

Deutsche Anwalt- und Notar-Versicherung

Presseartikel

Nichtraucherschutz



Die rechtlichen Vorgaben für den Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz ergeben sich aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

Gemäß § 3 Abs. 1 und § 5 des 1996 in Kraft getretenen Arbeitsschutzgesetzes muss sich der Arbeitgeber um den Gesundheitsschutz der Nichtraucher am Arbeitsplatz kümmern. Er muss die dort für die Beschäftigten entstehenden Gesundheitsgefährdungen beurteilen und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen. In § 3 heißt es zu den Grundpflichten des Arbeitgebers:

- „(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.
(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten
 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
 2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.
(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.“

In § 5 des Arbeitsschutzgesetzes heißt es:

- „Beurteilung der Arbeitsbedingungen
 - (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
 - (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
 - (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.“

Aus § 15 Abs. 1 ArbSchG folgt die Pflicht der rauchenden Beschäftigten zur Rücksichtnahme gegenüber ihren nichtrauchenden Kollegen: „Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.“

Jeder Beschäftigte ist nach § 17 Abs. 1 ArbSchG berechtigt, selbst dem Arbeitgeber Vorschläge zum Nichtraucherschutz im Betrieb zu unterbreiten. Hilft der Arbeitgeber Beschwerden von Beschäftigten über unzureichende Schutzmaßnahmen nicht ab, können sich die Beschäftigten auch an die zuständige Arbeitsschutzaufsichtsbehörde wenden, ohne Nachteile für ihr Arbeitsverhältnis befürchten zu müssen (§ 17 Abs. 2 ArbSchG):

■ „§ 17 Rechte der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. (...)
- (2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. (...)

Das Arbeitsschutzgesetz ist im Internet dokumentiert unter:

www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbschg/gesamt.pdf.

Die Arbeitsstättenverordnung enthält in § 5 eine unmittelbare Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz der nichtrauchenden Beschäftigten. Die Bestimmung sieht – nach derzeitiger Rechtslage – allerdings keinerlei Details vor, sondern lässt es den Betrieben offen, die Möglichkeiten für eine betriebliche Ausgestaltung eines wirksamen Nichtraucherschutzes selbst zu entwickeln. Dies können zum Beispiel organisatorische und technische Maßnahmen sein oder auch ein generelles Rauchverbot auf dem gesamten Betriebsgelände. In der Praxis werden vielfach Betriebsvereinbarungen über den Nichtraucherschutz getroffen.

Der Wortlaut des § 5 der Arbeitsstättenverordnung

(www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbsta_tv/gesamt.pdf):

■ „Nichtraucherschutz

- (1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind.
- (2) In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.“

Um Unternehmen bei der betrieblichen Umsetzung eines wirksamen Nichtraucherschutzes zu stärken, hat das – u. a. von der AOK unterstützte – Partnerschaftsprojekt Tabakabhängigkeit der Weltgesundheitsorganisation WHO (www.weltnichtrauchertag.de) einen entsprechenden Leitfaden entwickelt und im Internet als kostenlosen Download zur Verfügung gestellt: www.weltnichtrauchertag.de/html/leitfaden.html.

Das WHO-Konzept „Rauchfrei am Arbeitsplatz“ sieht einerseits die Festlegung von Rauchbeschränkungen vor: Konsequente Rauchverbote an Arbeitsplätzen, aber auch in Pausenräumen, in der Kantine, Cafeteria und Teeküche garantieren den Gesundheitsschutz der Nichtraucher. Für Raucher können spezielle Raucherpausenräume eingerichtet werden. Allerdings ist ein komplettes Rauchverbot im gesamten Betrieb der Idealzustand, den Arbeitgeber im Interesse der Gesundheit der Beschäftigten anstreben sollten.

Andererseits beinhaltet das WHO-Konzept ganz ausdrücklich die Gesundheitsförderung

gerade auch der (noch) rauchenden Mitarbeiter: Ein betriebliches Angebot zur Raucherentwöhnung – in Kombination mit den Rauchbeschränkungen bzw. mit einem kompletten Rauchverbot auf dem Betriebsgelände – kann manchem den Schritt in die Rauchfreiheit erleichtern. Das Konzept sieht beispielsweise einen Informationstag zum Thema Rauchen, die Ausbildung betrieblicher Raucherberater und das Angebot von Raucherentwöhnungskursen im Betrieb vor.

Die dritte wichtige Komponente im Rahmen des WHO-Konzeptes ist die Kommunikation: Die Mitarbeiter sollten über alle wesentlichen Schritte – seien es innerbetriebliche Informations- und Aufklärungsveranstaltungen zum Thema Rauchen und Nichtraucherschutz oder neue Regelungen zum Rauchen oder Angebote des Arbeitgebers zur Raucherentwöhnung – umfassend informiert und in Entscheidungsprozesse weitgehend mit einbezogen werden.

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hat hierzu einen weiteren Leitfaden für Unternehmen entwickelt, der sich im Wesentlichen auf dieses WHO-Konzept stützt und daraus konkrete Handlungsempfehlungen und Maßnahmen ableitet.