THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

AKTUELLES - AUSGABE AUGUST 2009

Themen dieser Ausgabe

- BAG, Urteil vom 18.03.2009 – 10 AZR 289/08 – Wirksamkeit eines Freiwilligkeitsvorbehalts bei Jahressonderzahlung – AGB-Kontrolle
- BAG, Urteil vom 01.04.2009 – 10 AZR 335/08 – Anspruch auf Sonderzahlung trotz Freiwilligkeits-vorbehalt, Verstoß gegen Gleichbehandlungs-grundsatz
- Arbeitsgericht Mönchengladbach, Urteil vom 02.04.2009 – 3 Ca 186/09 – Wirksamkeit eines Freiwilligkeitsvorbehalts
- BAG, Urteil vom 12.03.2009 – 2 AZR 251/07 – Androhung einer Krankheit bei Urlaubsverweigerung.
- BAG, Urteil vom 17.06.2009 – 7 AZR 193/08 – Öffentlicher Dienst - befristeter Arbeitsvertrag – Zitiergebot
- BAG, Urteil vom 19.05.2009 – 9 AZR 241/08 – Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 18.03.2009 – 10 AZR 289/08 – Wirksamkeit eines Freiwilligkeitsvorbehalts bei Jahressonderzahlung – AGB-Kontrolle

Der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts bestätigt, dass ein klarer und verständlich formulierter Vorbehalt der Ansprüche auf eine jährlich gezahlte Sonderleistung für die Zukunft ausschließt, eine betriebliche Übung nicht entstehen lässt. Freiwilligkeitsvorbehalte weichen nicht von allgemein anerkannten Rechtsgrundsätzen ab und halten unabhängig von Höhe und Zweck einer Angemessenheitskontrolle im Sinne von § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB stand.

Der wirksame Freiwilligkeitsvorbehalt gestattet dem Arbeitgeber, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und an wen er welche Sonderleistungen erbringen will. Unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann er einen Mitarbeiter vom Kreis der Anspruchsberechtigten ausschließen und Arbeitnehmer ausnehmen, die zur Zeit der Entstehung des Anspruchs bereits ausgeschieden sind.

In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber wenigen besonders leistungsstarken und für den Erfolg des Unternehmens besonders wichtigen Mitarbeitern nach einem Beschluss der Gesellschafterversammlung eine Sonderzahlung gewährt. Die begünstigten Mitarbeiter hatten anlässlich der Zahlung ein Schreiben erhalten, in dem es hieß:

„Wir freuen uns, Ihnen für das Jahr … eine Sonderzahlung in Höhe von … zukommen zu lassen. Die Auszahlung erfolgt mit dem Gehalt für … . Diese Zahlung ist einmalig und schließt zukünftige Ansprüche aus. Wir danken Ihnen für Ihre bisherige Arbeit und wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg in unserem Hause.“

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Im Arbeitsvertrag waren Sonderzahlungen, die im internen Sprachgebrauch des Unternehmens als Tantieme bezeichnet worden waren, nicht geregelt. Das Gericht hat die an den Kreis der begünstigten Arbeitnehmer gleichlautend versandten Schreiben gleichwohl als vom Arbeitgeber gestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen angesehen, die einer Inhaltskontrolle nach § 308 Nr. 4 BGB und einer Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB zu unterziehen seien.

Dem Sachverhalt zu Folge war die Sonderzahlung ihrem Zweck nach eindeutig leistungs- und erfolgsbezogen. Wirtschaftliche Gründe, die Leistung einzustellen, lagen nicht vor. Der Kläger hatte jedoch sein Arbeitsverhältnis zum 15.10.2006 gekündigt und verlangte die Jahressonderzahlung anteilig mit der Begründung, er habe bis zu seinem Ausscheiden eine die Sonderzahlung rechtfertigende Leistung erbracht, die zu einem entsprechenden Erfolg des Unternehmens beigetragen habe. Trotz des eindeutigen Leistungsbezugs hat das Bundesarbeitsgericht den Ausschluss des Mitarbeiters aus dem Kreis der Begünstigten gebilligt. Die Leistung sei gerade nicht vertraglich versprochen worden. Deshalb habe der Arbeitnehmer auf ihren Erhalt auch nicht vertrauen dürfen. Das gilt nach Auffassung des 10. Senats auch dann, wenn die Jahressonderzahlung einen ganz erheblichen Teil der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmacht. Der Kläger hatte im entschiedenen Fall einschließlich eines 13. Gehaltes und des geldwerten Vorteils für die Privatnutzung eines Dienstwagens mit dem Grundgehalt eine Vergütung von zuletzt 55.000,00 € brutto erhalten. Die Sonderzahlungen in den vorangegangenen Jahren betrugen zwischen 25.000,00 € und 30.000,00 € brutto. Die erfolgsbezogene in den letzten Jahren durchgängig gewährte Vergütung betrug also rund 50 % der sonstigen vertraglichen Bezüge.

Der 10. Senat stellte in den Urteilsgründen ausdrücklich fest,

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

dass auch Sonderzahlungen in dieser Höhe nicht dagegen sprächen, einen Anspruch auf künftige Zahlungen wirksam auszuschließen. Eine Abgrenzung nach Prozentsätzen lasse sich nicht rechtfertigen.

Auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz lasse sich kein Anspruch für den Kläger begründen. Die Entscheidung, ausscheidende Mitarbeiter aus dem Kreis der Begünstigten auszunehmen, könne ohne Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch zum Auszahlungszeitpunkt getroffen werden.

Die Entscheidung ermöglicht bei richtiger Formulierung des Freiwilligkeitsvorbehalts eine sehr weitgehende Flexibilisierung der Vergütung durch den Arbeitgeber. Auch erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile sowie Tantiemen, Boni, etc. können wirksam unter den Vorbehalt der Freiwilligkeit gestellt werden. Durch einen Widerrufsvorbehalt, der darüber hinaus noch Anforderungen an die Formulierung der Widerrufsgründe stellt, könnte allenfalls ein Anteil von 25 % der Gesamtvergütung flexibel ausgestaltet werden. Die Entscheidung ist für die Gestaltung von Verträgen mit Führungskräften und Leistungsträgern von großer Bedeutung.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 01.04.2009 – 10 AZR 335/08 – Anspruch auf Sonderzahlung trotz Freiwilligkeitsvorbehalt, Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsatz

Der Zweck einer Sonderleistung, der sich nach ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen bestimmt, muss sich am Gleichbehandlungsgrundsatz bemessen lassen. Begrenzt der Arbeitgeber den Kreis der Begünstigten mit der Begründung, dass die von der Sonderzahlung grundsätzlich ausgeschlossenen Arbeitnehmer gegenüber den übrigen Arbeitnehmern anderweitig begünstigt seien, verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn auch die vom Leistungsbezug ausgeschlossenen Arbeitnehmer alle übrigen Voraussetzungen erfüllen können, die an ihren Bezug geknüpft sind.

Der Arbeitgeber war aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten und hatte mit der weit überwiegenden Zahl der Mitarbeiter Vereinbarungen zur Heraufsetzung der Arbeitszeit von 38,5 auf 40,0 Stunden abgeschlossen. In Bezug auf die noch im selben Jahr fällige Sonderzahlung schrieb er seinen Mitarbeitern:

„Die Geschäftsleitung hat sich entschlossen, in diesem Jahr eine freiwillige Sonderzahlung denjenigen Beschäftigten zu gewähren, die der arbeitsvertraglichen Einführung der 40-Stundenwoche zugestimmt haben. Mit dieser Maßnahme möchte die Geschäftsleitung die besondere Leistung dieser Beschäftigten honorieren und sich auf diese Weise für den zusätzlichen Arbeitseinsatz bedanken. Die Sonderzahlung wird nach Maßgabe der folgenden Tabelle gewährt: …“

In der Tabelle wurde nach verschiedenen unbedenklich zulässigen Merkmalen, insbesondere nach Betriebszugehörigkeit differenziert. Die Arbeitnehmer, die einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit nicht zugestimmt hatten, erhielten im Ergebnis nur

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

eine Sonderzahlung in tariflicher Höhe. Der Kläger verlangte mit seiner Klage auch den Differenzbetrag, den er aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit erhalten hätte, wenn er der Erhöhung seiner Arbeitszeit zugestimmt hätte.

Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass der Arbeitgeber, der aufgrund eines wirksamen Freiwilligkeitsvorbehaltes grundsätzlich in seiner Entscheidung frei sei, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmer eine zusätzliche Leistung gewährt, jedoch an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden sei. Er dürfe einzelne Arbeitnehmer nicht sachfremd gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage schlechter stellen. Wähle der Arbeitgeber selbst ein erkennbar generalisierendes Prinzip und lege er selbst die mit der Leistung verfolgten Zwecke durch Bestimmung der Anspruchsvoraussetzungen fest, dürfe er einzelne Arbeitnehmer nur von der Leistung ausnehmen, wenn dies sachlichen Kriterien entspreche. Arbeitnehmer würden nur dann nicht sachfremd benachteiligt, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergäben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern, die anderen gewährte Leistung vorzuenthalten. Die Zweckbestimmung einer Sonderzahlung ergebe sich vorrangig aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, an die sie geknüpft seien. Halte die Differenzierung dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht stand, könne der benachteiligte Arbeitnehmer ebenfalls Anspruch auf die Leistung erheben.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts liegen in der Fallkonstellation Gründe, die es nach dem Zweck der Leistung unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen würden, einer Arbeitnehmergruppe die einer anderen Arbeitnehmergruppe gewährte Leistung vorzuenthalten, nicht vor. Grundsätzlich sei es zwar nicht ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer zwischen

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

einzelnen Arbeitnehmergruppen bestehende Unterschiede der Arbeitsbedingungen durch eine entsprechende differenzierte Behandlung ausgleiche. Das gelte aber nicht, wenn der Arbeitgeber weitere Voraussetzungen für die Gewährung der Sonderzahlung postuliere. Neben den Anforderungen an die Betriebszugehörigkeit habe der Arbeitgeber zu Bedingung gemacht, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt besteht und sich auch die Rückzahlung für den Fall vorbehalten, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres endet. Durch den Verweis auf die Bestimmungen des Tarifvertrages sei der Bezug der Sonderzahlung bei grob treuwidrigen Verhalten des Arbeitnehmers oder bei Vertragsbruch ausgeschlossen gewesen. Damit hatte der Arbeitgeber erkennbar die Betriebstreue der Arbeitnehmer belohnen wollen und dies zum Zweck seiner Leistung gemacht. Dann aber sei es sachwidrig, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern wegen einer geringeren Arbeitszeit von vornherein aus dem Kreis der Begünstigten ausgeschlossen würde, obwohl auch sie sich als betriebstreu erweisen könnten.

Hätte der Arbeitgeber die Zahlung in eine Sonderzahlung nach den tariflichen Bedingungen und eine weitere Sonderzahlung ausschließlich zum Ausgleich der Nachteile wegen der Arbeitszeiterhöhung aufgespaltet, wäre dies nach dem Begründungsansatz des Bundesarbeitsgericht unbedenklich möglich gewesen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Arbeitsgericht Mönchengladbach, Urteil vom 02.04.2009 – 3 Ca 186/09 – Wirksamkeit eines Freiwilligkeitsvorbehalts

Sagt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer in einer von ihm vorformulierten vertraglichen Regelung eine jährliche Sonderleistung in bestimmter Höhe zu, ist ein in einer anderen Regelung vereinbarter Fälligkeitsvorbehalt wegen Widersprüchlichkeit unwirksam.

Die Entscheidung liegt auf der Linie der mittlerweile gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit von Freiwilligkeitsvorbehalten wegen des Verstoßes wegen einer geringeren Arbeitszeit gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

In dem hier entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber im Jahre 2008 wegen der Wirtschaftskrise von einem im Arbeitsvertrag ausdrücklich eingeräumten Freiwilligkeitsvorbehalt Gebrauch gemacht und an die Mitarbeiter keine Jahressonderzahlung ausgeschüttet. In § 2 der Arbeitsverträge war folgende Regelung enthalten:

„Der Mitarbeiter nimmt an den von Q gewährten freiwilligen Leistungen nach Maßgabe der hier zu erlassenden Bestimmungen teil. Auch wenn diese freiwilligen Leistungen mehrmals und regelmäßig erbracht werden, erwirbt der Mitarbeiter dadurch keinen Rechtsanspruch für die Zukunft."

Diese Regelung stellt für sich genommen einen klar und eindeutig formulierten Freiwilligkeitsvorbehalt dar. Trotzdem konnte sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, denn er hatten in § 5 des Arbeitsvertrages wie folgt formuliert:

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

„§ 5 Sondervergütung

An Sonderzahlungen erhält der Mitarbeiter:

a) …

b) …

c) Eine Jahresabschlussleistung gemäß der betrieblichen Regelung über Sonderzahlungen."

Eine Formulierung, nach der Arbeitnehmer Sonderleistungen „erhalten", lasse auf einen Entgeltanspruch schließen. Die Höhe der Sonderzahlung sei durch eine bestehende betriebliche Regelung bestimmt gewesen. Der Arbeitgeber habe deshalb einerseits vertraglich eine Leistung in bestimmter Höhe zugesagt, die er andererseits in einer anderen Regelung unter Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt habe. Eine derartige Vertragsgestaltung sei widersprüchlich und nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot unwirksam.

Arbeitgeber, die sich in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation mit dem Gedanken tragen, die Jahressonderzahlung im Jahre 2009 ganz oder teilweise auszusetzen, sind gehalten, sämtliche vertragliche Regelungen über die Vergütung und etwaige Sonderzahlungen auf Widerspruchsfreiheit zu prüfen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 12.03.2009 – 2 AZR 251/07 – Androhung einer Krankheit bei Urlaubsverweigerung.

Die Androhung einer Erkrankung für den Fall, dass der Arbeitgeber dem Urlaubsantrag des Arbeitnehmers nicht stattgibt, ist ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

Der trotzige Ausruf des Arbeitgebers beim Streit über die Genehmigung seines Urlaubsantrages: „Dann mache ich eben krank." beschäftigt in der Praxis außerordentlich häufig die Arbeitsgerichte. Es ist im Grundsatz unbestritten, dass ein Arbeitnehmer durch eine solche Erklärung zum Ausdruck bringt, er sei notfalls bereit, seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Dieses Verhalten stellt regelmäßig eine schwerwiegende Vertragsverletzung dar, die ohne Abmahnung eine Kündigung und sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Problematisch werden diese Kündigungsfälle durch die allfällige Einlassung des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess, er sei schon im Zeitpunkt der Ankündigung tatsächlich krank gewesen und habe sich mit Rücksicht auf seine Arbeitspflichten gegenüber dem Arbeitgeber bis dato nur nicht krankschreiben lassen.

Das Bundesarbeitsgericht hat bei dieser Fallkonstellation zur Darlegungs- und Beweislast Stellung genommen. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes darlegungs- und beweispflichtig. Der Arbeitgeber muss daher zur Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung auch entlastende Behauptungen des Arbeitnehmers widerlegen. Beruft sich der Arbeitnehmer darauf, er sei bei Androhung der Erkrankung tatsächlich objektiv krank gewesen, muss er im Rahmen

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

einer sekundären Darlegungslast vortragen, welche konkreten Krankheiten bzw. Krankheitssymptome vorgelegen haben und weshalb er darauf schließen durfte, auch noch am Tag der begehrten Freistellung arbeitsunfähig zu sein. Hierzu habe er ggf. seine Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden. Komme der Arbeitnehmer seiner sekundären Darlegungslast nach, obliege es wiederum dem Arbeitgeber, die behauptete Arbeitsunfähigkeit zu widerlegen.

Angesichts eines außerordentlich weit verstandenen Krankheitsbegriffs, der auch psychische Befindlichkeiten umfassen kann, wird dem Arbeitnehmer durch diese Entscheidung ein weites Feld für seine Verteidigungsargumentation eröffnet. Der Begründungsansatz des BAG ist fragwürdig, weil der durch die Androhung einer Erkrankung zur Durchsetzung eines Urlaubswunsches begangene Erpressungsversuch das Vertrauen in die Loyalität des Arbeitnehmers auch dann untergräbt, wenn er objektiv krank war aber gearbeitet hat. Entscheidet sich der Arbeitnehmer trotz Krankheit zu arbeiten, weil er das angesichts der Krankheitssymptome selbst für zumutbar hält, ist es meines Erachtens unredlich, wenn er den Arbeitgeber mit der Möglichkeit einer Krankschreibung unter Druck setzt. Immerhin hat auch das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass nach den konkreten Umständen des Falles so gewichtige Indizien vorliegen können, die gegen eine Erkrankung im Zeitpunkt der Androhung sprechen, dass es dem Arbeitnehmer obliegt, diese Indizien umfassend zu entkräften.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 17.06.2009 – 7 AZR 193/08 – Öffentlicher Dienst - befristeter Arbeitsvertrag – Zitiergebot

Nach der Protokollnotiznummer 6 a zu Nummer 1 SR II y BAT ist bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag anzugeben, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Es genüge deshalb im Anwendungsbereich des BAT nicht, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG im Zeitpunkt des Vertragsverhältnisses objektiv vorlagen. Erforderlich sei vielmehr die Angabe im Arbeitsvertrag, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG handele. Habe der öffentliche Arbeitgeber das Zitiergebot nicht beachtet, könne er die Befristung nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG stützen.

Dem Zitiergebot ist nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht genügt, wenn der Arbeitgeber in den Arbeitsvertrag lediglich aufnimmt, die Befristung erfolge sachgrundlos. Er muss vielmehr ausdrücklich bezeichnen, ob es sich um eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG oder nach § 14 Abs. 3 TzBfG handelt.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 19.05.2009 – 9 AZR 241/08 – Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 1 Satz 2 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), soweit erforderlich, ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen. Nach § 618 Abs. 1 BGB hat er Arbeitsräume so einzurichten und Dienstleistungen so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, wie es die Natur der Dienstleistung erwartet.

Der Kläger ist Croupier in einem Spielkasino. Er hatte auf einen rauchfreien Arbeitsplatz geklagt und Recht bekommen, weil er sich durch die rauchenden Gäste des Kasinos belästigt fühlte.

Die Entscheidung ist vielfach beachtet worden, weil sie sich auf einen Arbeitsplatz mit Publikumsverkehr bezieht. § 5 Abs. 2 ArbStättV sieht vor, dass Arbeitgeber in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr Schutzmaßnahmen nach § 5 Abs. 1 ArbStättV nur insoweit zu treffen haben, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen. Welche Maßnahmen dem Arbeitgeber zugemutet werden, um an öffentlich zugänglichen Arbeitsbereichen eine Rauchbelästigung der Arbeitnehmer auszuschließen ist im Einzelfall schwer zu beurteilen.

Die veröffentlichte Überschrift der Entscheidung – Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz im Wege des Arbeitsschutzes auch bei Publikumsverkehr – ist sehr vorsichtig zu beurteilen. Dem Spielkasino war eine Bar angegliedert, die von den Spieltischen räumlich nicht abgetrennt war. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb das für Gaststätten geltende Rauchverbot nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 des Berliner Nichtraucherschutzgesetzes fruchtbar gemacht. Der Arbeitgeber war also schon nach dem Nichtraucherschutzgesetz gehalten, das Rauchverbot im Spielkasino durchzusetzen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen