

Aktenzeichen: 1 AZR 499/98
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 19. Januar 1999
- 1 AZR 499/98 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 06. November 1996
- 12 Ca 180/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 05. Dezember 1997
- 3 Sa 11/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebliches Rauchverbot - Raucherschutz

Gesetz:

BetrVG § 75 Abs. 2, §§ 87, 88; GG Art. 2

Leitsätze:

1. Die Betriebspartner sind befugt, durch Betriebsvereinbarung ein betriebliches Rauchverbot zu erlassen, um Nichtraucher vor den Gesundheitsgefahren und Belästigungen des Passivrauchens zu schützen; jedoch müssen sie dabei gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachten, weil ihre Regelung die allgemeine Handlungsfreiheit der Raucher beeinträchtigt.
2. Die erforderliche Abwägung der Belange des Betriebes sowie der Raucher und der Nichtraucher hängt weitgehend von den betrieblichen Gegebenheiten und Besonderheiten der jeweiligen Belegschaft ab. Diese zu beurteilen, ist in erster Linie Sache der Betriebspartner, denen deshalb ein weiterer Gestaltungsfreiraum zukommt.
3. Ein generelles Rauchverbot im Freien kann in der Regel nicht mit dem Gesundheitsschutz der Nichtraucher begründet werden.
4. Ein Rauchverbot mit dem Ziel, Arbeitnehmer von gesundheitsschädlichen Gewohnheiten abzubringen, überschreitet die Regelungskompetenz der Betriebspartner.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 499/98
3 Sa 11/97 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Januar 1999

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 1999 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. von Platen und Brunner für Recht erkannt:

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. Dezember 1997 - 3 Sa 11/97 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit eines durch Betriebsvereinbarung geregelten Rauchverbots.

Die Beklagte, ein Unternehmen der Elektronikindustrie, produziert in ihrem Betrieb in Hamburg Chips für elektronische Geräte. Auf dem Werksgelände stehen mehrere Gebäude. Die eigentliche Chip-Fertigung befindet sich in zwei Gebäuden (bezeichnet mit L und N). In diesen sind Reinluftbereiche eingerichtet und mit Schleusen gegen das Eindringen von Luftverunreinigungen gesichert. Hier unterliegen Arbeitnehmer und Besucher weitgehenden Beschränkungen. Damit soll verhindert werden, daß sich auf den mikroskopisch kleinen Schaltkreisen der Chips Partikel festsetzen und so zu Mängeln führen.

Der Kläger ist seit dem 29. Mai 1978 als Chemie-Laborant bei der Beklagten beschäftigt. Sein Arbeitsplatz liegt im Gebäude K. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag gilt für das Arbeitsverhältnis die Arbeitsordnung der Beklagten. Diese enthielt bei Beginn des Arbeitsverhältnisses folgende Regelung:

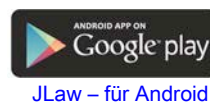
„§ 22 Rauchverbot

Es besteht Rauchverbot:

1. für alle feuer- und explosionsgefährdeten Werksabteilungen. Diese Räume sind durch ausgehängte Verbotsschilder besonders gekennzeichnet.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2. Für alle Fabrikräume, in denen Firmenprodukte oder Teile oder Hilfsmaterial hergestellt, behandelt, geprüft, verpackt oder gelagert werden. Ausnahmen hierzu werden mit dem Betriebsrat vereinbart.
3. für Treppenhäuser und Gänge.

Bei Zuwiderhandlungen kann unbeschadet sonstiger Rechtsfolgen die fristlose Kündigung ausgesprochen werden.“

Durch Betriebsvereinbarung vom 26. Januar 1982 wurde die Arbeitsordnung dahin geändert, daß ein generelles Rauchverbot für alle Räume bestand; allerdings waren bestimmte Räumlichkeiten ausgenommen - u.a. gekennzeichnete Teile der Kantine und die sog. Kurzpausenräume in den einzelnen Gebäuden (jetzt § 19). Diese Regelung wurde durch Betriebsvereinbarung vom 4. November 1991 dahin verschärft, daß das Rauchverbot auch auf besonders gekennzeichneten Freiflächen galt.

