

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Zulässigkeit
3. Begründetheit
4. Eingrenzung des Auswahlermessens

Information

1. Allgemeines

Die Tatsache, dass der innerbetriebliche Nichtraucherenschutz zwar existiert, aber materiell-rechtlich einen ziemlich genau definierten Korridor einhalten muss, hat auch Einfluss auf die Frage nach der prozessualen Durchsetzbarkeit.

2. Zulässigkeit

Um etwa seinen Erfüllungsanspruch auf Schaffung eines rauchfreien Arbeitsplatzes durchzusetzen, kann der Arbeitnehmer Klage etwa auf ein rauchfreies Arbeitsumfeld gegen den Arbeitgeber erheben.

Ein Hilfsantrag auf Erlass eines näher bezeichneten Rauchverbots ist prozessual dagegen nicht empfehlenswert. Mit seiner Klage wird der Nichtraucher in aller Regel die Vornahme einer Handlung und insbesondere auch einen bestimmten Handlungs- oder Leistungserfolg verlangen.

Da dem Arbeitgeber materiell-rechtlich vielfach ein Auswahlermessen nach § 315 BGB zwischen den Schutzvorkehrungen zusteht, ist die Wahl der jeweils geeigneten Maßnahme alleinige Sache des Arbeitgebers.

Ohne seine Klage unbegründet werden zu lassen, sollte der klagende Arbeitnehmer deshalb möglichst kein bestimmtes Durchsetzungsmittel benennen. Zweifel an der Zulässigkeit einer solchen Klage sind nach der klärenden Rechtsprechung des BAG nicht mehr berechtigt (vgl. BAG, 17.02.1998 - 9 AZR 84/97 ; seinerzeit noch dagegen: LAG Berlin, 14.03.1989 - 3 Sa 109/88 und ArbG Frankfurt, 09.08.1990 - 13 Ca 481/89).

3. Begründetheit

Ein Antrag auf Schaffung eines tabakrauchfreien Bereiches muss hinreichend bestimmt sein. Dabei muss die räumliche Umgebung genau bezeichnet sein, für die dieses Begehren gestellt wird. Dazu können einzelne Zimmer oder Gebäudeteile aufgeführt werden, doch reicht es aus, wenn allein auf den eigenen Arbeitsplatz des Klägers abgestellt wird.

Dann wird der konkret besetzte Arbeitsbereich, ob Schreibtisch oder Werkbank, und dessen unmittelbare Umgebung von dem Antrag mit erfasst. Als qualifizierendes Merkmal genügt die Bezeichnung als tabakrauchfrei, was der Fall sein soll, wenn kein mit den Sinnesorganen wahrnehmbarer Tabakrauch vorhanden ist.

Unter besonderen Umständen kann die gesundheitliche Situation eines schutzbedürftigen Arbeitnehmers (Asthmatiker o.ä.) im Einzelnen zu bezeichnende strengere Anforderungen erfordern.

Unterliegt die Maßnahme dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, kann der Arbeitnehmer nur verlangen, dass der Arbeitgeber zum Erlass einer Regelung initiativ wird.

4. Eingrenzung des Auswahlermessens

Wenn das Auswahlermessen des Arbeitgebers sich auf eine bestimmte Maßnahme konkretisiert, weil jede andere Vorkehrung unzureichend wäre bzw. weil der Arbeitgeber beispielsweise bereits ein Rauchverbot angeordnet hat, das nur unzureichend befolgt wird, kann der Nichtraucher auch die Durchsetzung einer ganz genau spezifizierten Maßnahme verlangen.

Ein solcher auf eine konkrete Leistungshandlung gerichteter Klageantrag wird von der Rechtsprechung des BAG seit den 1990-er Jahren auch dann als zulässig angesehen, wenn er auf eine Einwirkung gerichtet ist, ohne die Einwirkungsmittel zu bezeichnen. Der Leistungsantrag ist deshalb hinreichend bestimmt, falls der Arbeitgeber ohne Weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweisen er dem Urteilsspruch nachzukommen hat und das Urteil insoweit vollstreckbar ist (vgl. BAG, 08.05.1996 - 5 AZR 971/94 bzw. BAG, 29.04.1992 - 4 AZR 432/91).

Schutzmaßnahmen können gegebenenfalls auch im Rahmen eines Verfahrens zum Erlass einer einstweiligen Verfügung geltend gemacht werden. Trotz des Ermessensspielraums, den § 938 Abs. 1 ZPO eröffnet, wird dabei ein totales Rauchverbot allenfalls ausnahmsweise angeordnet werden dürfen (LAG München, 02.03.1990 - 6 Sa 88/90).

Siehe auch

Rauchverbot - Allgemeines

Rauchverbot am Arbeitsplatz

Rauchverbot - Ansprüche der Nichtraucher gegen die Raucher

Rauchverbot - Beschlusslage der Länder

Rauchverbot - Erlass eines innerbetrieblichen Rauchverbotes

Rauchverbot - Gesetzesinitiativen der Länder

Rauchverbot - Landesrechtliche Vorschriften

Rauchverbot - Mitbestimmung des Betriebsrates

Rauchverbot - Musterhausordnung

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