

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Unterlassungsanspruch des Nichtrauchers
3. Schadensersatzanspruch des Nichtrauchers

Information

1. Allgemeines

Die juristische Auseinandersetzung um das innerbetriebliche Rauchverbot wird weitergehend beherrscht von der Frage, was der Staat in seinem Verantwortungsbereich bei Bund und Ländern gegen die Gefahren des Passivrauchens tut bzw. **was der Arbeitgeber zu leisten hat und anordnen kann**, damit das Recht der Nichtraucher nicht im Tabakqualm der Raucher untergeht.

Dabei noch nicht angesprochen ist die Frage, ob auch **wechselseitige Ansprüche der Mitarbeiter** - sowohl der Nichtraucher gegen die Raucher, als auch umgekehrt - bestehen.

2. Unterlassungsanspruch des Nichtrauchers

Gegenüber den rauchenden Beschäftigten können Unterlassungsansprüche aus einer entsprechenden Anwendung der §§ 823 Abs. 1 , 1004 Abs. 1 BGB bestehen.

Ein quasi-negatorischer Abwehranspruch kann insbesondere bei einer Gesundheitsbeeinträchtigung des Nichtrauchers durch die rauchenden Arbeitnehmer in Betracht zu ziehen sein. Dazu muss aber durch einen widerrechtlichen Eingriff in das Recht auf körperliche Unversehrtheit dem Nichtraucher ein objektiver Schaden drohen.

Dieser Anspruch ist allerdings ausgeschlossen, soweit der Nichtraucher nach § 1004 Abs. 2 BGB verpflichtet ist, die Beeinträchtigung zu dulden, wobei sich für den Nichtraucher eine solche Duldungspflicht aus seinem Arbeitsvertrag ergeben kann. Wenn der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber zur Hinnahme der Tabakrauchexpositionen verpflichtet ist, wie etwa in einem Gastronomiebetrieb mit Raucherecke, muss er auch im Verhältnis zu seinen rauchenden Kollegen die Belastungen dulden.

Damit bestimmt § 618 Abs. 1 BGB als spezielle Regelung auch über die Rechtslage zu den anderen Beschäftigten. Bei bloßen Belästigungen, die den Nichtraucher in der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit beeinträchtigen, wird schon deswegen ein Unterlassungsanspruch ausscheiden.

Im Verhältnis zu Kunden und anderen Dritten wird ein Unterlassungsanspruch regelmäßig ausscheiden, weil kaum eine nach § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB erforderliche drohende Gesundheitsbeeinträchtigung zu erkennen sein wird und - wie oben dargestellt - oftmals auch eine arbeitsvertraglich begründete Duldungspflicht besteht.

Ebenfalls ausscheiden dürfte ein Anspruch aus § 15 ArbSchG .

Die Besonderheit des ArbSchG liegt darin, dass es zwar eine ganze Reihe von wechselseitigen Handlungs-, Mitwirkungs- und Unterlassungspflichten der Arbeitsvertragsparteien normiert, allerdings keine Mechanismen dazu, wie diese Ansprüche im Weigerungsfalle realisiert werden.

Wenn der Arbeitgeber seine Pflichten verletzt, kann der Arbeitnehmer ihn nicht darauf vor einen Zivilgericht verklagen, sondern lediglich anmahnen, die Arbeitsschutzbehörden einschalten und als ultima ratio die Leistung verweigern.

Der Arbeitgeber hingegen hat im gegenteiligen Fall das Instrument der Abmahnung und Kündigung an der Hand, wenn ein Mitarbeiter "sich quer stellt" und dabei Kollegen gefährdet.

Wenn also ein objektiv schutzwürdiger Arbeitnehmer schon kein direktes Einwirkungsmittel gegen den Betriebsinhaber aus dem ArbSchG hat (außer der Leistungsverweigerung), so kann er dies erst recht nicht gegen rauchende Kollegen aus dem ArbSchG geltend machen.

Auch hier ist das Schutzverlangen des Nichtraucherers vor dem Raucher beim Arbeitgeber anzumelden und anzunehmen.

3. Schadensersatzanspruch des Nichtrauchers

Schadensersatzansprüche eines Nichtrauchers gegen den Raucher aus § 823 Abs. 1 BGB sind zwar außerhalb des Anwendungsbereichs von § 105 SGB VII nicht ausgeschlossen, werden aber allenfalls **ausnahmsweise** erhoben werden können.

Im Unterschied zu den auf einer Vertragsverletzung des Arbeitgebers basierenden Ersatzansprüchen kommt dem Nichtraucher hier keine auf einen sozialen Schutzcharakter zu stützende Beweiserleichterung zugute.

Dem nicht rauchenden Arbeitnehmer obliegt daher im Regelfall die **ungeminderte Darlegungs- und Beweislast** hinsichtlich der Kausalität von Schadenshandlung und Schadenseintritt.

Ob der Nachweis des Ursachenzusammenhangs, abgesehen von § 830 Abs. 1 Satz 2 BGB, erleichtert werden kann, erscheint daher zumindest zweifelhaft. Bei Ansprüchen gegen mehrere Täter kann aber zugunsten des Nichtrauchers § 840 BGB eingreifen.

Siehe auch

Rauchverbot - Allgemeines

Rauchverbot am Arbeitsplatz

Rauchverbot - Beschlusslage der Länder

Rauchverbot - Erlass eines innerbetrieblichen Rauchverbotes

Rauchverbot - Gesetzesinitiativen der Länder

Rauchverbot - Landesrechtliche Vorschriften

Rauchverbot - Mitbestimmung des Betriebsrates

Rauchverbot - Musterhausordnung

Rauchverbot - Prozessuale Fragen

Rauchverbot - Rechtsposition der Raucher

Rauchverbot - Regelungen aus der Arbeitsstättenverordnung

Rauchverbot - Regelungen nach BNichtrSchG

Rauchverbot - Regelungen nach dem Passivrauchschutzgesetz

Rauchverbot - Schutz besonders gefährdeter Personengruppen

Rauchverbot - Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber Nichtrauchern

Rauchverbot - Schutzpflichten des Arbeitgebers nach ArbSchG

Rauchverbot - Schutzpflichten des Arbeitgebers nach BGB

Rauchverbot - Sonstige Rechtsstellung des Nichtraucherers

Rauchverbot - Tarifrecht

Rauchverbot - Verstöße

Rauchverbot - Verwaltungsrecht des Bundes

Rauchverbot - Vorschriften der Unfallversicherungsträger