Je nach Gefahrenpotential und Betriebsgrösse sind gewisse Betriebe verpflichtet, Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen (Art. 83 Abs. 2 UVG, EKAS-Richtlinie 6508). Diese beraten die Unternehmen primär bezüglich Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Art. 11e UVV). Sie haben aber auch die Anforderungen des allgemeinen Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz einzubeziehen (Art. 7 Abs. 3 ArGV3).

Abklärungen durch Fachleute und Betriebsbesuche von Behörden müssen die Arbeitgebenden ihren Mitarbeitenden oder ihrer Vertretung anzeigen und sie dazu beiziehen (Art. 6 Abs. 3 ArGV3).

3 Einflussbereich der einzelnen Arbeitnehmenden

a. Zustimmung zu belastenden Tätigkeiten

Zum Schutz der Gesundheit sieht das Arbeitsgesetz vor, dass die Zustimmung von einzelnen betroffenen Arbeitnehmenden erforderlich ist, und zwar in folgenden Fällen:

- Kompensation von Überzeit durch Freizeit (Art. 13 Abs. 2 ArG);
- Zuteilung zu Nacharbeit (Art. 17 Abs. 6 ArG);
- Zuteilung zu Sonntagsarbeit (Art. 19 Abs. 5 ArG);
- Zusammenhängende Gewährung von freien Halbtagen (Art. 21 Abs. 2 ArG);
- Abweichung von den Vorschriften zum Schichtenwechsel (Art. 25 Abs. 3 ArG);
- Beschäftigung einer Mutter ab der 9. bis zur 16. Woche nach der Geburt eines Kindes (Art. 35a Abs. 3 ArG);
- Überzeitarbeit von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten, d.h. Betreuung eines Kindes bis 15 Jahre oder von nahestehenden Pflegebedürftigen (Art. 36 Abs. 2 ArG).

In den folgenden Fällen müssen die Arbeitnehmenden nur einzeln zustimmen, wenn nicht bereits das Einverständnis der Arbeitnehmenden-Vertretung im Betrieb (s. Kap. 5) vorliegt:

- Einführung von Abendarbeit und Verschiebung der betrieblichen Tages- und Abendarbeit (Art. 10 ArG);
- Verschiebung des Zeitraumes der Sonntagsarbeitszeit (Art. 18 Abs. 2 ArG);

- Geringfügige Abweichungen von den Arbeitszeitvorschriften (Art. 28 ArG).

Die Zustimmung kann bereits beim Abschluss des Arbeitsvertrages oder im Lauf des Arbeitsverhältnisses abgegeben werden. Das Gesetz schreibt nicht explizit vor, dass die Zustimmung schriftlich erfolgen muss. Arbeitsinspektorate prüfen aber, ob das Einverständnis vorliegt (Art. 41 ArGV1). Betriebe sind daher gut beraten, solche Erklärungen schriftlich einzuholen.

Verweigert jemand die Zustimmung, dürfen dieser Person keine Nachteile daraus erwachsen, da sie ja ein gesetzlich verbrieftes Recht wahrnimmt. Wird ihr allein deswegen gekündigt, kann sie die Kündigung als missbräuchlich anfechten (s. Kap. 4 e.).

b. Meldung von Mängeln

Die Hauptverantwortung für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz liegt ganz klar bei den Arbeitgebenden. Wer die Verantwortung für den Betrieb hat, muss diesen so organisieren, dass die gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden.

Weil weder die Unternehmensleitung noch alle Vorgesetzten immer alle Probleme kennen können (oder wollen), sind auch die Arbeitnehmenden ein Stück weit in der Pflicht: Sobald sie Situationen erkennen, welche die Gesundheit gefährden, sollen sie die Mängel beseitigen oder sie unverzüglich den Vorgesetzten melden (Art. 10 Abs. 2 ArGV3).

¹² Urteil A-4147/2016 vom 4. 8. 2017.

¹³ Detaillierter dazu: Seco, Wegleitung zu Art. 3 ArGV2.

c. Vermeiden von Belastungen

Unternehmen sind in der Pflicht, für den Gesundheitsschutz an allen ihren Arbeitsplätzen zu sorgen. Sie müssen ihre Mitarbeitenden informieren und bezüglich Gesundheitsschutz anleiten. Die Arbeitnehmenden müssen ihrerseits die Anordnungen befolgen und «die allgemein anerkannten Regeln» der Gesundheitsprävention berücksichtigen (Art. 10 Abs. 1 ArGV3). Konkret bedeutet dies, dass sie z.B. die gesetzlichen Arbeitszeiten einhalten oder nicht ohne Anordnung ausserhalb der gesetzlichen Arbeitszeit für den Betrieb tätig sind. Sie sollen sich ihre Arbeit soweit als möglich so organisieren, dass Gefährdungen ihrer Gesundheit vermieden werden. Sie sollen z.B. nicht grössere Gewichte tragen, als den Richtwerten entspricht; sie sollen vorhandene Stehpulte nutzen oder Mailmitteilungen ausschalten, um nicht dauernd unterbrochen zu werden. Zudem sollen sie die Schutzeinrichtungen nutzen und respektieren, also z.B. Schutzbrillen tragen.

d. Stärkung der Ressourcen

Indem das Gesetz Ruhezeiten vorschreibt, signalisiert es, dass Erholung und soziale Kontakte ein wesentlicher Faktor für den Erhalt der Gesundheit sind. Auch aus der

Arbeitswissenschaft ist bekannt, dass zwischen Belastungen und Ressourcen ein Gleichgewicht bestehen muss, um gesund zu bleiben. Arbeitnehmende sind deshalb explizit verpflichtet, ihre Arbeitgebenden in deren Bemühungen um den Gesundheitsschutz zu unterstützen (Art. 6 Abs. 3 ArG). Das heisst beispielsweise, dass Pausen als Erholungszeiten wahrgenommen werden und nicht mit Arbeiten verbracht werden.

