

Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz

In Deutschland ist Rauchen am Arbeitsplatz sowie in öffentlichen Räumen und Verkehrsmitteln „dank“ des im Bundestag am 5. Februar 1998 gescheiterten Nichtraucher-Schutzgesetzes – Basis waren Entwürfe von Abgeordneten der CDU/CSU, SPD und F.D.P. sowie von Bündnis 90/Die Grünen (BT-Dr 13/6100 bzw. 13/6166) – nach wie vor nicht grundsätzlich verboten. Deshalb soll die folgende redaktionelle Nachlese ein Plädoyer für mehr Rücksicht und Vernunft der Raucher gegenüber Nichtrauchern am Arbeitsplatz sein. Denn es gibt angesichts der vom Tabak ausgehenden Gesundheitsgefahren gute Gründe für beide Seiten.

Die **Befürworter** eines Nichtraucher-Schutzgesetzes stützten sich auf fundierte Expertenmeinungen, wonach in der Bundesrepublik pro Jahr nachweislich bis zu 400 Lungenkrebsbedingte und 3 000 bis 5 000 Herz-Kreislauf-bedingte Todesfälle auf Passivrauchen beruhen und unfreiwilliges Inhalieren von Zigarettenqualm gesundheitsschädlicher ist als zum Beispiel Asbest und Benzol. Hinzu kommt das immer geringere Potential der Krankenkassen, Aufklärung und Prävention zu betreiben, da die gegenwärtige Rechtslage keinen finanziellen Spielraum für eine entsprechende Mittelbereitstellung zuläßt. Gänzlich abgesehen von den hohen Ausgaben für ärztliche Versorgung der Folgekrankheiten von Rauchern, wie Lungenkrebsbehandlungen oder Amputationen sogenannter Raucherbeine.

Die **Gegner** lehnten generelle Rauchverbote als überflüssige bürokratische Bevormundung ab. Sie verwiesen ihrerseits auf Rechnungen. So beliefen sich die durchschnittlichen Kosten eines Nichtraucher-Schutzgesetzes für die Unternehmen, u. a. zum Schaffen von Raucherzonen und Einführen von -pausen, gemäß einer Schätzung des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln auf 400 DM pro Mitarbeiter. Hochgerechnet auf die gesamte Wirtschaft ergäben diese im ersten Jahr der Anwendung Ausgaben von 15,9 Milliarden und in den Folgejahren von 6,4 Milliarden DM jährlich. Überdies wäre eine hohe Anzahl arbeitsgerichtlicher Streitigkeiten vorprogrammiert. Bis dato gebe es in den Betrieben kaum Konflikte zwischen Rauchern und Nichtrauchern. Meines Erachtens liegt das aber mehr an den Nichtrauchern, die sich vor Ort – aus welchen Gründen auch immer – tolerant verhalten. Deswegen müssen sie sich allerdings noch lange nicht unbelästigt fühlen. Davon zeugen auch die zahlenmäßig ebenfalls kaum ins Gewicht fallenden Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und -gebern wegen des Anspruchs auf einen rauchfreien Arbeitsplatz.

Judikatur

Das *BAG* (vgl. Urt. v. 8. Mai 1996 – 5 AZR 971/94, in: NZA 1996, S. 927) hat zwar zugunsten der Klägerin, einer Stewardess, unterstellt, daß Passivrauchen in Verkehrsflugzeugen grundsätzlich gesundheitsschädlich bzw. -gefährdend ist. Es entschied jedoch (*Leitsatz*):

„Solange das Rauchen an Bord von Verkehrsflugzeugen noch nicht gesetzlich verboten ist, haben Flugbegleiter keinen An-

ÜBERSICHT 1

Heranzuziehende Rechtsvorschriften

§ 5 ArbStVO

In Arbeitsräumen muß unter Berücksichtigung der angewandten Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein.

Konkrete Hinweise ergeben sich aus der Arbeitsstätten-Richtlinie Lüftung (ASR 5). Danach ist ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft in Arbeitsräumen vorhanden, wenn die Luftqualität im wesentlichen der Außenluftqualität entspricht, es sei denn, daß diese durch außergewöhnliche Umstände beeinträchtigt ist.

§ 32 ArbStVO

In Pausen-, Bereitschafts- und Liegeräumen hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, daß geeignete Maßnahmen zum Schutz der Nichtraucher vor Belästigungen durch Tabakrauch getroffen werden.

§ 242 BGB

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

Diese Vorschrift erfaßt die dem Arbeitgeber obliegenden Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, wozu auch die z. T. gesetzlich normierte Fürsorgepflicht im Hinblick auf den Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers gehört. Gemäß § 79 BBG (und den entsprechenden Vorschriften der Landesbeamtenengesetze) sowie nach § 31 SG gilt die allgemeine Fürsorgepflicht ebenfalls im beamten- und soldatenrechtlichen Bereich. Sie bezieht sich stets auf den jeweiligen Arbeitsplatz, an dem der Betroffene eingesetzt ist.

§ 618 Abs. 1 BGB

Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, daß der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

§ 823 BGB

Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

Art und Umfang des Schadensersatzes ergibt sich aus § 249 BGB.

§ 1004 BGB

Der dort geregelte Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch in bezug auf Eigentumsbeeinträchtigungen kommt nach allgemeiner Auffassung zum Schutz anderer absoluter Rechte, wie der auf Gesundheit, analog in Betracht.

Art. 2 GG

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. ... Zu diesem grundrechtlichen Schutz der körperlichen Unversehrtheit zählt auch die Gesundheit im biologisch-physiologischen Sinne. Im Rahmen der mittelbaren Drittwirkung läßt sich Art. 2 Abs. 2 Satz 2 GG beim Auslegen und Verwenden unbestimmter Rechtsbegriffe heranziehen.

spruch darauf, daß die Fluggesellschaft den Passagieren das Rauchen verbietet.“

Wenige Tage nach dem gescheiterten Nichtraucher-Schutzgesetz hat das BAG (vgl. Urt. v. 17. 2. 1998 – 9 AZR 84/97) für einen Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz plädiert. Ein solcher bestünde bei Arbeitnehmern „jedenfalls dann, wenn das im Einzelfall aus gesundheitlichen Gründen geboten und dem Arbeitgeber zumutbar ist“. Der 9. Senat wollte kein „Ersatzgesetzgeber“ sein, denn das Problem, „ob sich ein Anspruch auch aus einer öffentlich-rechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zum Nichtraucherchutz in Arbeitsräumen ergibt“, blieb außer acht. Von einem positiven Ausgang hätten auch gesunde Nichtraucher profitieren können.

Aus dem Grundgesetz läßt sich derzeit ebenfalls kein Anspruch auf eine Verbesserung des gesetzlichen Nichtraucher-schutzes ableiten. Das BVerfG (Beschl. v. 9. 2. 1998 – 1 BvR 2234/97) nahm insofern eine wegen unzureichenden staatlichen Nichtraucher-schutzes erhobene Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an. Es könne eine Verletzung staatlicher Schutzpflichten nur feststellen, „wenn die staatlichen Organe entweder gänzlich untätig geblieben oder die getroffenen Maßnahmen evident unzureichend sind“. Im Gegenteil hätten sie in vielfältiger Weise von ihrer Befugnis Gebrauch gemacht, das Rauchen in bestimmten Bereichen zu untersagen oder einzuschränken. Eine Auswahl zutreffender Rechtsvorschriften enthält **Übersicht 1** auf S. 1. Das BVerfG verwies auch auf das Handelsgesetzbuch und auf die Gewerbeordnung sowie auf spezielle Regelungen (Verordnung über den Betrieb von Kraftfahrunternehmen im Personenverkehr, Eisenbahn-Verkehrsverordnung), die dem Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern allgemein dienen und Rauchverbote rechtfertigen können. Außerdem erklärte es: „Wenn der Gesetzgeber derzeit eine Verstärkung des Nichtraucher-schutzes nicht für geboten hält, ... kann dies von Verfassungs wegen nicht beanstandet werden.“

Grundgesetzliche Aspekte

Beim Abwägen von verfassungsmäßigen Rechten – bekanntlich gelten sie sowohl für Raucher als auch für Nichtraucher – ist m. E. Vorsicht geboten. Die eine Seite kann und will ihr Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) normalerweise im Verbund mit Tabakgenuß gewahrt wissen, die andere in nikotinfreier Atmosphäre, noch dazu angesichts des Grundrechts auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG).

ÜBERSICHT 2

Zusammensetzung des Tabakrauchs

Brennender und schwelender Tabakrauch enthält im Ursprung ca. 3 800 verschiedene chemische Bestandteile (90 % gas- und 10 % partikelförmige). Beim Einziehen der Luft aus der angezündeten Zigarette entstehen bei einer Temperatur von 900° C der Haupt- und in den Gasen der Glimmzone bei wesentlich geringeren Graden der Nebenstromrauch. Das sich beim Ausatmen des Rauchers entwickelnde Gemisch beider Arten bilden gemeinsam den Passivrauch. Den Innenraum belasten etwa zu 15 % der Haupt- sowie zu 85 % der Nebenstromrauch, in dem sich trotz verdünnter Raumluft höhere Konzentrationen an Nikotin, Acrolein, Formaldehyd, Kohlenmonoxid, N-Nitrosaminen und Benzo(a)pyren befinden. Der Nachweis des krebserzeugenden Potentials des Nebenstromrauchs im Tierversuch, von äußerer und innerer Belastung des Menschen durch etwa 40 krebserzeugende Substanzen im Nebenstromrauch sowie über 40 epidemiologische Studien bestätigen den begründeten Verdacht, daß Passivrauchen mit erhöhtem Lungenkrebsrisiko einhergeht.

Insofern sollten der sogenannten Genußmittelfreiheit bestimmte Grenzen gesetzt sein, nämlich dort, wo die freie Entscheidung des einzelnen über die ungesunde Behandlung des eigenen Körpers hinausgeht.

Es ist doch ein gravierender Unterschied, ob sich jemand allein gefährdet oder auch andere. Denn zweifelsfrei ist Passivrauchen eine Gefahr für die Gesundheit (vgl. **Übersicht 2**). Da die Raucher Emissionen, Belastungen und Gefährdungen zu verantworten haben, müßten ihre Rechte im Konfliktfall zurückstehen.

So gesehen, dürfte es eigentlich keine Rechtfertigung dafür geben, daß Raucher gegen den Willen von Nichtrauchern, deren Anteil in der Bevölkerung überwiegt, ihr Laster frönen.

Das Gebot des demokratischen Selbstverständnisses müßte eigentlich für ein generelles gesetzliches Rauchverbot sprechen, weil es eben nicht nur vernünftige Menschen gibt, die gegenseitige Rücksichtnahme walten lassen. Das zeigt sich auf jedem anderen Gebiet auch und beweisen viele weniger wichtige gesetzliche Detailregelungen bzw. überflüssigere Rechtsvorschriften.

Bestehende Schutzmöglichkeiten mehr denn je nutzen

Nach Belieben ließe sich das Pro und Kontra eines Rauchverbots im allgemeinen fortsetzen. Doch da es keinen gesetzlichen Maßstab gibt, der das Nichtrauchen schützenswerter macht als das Rauchen, gilt es, dieses Anliegen nunmehr erst recht und noch besser als bisher vor Ort zu verfolgen, sich also auch im Betrieb verstärkt auf das konkrete Nutzen vorhandener Möglichkeiten zu besinnen.

Einerseits geht es um das konsequente Durchsetzen bestehender Rauchverbote aus medizinischen, hygienischen, technischen und brandschutzrechtlichen Gründen. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Entscheidung des LAG Düsseldorf (Urt. v. 17. 6. 1997 – 16 Sa 346/97 – Leitsatz): „Verstößt ein Arbeitnehmer trotz wiederholter Abmahnung erneut gegen ein in einem Betrieb zwingend vorgeschriebenes Rauchverbot (hier: Fleischfleischverarbeitungsbetrieb), kann eine Kündigung auch bei langjähriger Betriebszugehörigkeit sozial gerechtfertigt sein.“

Der Unbelehrbare war seit 14 Jahren als Fleischzerleger im klagenden Unternehmen beschäftigt. Der Betrieb unterliegt den Bestimmungen des Fleischhygiene-gesetzes, einschließlich der hierzu erlassenen Fleischhygiene-Verordnung (v. 30. 10. 1986 i. d. F. der VO v. 15. 3. 1995 – BGBl. I S. 327), die in Anl. 2 Kap. II Nr. 2 ein Rauchverbot beim Gewinnen, Zubereiten und Behandeln von Fleisch vorschreibt.

Andererseits geht es um das Finden von Kompromissen zwischen Rauchern und Nichtrauchern am Arbeitsplatz. *Erstens* gehört aber dazu nicht das Beispiel einer Frau, die bei einer Bewerbung um eine Stelle im Großraum gleich zu Beginn die Frage beantwortet sollte, ob sie Raucherin ist. Als sie dies verneinte, mußte sie hören, daß sie nicht zur Belegschaft paßt. *Zweitens* bedarf es keiner gerichtlichen Inanspruchnahme zum Klären des Problems, ob ein Berufskraftfahrer aus gesundheitlichen Gründen mit einem stark rauchenden Kollegen zusammenarbeiten muß. Und *drittens* könne ein Vorgesetzter das Rauchen nicht ohne weiteres verbieten und den betreffenden Mitarbeiter, der ein Bürozimmer für sich allein hat, insofern abmahnen (*ArbG Frankfurt/Main*, Urt. v. 2. 7. 1997 – 7 Ca 4977/96). Die entsprechende Abmahnung müsse aus der Personalakte entfernt werden. Das Rauchverbot – es bezog sich laut Arbeitsanweisung auf sämtliche Büroräume – ließe sich nur durchsetzen, wenn es sich um ein Großraumbüro handelt, wodurch die Kolleginnen und Kollegen zu Passivrauchern würden, oder wenn der Brandschutz bzw. sicherheitstechnische Gründe gegen das Rauchen am Arbeitsplatz sprechen.

