

Aktenzeichen: 9 AZR 84/97
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 17. Februar 1998
- 9 AZR 84/97 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 21. September 1995
- 3 Ca 1305/95 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. Oktober 1996
- 11 Sa 518/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Nichtraucherschutz

Gesetz:

BGB § 618 Abs. 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsätze:

1. Ein Klageantrag, der darauf gerichtet ist, den Arbeitgeber zu verurteilen, dem Arbeitnehmer einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, ist hinreichend bestimmt i.S. von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

2. Arbeitnehmer haben nach § 618 Abs. 1 BGB einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz, wenn das für sie aus gesundheitlichen Gründen geboten ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 84/97

11 Sa 518/96 Hessen

Verkündet am
17. Februar 1998

Brüne,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

PP.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, den Richter Düwell und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Holze und Dr. Gaber für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 1996 - 11 Sa 518/96 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte 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 Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Die 1942 geborene Klägerin ist seit 1966 bei der Beklagten als Sachbearbeiterin mit einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt rund 4.700,00 DM beschäftigt. Wegen chronischer Atemwegserkrankungen wird sie seit Jahren ärztlich behandelt. Nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung aus dem Jahr 1992, daß sie dringend auf einen Arbeitsplatz ohne Rauchbelastung der Atemluft angewiesen sei, hat ihr die Beklagte im Mai 1993 einen Arbeitsplatz in einem Großraumbüro zugewiesen. Der Raum kann ausschließlich über Fenster be- und entlüftet werden. Die Arbeitsplätze in diesem Büro sind teilweise durch 1,70 m/1,80 m hohe Stellwände voneinander getrennt. Der Arbeitsplatz der Klägerin liegt zwei bis drei Meter vom nächsten Fenster entfernt. Um ihren Arbeitsplatz sind im Abstand von etwa 2,5 bis 5 Metern mindestens 12 Arbeitnehmer beschäftigt, die regelmäßig während der Arbeitszeit nach Angaben der Beklagten etwa 10 bis 20 Zigaretten pro Tag rauchen. Nach Angaben der Klägerin sind es ca. 15 - 20 "Kettenraucher".



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



Das staatliche Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik stellte am 27. September 1994 u.a. fest, daß infolge "der Raumgrößen und der Raumgeometrie der Großraumbüros und Bürolandschaften eine gesundheitlich zuträgliche Be- und Entlüftung über die vorhandenen Fenster nicht möglich" sei. Die Beklagte hat für die Geschäftsführer und Abteilungsleiter, den Betriebsrat und die Betriebsärztin Einzelzimmer eingerichtet.

Am 23. November 1994 wies die Klägerin schriftlich auf Atembeschwerden, ständigen Hustenreiz, Schmerzen im Nasen- und Rachenraum und auf den dringenden ärztlichen Rat zu einem rauchfreien Arbeitsplatz hin. Sie legte ferner eine fachärztliche Bescheinigung vom 13. Januar 1995 vor. Danach wird ihre Erkrankung "durch trockene Luft, aber entscheidend wichtiger, durch Rauch" erheblich verstärkt. Zur Ausheilung und Vermeidung einer Dauerschädigung der Schleimhäute, die bis zur Arbeitsunfähigkeit führen könne, sei an der Arbeitsstelle eine rauchfreie und möglichst ausreichend feuchte Luft dringend erforderlich.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin unter Abtrennung durch Stellwände einen Arbeitsplatz am Fenster des Büros einzurichten.



- 4 -

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben.

I. Die Klage ist zulässig.

Der auf die Zuweisung eines tabakrauchfreien Arbeitsplatzes gerichtete Klageantrag ist unter Berücksichtigung des Vorbringens der Klägerin hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

1. Mit dem Ausdruck "Arbeitsplatz" ist im Klageantrag die auf Dauer angelegte räumliche Unterbringung der Klägerin im Gebäude gemeint. Damit ist der Bereich bezeichnet, den die Beklagte der Klägerin als Arbeitsort zur Verfügung stellt und in dem sie sich regelmäßig aufhalten muß, um die von ihr geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Das ist der Standort ihres Schreibtisches und dessen unmittelbare Umgebung. Die Klägerin erstrebt nicht den Erlass eines allgemeinen Rauchverbots im Betrieb. Der Klageantrag



umfaßt deshalb nicht Flure, Einzelzimmer oder sonstige Bereiche der Bürolandschaft, die sie wie jeder andere Mitarbeiter nur gelegentlich betreten muß und in denen geraucht wird.

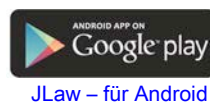
2. Bedenken gegen die Bestimmtheit des Klageantrags ergeben sich auch nicht durch den im Antrag verwandten Begriff "tabakrauchfrei". Denn die Klägerin hat in ihrer Klagebegründung hinreichend deutlich gemacht, daß es ihr nicht um eine klinisch reine, "absolut" schadstofffreie Raumlufte geht. Vielmehr richtet sich der Antrag, wie das Landesarbeitsgericht formuliert hat, auf eine Atemluft, die "nach allgemeinem Verständnis" tabakrauchfrei ist. Das ist der Fall, wenn am Arbeitsplatz der Klägerin für die Sinnesorgane kein Tabakrauch wahrnehmbar ist, also nicht zu sehen, nicht zu schmecken und nicht zu riechen. Maßstab hierfür ist das Empfinden eines verständigen Durchschnittsmenschen (vgl. BGHZ 120, 239).

Entgegen der Revision wird mit dieser Auslegung des Klageantrags der Rechtsstreit nicht unzulässig in das Vollstreckungsverfahren verlagert. Zwar muß die Beklagte den Urteilsspruch durch eine von ihr vorzunehmende Handlung selbst noch konkretisieren. Das steht dem prozessualen Bestimmtheitsgebot aber nicht entgegen. Ob die Beklagte die zutreffenden technischen oder organisatorischen Maßnahmen anordnen wird, ist im Zwangsvollstreckungsverfahren von dem Prozeßgericht als Vollstreckungsgericht (§ 888 Abs. 1 ZPO) zu entscheiden (zu den dann zu beachtenden Voraussetzungen vgl. BGHZ 120, 239, 248 zum sog. Immissionsschutz).

II. Die Klage ist begründet.



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



Die Klägerin hat einen Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz nach § 618 Abs. 1 BGB.

1. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber Räume, 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 Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als es die Dienstleistung gestattet. Gefährden die Arbeitsbedingungen die Gesundheit des Arbeitnehmers, ist der Arbeitgeber regelmäßig verpflichtet, für Abhilfe zu sorgen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers betrifft auch die Beschaffenheit der Atemluft in Arbeitsräumen, wenn dort geraucht wird. Es ist unerheblich, daß diese Belastung nicht unmittelbar vom Arbeitgeber ausgeht, sondern - wie hier - durch das Zigarettenrauchen von anderen Mitarbeitern verursacht wird. Der Arbeitgeber ordnet und leitet die betrieblichen Verhältnisse. Damit trägt er die Verantwortung, die Arbeit so zu organisieren, daß Tabakrauch die Atemluft am Arbeitsplatz nicht durchsetzt und Arbeitnehmer durch sog. Passivrauchen in ihrer Gesundheit nicht gefährdet werden. Der Arbeitgeber ist damit verpflichtet, darauf hinzuwirken, daß die Belastung der Klägerin durch Tabakrauch soweit vermindert wird, daß Gesundheitsgefährdungen ausgeschlossen sind.

Dem Arbeitgeber ist es überlassen, welche Schutzmaßnahmen er zur Abwehr der Gesundheitsgefahr ergreift. Er genügt seiner



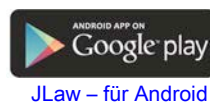
Pflicht regelmäßig, wenn die Belastung der Atemluft durch Tabakrauch nicht über das sonst übliche Maß hinausgeht. Ob dies ausreichend ist, richtet sich nicht allein nach den öffentlich-rechtlichen Vorschriften, wie z.B. § 5 ArbStättV, sondern auch nach den jeweiligen Verhältnissen des Einzelfalles. Die öffentlich-rechtlichen Vorschriften enthalten nur die Mindestanforderungen, denen der vom Arbeitgeber eingerichtete Arbeitsplatz entsprechen muß. Umstände in der Person eines Arbeitnehmers, die ihn gegen das Stoffgemisch Tabakrauch besonders anfällig machen, werden durch sie nicht ohne weiteres abgedeckt, deshalb begrenzen sie nicht die vom Arbeitgeber nach § 618 Abs. 1 BGB vertraglich geschuldete Fürsorge (vgl. § 1 Abs. 3 Satz 1 ArbSchG). Der Inhalt der vertraglichen Schutzpflicht des Arbeitgebers wird durch die Umstände des einzelnen Arbeitsverhältnisses konkretisiert.