Arbeitnehmende, welche sich nicht im Sinne der Gesundheitsprävention verhalten, obwohl ihnen dies aufgrund der gesamten Umstände zumutbar wäre, riskieren in einem Haftungsfall, dass ihnen dieses Versäumnis zugerechnet wird. Insgesamt haben also Arbeitnehmende das Recht, aber auch die Pflicht, sich so zu verhalten, dass ihre Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeit möglichst wenig Gefahren ausgesetzt ist. Dies wirklich umzusetzen, ist für Arbeitnehmende aber oft nicht einfach. Gut zu wissen ist es aber, dass keine Person einen Nachteil erleiden darf, wenn sie sich für den Schutz und den Erhalt ihrer Gesundheit eingesetzt hat.

4 Wie gehen Einzelne bei Gesundheitsgefährdungen vor?

Arbeitgebende haben zwar die Hauptverantwortung, dass die Arbeit die Gesundheit möglichst nicht gefährdet. Wie sollen einzelne Betroffene nun aber vorgehen, wenn an ihrem Arbeitsplatz diese Verantwortung nicht wahrgenommen wird, wenn sie sich nicht einbringen können und wenn keine Arbeitnehmenden-Vertretung besteht?

a. Ansprechen und Dokumentieren des Problems

Wer die Sache überlegt angeht, erreicht letztlich mehr. Bei zwischenmenschlichen Problemen muss – wenn immer möglich – der erste Schritt sein, dass das Problem auf den Tisch kommt, klar und sachlich. Bei den anderen Fällen ist es wichtig, dass Betroffene versuchen, ihre Gesundheitsbelastung möglichst genau zu dokumentieren. Das kann z.B. bedeuten, die effektiv geleisteten Arbeitsstunden (auch ausserhalb des Betriebes) zu notieren. Man kann von relevanten Situationen (z.B. fehlenden Hebehilfen, fehlenden Sonnenstoren oder einem Thermometer) Fotos machen. Indizien für zu hohe Belastungen können sich aus Statistiken ergeben z.B. Krankheitsabsenzen oder Befragungen der Mitarbeitenden. Empfehlenswert ist es, Protokolle von Besprechungen aufzubewahren oder zeitnah eigene Notizen und Tagebücher zu erstellen. Ein No-Go sind jedoch verdeckte Ton- und Bildaufzeichnungen – das ist strafbar.

Mit solchen Unterlagen lässt sich das Problem sachlich angehen, indem klar aufgezeigt

werden kann, worin die Gesundheitsgefahr besteht.

Müssen Arbeitnehmende bereits ärztliche oder psychologische Hilfe in Anspruch nehmen, sollen sie unbedingt ihre berufliche Situation möglichst präzise schildern und darum bitten, dass dies in der Krankengeschichte festgehalten wird. Das kann später allenfalls hilfreich sein.

b. Kontakt zu Verantwortlichen im Betrieb

Vorgesetzte haben die Pflicht, für den Erhalt der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu sorgen. Somit sind sie die ersten Ansprechpersonen bei Persönlichkeitsverletzungen und Gesundheitsgefährdungen, soweit sie nicht selber bewältigt werden können. Konkrete Vorschläge müssen Arbeitnehmende nicht machen, denn es ist Sache der Arbeitgebenden, die erforderlichen Massnahmen zu treffen. Trotzdem können konkrete Vorschläge sinnvoll sein, um zu Lösungen zu kommen. Bei einem guten Arbeitsklima kann die Meldung mündlich erfolgen. Ob man einen speziellen Termin vereinbart oder einen guten Moment dafür abpasst, ist von der jeweiligen Situation abhängig. Eine solche Gefährdungs- oder Überlast-Meldung kann aber durchaus auch schriftlich erfolgen und bekommt dadurch das nötige Gewicht, nicht zuletzt im Hinblick auf allfällige Rechtsverfahren. Wer aus irgendwelchen Gründen zögert, kann auch mit der Arbeitnehmenden-Vertretung (Personalkommission), einer allfälligen

Vertrauensperson oder der Gewerkschaft Kontakt aufnehmen (dazu Kap. 6-8).

c. Meldung ans Arbeitsinspektorat

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist so wichtig und auch volkswirtschaftlich von derart grosser Bedeutung, dass es spezifische Behörden gibt, welche den Auftrag haben, für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen. Das sind die Arbeitsinspektorate, welche es in jedem Kanton und in einzelnen grossen Städten gibt (Adressen siehe Kap. 9 c.). Sie sind für die Überwachung der meisten Betriebe und i.d.R. für alle Aspekte des Gesundheitsschutzes zuständig (Ausnahmen: Art. 2 und 3 ArG).

Beim jeweiligen Arbeitsinspektorat kann sich jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin über die gesetzlichen Vorgaben informieren und auch beraten lassen, wie bei Gesundheitsgefährdungen z.B. wegen übermässiger Arbeitszeiten, zu grosser Arbeitslast oder schwelender Konflikte am besten vorzugehen ist.

Arbeitnehmende haben auch das Recht, Verstösse gegen das Arbeitsgesetz beim Arbeitsinspektorat anzuzeigen (Art. 54 ArG). Sie verletzen damit die Treuepflicht aufgrund ihres Arbeitsvertrages nicht und dürfen deswegen nicht sanktioniert werden. Arbeitnehmende können einzeln oder als Gruppe mit entsprechender Vollmacht eine Gewerkschaft beauftragen, Meldung zu erstatten. Arbeitsinspektorate unterstehen einer Schweigepflicht (Art. 44 ArG), d.h. sie dürfen und müssen dem Betrieb nicht mitteilen, wer eine Meldung gemacht hat. Sie können

aufgrund einer Meldung später bei ihrer normalen Kontrolltätigkeit ein Augenmerk auf den Betrieb und das geschilderte Problem werfen, ohne dass sich einzelne Arbeitnehmende zu outen brauchen. Wer die Anzeige einreicht, kann aber keine konkreten Massnahmen verlangen, aber immerhin die jeweils übergeordnete Behörde anrufen, wenn Zweifel bestehen, ob das Arbeitsinspektorat genügend vorgekehrt hat (Art. 54 Abs. 2 ArG).

