

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsätze
3. Abwehr von Brand- und Explosionsgefahren
4. Abwehr von selbst geschaffenen Gefahren durch Tabakgenuss
5. Abwehr von arbeitstypischen Gefahren
6. Positivrechtliche Rauchverbote
7. Wirkung des öffentlich-rechtlichen Schutzes im Arbeitsverhältnis

Information

1. Allgemeines

Die meisten Darstellungen setzen sich mit der Frage auseinander, welche Ansprüche und nach welchen Normen die Nichtraucher im Betrieb - vorrangig gegen den Arbeitgeber - geltend machen können, wenn der Tabakqualm, der von Kollegen ausgeht, sie stört.

Dabei wird aber vielfach übersehen, dass in der Bevölkerung - und als deren statistisches Abbild in den Belegschaften - die Nichtraucher die Mehrheit bilden.

Es kann demnach also auch nicht um die Frage gehen, wie der Arbeitgeber beschwichtigend auf die Nichtraucher einwirkt, um ihnen Toleranz gegenüber den Rauchern abzuverlangen, sondern darum, was der Arbeitgeber - auch ohne explizit dafür in Anspruch genommen zu werden - also von sich aus zum Nichtraucherschutz leisten kann, ja leisten muss.

2. Grundsätze

Durch den privatrechtlich normierten und den öffentlich-rechtlich Arbeitsschutz wird der Arbeitgeber in sehr weitgehendem Maße auf den Schutz der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit seiner Belegschaft verpflichtet.

Öffentlich-rechtliche Rauchverbote des Arbeitsschutz- und Unfallversicherungsrechts dienen vielfach einer allgemeinen Gefahrenabwehr und sollen insbesondere Feuer- und Explosionsgefahren verhindern.

Über die dadurch gebotenen Anforderungen hinaus kann die Verpflichtung des Arbeitgebers aber auch den Schutz der Nichtraucher vor gesundheitsgefährdenden Tabakrauchexpositionen am Arbeitsplatz und im Betrieb umfassen.

So hat ein Rauchverbot wegen Brand- und Explosionsgefahr nach dem Recht der Unfallversicherung den Nichtraucherschutz, der ebenfalls im Sinne der Unfallversicherung ist, nur als unfreiwilligen Nebeneffekt.

Für die Bestimmung der Schutzpflicht müssen deswegen ebenso die divergierenden Zielsetzungen wie auch die Entstehungsgründe aus den ausdrücklichen öffentlich-rechtlichen Rauchverboten, aus den sonstigen Anforderungen des öffentlichen Arbeitsschutzrechts und aufgrund der allgemeinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen unterschieden werden.

Diese von Zweck und Rechtsquelle der Schutzpflicht bedingten Differenzierungen schließen generalisierende Festlegungen des angestrebten Schutzes definitiv aus.

3. Abwehr von Brand- und Explosionsgefahren

Zur Abwehr von Brand- und Explosionsgefahren ist der Arbeitgeber gegenüber jedem Arbeitnehmer verpflichtet, auf die Einhaltung von Rauchverböten durch andere Kollegen zu achten und diese Verböte innerbetrieblich durchzusetzen.

Dagegen kann eine Schutzpflicht des Arbeitgebers, seine Mitarbeiter vor möglichen Gesundheitsgefahren durch Tabakrauchexpositionen zu bewahren im gesamten Betrieb naturgemäß nur gegenüber den Nichtrauchern begründet werden. Im Rahmen dieses Gesundheitsschutzes ist dazu eine Vielzahl organisatorischer und technischer Vorkehrungen denkbar und möglich, von denen der kategorische Erlass eines totalen Rauchverbötes naturgemäß nur das allerletzte Mittel darstellen kann.

4. Abwehr von selbst geschaffenen Gefahren durch Tabakgenuss

Die Schutzpflicht besteht dagegen nicht, um die Raucher vor sich selbst und ihrem eigenen Verhalten zu schützen. Aufgabe einer derartigen Verpflichtung kann es nicht sein die Raucher etwa zu einer gesünderen Lebensweise und Ernährung bei gleichzeitiger Suchtprävention zu veranlassen. Unter Berufung auf die den Raucher persönlich drohenden Gesundheitsgefahren darf also nicht das Rauchen untersagt werden (BAG, 19.01.1999 - 1 AZR 499/98).

5. Abwehr von arbeitstypischen Gefahren

Für eine erzieherische Zielsetzung der vorstehend genannten Art ist ein besonderer Auftrag des Gesetzgebers erforderlich, wie er z.B. in Form von § 20 SGB V geschaffen wurde. Zusätzlich ist zu beachten, dass es bei erzieherischen Regelungen nicht um die Prävention arbeitstypischer Gefahren geht, sondern in die grundrechtlich gewährleistete Handlungsfreiheit der Raucher eingegriffen wird.

Daher ist ein Rauchverbot dann nicht allein mit dem Gesundheitsschutz zu rechtfertigen, wenn kein Nichtraucher durch den Tabakrauch betroffen ist.

Anders zu urteilen, würde in Konsequenz bedeuten, dass der Arbeitgeber - etwa wie die Mutter schulpflichtiger Kinder - auf die gesunde Ernährung der Belegschaft achten müsste.

Es kann keinen ernsten Zweifel dazu geben, dass es nicht die Sache des Arbeitgebers ist, aktiv auf die Vermeidung von life-style-Krankheiten wie Übergewicht, Bluthochdruck oder Diabetes hinzuwirken, selbst wenn dies - namentlich für die Krankenversicherung - eine große Erleichterung bedeutete.

6. Positivrechtliche Rauchverböte

An Gefahrenprävention schränkt eine nahezu unübersehbare Anzahl von Vorschriften des staatlichen Arbeitsschutzrechts und des Unfallverhütungsrechts der Berufsgenossenschaften das Rauchen ein, über die im Anhang ein Überblick gegeben wird.

Mit dem Brandschutz bezwecken diese Bestimmungen vor allem eine generelle Gefahrenabwehr, doch sollen einige Verböte auch die Raucher vor der Aufnahme gefährlicher Stoffe aus der Arbeitsumgebung schützen, wie § 22 Abs. 2 Satz 1 GefStoffV zeigt.

Ein spezieller Schutz der Nichtraucher ist dagegen bei diesen öffentlich-rechtlichen Normen nicht zu erkennen. Adressat der Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften ist in erster Linie der Arbeitgeber. An ihn richten sich ganz überwiegend die Ge- und Verböte. Vom Arbeitgeber wird die Einhaltung und Durchsetzung der staatlichen und unfallversicherungsrechtlichen Rauchverböte als eine ihm obliegende öffentlich-rechtliche Pflicht verlangt.

So gibt es beispielsweise auch keinen bilateralen Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Unternehmer etwa auf Durchführung von Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung. Wenn der Mitarbeiter substantiiert der Meinung ist, dass es Mängel im betrieblichen Arbeitsschutz gibt, so stehen ihm die Rechte aus § 17 ArbSchG zu.

Allerdings ist auch anerkannt, dass diese öffentlich-rechtlich ausgestalteten Pflichten weitgehend in das Privatrecht transformiert werden müssen. Über eine Doppelwirkung schaffen die öffentlichen Arbeitsschutz-

und Unfallverhütungsvorschriften ganz überwiegend auch entsprechende Vertragspflichten des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern.

Dies gilt jedenfalls soweit, wie die entsprechende Regelung nach ihrem Inhalt geeignet ist, den Gegenstand einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung zu bilden (vgl. BAG, 10.03.1976 - 5 AZR 34/75 ; BAG, 21.08.1985 - 7 AZR 199/83).

7. Wirkung des öffentlich-rechtlichen Schutzes im Arbeitsverhältnis

Die Arbeitnehmer haben deswegen einen Anspruch darauf ihre Arbeitsleistung unter Wahrung der einschlägigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften zu erbringen.

Öffentlich-rechtliche Rauchverbote, die regelmäßig Gegenstand einer vertraglichen Vereinbarung sein können, konkretisieren deshalb die gegenüber allen Arbeitnehmern bestehende Schutzpflicht des Arbeitgebers.

Diese Schutzpflicht dient einer allgemeinen Gefahrenverhütung und ihre Einhaltung kann deshalb von jedem Arbeitnehmer beansprucht und durchgesetzt werden.

Zugleich kann die Transformation der öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften in das Privatrecht auch die Arbeitnehmer verpflichten.

Vor allem die Rauchverbote in den Unfallverhütungsvorschriften können damit konkrete arbeitsvertragliche Verhaltenspflichten für die Arbeitnehmer begründen.

Eine direkte Verpflichtung der Beschäftigten, für die Sicherheit und Gesundheit der von ihren Handlungen betroffenen Personen zu sorgen, schafft zudem § 15 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG .

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 - 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 nach ArbSchG

Rauchverbot - Schutzpflichten des Arbeitgebers nach BGB

Rauchverbot - Sonstige Rechtsstellung des Nichtraucher

Rauchverbot - Tarifrecht

Rauchverbot - Verstöße

Rauchverbot - Verwaltungsrecht des Bundes

Rauchverbot - Vorschriften der Unfallversicherungsträger