

Aus dem Bundesgericht

Spagat im blauen Dunst

Schutz der Nichtraucher ohne Diskriminierung der Raucher?

Der Patron muss nicht rauchende Beschäftigte nicht nur vor eigentlichen Gesundheitsschädigungen durch Passivrauchen schützen, sondern auch vor blossen Belästigungen durch den blauen Dunst. Gleichzeitig darf er aber laut einem wohl nicht ganz kohärenten Urteil des Bundesgerichts die Raucher nicht diskriminieren.

Will ein Arbeitnehmer die auf das Passivrauchen zurückgehenden Gesundheitsschädigungen nicht auf sich nehmen, darf er selbst dann ein Rauchverbot am Arbeitsplatz verlangen, wenn ein solches aus betrieblichen Gründen nicht erforderlich ist. Ein solcher Anspruch leitet sich laut einem neuen Urteil des Bundesgerichts aus der gesetzlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ab (Art. 128 Obligationenrecht). Dieser privatrechtliche Schutz für Nichtraucher kann unter Umständen weiter gehen als die öffentlich rechtlichen Vorschriften im Arbeitsgesetz oder im Unfallversicherungsgesetz.

Nichtraucher müssen nicht nur vor eigentlichen Gesundheitsschäden, sondern auch vor blossen Belästigungen geschützt werden. Das Rauchen darf nur in Bereichen erlaubt werden, wo der Rauch ohne Belästigung für Nichtraucher abgezogen werden kann. Und "auf Verlangen betroffener nicht rauchender Arbeitnehmer ist unter Umständen ein geeignetes Rauchverbot zu erlassen", heisst es wörtlich im einstimmig gefällten Urteil der I. Zivilabteilung. Allerdings sollen diese Schutzmassnahmen den Betriebsablauf sowie das Arbeitsklima nicht beeinträchtigen und nicht zu einer Diskriminierung der Raucher führen. "Die Verhängung eines Rauchverbots ist aber stets zulässig, sofern es der Betriebssicherheit oder dem Schutz des Nichtrauchens dient."

Zu beurteilen war in Lausanne der Fall eines gegen Rauch allergischen Arbeitnehmers, der immer wieder erkrankte, obwohl der Arbeitgeber für die Arbeitsräume sowie Küche und Toilette ein Rauchverbot verfügt hatte. Nachdem der Allergiker entlassen worden war, stellte sich die Frage, ob die Kündigung missbräuchlich war, weil die zahlreichen krankheitsbedingten Absenzen des Arbeitnehmers auf mangelnde Fürsorge des Arbeitgebers zurückzuführen sind. Konkret geht es darum, ob der Patron das Rauchen nicht auch in den Gängen hätte verbieten müssen sowie permanent im Sitzungszimmer, wo das Verbot nur während der Sitzungen galt.

Wie es sich damit verhält, muss das Zürcher Obergericht als Vorinstanz jetzt prüfen. Das Bundesgericht hält dazu fest, dass zum Schutze eines gegen Rauch allergischen Arbeitnehmers im Rahmen des Zumutbaren unter Umständen mehr unternommen werden muss als zugunsten gewöhnlicher Nichtraucher.

Quelle: NZZ vom 23.03.2006 Nr. 69