Die Information, ob und wie das Arbeitsinspektorat aktiv geworden ist, könnte allenfalls mit Berufung auf das kantonal unterschiedlich geregelte Öffentlichkeitsprinzip erhältlich sein (beim Bund: Art. 6 BÖG, Ausnahmen: Art. 7 BÖG). Meldende Personen können sich ihrerseits i.d.R. dagegen wappnen, dass der Arbeitgeberbetrieb nicht mit Berufung auf das Öffentlichkeitsprinzip erfährt, wer eine Meldung gemacht hat: Sie sollen sich vom Arbeitsinspektorat das Stillschweigen ausdrücklich zusichern lassen. Auch hier kommt es auf die jeweilige kantonale Rechtslage an.

d. Klage auf Erfüllung

Wer bei einem Privatunternehmen beschäftigt ist und somit einen Arbeitsvertrag nach OR hat, könnte gegen seinen Arbeitgeberbetrieb eine Klage beim Arbeitsgericht einreichen, um zu bewirken, dass dieser die nötigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit oder Persönlichkeit trifft, was ja eine Pflicht aufgrund des Arbeitsverhältnisses ist (Art. 328 OR). In Anstellungsverhältnissen mit staatlichen Körperschaften müsste eine Verfügung verlangt werden. Solche

Vorgehensweisen sind jedoch sehr selten. Wer will schon den Rechtsweg beschreiten und dadurch seine Stelle gefährden oder das Klima vergiften, wenn sich das Problem nicht einvernehmlich lösen liess? Und wenn man die Stelle gekündigt oder verlassen hat, fehlt die Legitimation für eine Individualklage. Dann kommt höchstens ein Schadenersatzanspruch (unten g.) in Frage.

e. Ansprüche infolge Kündigung durch Arbeitgebende

Wer sich über unerträgliche Zustände am Arbeitsplatz beschwert, wird vielleicht nach kurzer Zeit mit einer Kündigung konfrontiert. Ganz machtlos ist man solchen Arbeitgebenden gegenüber aber nicht. Eine solche Kündigung kann als missbräuchlich angefochten werden (Art. 336 OR).

Missbräuchlich ist eine Kündigung nämlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil Arbeitnehmende ihren Anspruch auf Schutz der Gesundheit (zurecht) geltend gemacht haben (sog. Racheekündigung) oder wenn Arbeitgebende wegen einer Einschränkung (z.B. Krankheit, körperliche oder psychische Eigenschaften) kündigen, für welche sie selber die Verantwortung tragen (Art. 336 Abs. 1 lit. a OR).¹⁴ Vorgesetzte, die Mobbing nicht verhindern und bei massiven Konflikten untätig bleiben, verletzen ihre Fürsorgepflicht.

¹⁴ Ein Betrieb hatte seine Fürsorgepflicht verletzt, indem er keine Schutzbrillen abgegeben hatte. Ein Automechaniker erlitt deswegen an einem Auge eine schwere Verletzung, was eine teilweise Arbeitsunfähigkeit zur Folge hatte. Deswegen wurde ihm gekündigt, was er aber erfolgreich als missbräuchlich anfechten konnte (BGER 4A_102/2008).

Daher kann die Kündigung nicht mit den Folgen der eigenen Vertragsverletzung gerechtfertigt werden¹⁵.

Wer sich gegen eine missbräuchliche Kündigung wehrt, kann die Stelle zwar nicht behalten, aber immerhin eine finanzielle Entschädigung bekommen (Art. 336a OR). In der Praxis entsprechen solche Entschädigungen dem Umfang von zwei bis drei Monatslöhnen.

f. Unzumutbare Stelle selber kündigen?

Die Vorschriften zum Gesundheitsschutz sollen eigentlich verhindern, dass Arbeitnehmende – nur um gesund zu bleiben – ihre Stelle kündigen müssen. Wer sich aber trotzdem dazu entscheidet, muss wissen, dass bei einer Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosentaggeldern die Situation überprüft wird. Wer nicht mit einem aussagekräftigen ärztlichen Zeugnis belegen kann, dass die Stelle gesundheitlich unzumutbar war, wird mit Einstelltagen sanktioniert, d.h. die Person muss länger auf Taggelder warten (Art. 30 AVIG, AVIG-Praxis ALE B 290). Weitere Einstelltage sind zu erwarten, wenn man (teilweise) arbeitsunfähig ist und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist die Stelle kündigt, so dass einem dadurch Leistungen für Erwerbsausfall bei Krankheit entgehen (AVIG-Praxis ALE D 75 Ziff. 1G).

¹⁵ BGER 8C_594/2010.

g. Anspruch auf Schadenersatz und Genugtuung

Erkrankte Arbeitnehmende erleiden einen finanziellen Schaden, wenn bei ihnen wegen der Erkrankung Kosten anfallen (z.B. Franchise, Selbstbehalt) oder ihr Erwerbsausfall durch Lohnfortzahlung und Versicherungsleistungen nicht voll gedeckt ist. Wenn dieser Schaden ganz oder teilweise darauf zurückzuführen ist, dass der (ehemalige) Arbeitgeber seine Verantwortung für den Gesundheitsschutz nicht genügend wahrgenommen hat, muss er für den Schaden in diesem Umfang haften (Art. 97 OR). Das Gericht bestimmt letztlich, welcher Anteil zu Lasten des Betriebes geht und wieviel die erkrankte Person selber übernehmen muss. Weil der Lebensgenuss durch eine Krankheit eingeschränkt ist, haben Arbeitnehmende, die infolge einer übermässigen gesundheit-

lichen Belastung am Arbeitsplatz erkrankt sind, zudem Anspruch auf Genugtuung (Schmerzensgeld).

Lassen sich diese finanziellen Ansprüche nicht einvernehmlich regeln, empfiehlt es sich, anwaltlichen Rat für die Beurteilung der Chancen eines solchen Verfahrens einzuholen. Ganz entscheidend ist hier, dass die Ursache der Erkrankung, d.h. die erlebten gesundheitlichen Belastungen und die Unterlassungen seitens Arbeitgeberbetrieb, gut dokumentiert sind. Es hilft auch, wenn belegt werden kann, dass die betroffene Person Mängel im Gesundheitsschutz oder ihre gesundheitlichen Probleme (z.B. Bedarf an unterstützenden Medikamenten) gemeldet hat (s. Kap. 2 c.). Spätestens ab diesem Zeitpunkt besteht nämlich eine erhöhte Fürsorgepflicht, und es kann niemand mehr behaupten, man habe ja von nichts gewusst.