Am 13. September 1995 änderten die Betriebspartner die Arbeitsordnung erneut ab. Die Betriebsvereinbarung hat nun folgenden Wortlaut:

1. Ab dem 01.09.1996 gilt ein generelles Rauchverbot auf den Geländen sowie in allen Gebäuden der P GmbH Röhren- und Halbleiterwerke.
2. Die Betriebsvereinbarung zum Thema Rauchverbot vom 04.11.1991 wird einvernehmlich aufgehoben sowie der Inhalt des § 19 der Arbeitsordnung zum 01.09.1996 wie folgt geändert:

„Es besteht ein generelles Rauchverbot auf den Geländen sowie in allen Gebäuden der P GmbH Röhren- und Halbleiterwerke.“

In einer „Notiz“ vom 22. September 1995 wurde erläutert, daß das Rauchverbot auch für Kunden und Fremdfirmenmitarbeiter gilt. Außerdem wurden eine



Reihe von Hilfsmaßnahmen zur Raucherentwöhnung angeboten (u.a. Nichtraucher-Kurse, Nikotinplaster/-kaugummi; Akupunktur).

Den Arbeitnehmern blieb es nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung gestattet, in den Pausen außerhalb des Betriebsgeländes zu rauchen. Während der Anhängigkeit des vorliegenden Verfahrens änderten die Betriebspartner die Betriebsvereinbarung dahin ab, daß nunmehr das Rauchen auch in einem dafür vorgesehenen Bereich auf dem Werksgelände erlaubt ist. Es wurde zugleich die Errichtung eines Wind- und Regenschutzes vorgesehen in Form zweier überdachter Unterstände mit umlaufenden Glaswänden und Sitzgelegenheiten nach Maßgabe einer Skizze, die Bestandteil der Betriebsvereinbarung ist. Die Unterstände befanden sich zum Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts noch in der Planung, sind aber mittlerweile benutzbar.

Der Kläger ist Mitglied des Betriebsrats und Raucher. Er wendet sich gegen das generelle Rauchverbot. Diese Regelung stelle einen unverhältnismäßigen Eingriff in sein Persönlichkeitsrecht dar. Zur geschützten Handlungsfreiheit gehöre grundsätzlich auch das Recht zu rauchen. Ein generelles Rauchverbot auf dem Betriebsgelände sei weder mit Rücksicht auf nichtrauchende Arbeitskollegen noch wegen betrieblicher Belange erforderlich. Der Schutz der Nichtraucher vor Belästigungen und eventuellen Gesundheitsgefährdungen durch Passivrauchen verlange keine so weitgehende Maßnahme. Er sei bereits dann gewährleistet, wenn das Rauchen auf dafür bestimmte Räume beschränkt werde. Hierfür kämen z.B. die in den einzelnen Gebäuden vorhandenen Kurzpausenräume in Betracht, von denen wenigstens einer als Raucherraum ausgestattet werden könnte. Eventuell dennoch verbleibende Belästigungen seien unbedeutend und hinzunehmen.



Produktionstechnische Gründe verlangten gleichfalls kein absolutes Rauchverbot. Sie beträfen nur die Reinluftbereiche. Er sei nicht in einem solchen tätig und habe auch dienstlich keine Veranlassung, die Reinluftbereiche aufzusuchen. Im übrigen seien diese durch Schleusen und Filter hinreichend gesichert. Das Werksgelände insgesamt könne ohnehin nicht von allen Emissionen - z.B. durch Kraftfahrzeuge - freigehalten werden. Soweit von Kunden - etwa bei einem Audit der Firma S - Beanstandungen erhoben worden seien, hätten sich diese nur auf das Rauchen in unmittelbarer Nähe von Reinluftbereichen bezogen. Hingegen sei kein generelles Rauchverbot gefordert worden. Auch in den Betrieben dieser Kunden selbst gebe es ein solches nicht.

Die Betriebspartner hätten schließlich auch nicht das Recht, ihn zu geänderten Lebensgewohnheiten anzuhalten. Das mit der Betriebsvereinbarung eingeführte generelle Rauchverbot sei unverhältnismäßig und damit unwirksam. Es bleibe bei der Regelung in der zuletzt geltenden Betriebsvereinbarung, die eine eingeschränkte Rauchmöglichkeit innerhalb der Betriebsgebäude zugelassen hatte. Er habe auf dieser Grundlage das Recht, zumindest in einem von der Beklagten zu bestimmenden geschlossenen Raum zu rauchen.

Der Kläger hat zweitinstanzlich zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger innerhalb des Betriebsgeländes einen Raum zum Rauchen zur Verfügung zu stellen,
hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, auf dem Betriebsgelände einen geschlossenen Raum zum Rauchen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

Die Beklagte hat beantragt, die Anträge abzuweisen.



Sie hält die Betriebsvereinbarung vom 13. September 1995 für wirksam. Diese habe nicht zu einer umfassenden Neuregelung geführt, sondern nur die nach der früheren Regelung verbliebenen Ausnahmen des Rauchverbots beseitigt. Ausschlaggebend hierfür seien vier Gründe gewesen: Schutz der Nichtraucher, Sicherung der Produktion, Förderung der Kundenbeziehungen und schließlich auch das Bemühen, Ausfälle durch Krankheit zu verringern, da Raucher in höherem Maße als Nichtraucher krankheitsanfällig seien.