Allein diese drei Problemkreise sollten Personalabteilungen zu denken geben, denen die Treuepflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer auch im Hinblick auf den Schutz von Leben und Gesundheit vorrangig obliegen, insbesondere in Innenräumen. Entsprechende Vernunft ließ wohl schließlich – wenn auch sehr spät – ein Unternehmen walten. Ein beim BAG ebenfalls für den 8. Mai 1996 anberaumtes Verfahren (5 AZR 220/95 – Revision gegen *Hessisches LAG*, Urt. v. 24. 11. 1994 – 5 Sa 732/94) erübrigte sich. Der betreffende Arbeitgeber stellte seinem klagenden etwa 60jährigen Innendienstmitarbeiter zwischenzeitlich einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung und versicherte, ihn künftig ebenfalls nicht mehr mit Rauchern zusammenzusetzen.

Streitigkeiten brauchten überhaupt nicht erst aufzukommen, wenn vor Ort durch Dienstanweisungen oder andere Vorschriften eindeutige Lösungen des Raucher-Nichtraucher-Problems geschaffen würden. Beispielsweise können Arbeitgeber veranlassen, daß es gesonderte Zonen für Raucher und für Nichtraucher gibt oder von vornherein getrennte Arbeitsplätze bzw. erforderlichenfalls entsprechende Versetzungen im nachhinein. Zumindest in Sitzungen sollte nicht geraucht werden, in Kantinen während der Einnahme der Hauptmahlzeit ebenfalls nicht. Möglich wären auch Anreize zum Nichtrauchen per Prämiensystem.

Einen entscheidenden Beitrag zum besseren Miteinander der vermeintlichen Kontrahenten können außerdem Betriebs- und Personalräte leisten. Das BetrVG sowie das BPersVG und die Landespersonalvertretungsgesetze räumen ihnen Mitwirkungsrechte insbesondere im Hinblick auf den Gesundheits- und Arbeitsschutz ein. Das reicht bis hin zum Abschluß von entsprechenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

So können sich die Betriebsräte in bezug aufs Beilegen interner Arbeitnehmerkonflikte zwischen Rauchern und Nichtrauchern auf § 75 BetrVG berufen. Die Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten, also auch beim Nichtraucherschutz, ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 (Recht auf Mitbestimmung bei Regelungen über den Gesundheitsschutz) und Nr. 12 (Recht auf Regelungen von Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen). § 88 Nr. 1

BetrVG ermöglicht zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen auf freiwilliger Basis.

Die IG Metall hat vor einiger Zeit eine Arbeitshilfe und eine Musterbetriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz aufgestellt (vgl. ArbuR 1997, S. 358 f.). Einige Unternehmen haben eigene Übereinkünfte getroffen.

Zeichen der Zeit verstanden

Balsam für Nichtraucherohren dürften weitere unternehmerische Aktivitäten sein. So herrscht seit Beginn des 98er Sommerflugplans auf allen Flügen der Lufthansa ein striktes Rauchverbot. Umfragen zufolge befürworteten mehr als zwei Drittel aller Passagiere ein solches Tabu, selbst unter Rauchern gebe es viele Sympathisanten. Rauchen an Bord ist bereits bei den Lufthansa-Partnern United Airlines, Air Canada und SAS nicht erlaubt.

Dem blauen Dunst ist auch auf Berlins Flughäfen der Kampf angesagt. Die hauptstädtischen Airports folgen somit dem Beispiel von Frankfurt a. M. und Düsseldorf. Eine härtere Gangart legen die Berliner Verkehrsbetriebe an den Tag. Obwohl seit 1978 z. B. in U-Bahnhöfen ein striktes Rauchverbot gilt, wird dort oft weitergequalmt. Pro Jahr muß die BVG 2,3 Millionen DM ausgeben, um achtlos weggeworfene Kippen aus dem Gleisbett zu holen. Sie will nunmehr ihr Hausrecht zugunsten sauberer Anlagen und Luft mit Hilfe ihrer Wachleute verstärkt durchsetzen.

Zeichen der Zeit symbolisieren Rauchverbote in Rathäusern, Nichtraucherbereiche in Dienstleistungseinrichtungen oder aber auch die Forderung nach einer Gesundheitsabgabe auf Zigaretten. Da die Krankenkassen jährlich eine Summe in zweistelliger Milliardenhöhe für die durch Rauchen verursachten Gesundheitsschäden zahlen müssen, ließe sich bei einer Abgabe von 30 Prozent der Tabaksteuern für die gesetzliche Krankenversicherung der durchschnittliche Beitragssatz um knapp einen halben Prozentpunkt senken.

Margot Strehmel