5 Wie gehen Arbeitnehmende gemeinsam vor?

a. Vorgehen

Wenn Arbeit krank macht, sind meist mehrere Beschäftigte betroffen. Darum macht es auch Sinn, dass ein gemeinsames Vorgehen geprüft wird. Gemeinsam ist man stärker und weniger angreifbar. Zudem wurde nachgewiesen, dass Unternehmen, welche die Mitwirkung der Arbeitnehmenden pflegen, bessere Arbeitsbedingungen haben¹⁶. In der Praxis haben sich bei Missständen im Gesundheitsschutz die folgenden fünf Schritte bewährt:

1. Prüfen, ob das Problem mehrere Arbeitnehmende betrifft.
2. Das Problem gut dokumentieren und Lösungsvorschläge formulieren.
3. Eine einvernehmliche Lösung mit Vorgesetzten anpeilen.
4. Wenn dies nicht möglich ist, Arbeitsinspektorat bzw. Suva einbeziehen.
5. Die Wirkung der Intervention des Arbeitsinspektorats nach einiger Zeit überprüfen.

Bezüglich den Schritten 2-5 kann auf die Ausführungen in Kap. 4 verwiesen werden. Zudem empfiehlt es sich, frühzeitig mit der Gewerkschaft Kontakt aufzunehmen, um das dort vorhandene Fachwissen zu nutzen (s. Kap. 7). Im Folgenden werden nun die spezifischen Rechte für kollektives Vorgehen beschrieben.

b. Anspruch auf Wahl einer Arbeitnehmenden-Vertretung

In Privatunternehmen mit mindestens 50 beschäftigten Personen haben diese aufgrund des Mitwirkungs-Gesetzes das Recht, eine Vertretung zu wählen (Art. 3 MwG). Dies erleichtert die Kommunikation zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung sowie die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmenden in Bezug auf Gesundheitsschutz, aber auch für andere Belange (Art. 10 MwG). Solche AN-Vertretungen nennen sich bisweilen Personal- oder Betriebskommission. Aber aufgepasst: eine von der Betriebsleitung oder durch Eigeninitiative gebildete Gesundheits- oder Betriebskommission kann die Rechte aus dem Mitwirkungs-gesetz nicht beanspruchen. Es lohnt sich also, freie und geheime Wahlen für eine echte AN-Vertretung gemäss MwG durchzuführen. Dafür müssen in Schweizer Unternehmen meist die Arbeitnehmenden die Initiative ergreifen. In öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gelten spezifische Mitwirkungsrechte aufgrund des jeweiligen Personalrechts. Das Gesetz für das Bundespersonal z.B. enthält mit Art. 33 BPG eine entsprechende Rechtsgrundlage. Kantone, Gemeinden und staatlichen Körperschaften kennen jeweils eigene Bestimmungen der Mitwirkungsrechte.

¹⁶ Schulz Robert, Der MB-Index und «gute Arbeit» - was wir messen können, Düsseldorf 2017.

c. Rechte und Pflichten der gewählten Vertretung

Die nach MwG von der Belegschaft gewählte Arbeitnehmenden-Vertretung hat Anspruch auf Unterstützung durch die Betriebsleitung. Es müssen ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen für ihre Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden (Art. 11 MwG). Ihre Aufgaben kann die AN-Vertretung grundsätzlich während der Arbeitszeit wahrnehmen (Art. 13 MwG). Die Mitglieder dürfen sich also über den Stand des Gesundheitsschutzes im Betrieb umfassend informieren und die einzelnen Abteilungen besuchen oder die Arbeitsplätze – wenn nötig auch unangemeldet – besichtigen.

Mitglieder einer gewählten AN-Vertretung dürfen durch Vorgesetzte nicht in ihrer Aufgabe behindert werden. Sie dürfen wegen dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden (Art. 12 MwG). Sie geniessen im Falle einer Kündigung auch einen etwas höheren Schutz als die übrigen Arbeitnehmenden (Art. 336 Abs. 2 OR).

Mitglieder der AN-Vertretung unterstehen andererseits einer Verschwiegenheitspflicht über betriebliche Angelegenheiten. Darüber dürfen sie sich nur mit Verantwortlichen einer Gewerkschaft austauschen, wobei diese dann auch wieder der Schweigepflicht unterstehen (Art. 14 Abs. 1 und 3 MwG). Informationen, welche einzelne Arbeitnehmende persönlich betreffen oder explizit der Geheimhaltung oder einer Sperrfrist unterstellt wurden, dürfen gar nicht weitergegeben werden (Art. 14 Abs. 2 MwG).

d. Anspruch auf rechtzeitige Information

Eine AN-Vertretung hat das Recht, dass sie von der Unternehmensleitung rechtzeitige und umfassende Informationen erhält, damit sie ihre Funktion ordnungsgemäss und zeitnah wahrnehmen kann. Mindestens einmal pro Jahr ist sie «über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten» (unaufgefordert) zu informieren (Art. 9 MwG). Dort, wo es keine Vertretung gibt, müssen diese Informationen gegenüber der ganzen Belegschaft erteilt werden (Art. 4 MwG).

Arbeitsplatzsicherheit sowie rechtzeitige und ehrliche Informationen zum Geschäftsgang wirken sich positiv auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden aus. Schon allein aus diesem Grund lohnt es sich, die gesetzlichen Informationsrechte einzufordern.

e. Anhörung, Mitsprache und Anspruch auf Begründung

Nach Arbeitsgesetz hat die AN-Vertretung, oder – wo es keine solche gibt – haben die einzelnen Beschäftigten ein Mitspracherecht «in allen Fragen des Gesundheitsschutzes, bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne» sowie hinsichtlich Präventionsmassnahmen für Nachtarbeitende (Art. 48 ArG). Dieses Recht beinhaltet Information und Mitsprache, bevor die Unternehmensleitung Entscheide trifft (Art. 6 ArGV3).

