

Was die Arbeitgeber beachten und berücksichtigen sollten

Betriebliche Gesundheitsmanagements (BGM) werden in der Schweiz noch längst nicht flächendeckend betrieben. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist ein BGM überaus sinnvoll. Das Arbeitsrecht stellt aber auch gewisse Anforderungen an die Ausgestaltung. **Philipp Schneiter**

Die Gesundheit der Arbeitnehmer ist das zentrale Schutzziel des Arbeitsschutzrechts. So verpflichtet das Arbeitsgesetz (ArG) den Arbeitgeber, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

Der Gesundheits-Begriff und das Arbeitsschutzrecht

Was ist unter «Gesundheit» zu verstehen? Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) versteht unter «Gesundheit» den Zustand «vollständigen (...) Wohlergehens». Das Arbeitsschutzrecht verfolgt bescheidenere Ziele – im Wissen, dass die meisten Arbeitnehmer den (idealen) Zustand vollständigen Wohlergehens nie erreichen werden. Das Arbeitsschutzrecht versteht unter «Gesundheit» aber nicht bloss die Abwesenheit von Unfall und Krankheit. Das lässt sich gut an der Entwicklung des Arbeitsschutzrechts ablesen, die vom Gesundheitsbegriff der WHO durchaus beeinflusst ist.

Ursprünglich war das Arbeitsschutzrecht allein auf die Verhinderung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten ausgerichtet. Seit einiger Zeit will das Arbeitsschutzrecht aber auch vor Nichtberufskrankheiten schützen. Eine Erweiterung des klassischen Ansatzes des Arbeitsschutzrechts ist vor allem durch die Einführung des «Grundsatzes von ergonomischen Arbeitsbedingungen» erfolgt. Ergonomische Arbeitsbedingungen können etwa dazu führen, dass ein vorbestehendes Rückenleiden, das keine Berufskrankheit darstellt, nicht «ausgelöst» wird.

Allein mit ergonomischen Arbeitsbedingungen wird dem Gesundheitsbe-

griff der WHO noch keine Rechnung getragen. Der «Grundsatz von ergonomischen Arbeitsbedingungen» hat sich jedoch als verallgemeinerungsfähig erwiesen. Je länger je mehr wird das Arbeitsschutzrecht durch das Postulat der Anpassung der Arbeit an den Menschen beeinflusst. So verpflichtet das ArG den Arbeitgeber, eine allzu einseitige Beanspruchung der Arbeitnehmer zu vermeiden. Nach heutigem Verständnis, das stark von der Idee der «Humanisierung

«Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, ein BGM zu installieren.»

der Arbeitsbedingungen» geprägt ist, ist der Arbeitgeber zum Beispiel dazu verpflichtet, monotone Arbeit zu vermeiden: Der Arbeitgeber hat für Abwechslung zu sorgen, die sich namentlich auf die psychische Gesundheit positiv auswirken kann, ja sogar für psychisches Wohlergehen sorgen kann.

Nach wie vor Defizite beim Arbeitsschutzrecht

Trotz aller Fortschritte, die im Arbeitsschutz in den letzten Jahrzehnten erzielt worden sind, weist das Arbeitsschutzrecht immer noch wesentliche Defizite auf. Die beiden Hauptdefizite: Das Arbeitsschutzrecht schützt erstens die Gesundheit der Arbeitnehmer nur insofern, als ein Arbeitsplatzbezug besteht. Auch der Schutz vor Nichtberufskrankheiten geht immer nur so weit, als ein Arbeitsplatzbezug besteht. Das

Arbeitsschutzrecht besteht zweitens nicht nur aus dem ArG, sondern auch aus zahlreichen Verordnungen. Das Arbeitsschutzrecht ist stark normzentriert. Es ist aber zu wenig ressourcen-, das heißt menschenorientiert. Es fehlen vor allem institutionalisierte Möglichkeiten zur unmittelbaren aktiven Mitwirkung der Arbeitnehmer.