Das Rauchen in Pausenräumen habe zu zahlreichen Beschwerden von Nichtrauchern geführt. Da Passivrauchen gesundheitsschädlich sei, habe sie diesen Beschwerden Rechnung tragen müssen. Schon die Belästigung der Nichtraucher durch Tabakrauch rechtfertige ein Rauchverbot in allen Betriebsräumen. Solche Belästigungen wären auch dann nicht zu vermeiden, wenn getrennte Räume für Raucher eingerichtet würden. Jedenfalls sei das Verbot nicht unzumutbar, wenn das Rauchen im Freien gestattet bleibe. Dazu dienten die inzwischen errichteten Unterstände.

Das Rauchverbot sei auch produktionstechnisch gerechtfertigt. Eine Beschränkung auf die Reinluftbereiche genüge nicht. Es lasse sich nicht ganz vermeiden, daß auch Mitarbeiter, die nicht ständig in den Reinluftbereichen arbeiteten, diese aufsuchen müßten. Dabei sei nicht auszuschließen, daß ihnen anhaftende Rauchpartikel zu Verunreinigungen auf den Chips führten. In den Chip-Fertigungen anderer Unternehmen gelte für die unmittelbar mit der Produktion beschäftigten Mitarbeiter teilweise sogar ein zeitlich über die Arbeitszeit hinausgehendes Rauchverbot, etwa innerhalb einer bestimmten Frist vor Aufnahme der Arbeit.



Das Verbot sei auch im Hinblick auf die Anforderungen der Kunden gerechtfertigt. Diese hätten das Rauchen bei entsprechenden Qualitätsprüfungen beanstandet. Sie habe ein betriebliches Interesse daran, durch die Einführung einer strengen Regelung ihr Bemühen um Qualitätssicherung werbewirksam unter Beweis zu stellen. Das Rauchverbot diene insoweit dem betrieblichen Ansehen und der Förderung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Es sei dabei zu berücksichtigen, daß sich die gesellschaftliche Bewertung des Rauchens gewandelt habe und dieses heute weitgehend als negativ eingeschätzt werde. Schließlich bestehe ein betriebliches Interesse an einer Beschränkung des Rauchens auch im Hinblick auf krankheitsbedingte Ausfälle und Kosten. Es sei statistisch erwiesen, daß Raucher krankheitsanfälliger seien.

Diesen berechtigten Interessen gegenüber müsse das Interesse am möglichst ungehinderten Rauchgenuß zurückstehen. Die jetzt gefundene Lösung sei für die Raucher zumutbar. Ihnen bleibe das Rauchen in Grenzen gestattet. Sie würden nicht gegen ihren Willen gezwungen, von ihrer ungesunden Lebensweise Abstand zu nehmen. Es sei ihnen zumutbar, den im Freigelände ausgewiesenen Bereich aufzusuchen. Soweit damit eine gewisse Lästigkeit verbunden sei, könne das jedenfalls nicht als schikanös bewertet werden. Der Kläger habe keinen Anspruch darauf, daß ihm ein Raucherzimmer zur Verfügung gestellt werde. Schließlich könne ein Arbeitnehmer auch nicht verlangen, daß ihm in den Pausen ein Raum zur Ausübung sportlicher Betätigung eingerichtet werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger Haupt- und Hilfsantrag weiter.



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Betriebsvereinbarung vom 13. September 1995 in der zuletzt streitbefangenen Fassung (kurz: BV 1995) ist jedenfalls insoweit wirksam, als sie das Rauchen in allen Betriebsgebäuden verbietet.

A. Der Hauptantrag des Klägers konnte keinen Erfolg haben.

I. Allerdings ist er zulässig. Er ist bestimmt genug. Der Kläger begehrt, daß die Beklagte ihm innerhalb des Betriebsgeländes einen Raum zum Rauchen zur Verfügung stellt. Gemeint ist ein geschlossener Raum innerhalb eines Gebäudes. Das folgt ohne weiteres daraus, daß der Kläger die ihm gebotene Gelegenheit des Rauchens in einem dafür geschaffenen Unterstand beanstandet.

Art, Lage und Einrichtung des Raumes sind zwar nicht näher konkretisiert, das ist aber unschädlich. Es wäre Sache der Beklagten, im Falle der Verurteilung einen entsprechenden Raum zur Verfügung zu stellen. Sie wird auf Erbringung einer unvertretbaren Handlung in Anspruch genommen. Daß sie diese Handlung selbst noch näher konkretisieren muß, steht dem prozessualen Bestimmtheitsgebot nicht entgegen. Insoweit ist im Vollstreckungsverfahren zu prüfen, ob die notwendigen technischen und organisatorischen Maßnahmen getroffen und ein „Raucherraum“ ausgewiesen wurde (vgl. für den umgekehrten Fall der Schaffung eines „tabakrauchfreien Arbeitsplatzes“ BAG Urteil vom 17. Februar 1998 - 9 AZR 84/97 - AP Nr. 26 zu § 618 BGB, unter I 2 der Gründe).

II. Der Antrag ist jedoch unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, daß ihm weiterhin gestattet wird, innerhalb eines dazu bestimmten geschlossenen Raumes in einem der Betriebsgebäude zu rauchen. Die frühere Regelung, die dies noch



zuließ, ist durch die BV 1995 in der hier allein zu beurteilenden Fassung der Zusatzvereinbarung wirksam abgeändert worden.

1. Die BV 1995 hat die bis dahin geltende Regelung in § 19 der Arbeitsordnung abgelöst. Diese normative Änderung wirkt auch gegenüber dem Kläger. Er kann sich nicht mehr auf die günstigere frühere Regelung berufen. Die zeitlich jüngere löst die ältere Betriebsvereinbarung ab, und zwar unabhängig davon, ob sie günstiger oder ungünstiger ist. Da schon in der Vergangenheit durch Betriebsvereinbarung geregelt wurde, ob und inwieweit auf dem Betriebsgelände geraucht werden darf, ist die zuletzt geschlossene Betriebsvereinbarung maßgebend.

Nichts anderes ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag des Klägers. In ihm wird ausdrücklich auf die bei der Beklagten geltende Arbeitsordnung verwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß eine solche Klausel regelmäßig als dynamische Verweisung anzusehen ist. Damit sind die verschiedenen Änderungen der Arbeitsordnung, zuletzt in der Fassung von § 19 BV 1995 auch kraft individualvertraglicher Verweisung Inhalt des Arbeitsvertrages geworden.

2. Die Betriebspartner waren befugt, eine Regelung über das Rauchen im Betrieb zu treffen. Das zeigt schon § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Grenzen (z.B. § 77 Abs. 3 BetrVG) eine umfassende Regelungskompetenz hinsichtlich aller betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen sowie des Inhalts, des Abschlusses und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen (BAG, Großer Senat, Beschluß vom 7. November 1989 - GS 3/85 - BAGE 63, 211 = AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972, unter C I 1 und 2 der Gründe). Zu den von dieser weiten Kompetenz erfaßten Regelungsgegenständen gehören insbesondere die Tatbestände, die der



Gesetzgeber ausdrücklich der mitbestimmten Regelung durch die Betriebspartner unterstellt hat. Dazu zählen die sozialen Angelegenheiten gem. § 87 BetrVG. Das streitige Rauchverbot betrifft eine Frage der betrieblichen Ordnung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist hier zu unterscheiden zwischen mitbestimmungspflichtigem Ordnungsverhalten und mitbestimmungsfreiem Arbeitsverhalten. Das Arbeitsverhalten ist berührt, wenn der Arbeitgeber kraft seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll. Mitbestimmungsfrei sind danach nur Anordnungen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird. Hingegen betreffen Anordnungen, die dazu dienen, das sonstige Verhalten der Arbeitnehmer zu koordinieren, die Ordnung des Betriebes im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (vgl. zuletzt etwa Senatsbeschluss vom 21. Januar 1997 - 1 ABR 53/96 - AP Nr. 27 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes).

Zu dem mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten gehört grundsätzlich auch die Frage, ob während der Arbeitszeit und im Betrieb geraucht werden darf. Dies gilt jedenfalls dann, wenn nicht schon die Arbeitsleistung selbst durch das Rauchen beeinträchtigt wird, so daß mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten berührt ist (vgl. nur Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., § 87 Rz 71; Wiese, GK-BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 214, 215 - m. ausführl. w.N.). Die Regelungskompetenz der Betriebspartner ist im hier interessierenden Bereich nicht durch Gesetz beschränkt. Ein generelles gesetzliches Rauchverbot für den Betrieb oder für das Betriebsgelän-



de besteht nicht (vgl. dazu nur Wiese, GK-BetrVG, aaO; Börgmann, RdA 1993, 275, 278 ff.; Schillo/Behling, DB 1997, 2022).

3. Die Betriebspartner sind allerdings in ihrer Gestaltungsfreiheit nicht unbegrenzt.

Gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Die Vorschrift verpflichtet die Betriebspartner zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte. Das macht schon der an Art. 2 Abs. 1 GG orientierte Wortlaut deutlich (vgl. Senatsurteil vom 21. August 1990 - 1 AZR 567/89 - AP Nr. 17 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; ErfK/Dieterich, Vorb. GG Rz 66; Kreutz, GK-BetrVG, aaO, § 75 Rz 71, 84; Richardi, BetrVG, 7. Aufl., § 75 Rz 33, 37; s. im einzelnen auch Hammer, Die betriebsverfassungsrechtliche Schutzpflicht für die Selbstbestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, 1998, S. 24 ff.). Art. 2 Abs. 1 GG erfaßt nicht nur einen absolut geschützten Kernbereich privater Lebensgestaltung, sondern schützt jede Form menschlichen Handelns ohne Rücksicht darauf, welches Gewicht der Betätigungsfreiheit für die Persönlichkeitsentfaltung zukommt (vgl. nur BVerfGE 90, 145, 171 ff.). Die über den Kernbereich der Persönlichkeit hinausgehende allgemeine Handlungsfreiheit wird allerdings nur in den Schranken der verfassungsmäßigen Ordnung gewährleistet. Diese wird bestimmt durch die Gesamtheit der Normen, die formell und materiell der Verfassung gemäß sind. Dazu gehören auch die von den Betriebspartnern im Rahmen ihrer Regelungskompetenz abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen (Senatsurteil vom 21. August 1990, aaO). Für diese bestimmt aber § 75 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich, daß sich die Betriebspartner bei der Wahrnehmung ihrer Regelungskompetenz an



dem Recht der Arbeitnehmer auf freie Entfaltung der Persönlichkeit zu orientieren und diese zu schützen haben. Diese Verpflichtung stellt also eine Schranke für die Wahrnehmung der Regelungsbefugnis und damit für den Inhalt der Regelung dar (Senatsurteil vom 21. August 1990, aaO, unter II 3 a der Gründe).

Die Pflicht der Betriebspartner, die freie Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen, verbietet nicht jede Betriebsvereinbarung, die zu einer Einschränkung der allgemeinen Handlungsfreiheit führt. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, der das Verhalten der Arbeitnehmer einer mitbestimmten Regelung unterstellt, hätte sonst keine Bedeutung. Das zulässige Ausmaß einer Beschränkung der allgemeinen Handlungsfreiheit bestimmt sich vielmehr nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (BVerfGE 90, 145, 173). Dieser Grundsatz konkretisiert auch die den Betriebspartnern gem. § 75 Abs. 2 BetrVG auferlegte Verpflichtung. Danach muß die von ihnen getroffene Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Geeignet ist die Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann; erforderlich ist sie, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber die Handlungsfreiheit weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht; angemessen ist sie, wenn sie verhältnismäßig im engeren Sinn erscheint. Es bedarf hier einer Gesamtabwägung zwischen der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe; die Grenze der Zumutbarkeit darf nicht überschritten werden (zum Übermaßverbot vgl. Senatsurteil vom 21. August 1990 - 1 AZR 567/89 - AP Nr. 17 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; Blomeyer, Festschrift 25 Jahre BAG, S. 17 ff.; ErfK/Dieterich, Art. 2 GG Rz 134 sowie Vorb. GG



Rz 66; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 75 Rz 67; Kreutz, GK-BetrVG, aaO, § 75 Rz 71; Löwisch, BetrVG, 4. Aufl., § 75 Rz 17; Richardi, aaO, § 75 Rz 37).

Diese Grundsätze gelten auch für ein Rauchverbot durch Betriebsvereinbarung. Ein generelles Verbot oder eine Beschränkung auf Raucherzonen greift in die allgemeine Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer ein (vgl. etwa MünchArbR/Blomeyer, § 51 Rz 13; DKK-Berg, BetrVG, 6. Aufl., § 75 Rz 40; ErfK/Dieterich, Art. 2 GG Rz 136 ff.; Leßmann, Rauchverbote am Arbeitsplatz, 1991, S. 267; Löwisch, DB 1979, Beil. Nr. 1, S.10, 11; Wischnath, DÖD 1994, 258; Zapka, Passivrauchen und Recht, 1993, S. 56 ff.; vgl. auch BGHZ 80, 111, 115). Ob darüber hinaus sogar das allgemeine Persönlichkeitsrecht berührt wird (so Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 75 Rz 76, dagegen Kreutz, GK-BetrVG, aaO, § 75 Rz 81), ist unerheblich.

4. Das hier zu beurteilende Rauchverbot hält einer Überprüfung an diesen Vorgaben stand.

a) Das gilt allerdings nicht für alle Regelungsziele, die die Arbeitgeberin im vorliegenden Verfahren geltend gemacht hat. Soweit die Betriebspartner mit dem Rauchverbot erreichen wollten, daß sich alle Arbeitnehmer das Rauchen abgewöhnen, fehlte ihnen dafür schon die notwendige Regelungsbefugnis. Die Betriebspartner haben kein Recht, in die private Lebensführung der Arbeitnehmer einzugreifen (vgl. nur Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 77 Rz 51; Kreutz, GK-BetrVG, aaO, § 77 Rz 287; Richardi, aaO, § 77 Rz 98). Darauf liefe aber ein Verbot hinaus, das nur dazu diene, die Raucher zu einer gesünderen Lebensführung anzuhalten. Der damit angestrebte mittelbare Effekt einer geringeren Krankheitsanfälligkeit allein genügt, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, noch nicht für die Annahme einer betrieblich regelbaren Angelegenheit. Ein Zwang zu gesunder Lebens-



gestaltung wäre im übrigen unabhängig von der fehlenden Regelungskompetenz der Betriebspartner in der Regel auch als unverhältnismäßig anzusehen. Er griffe über den Bereich der allgemeinen Handlungsfreiheit hinaus intensiv in den engeren Bereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ein.

b) Im Vordergrund stand aber erklärtermaßen ein anderes Regelungsziel: Nichtraucher Arbeitnehmer sollen während des Aufenthalts im Betrieb vor gesundheitlichen Gefährdungen und Belästigungen durch Passivrauchen geschützt werden. Eine solche Zielsetzung liegt innerhalb der Regelungsbefugnis der Betriebspartner. Es geht um die Ordnung des betrieblichen Zusammenlebens, wie sie typischerweise in einer Betriebsgemeinschaft erforderlich wird, weil nicht jeder seinen Neigungen ohne Rücksicht auf andere nachgehen kann. Die Betriebspartner sind sogar verpflichtet, bei ihren Regelungen den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu beachten. Das gilt schon deshalb, weil die körperliche Unversehrtheit gem. Art. 2 Abs. 2 GG als spezielles Freiheitsrecht grundrechtlich gesichert ist. Eine entsprechende Schutzpflicht hat der Gesetzgeber den Betriebspartnern in § 75 Abs. 2 BetrVG auch insoweit übertragen (vgl. Däubler, ArbR 2, Rz 376 ff.; ErfK/Dieterich, Art. 2 GG Rz 136; allgemein Richardi, aaO, § 77 Rz 94 ff.).

c) In bezug auf das Regelungsziel des Nichtraucherschutzes ist ein Rauchverbot offensichtlich geeignet. Aber auch die Erforderlichkeit läßt sich, entgegen der Ansicht des Klägers, zumindest in geschlossenen Räumen nicht bestreiten. Das Ziel der Maßnahme besteht darin, Nichtraucher auf dem gesamten Betriebsgelände zu schützen. Das kann nur dadurch erreicht werden, daß das Rauchverbot auf sämtliche geschlossenen Räume erstreckt wird. Eine Ausnahme in einzelnen Räumen durch Einrichtung von Raucherzonen wäre kein gleich wirksames Mittel. Es führte



vielmehr zu einer Abschwächung des angestrebten umfassenden Nichtraucher-schutzes. Ob eine so weitgehende Zielsetzung die Interessen der Raucher noch an-gemessen berücksichtigt, ist keine Frage der Erforderlichkeit der Maßnahme, son-derneine solche der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne, also der Zumutbarkeit.

Der mit dem Verbot verfolgte Zweck, Nichtraucher vor Gefahren und Belästi-gungen zu schützen, rechtfertigt es allerdings nicht, das Rauchen sogar auf dem Freigelände zu verbieten. Beim Rauchen im Freien werden Nichtraucher nicht nen-nenswert beeinträchtigt. Selbst wenn man aber das streitbefangene Rauchverbot insoweit als unwirksam ansieht, kann das der Klage nicht zum Erfolg verhelfen. Dem Kläger geht es nicht darum, auf der gesamten Freifläche rauchen zu dürfen. Er ver-langt vielmehr, daß ihm ein Raum zur Verfügung gestellt wird. Für geschlossene Räume ist aber die Erforderlichkeit der Maßnahme festzustellen und damit minde-stens die Teilwirksamkeit der Betriebsvereinbarung.

Deshalb kann auch dahingestellt bleiben, ob ein Rauchverbot auf dem Frei-gelände aus anderen Gründen in Betracht kommt (etwa brandschutzrechtlichen oder produktionstechnischen Gegebenheiten). Die von der Beklagten angeführten Belan-ge der Reinhaltung der Luft in den Räumen, in denen die Chip-Produktion stattfindet, rechtfertigen allerdings ein so weitgehendes Verbot gleichfalls nicht. Hierzu hat schon das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß es zur Erreichung dieses Zwecks nicht erforderlich ist, das Rauchen außerhalb derjenigen Gebäude zu verbieten, in denen die durch Reinluftbereiche gesicherte Produktion stattfindet.

d) Das zum Nichtraucherschutz geeignete und erforderliche Verbot des Rau-chens in allen betrieblichen Räumen ist unter den hier gegebenen Umständen auch nicht unangemessen. Bei Berücksichtigung des den Betriebspartnern zustehenden



Gestaltungsfreiraums sind die vereinbarten Beschränkungen den Rauchern zumutbar, da ihnen das Rauchen unter annehmbaren Bedingungen gestattet bleibt. Einen geschlossenen Raum muß der Arbeitgeber dafür nicht zur Verfügung stellen.

aa) Das Übermaßverbot ist gewahrt, wenn die Regelung bei einer Gesamtabwägung zwischen der Schwere des Eingriffs und dem Gewicht und der Dringlichkeit der ihn rechtfertigenden Gründe für den Betroffenen noch zumutbar ist (vgl. nur BVerfGE 90, 145, 173). Erforderlich ist dabei eine umfassende Abwägung der betroffenen Belange. Das Ergebnis hängt im vorliegenden Zusammenhang weitgehend von den Gegebenheiten des Betriebes und seiner Belegschaft ab. Diese zu beurteilen und zu gestalten, ist in erster Linie Sache von Arbeitgeber und Betriebsrat, wie schon § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG deutlich macht. Die Mitwirkung des Betriebsrats sichert die gleichberechtigte Teilhabe der von ihm repräsentierten Arbeitnehmer an einer Entscheidung und damit grundsätzlich auch eine angemessene Vertretung ihrer Interessen. Den Betriebspartnern steht bei der Bewertung und beim Ausgleich der zu berücksichtigenden betrieblichen Belange und der einander widerstreitenden Interessen ein breiter Gestaltungsspielraum zu (vgl. zum Rauchverbot etwa Löwisch, DB 1979, Beil. 1, S. 11, 12 ff.; ders. BetrVG, aaO, § 75 Rz 23). Dieser ist hier nicht überschritten.

bb) Die für die Beschränkung des Rauchens angeführten Gründe des Nichtraucherschutzes sind beachtlich. Dies gilt vor allem für den Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes. Wenn auch über die Intensität der gesundheitlichen Gefährdung durch Passivrauchen gestritten werden mag, kann nach dem heutigen medizinischen Kenntnisstand nicht mehr ernsthaft in Abrede gestellt werden, daß eine solche Gefährdung besteht (vgl. nur BVerfGE 95, 173, 184, m.w.N.). Diese Gefährdung stellt



ein gewichtiges Argument für die präventive Beschränkung des Rauchens in einer betrieblichen Organisation dar, wenn es zu ständigen Kontakten zwischen Rauchern und Nichtrauchern kommen kann.

Dabei bedarf es hier nicht der Auseinandersetzung mit der Frage, wann der Nichtraucher einen Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz hat (vgl. dazu zuletzt BAG Urteil vom 17. Februar 1998 - 9 AZR 84/97 - AP Nr. 26 zu § 618 BGB; aus der jüngeren Literatur Ahrens, Der Personalrat 1993, 532; Binz/Sorg, BB 1994, 1709; Börgmann, RdA 1993, 275; Leßmann, AuR 1995, 241; Möllers, JZ 1996, 1050; Schillo/Behling, DB 1997, 2022; Wischnath, DÖD 1994, 258; s. auch die umfassenden Darstellungen von Leßmann, Rauchverbote am Arbeitsplatz, 1991, sowie von Zapka, Passivrauchen und Recht, 1993 - alle m.w.N.). Ausreichend ist, daß dem präventiven Schutz der Nichtraucher bei der gebotenen Interessenabwägung erhebliches Gewicht zukommt und die daraus folgende Schutzpflicht bei einer Regelung der betrieblichen Ordnung von den Betriebspartnern berücksichtigt werden muß.

Beachtlich ist darüber hinaus auch die Absicht, Belästigungen von Nichtrauchern zu vermeiden, selbst wenn diese noch nicht als Gesundheitsschädigung wirken sollten. Insoweit ist nämlich auch die allgemeine Handlungsfreiheit der Nichtraucher betroffen, soweit diese gezwungen werden, sich gegen ihren Willen Beeinträchtigungen durch Tabakrauch auszusetzen oder auszuweichen. Es ist ein Gebot des geordneten Zusammenlebens in einer Gemeinschaft, daß nicht jeder seine Neigungen ohne Rücksicht auf andere ausleben kann. Die Beklagte verweist in diesem Zusammenhang mit Recht auf verschiedene andere Rücksichtspflichten z.B. im Hinblick auf Lärmbelästigungen (vgl. auch Schmidt, RdA 1987, 337, 339). Daß es im Betrieb Beschwerden von Nichtrauchern wegen Belästigung durch Rauchen in den



Pausenräumen gegeben hat, ist von der Beklagten unwidersprochen vorgetragen und auch durch entsprechende Schreiben belegt worden.

cc) Der Kläger meint zwar, diese - von ihm nicht in Abrede gestellten - Beeinträchtigungen könnten auch in der Weise vermieden werden, daß bestimmte geschlossene Räume - insbesondere bisher gemeinsam genutzte Kurzpausenräume - für Raucher reserviert würden. Dem ist entgegenzuhalten, daß auch bei Einrichtung eines „Raucherzimmers“ innerhalb eines Gebäudes Belästigungen von Nichtraucher kaum zu vermeiden sind; eine völlige Abschottung von den übrigen Gebäudeteilen ist praktisch nicht erreichbar. Die Belästigungen würden sogar für die unmittelbare Umgebung verstärkt, da mit einer massierten Nutzung durch Raucher zu rechnen wäre.

Außerdem wären die Nichtraucher dann zum Ausweichen gezwungen. An der Nutzung eines bisher allen Mitarbeitern - Rauchern wie Nichtrauchern - gemeinsam zustehenden Raumes wären sie gehindert. Es stehen zwar insgesamt sieben Kurzpausenräume zur Verfügung. Diese Räume sind aber auf die einzelnen Gebäude des Betriebes verteilt. Die Nichtraucher in dem Gebäude, dessen Kurzpausenraum als Raucherraum umgewidmet würde, wären gezwungen, ein anderes Gebäude aufzusuchen. Ihnen würde also eine Belastung auferlegt, nur weil den Rauchern ein „Sondernutzungsrecht“ eingeräumt würde (s. auch Wischnath, DÖD 1994, 258). Wenn die Betriebspartner dies als unangemessen gewertet haben, so ist das für sich betrachtet nicht als Verstoß gegen § 75 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG zu werten. Es kann dahingestellt bleiben, ob es u.U. dann anders zu beurteilen wäre, wenn in jedem der Gebäude mehrere Kurzpausenräume zur Verfü-



gung stünden und sich für die Nichtraucher durch die Umwidmung eines Raumes keine nennenswerte Beeinträchtigung ergäbe.

dd) Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, mit entsprechenden Kosten zusätzliche Räume zu erstellen, nur um einen ungestörten Rauchgenuß zu ermöglichen (s. auch Löwisch, DB 1979, Beil. Nr. 1, S. 12). Die Betriebspartner können Raucher vielmehr auf Freiflächen verweisen, wenn dies nicht wegen besonderer Umstände als unzumutbar oder gar schikanös erscheint.

Unbeschadet der Tatsache, daß das generelle Rauchverbot auf dem Betriebsgelände hier - wie dargelegt - jedenfalls nicht aus Gründen des Nichtraucherschutzes zu rechtfertigen ist, bleibt festzustellen, daß die vorgesehene Raucherecke eine noch zumutbare Möglichkeit des Rauchens eröffnet. Sie befindet sich in geringer Entfernung vom Arbeitsplatz des Klägers (maximal zwei Minuten). Der von der Beklagten eingerichtete Unterstand bietet Wind- und Wetterschutz sowie Sitzgelegenheiten. Er erfüllt damit zwar nicht die Annehmlichkeit eines geschlossenen Raumes, wie ihn der Kläger verlangt, läßt aber doch das Bemühen erkennen, Raucher nicht schutzlos der Witterung auszusetzen.

Schließlich ist bei der Abwägung auch zu berücksichtigen, daß die Betriebspartner das verschärfte Rauchverbot mit einer Vorlaufzeit von einem Jahr eingeführt haben. Sie haben damit denjenigen Mitarbeitern, die sich - wie der Kläger - auf die bisher großzügigere Raucherregelung eingestellt hatten, Gelegenheit gegeben, sich auf die geänderte Situation umzustellen. Zusätzlich haben sie den Mitarbeitern auch Hilfsmaßnahmen zur Entwöhnung angeboten. Insgesamt läßt sich nicht feststellen, daß die Belange der Raucher gröblich vernachlässigt worden wären.



B. Aus den Ausführungen zu A II 4 d dd folgt, daß der mit dem Hilfsantrag geltend gemachte Anspruch, einen eigenen Raucherraum zu schaffen und zur Verfügung zu stellen, gleichfalls unbegründet ist.

Dieterich

Wißmann

Rost

von Platen

Brunner