«Fragen des Gesundheitsschutzes» und das damit verbundene Mitspracherecht betreffen nicht nur einzelne Arbeitsplätze und betrieb-

liche Einrichtungen, sondern auch die ganze Arbeitsorganisation (Art. 6 ArG). Vor allen betrieblichen Entscheidungen, welche die in Kap. 2 erwähnten Belastungen tangieren, muss also die Betriebsleitung die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung einladen und während der Arbeitszeit ihre Anliegen mit ihnen erörtern (Wegleitung des Seco zu Art. 48 ArG). Diese Mitwirkungsrechte sind somit beispielsweise vor der Einführung von Homeoffice, Plattformarbeit oder anderen neuen Arbeitsformen sowie bei einer Umgestaltung der Arbeitsumgebung (wie Grossraumbüros und Wander-Arbeitsplätze) zu gewähren, weil dies alles die physische oder psychische Gesundheit der Mitarbeitenden betreffen kann.

Diese Ansprüche sind in vielen Unternehmen nicht bekannt. Es braucht daher wohl da und dort «Nachhilfe». Dies können Arbeitnehmende damit verbinden, dass sie mögliche künftige Entscheidungen nennen, bei denen sie angehört werden möchten (z.B. Einführung von Vertrauensarbeitszeit oder Überwachungen sowie vor Umstrukturierungen). Damit wird vorgesorgt, dass sie sich dann auch rechtzeitig (vor dem Entscheid) äussern und Vorschläge einbringen können, wie es das Gesetz vorsieht.

Wenn die Unternehmensleitung den Anliegen der Arbeitnehmenden nicht vollständig entspricht, muss sie ihnen diese Entscheidung begründen (Art. 48 Abs. 2 ArG). Unterlässt sie dies, können die Arbeitnehmenden entweder das Arbeitsinspektorat um fachliche Unterstützung angehen oder mittels Klage durch die Gewerkschaft die Verletzung

der Mitwirkungsrechte gerichtlich feststellen lassen (Art. 15 MwG, s. Kap. 7).

f. Beizug von Fachleuten

Arbeitnehmende sehen zwar einzelne gesundheitliche Probleme an ihren Arbeitsplätzen, aber es fehlt ihnen möglicherweise das nötige Fachwissen, um alle Risiken richtig einzuschätzen und sinnvolle Verbesserungsvorschläge zu machen. Solche Informationsdefizite müssen zunächst durch die Arbeitgeberin selber behoben werden, denn sie ist verpflichtet, ihre Mitarbeitenden bezüglich Gesundheitsschutz zu informieren und zu instruieren (Art. 5 ArGV3) und sich das nötige Fachwissen zu beschaffen (Art. 3 ArGV3).

Bei Abklärungen und Betriebsbesuchen von Behörden dürfen Arbeitnehmende oder ihre Vertretung dabei sein (Art. 6 Abs. 3 ArGV3; s. Kap. 2 c.). Diese Gelegenheit können sie nutzen, um den Fachleuten Fragen zu stellen. Sie können aber auch das Beratungsangebot der Arbeitsinspektorate nutzen (s. Kap. 4 c.). Wenn sie aber weitere fachliche Unterstützung benötigen, haben sie weder einen Anspruch auf zeitliche noch finanzielle Unterstützung.

g. Betriebsordnung zur Regelung von Massnahmen

Betriebsordnungen haben die Funktion, den gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsschutz in den Unternehmen umzusetzen. In dieser Form kann z.B. eine Regelung für Körperhygiene oder Rauchen, für die Überwachung der Internet-Nutzung oder für

Prozesse bei Diskriminierungen getroffen werden. Für industrielle Betriebe (gem. Art. 5 ArG) ist eine Betriebsordnung obligatorisch, für andere Betriebe freiwillig. In beiden Fällen muss der Text der kantonalen Behörde (i.d.R. kantonales Arbeitsinspektorat) unterbreitet werden, damit diese die Konformität mit dem geltenden Recht prüfen kann.

Vor dem Erlass und vor Änderung einer Betriebsordnung sind die Arbeitnehmenden von der Betriebsleitung anzuhören, oder sie können eine schriftliche Stellungnahme zum Entwurf abgeben (Art. 67 ArGV1). Besteht aber eine gewählte Vertretung der Arbeitnehmenden (s. Kap. 5 c.), wird die Betriebsordnung von dieser mit der Arbeitgeberin schriftlich vereinbart, d.h. es besteht in diesem Fall nicht nur ein Anhörungsrecht (ohne dass die Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigt werden müssen), sondern der Inhalt der Betriebsordnung muss zweiseitig ausgehandelt werden (Art. 37 ArG Abs. 4). Ob und mit welchem Vorgehen eine Betriebsordnung erlassen wird, entscheidet die Unternehmensleitung. Oft sehen diese keinen Bedarf für eine Betriebsordnung, da ihnen das arbeitsvertragliche Weisungsrecht genügt.

Eine Betriebsordnung ist somit ein geeignetes Instrument, mit welchem Arbeitnehmende gute Rahmenbedingungen für den Gesundheitsschutz im einzelnen Betrieb mit seinen spezifischen Risiken anregen und festschreiben (lassen) können. Die behördliche Konformitätsbescheinigung gibt dem Dokument ein gewisses Gewicht, aber

Anspruch auf eigentliche fachliche Beratung durch die Behörde besteht nicht.

h. Vorgehen bei Missachtung der Mitwirkungsrechte

Aus den erwähnten Rechtsnormen ergeben sich verschiedene Ansprüche auf Mitwirkung durch die Arbeitnehmenden. Wie können sich diese wehren, wenn sie von der Unternehmensleitung übergangen werden?

Wurden Ansprüche der Mitarbeitenden missachtet, die im Arbeitsgesetz oder in dessen Verordnungen festgelegt sind, kann das Arbeitsinspektorat (wenn es informiert wurde; Kap. 4 c.) die Betriebsleitung darauf aufmerksam machen und die Einhaltung der Vorschrift per Verfügung, u.U. durch Androhung einer Strafe, verlangen (Art. 51 ArG). Anstelle dieses Verfahrens kann auch ein GAV ein spezifisches Vorgehen für solche Fälle vorsehen.