Aus diesem Grund kann das Arbeitsschutzrecht vor allem das Ziel, auch die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, unmöglich erreichen: Der Arbeitgeber hat z. B. die Pflicht, eine übermäßig starke Beanspruchung der Arbeitnehmer zu vermeiden. Wie der Arbeitgeber dieses Schutzziel erreicht, bleibt seinem Ermessen überlassen. Namentlich dafür, wie man Stress vermeidet, gibt es aber keine Standards, an denen sich der Arbeitgeber orientieren könnte; denn der eine ist früher gestresst, die andere später. Eine wirksame Vermeidung von Stress ist deshalb nur möglich, wenn sich jeder Arbeitnehmer etwa bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation einbringen kann.

Kompensation durch betriebliches BGM

Die beiden Hauptdefizite des Arbeitsschutzrechts können mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zumindest teilweise kompensiert werden. Ein BGM zielt darauf ab, unter Rückgriff auf arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Erkenntnisse die Gesundheit jedes Arbeitnehmers – unabhängig davon, ob eine Beeinträchtigung vorliegt – systematisch zu fördern. Die in der Arbeitswelt anzutreffenden BGM sind sehr unterschiedlich ausgestaltet. Allen BGM-Konzepten ist aber gemeinsam, dass der Arbeitnehmer als

Mensch im Mittelpunkt steht. Das bedeutet zweierlei:

Das erste Merkmal eines BGM besteht darin, dass der Arbeitnehmer als Mensch angesehen wird. Ein BGM fördert die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht nur insofern, als ein Arbeitnehmer seine Rolle als Arbeitnehmer ausübt. Ein BGM geht vielmehr bewusst über den betrieblichen Aktionsradius hinaus, beispielsweise wenn in einer betrieblichen Informationsveranstaltung gesunde Ernährung thematisiert wird. Das zweite Merkmal eines BGM besteht darin, dass der Mensch in den Mittelpunkt gestellt wird. Ein BGM will – beispielsweise im Rahmen eines Gesundheitszirkels – gezielt das persönliche Erfahrungswissen jedes einzelnen Arbeitnehmers mobilisieren, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu fördern.

Ausgestaltung: Hohe rechtliche Anforderungen

Auch wenn ein BGM, mit dem die Defizite des Arbeitsschutzrechts zumindest teilweise kompensiert werden, überaus sinnvoll ist, ist der Arbeitgeber von Gesetzes wegen nicht verpflichtet, ein BGM zu installieren. Wenn der Arbeitgeber ein BGM installiert, muss die Teilnahme der Arbeitnehmer grundsätzlich freiwillig bleiben. Ob ein Arbeitnehmer z.B. die Fitnessgeräte, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, benutzt, ist seine Entscheidung. Sporttreiben betrifft die Privatsphäre, auf die der Arbeitgeber keinen Zugriff hat.

Sofern ein Arbeitnehmer am BGM teilnehmen will, muss der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zwecks Stressvermeidung weiterbilden will, darf einem älteren Arbeitnehmer der Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung nicht deshalb verweigert werden, weil sich die langfristigen Beanspruchungsfolgen des Stresses bei diesem Arbeitnehmer kaum mehr während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bemerkbar machen werden.

Datenschutz beachten

Soweit ein Arbeitnehmer am BGM teilnimmt, muss der Arbeitgeber namentlich den Datenschutz beachten: Die

