

Ulf Berger-Delhey

Ozon und Arbeitsrecht

Das Problem

Als besondere Form des Sauerstoffs (O_2) ist Ozon (O_3) ein oxidativ-reaktionsfähiges Gas, das Reizempfinden an Augen und Atemwegen sowie an der Lunge verursachen kann. Obwohl zwischen 10 und 20 v. H. der deutschen Bevölkerung auf Ozonbelastung empfindlich reagieren sollen, haben sich bisher weder eine effektive Dosis noch ein Grenzwert festlegen lassen, ab dem akute oder chronische Krankheitserscheinungen auftreten. Es muß daher auch offenbleiben, ob die Reaktionen beim Menschen tatsächlich allein auf Ozon-Überempfindlichkeit beruhen oder nicht auch andere Faktoren eine Rolle spielen.

Im übrigen liegen zu Wirkungen auf andere Organe als die genannten keine Untersuchungen vor; auf Grund von Tierversuchen gilt Ozon jedoch seit 1995 als krebserregend¹⁾.

Auch an arbeitsmedizinischen Erkenntnissen über Folgen längerer niedriger oder wiederholt mittlerer Ozonbelastung am Arbeitsplatz mangelt es²⁾. Das liegt nicht zuletzt daran, daß es schwierig ist, die Ozonkonzentration am Arbeitsplatz festzustellen; sie unterliegt sowohl räumlich als auch zeitlich erheblichen Schranken.

Verspätungen durch Fahrverbote

Von Gebietskörperschaften wegen hoher Ozonwerte verfügte Fahrverbote berechtigen grundsätzlich keinen Arbeitnehmer, seinem Arbeitsplatz fernzubleiben; insbesondere Berufspendler sind vom Fahrverbot ausgenommen (vgl. § 40 d Abs. 2 BImSchG). Allerdings löst dies die Frage des Entgeltrisikos nicht, wenn Arbeitnehmer deshalb verspätet zur Arbeit erscheinen: Die zu erbringende Arbeitsleistung ist nach allgemeinen zivilrechtlichen Regeln eine Bringschuld, die am Arbeitsplatz, also in aller Regel am Sitz des Arbeitgebers, angeboten werden muß. Sie wird nach allgemeiner Ansicht unmöglich, wenn sie zur vereinbarten Zeit dort nicht angeboten und erbracht wird. Als Folge verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf das Arbeitsentgelt als Gegenleistung (vgl. § 323 BGB), da der Arbeitgeber öffentlich-rechtliche Verkehrsverbote nicht zu vertreten hat.

Zugunsten des Arbeitnehmers spricht übrigens auch nicht § 616 BGB: Verkehrsbehinderungen durch Fahrverbote sind „objektive Hindernisse“ und keine in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe³⁾.

Zurückbehaltungsrecht?

Soweit Ozon in Fertigungsprozessen auftritt, sei es, daß es in irgendeiner Form eingesetzt oder verarbeitet wird, sei es, daß es als unerwünschtes Nebenprodukt anfällt, greifen die für Gefahrstoffe geltenden Regelungen ein⁴⁾. Danach hat der Arbeitgeber grundsätzlich zu verhindern, daß Ozon freigesetzt wird; trotzdem entstehendes Ozon ist abzusaugen oder anderweitig zu entfernen, ggf. unter Zurverfügungstellung von Schutzausrüstungen (vgl. § 19 GefStoffV). Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, gibt § 21 Abs. 6 Satz 2 GefStoffV dem Arbeitnehmer bei unmittelbarer Gefahr für Leben oder Gesundheit ein Zurückbehaltungsrecht bezüglich seiner Arbeitsleistung⁵⁾.

Für überhöhte Ozonwerte in der Außenluft bei bestimmten Wetterlagen (sog. Sommersmog) gilt dies allerdings nicht, denn Gefahrstoffe i. S. d. GefStoffV sind nur Ausgangs-, Hilfs- und Betriebsstoffe, aus denen oder mit deren Hilfe Gegenstände erzeugt oder Dienstleistungen erbracht werden⁶⁾. Arbeitnehmern steht deshalb auch kein Recht zu, dann ihre Arbeitskraft zurückzubehalten: § 21 Abs. 6 Satz 2 GefStoffV scheidet aus, weil die §§ 17 ff. GefStoffV nicht anwendbar sind.

Gleiches gilt für einen Rückgriff auf §§ 618, 323 BGB: Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Arbeitnehmer vor derartigen Ozonexpositionen zu schützen. Zum einen kann er den Ozonwert in der Luft nicht beeinflussen, zum anderen sind technische Maßnahmen praktisch unmöglich. Allenfalls könnte an organisatorische Maßnahmen gedacht werden wie Arbeit in die Morgenstunden zu verlagern, körperliche Arbeit zu bestimmten Zeiten überhaupt einzuschränken, ärztliche Untersuchungen durchzuführen usw.

Indessen ist der Arbeitgeber zu derartigen Maßnahmen nicht gesetzlich verpflichtet, auch nicht nach § 42 ArbStättV. Zwar sind Arbeitsstätten im Freien gemäß Abs. 2 Nr. 2 ebd. so ein-

1) MAK-Einstufung: Kategorie 3.

2) Vgl. zu Arbeitsschutzmaßnahmen im Freien bei witterungsbedingter erhöhter Ozonkonzentration in der Außenluft – Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, BABI 1996, S. 73 f.

3) BAG, AP Nrn. 58 u. 59 zu § 616 BGB; s. auch EHMANN, NJW 1987, S. 401/403.

4) §§ 3 GefStoffV, 3 Nr. 10 ChemG.

5) BAG, DB 1996, S. 2446; ebenso BAG, SAE 1995, S. 64.

6) § 3 Abs. 2 GefStoffV.

zurichten, daß Arbeitnehmer keinen unzuträglichen Gasen, Dämpfen, Nebeln oder Stäuben ausgesetzt sind. Diese Verpflichtung besteht aber nur im Rahmen des betrieblich Möglichen, und gerade Arbeitsstätten im Freien können nicht betriebswirtschaftlich sinnvoll gegen atmosphärische Einwirkungen abgeschirmt werden. Auch § 4 Nr. 3 ArbSchG und § 3 Nr. 1 ArbStättV verpflichten den Arbeitgeber lediglich, gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen, die aber zu Ozon bisher fehlen. Entsprechendes gilt für die Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung⁷⁾.

Soweit § 3 ArbSchG und § 61 HGB den Arbeitgeber verpflichten, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und Betriebsabläufe so zu regeln, daß Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt sind, wie es der Betrieb gestattet, endet diese Pflicht an den Bedingungen der Umwelt: Vom Arbeitgeber kann nicht verlangt werden, am Arbeitsplatz günstigere Bedingungen als in

der allgemeinen Umwelt zu schaffen, wo sich der Arbeitnehmer dem Ozon auch außerhalb seines Arbeitsplatzes nicht entziehen kann (sog. Ubiquität).

Insoweit wird man die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Arbeit in asbest- oder mit anderen Schadstoffen belasteten Räumen heranziehen können⁸⁾. Danach genügt der Arbeitgeber seiner Pflicht in aller Regel dadurch, daß er Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, die nicht stärker als ihre Umwelt mit Schadstoffen belastet sind. Im übrigen gilt aber selbstverständlich § 3 EFZG, wenn und soweit ein Arbeitnehmer durch die Ozonbelastung körperlich in einem derart schlechten Zustand ist, daß es ihm unmöglich wird, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

7) Gewerbliche Berufsgenossenschaften: §§ 18, 45 Abs. 1 u. 3 VBG 1.

8) BAG, DB 1996, S. 2446; und Urteil vom 19. 2. 1997 – 5 AZR 982/94 – ZTR 1997, 426.