Wird das angerufene Arbeitsinspektorat nicht aktiv, bleibt nur eine Beschwerde an die Aufsichtsbehörde. Innerhalb des Kantons ist dies (je nach kantonalem Recht) das jeweilige Departement oder der Regierungsrat und letztlich das Seco, welches den Vollzug des Arbeitsgesetzes überwacht (Art. 42 ArG). Das Mitwirkungsgesetz gibt Arbeitnehmenden in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen das Recht, ihre Mitwirkungsansprüche vor dem Zivilgericht (Arbeitsgericht) durchzusetzen (Art. 15 MwG). Dieses Recht steht nur den einzelnen Arbeitnehmenden, nicht aber der AN-Vertretung zu. Auch Gewerkschaften können gerichtlich nur (aber immerhin) die

Verletzung der Mitwirkung feststellen lassen, nicht aber die Durchsetzung erstreiten.

i. Zivilrechtliche Klage als Streitgenossenschaft

Einzelne Arbeitnehmende können ihren vertraglichen Anspruch auf Erfüllung der Fürsorgepflicht gerichtlich durchsetzen (Kap. 4 d.) oder Haftungsklagen erheben (Kap. 4 g.). Können diese Rechte auch mehrere Arbeitnehmende zusammen wahrnehmen? Kann sie die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmenden wahrnehmen?

Die AN-Vertretung allein ist nicht parteifähig, d.h. sie hat kein Recht in dieser Funktion zu

klagen. Die Zivilprozessordnung sieht aber vor, dass zwei oder mehr Arbeitnehmende zusammen eine Streitgenossenschaft bilden können, um ihre Rechte gemeinsam geltend zu machen (Art. 71 f. ZPO). Sie können dem Gericht eine Zustelladresse nennen (Art. 72 ZPO) oder eine Person, eine Gewerkschaft und/oder anwaltliche Hilfe beiziehen, um sie vor Gericht zu vertreten (Art. 68 ZPO).



6 Vertrauensperson und betriebliches Gesundheitsmanagement

In den letzten Jahren sind in manchen Firmen im Bereich des Persönlichkeits- und Gesundheitsschutzes neue Strukturen entstanden. So etwa die Beschwerdestelle, die Vertrauensperson, die Hotline sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement. Arbeitgebende können gewisse Aufgaben an spezialisierte Mitarbeitende oder die AN-Vertretung übertragen und auch externe Fachleute beiziehen. Die Hauptverantwortung verbleibt aber bei den Arbeitgebenden (Art. 7 ArGV3).

a. Klärung der Zuständigkeit und der Ziele

Viele grössere Betriebe kennen Meldestellen oder Vertrauenspersonen, an die sich Arbeitnehmende mit zwischenmenschlichen oder gesundheitlichen Problemen meist anonym wenden können¹⁷. Es ist gesetzlich nicht explizit vorgeschrieben, dass solche Anlaufstellen eingerichtet werden müssen. Einem Kleinunternehmen auferlegte das Arbeitsinspektorat dies jedoch, weil in diesem Fall eine Vertrauensperson die wirksamste Massnahme zur Prävention bei künftigen Konflikten war¹⁸. Unternehmen können Ansprechpersonen mit unterschiedlichen Kompetenzen ausstatten. Vertrauensleute

sollten die Betroffenen daher klar über ihre Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten aufklären.

Unternehmen können ebenfalls für das betriebliche Gesundheitsmanagement BGM interne oder externe Fachpersonen beiziehen. Deren Aufgaben hängen vom Auftrag ab, den sie von der Unternehmensleitung erhalten haben.

b. Möglichkeiten des Vorgehens

Im Idealfall hat die Vertrauensperson einen direkten Draht zu Betriebsleitung oder zum Verwaltungsrat und kann sich anwaltschaftlich für die Interessen der Arbeitnehmenden einsetzen, ohne dass diese sich unnötig exponieren müssen. Auch wenn die Kompetenzen gering sind, hat sie immer die Möglichkeit, der Unternehmensleitung die rechtlichen Bestimmungen in Erinnerung zu rufen und die Konsequenzen von Unterlassungen aufzuzeigen.

Zum Standard des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gehört die Partizipation der Mitarbeitenden (ULICH/WÜLSER, S. 140), was ja auch gesetzlich bei Fragen des Gesundheitsschutzes vorgesehen ist. Wird dies missachtet, müssen die Mitarbeitenden die Mitwirkungsrechte gemäss ArG und MwG geltend machen (Kap. 5 e.).

Sind Vertrauenspersonen oder BGM-Verantwortliche selber Arbeitnehmende des Betriebes, sind sie selber in einer heiklen Situation, da sie keinen erhöhten Kund-

gungsschutz geniessen. Ein solcher ist nur für eine gewählte AN-Vertretung vorgesehen (Art. 336 Abs. 2 OR).

7 Vorgehensweisen für Gewerkschaften

a. Aufgaben und Kompetenzen

Es ist die Aufgabe von Gewerkschaften, die gemeinsamen Interessen von Arbeitnehmenden wahrzunehmen. Dazu gehören neben fairem Lohn auch gute Arbeitsbedingungen. Gewerkschaften beraten und unterstützen Arbeitnehmende bei der Realisierung von gesunden Arbeitsplätzen. Ihnen wurden jedoch keine eigenen Mitwirkungsrechte für die Umsetzung des Gesundheits- und Persönlichkeitsschutzes in den einzelnen Betrieben eingeräumt. Erst wenn die Mitwirkungsansprüche der Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretung missachtet werden, können Gewerkschaften dies gerichtlich feststellen lassen (Art. 15 MwG; s. Kap. 5 h.).