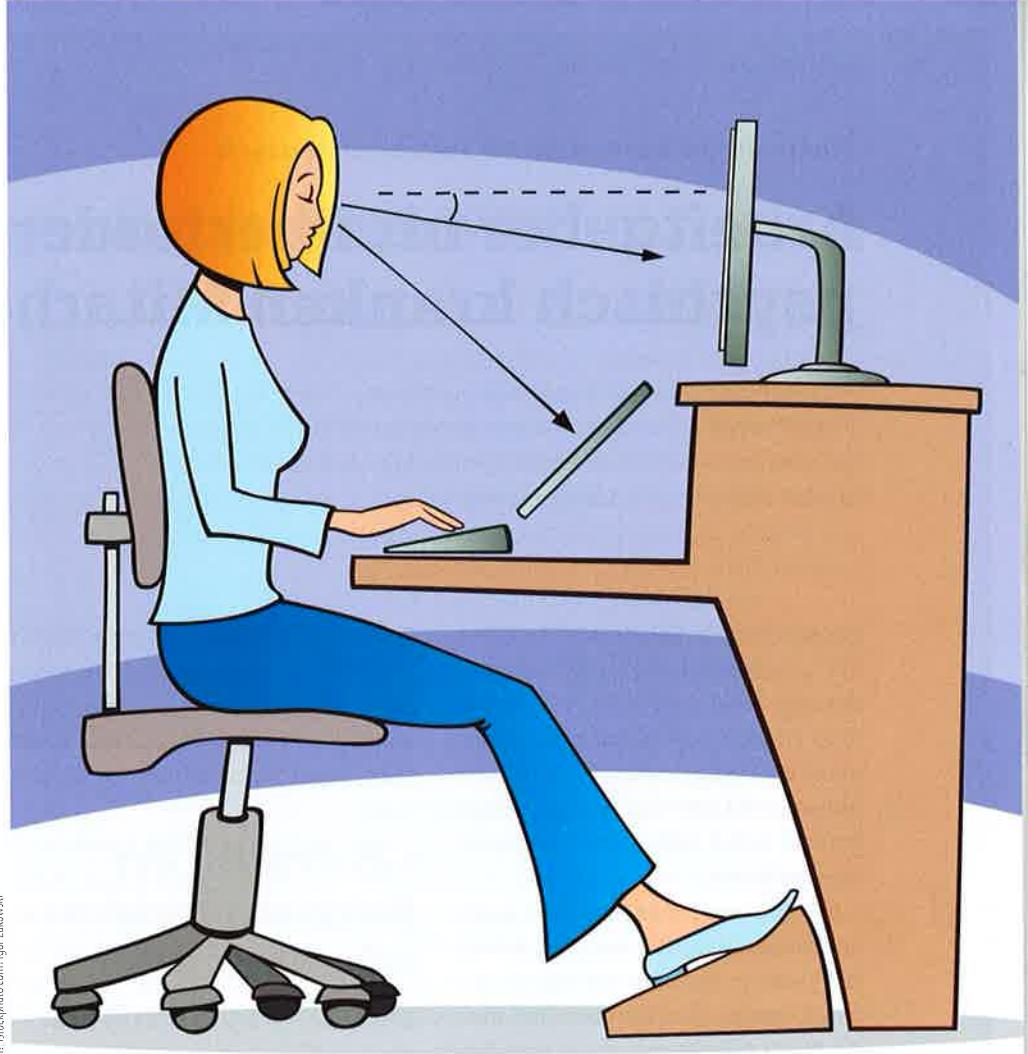


Illustration: stockphoto.com/igor zeloski

Der Grundsatz von ergonomischem Arbeitsbedingungen hat zur Erweiterung des Arbeitsschutzrechts beigetragen.

unmittelbare aktive Mitwirkung eines Arbeitnehmers etwa in einem Gesundheitszirkel bringt es zwangsläufig mit sich, dass ein Arbeitnehmer besonders schützenswerte Personendaten offenbart. Dagegen ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Die Offenbarung dient ja letztlich dem Zweck, die Anzahl der Absenzen im Betrieb zu verringern; und an einer derartigen Verringerung hat der Arbeitgeber ein durchaus schützenswertes Interesse. Bei der Mitwirkung in einem Gesundheitszirkel besteht jedoch die Gefahr, dass ein Arbeitnehmer Daten über seinen Gesundheitszustand offenbart, die der Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt in anderen Zusammenhängen berücksichtigen kann.

Das Datenschutzrecht schiebt derartigen Zweckentfremdungen allerdings einen Riegel vor. In der Sache haben Arbeitgeber durch organisatorische Massnahmen eine innerbetriebliche informationelle Gewaltenteilung sicherzustellen. So ist zu verhindern,

dass die Personen, die Beförderungen beurteilen, in den Besitz von Gesundheitsdaten der Kandidaten gelangen.

Kein Diskriminierungsschutz ungesunder Arbeitnehmer

Ein BGM kann Massstäbe setzen, denen nicht jeder Arbeitnehmer genügen will oder kann. Das schweizerische Arbeitsrecht kennt aber keinen allgemeinen Diskriminierungsschutz «ungesunder» Arbeitnehmer. Es muss daher wohl oder übel gewährleisten, dass einem BGM kein allzu hoher Stellenwert beigemessen wird. ■

Lic. iur. Philip Schneiter ist Mitarbeiter Recht der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK).