

Inhaltsübersicht

1. Erforderlichkeit einer Rechtsgrundlage
2. Betriebsexterne Verpflichtung zum Erlass eines innerbetrieblichen Rauchverbots
3. Arbeitsrechtliche Grundlagen
 - 3.1 Vertragspflichten des Arbeitnehmers und Weisungen des Arbeitgebers
 - 3.2 Konkretisierung der Arbeitspflicht
 - 3.3 Arbeitsvertragliche Nebenpflichten aus öffentlichem Recht
 - 3.4 Schutz von Rechtsgütern des Arbeitgebers
 - 3.5 Weisungen des Arbeitgebers
4. Grenzen des Weisungsrechts
5. Eigentümerstellung und Hausrecht

Information

1. Erforderlichkeit einer Rechtsgrundlage

Für den Raucher gehört die Berechtigung zu rauchen zur freien Entfaltung der Persönlichkeit, die als Verwirklichung des Persönlichkeitsrechts auch vom Arbeitgeber zu beachten ist.

Diesen Interessen der Raucher können die Interessen des Arbeitgebers und insbesondere auch die der Nichtraucher gegenüberstehen. Letztere können sich auf ihre Handlungsfreiheit und gegebenenfalls den Schutz ihrer körperlichen Integrität berufen.

Obwohl bei der Abwägung dieser Freiheiten ein Einstellungswandel zu konstatieren ist, wodurch die Sozialadäquanz des Rauchens nicht mehr stets und uneingeschränkt zu bejahen ist, und obwohl den Interessen der Nichtraucher berechtigter Weise eine größere Bedeutung als früher beigemessen wird, kann das Rauchen nicht ohne Weiteres untersagt werden. Ein betriebliches Rauchverbot oder eine Regelung, die das Rauchen im Betrieb einschränkt, benötigt daher eine besondere Rechtsgrundlage.

Als Grundlage eines Rauchverbots kommen betriebsexterne und damit vor allem öffentlich-rechtliche Bestimmungen, aber auch betriebsinterne Anordnungen des Arbeitgebers oder Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretungen in Betracht.

Soweit dafür eine Interessenabwägung erforderlich ist, dürfen weder die Belange der Nichtraucher verkürzt noch die Interessen der Raucher übergangen werden.

2. Betriebsexterne Verpflichtung zum Erlass eines innerbetrieblichen Rauchverbots

Eine kaum mehr überschaubare Anzahl staatlicher Regelungen, aber auch von Vorschriften der Unfallversicherungsträger ordnen sektorale Rauchverbote an, deren große Verbreitung nicht selten unterschätzt wird.

Solche betriebsexternen Verpflichtungen schränken die Dispositionsmöglichkeiten des Arbeitgebers und die Mitbestimmungsbefugnisse des Betriebsrats weithin ein. Obwohl derartige Verbotregelung nicht ausdrücklich das Rauchen am Arbeitsplatz reglementieren, müssen sie in der betrieblichen Praxis und damit immer auch am Arbeitsplatz beachtet werden.

Als staatliche Vorschriften werden Rauchverbote etwa im Gewerbe-, Gefahrstoff-, Verkehrs-, Bau- und Lebensmittelrecht angeordnet. Ebenso sehen die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger sowie die berufsgenossenschaftlichen Muster für Betriebsanweisungen zahlreiche Rauchverbote vor, die sich

im Regelfall direkt an den Raucher richten.

Um den verbleibenden Gestaltungsspielraum von Arbeitgeber sowie Betriebsrat einordnen zu können, ist ein Überblick über diese ihnen vorgegebenen Normen erforderlich, die ein Rauchverbot beinhalten.

Eine solche Übersicht vermittelt außerdem einen Eindruck, in welchem Umfang auch schon vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens (BGBl. I, S. 1595) das Rauchen im Arbeitsleben untersagt war und deshalb zumindest mittelbar dem Gesundheitsschutz der Nichtraucher Rechnung getragen würde, sodass für einen weitergehenden Schutz durch den Arbeitgeber kein Anlass besteht.

Als externe Verpflichtungen können schließlich auch tarifliche Rauchverbotsregelungen angesehen werden, doch zielen sie nicht auf die für andere externe Verbote typischen Sicherheitsfragen ab.

3. Arbeitsrechtliche Grundlagen

3.1 Vertragspflichten des Arbeitnehmers und Weisungen des Arbeitgebers

Bereits im Arbeitsvertrag kann ein Rauchverbot begründet sein. Zumeist wird sich eine solche Beschränkung nicht ausdrücklich aus dem Vertragstext, sondern indirekt aus den Vertragspflichten oder aus der Verweisung auf eine Arbeitsordnung ergeben, die ein Rauchverbot regelt. Ausnahmsweise kann aber auch der Arbeitsvertrag ein Rauchverbot unmittelbar bestimmen.

In der Praxis sind ausdrückliche arbeitsvertragliche Verbote jedoch wenig geeignet, die damit angestrebten Schutz- oder Imageziele zu verwirklichen.