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Disposition gegen bestimmte Schadstoffe besonders anfällig sind, können daher im Einzelfall besondere Schutzmaßnahmen verlangen (vgl. BAG Urteil vom 8. Mai 1996 - 5 AZR 315/95 - AP Nr. 23 zu § 618 BGB). Besteht die Gefährdung in der Belastung der Atemluft durch Tabakrauch, ist dann der Arbeitgeber im Rahmen des ihm Zumutbaren verpflichtet, die Arbeitsplätze durch geeignete Maßnahmen so zu gestalten, daß Gefährdungen der Gesundheit nicht entstehen (vgl. BVerwG Urteile vom 13. September 1984 - 2 C 33/82 - NJW 1985, 876; vom 16. August 1989 - 7 B 118/89 - NVwZ 1990, 165).

2. Die Klägerin ist durch den Tabakrauch an ihrem Arbeitsplatz in ihrer Gesundheit gefährdet.



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



a) Die Atemluft am Arbeitsplatz der Klägerin ist wahrnehmbar mit Tabakrauch durchsetzt; ihr Arbeitsplatz ist nicht tabakrauchfrei. Das beruht auf dem Standort ihres Schreibtisches im Großraumbüro. Werden nur die von der Beklagten genannten Daten - die Klägerin nennt höhere - zugrunde gelegt, so errechnet sich ein Konsum von 120 bis 240 Zigaretten, die von Mitarbeitern der Beklagten täglich während der Arbeitszeit und in unmittelbarer Nähe der Klägerin geraucht werden. Da der hierbei entstehende Rauch nicht unmittelbar an seiner jeweiligen Entstehungsquelle entfernt wird, mischt er sich mit der Raumluft. Er erreicht auch die Klägerin, da ihr Schreibtisch ohne raumhohe Abtrennung mitten zwischen diesen Arbeitsplätzen steht, an denen geraucht wird. Sie muß die mit Tabakrauch versetzte Luft einatmen.

b) Die Klägerin ist aufgrund ihrer persönlichen Disposition gegen Tabakrauch besonders anfällig. Sie leidet, wie die Beklagte nicht bestreitet, an einer chronischen Atemwegserkrankung.

c) Für die Klägerin ist ein tabakrauchfreier Arbeitsplatz unerläßlich.

Das Landesarbeitsgericht hat aus den Verhältnissen am Arbeitsplatz der Klägerin und ihrer gesundheitlichen Vorschädigung gefolgert, die Klägerin benötige zur Vermeidung einer Schädigung ihrer Gesundheit einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Zur Begründung hat es das tatsächliche Vorbringen der Klägerin und die "eindeutigen" ärztlichen Bescheinigungen, nach denen die Klägerin aus gesundheitlichen Gründen einen Arbeitsplatz ohne Tabakrauchbelastung benötige, angeführt. In ihrem Beweiswert stünden diese



eingereichten ärztlichen Atteste einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gleich. Die Beklagte habe keine Tatsachen vorgetragen, die deren inhaltliche Richtigkeit erschüttere.

Die hiergegen von der Revision erhobenen Angriffe sind unbegründet.

aa) Soweit die Beklagte geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe nicht zwischen einer bloßen Belästigung durch Tabakrauch und einer Gesundheitsgefährdung unterschieden, trifft dies nach den Ausführungen im angefochtenen Urteil nicht zu.

bb) Die Beklagte rügt, das Landesarbeitsgericht habe den Inhalt der ärztlichen Bescheinigungen fehlerhaft beurteilt. Aus der Bescheinigung von 1992 ergebe sich nur der ärztliche Rat, die Klägerin "sollte" einen Arbeitsplatz ohne Rauchbelastung der Atemluft einnehmen; eine konkrete Beeinträchtigung oder gar Gesundheitsgefährdung werde nicht angeführt. Auch aus der Bescheinigung von 1995 ergebe sich nicht, wie und in welchem Umfang eine Rauchbelastung von der Klägerin fernzuhalten sei.

Diese Rüge ist unbegründet. Bei den ärztlichen Bescheinigungen handelt es sich um sog. individuelle Erklärungen, deren Auslegung durch das Tatsachengericht in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt darauf zu überprüfen ist, ob gesetzliche Auslegungsregeln verletzt worden sind, ein Verstoß gegen Denk- oder allgemeine Erfahrungssätze vorliegt oder Umstände außer Acht gelassen worden sind, die für die Auslegung Bedeutung haben (ständige Rechtsprechung vgl. BAG Urteil vom 22. September 1992



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



- 9 AZR 385/91 - AP Nr. 2 zu § 117 BGB). Die Revision zeigt keinen derartigen Auslegungsfehler des Landesarbeitsgerichts auf.

cc) Die Revision beanstandet, das Landesarbeitsgericht habe keinen Hinweis auf seine Rechtsauffassung zum Beweiswert der ärztlichen Bescheinigungen erteilt. Sie trägt vor, die Beklagte hätte dann näher zu den Auswirkungen der Belastung des Tabakrauches auf die Gesundheit der Klägerin vorgetragen. Die von der Beklagten erhobene Aufklärungsrüge greift nicht durch. Die vom Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung entspricht der Meinung der Vorinstanz. Bereits das Arbeitsgericht hatte aus den Attesten von der Vorerkrankung der Klägerin auf einen Anspruch auf unbelastete Atemluft geschlossen. Deshalb hätte sich die Beklagte schon in der Berufung mit dieser Frage auseinandersetzen müssen. Eines erneuten Hinweises durch das Landesarbeitsgericht bedurfte es nicht.

dd) Das Landesarbeitsgericht durfte die vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen auch seiner Überzeugungsbildung zugrunde legen. Sie enthalten Erklärungen von sachkundigen Personen zum Gesundheitszustand der Klägerin und zur Erforderlichkeit eines tabakrauchfreien Arbeitsplatzes. Die Klägerin hat sie vorgelegt, um damit die Richtigkeit ihrer tatsächlichen Angaben zu stützen. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Beweiswert gesetzlich vorgeschriebener Bescheinigungen (vgl. BAGE 28, 144; 48, 115; BAG Urteil vom 1. Oktober 1997 - 5 AZR 685/96 - AP Nr. 11 zu § 3 MuSchG 1968) sind nicht anwendbar. Gleichwohl sind die Bescheinigungen nicht unbeachtlich für die richterliche Überzeugungsbildung. Ob und unter welchen Voraussetzungen sie zu einer



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



Beweiserleichterung führen, braucht hier nicht entschieden zu werden.

ee) Die Revision rügt weiterhin ohne Erfolg eine mangelnde Aufklärung des Sachverhalts. Das Landesarbeitsgericht war nicht verpflichtet, die Begutachtung der Gesundheitsgefährdung durch einen Sachverständigen anzuordnen. Es hat nicht das ihm nach § 144 ZPO eingeräumte Ermessen verletzt.

Grundlage des Beweisangebots der Beklagten zur fehlenden Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels der Klägerin ist ihre Behauptung, die natürliche Luftzirkulation verursache eine hinreichende "Verdünnung" des Tabakrauchs in der sonstigen Innenraumlufte. Dazu hätte es eines substantiierten Tatsachenvortrages bedurft. Daran fehlt es. Bei einem über den Arbeitstag verteilten Tabakkonsum wird die Luft ständig erneut mit Tabakrauch angereichert mit der notwendigen Folge, daß die Qualität der Atemluft jeweils neu belastet wird. Dafür spricht, daß nach den Feststellungen der Arbeitsschutzbehörde die Luftzirkulation unzureichend ist.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Leinemann

Düwell

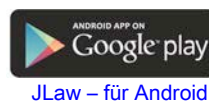
Reinecke

Fr. Holze

Gaber



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)