Gewerkschaften haben zudem ein Verbandsklagerecht gegenüber einem Arbeitgeberbetrieb (Art. 89 ZPO). Sie können beantragen, dass drohende Verletzungen der Persönlichkeit oder Gesundheit verboten werden oder eine bestehende Verletzung beseitigt wird. Sie können auch gerichtlich feststellen lassen, dass die Fürsorgepflicht missachtet wurde. Darüber hinaus stehen den Gewerkschaften Rechte zur Durchsetzung der Bestimmungen eines GAV zu (Art. 356 OR).

b. Kontakt zu Mitgliedern im Betrieb

Die Fachleute aus den Gewerkschaften müssen die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden in den einzelnen Betrieben kennen. Sie müssen wenn nötig Unterstützung bieten. Deshalb müssen sie mit ihnen u.U. auf dem Betriebsgelände in Kontakt treten können. Das Mitwirkungsgesetz räumt Gewerkschaften zwar nicht explizit ein solches Zutrittsrecht ein, aber es ergibt sich aus ihrem Klagerecht gemäss MwG und aufgrund des verfassungsmässigen Rechts, Gewerkschaften zu bilden (Art. 28 BV). Es darf ihnen also der Zutritt zum Betrieb nicht völlig verwehrt werden, wenn sie Mitglieder werben wollen; die Unternehmen können den Zugang lediglich zeitlich und örtlich in einem zumutbaren Umfang regeln, sofern sie nicht schon an GAV-Regelungen gebunden sind¹⁹. Meist bilden aber bereits im Betrieb beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder die Brücke zwischen Belegschaft und Gewerkschaft.

c. Umgang mit internen Informationen

Wollen sich Arbeitnehmende eines Betriebes durch Gewerkschaften beraten lassen, müssen sie diese über ihre Arbeitsumgebung und -organisation informieren. Das

¹⁷ Desmarais Céline/ Agassiz Isabelle, Funktionsweise und Wirksamkeit einer Konfliktbewältigungsstelle, Zusammenfassung des Berichts zuhanden des SECO, auf: www.seco.admin.ch > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz > Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz > Good practice > Wirksamkeit von Anlaufstellen.

¹⁸ BGer 2C-462/2011.

¹⁹ Pärli Kurt, Betriebliche Zutrittsrechte der Gewerkschaften aus Arbeitsrecht und Gesamtarbeitsvertrag, in: AJP 2014, S. 1454 ff.

kann die Arbeitnehmenden in Konflikt mit der arbeitsvertraglichen Treuepflicht bringen. Das Mitwirkungsgesetz erlaubt aber die Weitergabe der notwendigen Informationen an betriebsfremde Personen, «die mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind» (Art. 14 MwG). Diese betriebsfremden Personen (z.B. aus Gewerkschaften) unterstehen in der Folge aber derselben Verschwiegenheitspflicht (Art. 14 Abs. 3 MwG; s. Kap. 5 c.).

d. Konkretisierung in Gesamtarbeitsverträgen

Gewerkschaften vereinbaren zusammen mit einzelnen Arbeitgebern oder ihren Verbänden Gesamtarbeitsverträge und passen diese periodisch an. Dies ist eine gute Gelegenheit, um die sehr allgemein gehaltenen Regelungen von Gesetzen und Verordnungen zu konkretisieren und auf die jeweiligen Bedürfnisse der Branche auszurichten. Bis jetzt sehen nur wenige GAV solche Konkretisierungen vor, und es bestünde noch ein grosses Potential, um griffige Schutzbestimmungen einzuführen (z.B. betr. Modalitäten der Arbeitszeiterfassung, Timeout nach emotional belastenden Situationen, Richtwerte für den Personalbestand für gewisse Tätigkeiten).

e. Einflussnahme bei Branchen- und Betriebslösungen

Betriebe mit grösseren Gefahren und solche mit einer grossen Belegschaft sind aufgrund des UVG verpflichtet, branchen- oder betriebspezifische Gefahrenanalysen und

Prozesse (Sicherheitsprogramme) für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu erstellen. Diese werden von der EKAS genehmigt und regelmässig überprüft. Ausführliche Informationen dazu finden sich in der EKAS-Richtlinie 6508 (s. Kap. 9 a.).

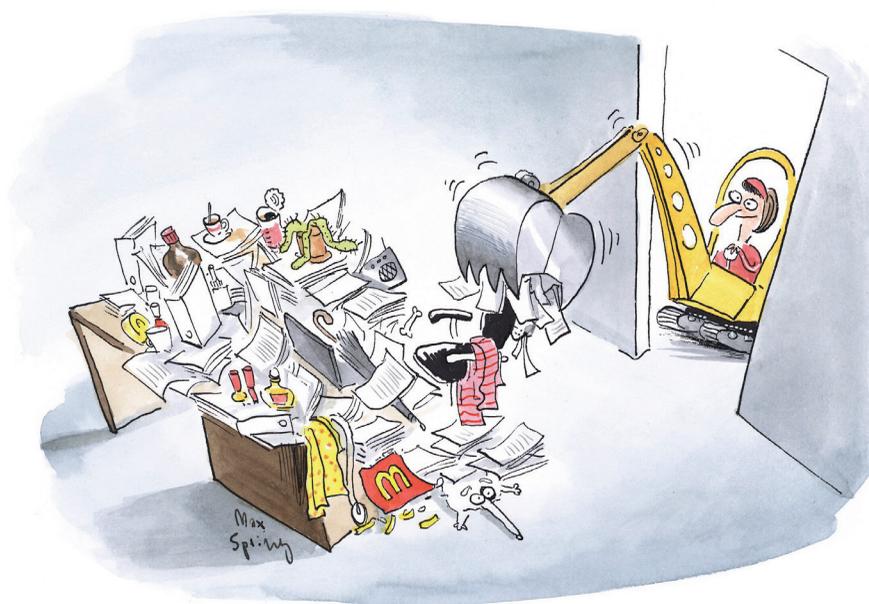
Bei der Erarbeitung solcher Dokumente und der späteren Umsetzung geht es um «Fragen des Gesundheitsschutzes» (s. Kap. 5 e.). Die EKAS genehmigt nur Branchen- und Betriebsgruppenlösungen, wenn die Gewerkschaften der betreffenden Branchen oder Betriebe beteiligt wurden. D.h. Gewerkschaften können die Anliegen der Beschäftigten in diesen Prozess einbringen und dafür sorgen, dass auch der Schutz vor psychosozialen Risiken mit dem nötigen Gewicht berücksichtigt wird.

f. Kontakt zu Arbeitsinspektoraten

Verletzungen der Arbeitszeitbestimmungen und des Gesundheitsschutzes dürfen einzelne Arbeitnehmende den Arbeitsinspektoraten melden, ohne dass sie deswegen Nachteile seitens ihres Arbeitgeberbetriebes gewärtigen müssen (s. Kap. 4 c.). Dennoch wagen viele diesen Schritt nicht und sind dankbar, wenn ihnen ihre Gewerkschaft dies abnimmt. Die Gewerkschaft ihrerseits kann dann vielleicht mehrere Meldungen zusammenfassen und hat dadurch bei der Behörde mehr Gewicht. Bei der Überprüfung, was die Anzeige bewirkt hat, hat sie dieselben Rechte wie Einzelpersonen (s. Kap. 4 c.).

8 Zusammenfassung

Die Arbeitgebenden sind dafür verantwortlich, dass die Arbeitssituation keine Beeinträchtigungen der Gesundheit und der Persönlichkeit mit sich bringt. Leider sind sich viele Betriebe dieser Rechtspflicht nicht genügend bewusst und vernachlässigen sie. Rechte und Pflichten werden aber nur wirksam, wenn sie thematisiert und eingefordert werden. Einzelne Betroffene, die Arbeitnehmenden-Vertretungen und die Gewerkschaften können und sollen einen Beitrag dazu leisten. Die Broschüre zeigt, dass es verschiedene Wege gibt, wie sich das anpacken lässt.



9 Links und Informationsquellen

a. Fundstellen

- **Gesetze:** Bundesgesetze auf www.admin.ch > Bundesrecht > Systematische Sammlung des Bundesrechts.
- Kantonale Gesetze über www.lexfind.ch.
- **Gesamtarbeitsverträge (GAV):** www.seco.admin.ch > Arbeit > Arbeitsrecht > GAV oder www.unia.ch/GAV-Service, www.syna.ch oder Website von Verbänden.
- **Rechtsprechung:** Schweizerisches Bundesgericht auf www.bger.ch > Rechtsprechung > Rechtsprechung (gratis).
- Bundesverwaltungsgericht auf www.bvger.ch > Rechtsprechung > Entscheiddatenbank
- **EKAS-Richtlinie 6508:** www.ekas.ch > Dokumentation > EKAS Richtlinien.
- Seco **Wegleitungen** zum Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen: www.seco.admin.ch > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitsgesetz und Verordnungen > Wegleitungen.
- **AVIG-Praxis ALE:** www.treffpunkt-arbeit.ch > Publikationen > Kreisschreiben/ AVIG-Praxis.
- Checkliste Überwachung der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz: www.seco.admin.ch > [Publikationen & Dienstleistungen](#) > [Publikationen](#) > [Arbeit](#) > [Arbeitsbedingungen](#) > [Merkblätter und Checklisten](#).
- Informationen des Eidgenössischen Datenschutzbeauftragten zu **Datenschutz und Überwachung** im Arbeitsbereich: www.edoeb.admin.ch > Datenschutz > Arbeitsbereich.
- Informationen der europäischen Agentur für **Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:** www.osha.europa.eu/de.

b. Information und Beratung

- www.arbeitundkonflikt.ch
- www.arbeitsbedingungen.ch
- www.ch.ch/de/arbeitszeit
- www.mobbing-zentrale.ch
- www.non-discrimination.ch
- www.psyatwork.ch
- www.sexuellebelaestigung.ch
- www.stressnostress.ch

c. Adressen

- Arbeitsinspektorate: www.iva-ch.ch/arbeitgebende > [arbeitsinspektorate](#)

10 Weiterführende Literatur

BIELI BELINDA, Mobbing aus Sicht des Schweizer Arbeitsrechts, Zürich 2016.

BROLL MATHIAS, Das Potential der institutionellen Arbeitnehmermitwirkung, Frankfurt a.M. 2017.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN (Hrsg.), Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen, Berlin 2014.

EU-OSH (Hrsg.), Health and safety risks at the workplace: a joint analysis of three major surveys (Ergebnisse der europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken, ESENER), Luxemburg 2017.

FRITZ MAX, SCHULER CARLA, (Hrsg. Schweizerischer Arbeitgeberverband), Die Mitwirkung im Arbeitsverhältnis - ein Handkommentar für die Praxis zum Mitwirkungsgesetz sowie zu weiteren mitwirkungsrelevanten Gesetzen, 2. Auflage, Zürich 2012.

KURZ BETTINA, DECURTINS LU, WISSMANN LUKESCH JUDITH, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – zur Ausbildung von Personalverantwortlichen mit Schulungs-CD, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Bern 2008.

LAMPART DANIEL, CIRIGLIANO LUCA, Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf, SGB Dossier Nr. 125, Bern 2017.

LIMACHER GITTA, Krankheit oder Unfall – wie weiter im Job? Ein Ratgeber aus der Beobachter-Praxis, 4. Auflage, Zürich 2017.

MÜLLER ROLAND A., Die Arbeitnehmervertretung, Bern 1999.

RAU RENATE, Risikobereiche für psychische Belastungen, iga.Report 31, Berlin 2015.

Seco (Hrsg.), Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 – Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen, Bern 2017.

Seco (Hrsg.) Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, Bern 2014 .

SCHOLZ ROBERT, Der MB-IX (Mitbestimmungsindex) und «gute Arbeit» – Was wir messen können, Wirkungen der Mitbestimmung auf Personalstruktur und Arbeitsbedingungen, MBF Report Nr. 32, Düsseldorf 2017.

SIEGRIST JOHANNES, Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Massnahmen, München 2015.

STEIGER-SACKMANN SABINE, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz – rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention, Zürich 2013.

ULICH EBERHARD/ WÜLSER MARC, Gesundheitsmanagement im Unternehmen, Wiesbaden 2015.