Wenn die Verbote nur sporadisch in Arbeitsverträgen vereinbart sind, können sie u.U. gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

Werden Rauchverbote dagegen vermehrt in Arbeitsverträgen vereinbart, gewinnen sie möglicherweise einen kollektiven Charakter und kollidieren dann wiederum mit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

3.2 Konkretisierung der Arbeitspflicht

Zur Konkretisierung der Arbeitspflicht darf gemäß einer starken Literaturmeinung ein Rauchverbot angeordnet werden, wenn der rauchende Arbeitnehmer daran gehindert ist, seine Arbeitsleistung vertragsgemäß zu erbringen.

Exemplarisch zu nennen sind dazu die Reinluftbereiche bei der Chipfertigung oder etwa ärztliche Behandlungszimmer. Auch eine potentielle Minderleistung des Arbeitnehmers kann ein Rauchverbot rechtfertigen.

3.3 Arbeitsvertragliche Nebenpflichten aus öffentlichem Recht

Innerbetriebliche Rauchverbote können sich aus arbeitsvertraglichen Nebenpflichten ergeben, wofür vor allem drei Pflichtenkomplexe in Betracht kommen. Als Nebenpflicht aus seinem Arbeitsvertrag ist der Arbeitnehmer regelmäßig verpflichtet, die **öffentlich-rechtlich angeordneten Rauchverbote** zu beachten, denn die Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften können auch arbeitsvertragliche Verhaltenspflichten für die Arbeitnehmer begründen. Solche Rauchverbote werden etwa in der Produktion bestehen und vom Arbeitnehmer einzuhalten sein.

3.4 Schutz von Rechtsgütern des Arbeitgebers

Eine zweite Gruppe von Nebenpflichten verlangt vom Arbeitnehmer den **Schutz fremder Rechtsgüter**, auf die er infolge des Arbeitsvertrages besonders einwirken kann.

Um eine Verunreinigung von Arbeitsprodukten zu verhindern, also um seine Rechtsgüter zu schützen, darf der Arbeitgeber deshalb ein Rauchverbot bestimmen. Aus diesem Grund wird beispielsweise ein

Vorfürhswagen als Nichtraucherfahrzeug gekennzeichnet werden dürfen, in dem den Beschäftigten das Rauchen nicht gestattet ist.

Diese Schutzpflicht rechtfertigt jedoch kein Rauchverbot auf einer Freifläche, die nicht durch Zigarettenkippen verschmutzt werden soll, denn hier kann bereits ein Aschenbecher Abhilfe schaffen. Von dieser Schutzpflicht werden die Vermögenswerte des Arbeitgebers erfasst; doch ist auch die Gesundheit der Nichtraucher schutzbedürftig.

Eine unmittelbare vertragliche Schutzpflicht des rauchenden Arbeitnehmers wird aber nur gegenüber dem Arbeitgeber in Betracht kommen. Gegenüber den anderen Beschäftigten dagegen fehlt eine vertragliche Beziehung, die eine direkte Schutzpflicht begründen kann, denn eine vertragliche Schutzwirkung zugunsten Dritter aus dem Anstellungsvertrag heraus wird sich nicht begründen lassen.

Wegen der Außenwirkungen des Rauchens kann für Arbeitnehmer, die im Bereich der kundenorientierten Dienstleistungen tätig sind, ein Rauchverbot bestehen.

Dies betrifft gleichermaßen Rauchverbote im Schalterdienst wie etwa für Zu- oder Flugbegleiter während ihrer Tätigkeit. Insgesamt zeigt sich, dass ein Rauchverbot nur in wenigen Fällen unmittelbar aus den Haupt- und Nebenpflichten des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber abzuleiten sein wird.

3.5 Weisungen des Arbeitgebers

Falls das Rauchverbot nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart und auch nicht eindeutig als Nebenpflicht bestimmt ist, kann zur Konkretisierung der nur generalisierend beschriebenen Leistungspflicht, aber auch der das Ordnungsverhalten regelnden Nebenpflichten des Arbeitnehmers- eine konkrete, fallbezogene Weisung durch den Arbeitgeber erfolgen.

Solche Weisungen bilden die wichtigste Rechtsgrundlage für ein betriebliches Rauchverbot. Umfassende oder eingeschränkte betriebliche Rauchverbote können deshalb auf Grundlage der Verpflichtungen des Arbeitnehmers im Rahmen der für Weisungen bestehenden Zulässigkeitsgrenzen durchaus angeordnet werden.

4. Grenzen des Weisungsrechts

Bei der Geltendmachung eines Weisungsrechts hat der Arbeitgeber jedoch kollektiv- und individualrechtliche Schranken zu beachten. Verfügt der Arbeitgeber in seinem Betrieb ein Rauchverbot, um das Arbeitsverhalten der Beschäftigten zu regeln. unterliegt seine Weisung keinem betrieblichen Mitbestimmungsrecht.

Bestimmt er aber über das Ordnungsverhalten oder über den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, ist das betriebliche Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG zu beachten.

Des Weiteren muss das Weisungsrecht individualrechtliche Grenzen achten. Streitig ist dabei, inwieweit Weisungen einer gerichtlichen Kontrolle unterliegen.

Vom BAG wird dazu vertreten, dass die Ausübung des Direktionsrechts nur nach billigem Ermessen erfolgen darf, wobei im Rahmen dieser Billigkeitskontrolle die Verhältnismäßigkeit und die Zumutbarkeit beurteilt wird.

Engere Grenzen einer gerichtlichen Überprüfung werden aufgestellt, wenn ein Rauchverbot unzulässig sein soll, das nicht den berechtigten Interessen des Arbeitgebers, des Betriebs oder der Beschäftigten dient.

In der Literatur wurde Ende der 1990-er Jahre als Kontrollmaßstab eines solchen Rauchverbots die Kombination aus einer sachlichen Begründung und einer Verhältnismäßigkeitsprüfung des Verbotes vorgeschlagen (vgl. BAG, 29.08.1991 - 6 AZR 593/88 ; BAG, 25.10.1989 - 2 AZR 633/88 ; BAG, 28.11.1989 - 3 AZR 118/88).

Bleibt damit für die richterliche Kontrolle eines durch Arbeitgeber-Weisung bestimmten Rauchverbots eine Verhältnismäßigkeitsprüfung notwendig, muss die Weisung geeignet, erforderlich und angemessen sein, um Bestand zu behalten. Angemessen ist eine Maßnahme, wenn sie bei einer Gesamtabwägung zwischen der

Schwere des Eingriffs und dem Gewicht sowie der Dringlichkeit der ihn rechtfertigenden Gründe für die Betroffenen noch zumutbar ist (BVerfG, 09.03.1994, BVerfGE 90, 145, 173, u.a. BVerfG, 09.03.1994 - 2 BvL 43/92 ; BVerfG, 09.03.1994- 2 BvL 51/92).

Bei der Gewichtung der Interessen der Raucher und der Interessen der Nichtraucher sowie denen des Arbeitgebers stehen der Handlungsfreiheit der Raucher das Persönlichkeitsrecht der Nichtraucher sowie gegebenenfalls deren körperliche Integrität und als Drittes die Eigentümerposition des Arbeitgebers einander.

Zusätzlich ist die Schutzpflicht des Arbeitgebers aus den §§ 3 , 4 ArbSchG , 618 Abs. 1 BGB gegenüber der nicht rauchenden Belegschaft berücksichtigt.

Letztlich können daher Weisungen zu Einschränkungen beim Rauchen und sogar zu Rauchverboten in einzelnen Bereichen führen.

Ein durch eine Weisung für den gesamten Betrieb geschaffenes flächendeckendes Rauchverbot dürfte jedoch, von wenigen Ausnahmefällen abgesehen, gegen das Verhältnismäßigkeitsgebot verstoßen und damit im Ergebnis unzulässig sein.

5. Eigentümerstellung und Hausrecht

Vielfach wird die Verfügung eines innerbetrieblichen Rauchverbotes aus der Eigentümerstellung sowie dem Hausrecht des Arbeitgebers abgeleitet. Darauf aufbauend soll der Arbeitgeber vorrangig die Zielsetzungen eines Schutzes vor Belästigungen und einer Prävention von Brandgefahren verfolgen können (LAG Hessen, 06.07.1989 - 9 Sa 1295/88).

Gegenüber Dritten, etwa Kunden und anderen Besuchern, können Rauchverbote zweifelsfrei auf das Eigentums- und Hausrecht gestützt werden.

Dagegen erscheint es zweifelhaft, ob diese Rechte des Arbeitgebers zusätzliche Rauchverbotsregelungen oder eine besondere Reichweite dieser Verbote gegenüber den Arbeitnehmern legitimieren können. Mit dem Arbeitsverhältnis wird den Arbeitnehmern der Zugang zum Betrieb eröffnet, wodurch die Beschäftigten arbeitsvertraglich bedingte Einwirkungsmöglichkeiten erhalten.

Jedenfalls für den Schutz vor minderen Beeinträchtigungen, wie etwa vor Belästigungen, werden deshalb die Herrschaftsrechte des Arbeitgebers durch seine arbeitsvertraglichen Berechtigungen überlagert, denn die vertragliche Rechtsstellung dominiert gegenüber den gesetzlichen Rechten.

Zum Schutz lediglich vor Belästigungen wird der Arbeitgeber deshalb nicht über die Möglichkeiten und Grenzen seiner vertraglichen Leitungsmacht hinaus Rauchverbote anordnen können.

Siehe auch

Rauchverbot - Allgemeines

Rauchverbot am Arbeitsplatz

Rauchverbot - Ansprüche der Nichtraucher gegen die Raucher

Rauchverbot - Beschlusslage der Länder

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 Nichtrauchers

Rauchverbot - Tarifrecht

Rauchverbot - Verstöße

Rauchverbot - Verwaltungsrecht des Bundes

Rauchverbot - Vorschriften der Unfallversicherungsträger