

# ***Leitfaden Nichtrauchererschutz***

September 2007

## **Inhaltsverzeichnis**

A. Änderung der Arbeitsstättenverordnung	Seite 2
B. Änderung des Jugendschutzgesetzes	Seite 2
C. Rechtsprechung zum Nichtrauchererschutz	Seite 3
1. Bundesarbeitsgericht – 1 AZR 499/98	
2. Bundesarbeitsgericht – 9 AZR 84/97	
3. Bundesverfassungsgericht – 1 BVR 234/97	
D. Nichtrauchererschutz im Betrieb – Was Unternehmen heute schon tun	Seite 4
1. Ausgangslage	
2. Was Betriebe heute tun, ist vielfältig	
a. Informelle einvernehmliche Regelungen	
b. Arbeitsorganisation und -ausstattung	
c. Schaffung von speziellen Plätzen oder Räumen für Raucher	
d. Betriebsvereinbarungen	
e. Gesundheitsförderung und Prävention als begleitende Maßnahme	

## **Ansprechpartner:**

Abteilung Soziale Sicherung  
Tel. +49 30 2033-1600  
[soziale.sicherung@arbeitgeber.de](mailto:soziale.sicherung@arbeitgeber.de)

Zum 1. September 2007 ist die Arbeitsstättenverordnung in Bezug auf den Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz geändert worden.

Mit dieser Änderung und durch die verstärkte Diskussion zum Nichtraucherschutz allgemein stellt sich für viele Unternehmen die Frage, ob bzw. inwieweit sich die bestehende Rechtslage geändert hat und wie die Unternehmen gegebenenfalls praktische Maßnahmen zum Nichtraucherschutz in ihrem Betrieb umsetzen können. Der Leitfaden zum Nichtraucherschutz soll dazu Anregungen geben. Dargestellt ist die nunmehr geltende Regelung in der Arbeitsstättenverordnung, die maßgeblichen Grundsatzentscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts sowie unterschiedliche Instrumente zur Umsetzung des Nichtraucherschutzes im Betrieb.

#### **A. Änderung der Arbeitsstättenverordnung**

Durch die Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) zum Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz wurde der bisherige § 5 Abs. 1 ArbStättV "Nichtraucherschutz" um einen Satz 2 ergänzt. § 5 ArbStättV lautet nun wie folgt:

##### **"§ 5 Nichtraucherschutz**

(1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.

(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."

Hinsichtlich des Mitbestimmungsrechts hat die Änderung der Arbeitsstättenverordnung keine Auswirkungen. Soweit das Ordnungsverhalten im Betrieb betroffen ist, kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG besteht im Übrigen ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Das be-

traf bisher insbesondere die Vorschriften § 618 BGB und §§ 5 ArbStättV.

#### **B. Änderung des Jugendschutzgesetzes**

Die Änderung des Jugendschutzgesetzes zum 1. September 2007 hat nicht dazu geführt, dass der Arbeitgeber gegenüber Jugendlichen am Arbeitsplatz ein Rauchverbot aussprechen muss.

Die Streichung der Wörter „unter 16 Jahren“ in § 10 Abs. 1 Jugendschutzgesetz hat unter anderem zur Folge, dass nunmehr allen Jugendlichen, das heißt allen, die noch nicht 18 Jahre alt sind, das Rauchen in „Gaststätten, Verkaufsstellen oder sonst in der Öffentlichkeit“ nicht gestattet werden darf. Die Arbeitsstätte, in der ein Jugendlicher beschäftigt wird, fällt – sofern sie nicht gleichzeitig eine Gaststätte oder eine Verkaufsstelle ist – nicht unter die in § 10 Abs. 1 Jugendschutzgesetz genannten Objekte.

Allenfalls eine Kantine, die der Öffentlichkeit zugänglich ist, zu der also beispielsweise betriebsfremde Dritte ohne Einladung von Mitarbeitern Zugang haben, kann die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 Jugendschutzgesetz erfüllen. Nur in diesem Sonderfall müsste der Arbeitgeber ggf. ein Rauchverbot für Jugendliche aussprechen. Da es dann um die Umsetzung des gesetzlichen Verbots des § 10 Abs. 1 Jugendschutzgesetz geht, besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Eine Kantine, die nicht der Öffentlichkeit zugänglich ist, fällt nicht unter § 10 Abs. 1 Jugendschutzgesetz, selbst wenn man in ihr eine Gaststätte sieht. In einer nicht öffentlichen Gaststätte greift § 10 Abs. 1 Jugendschutzgesetz nicht ein.

Die Frage des Rauchens am Arbeitsplatz richtet sich damit für Jugendliche – wie auch für Erwachsene – nach § 5 Arbeitsstättenverordnung. Allerdings besteht die Möglichkeit, für alle Jugendlichen ein gesondertes Rauchverbot zu erlassen. Die unterschiedliche Behandlung der Jugendlichen und der erwachsenen Arbeitnehmer kann mit dem besonderen Bedürfnis des Jugendschutzes begründet werden. Hier sind jedoch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten.



### **C. Rechtsprechung zum Nichtraucherschutz**

#### **1. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Januar 1999 – 1 AZR 499/98**

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind Arbeitgeber und Betriebsrat eines Unternehmens grundsätzlich berechtigt, ein Rauchverbot für alle Betriebsräume zu erlassen, sofern bei der Anordnung der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gem. § 75 Abs. 2 BetrVG i. V. m. Art. 2 Abs. 1 GG beachtet wird. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, also sowohl der Raucher als auch der Nichtraucher, darf nicht beeinträchtigt werden.

Kein legitimes Regelungsziel sei es, den rauchenden Arbeitnehmern das Rauchen abzugewöhnen. Den Betriebspartnern fehle es hierfür an der erforderlichen Regelungsbefugnis. Indessen sei der Schutz der nichtrauchenden Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Gefährdungen und Belästigungen durch Passivrauchen als zulässiges Ziel anzuerkennen. Die Abwägung der Belange von Rauchern und Nichtrauchern sei Sache der Betriebspartner, wobei ihnen ein weiterer Gestaltungsspielraum zukomme.

Ein Rauchverbot sei verhältnismäßig, wenn es den Rauchern gewährt bleibe, unter annehmbaren Bedingungen zu rauchen. Zur Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes genüge es, wenn der Arbeitgeber das Rauchen an einem windgeschützten, überdachten Platz gestatte. Einen geschlossenen Raum müsse er nicht zur Verfügung stellen. Andererseits sei es ihm aber auch verwehrt, ein generelles Rauchverbot im Freien auszusprechen.

#### **2. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Februar 1998 – 9 AZR 84/97**

Nach dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts erwächst aus der Fürsorgepflicht nach § 618 BGB für den Arbeitgeber auch eine 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 sei damit verpflichtet, dar-

auf hinzuwirken, dass die Belastung des Arbeitnehmers durch Tabakrauch soweit vermindert wird, dass Gesundheitsgefahren ausgeschlossen sind. Diese Pflicht sei jedoch regelmäßig erfüllt, wenn die Belastung der Atemluft durch Tabakrauch nicht über das sonst übliche Maß hinausgeht.

Dem Arbeitgeber sei überlassen, welche Schutzmaßnahmen er zur Abwehr der Gesundheitsgefahren ergreift. Ob dies ausreiche, richte 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 enthielten nur die Mindestanforderungen, denen der vom Arbeitgeber eingerichtete Arbeitsplatz entsprechen muss.

Die besonderen Umstände des jeweiligen Einzelfalles können einen weitergehenden Nichtraucherschutz und dessen Umsetzung durch spezielle Maßnahmen erforderlich machen.

#### **3. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 9. Februar 1998 – 1 BVR 234/97**

Das Bundesverfassungsgericht hatte über die Verfassungsbeschwerde eines Nichtrauchers zu entscheiden, der sich durch das Rauchen an öffentlich zugänglichen Aufenthaltsorten in seinen Grundrechten auf körperliche Unversehrtheit und auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 und Art. 2 Abs. 1 GG) verletzt fühlte. Er beantragte festzustellen, dass der Staat diesbezüglich seinen Schutzpflichten nicht nachkomme und der geltende gesetzliche Nichtraucherschutz völlig unzureichend sei.

Eine Pflicht des Staates, die Bürger vor den Gefahren des Passivrauchens zu schützen, wurde grundsätzlich bejaht. Das Bundesverfassungsgericht verwies jedoch auf die Vielzahl bestehender gesetzlicher Bestimmungen, die das Rauchen direkt oder indirekt reglementieren. Hierzu zählten z.B. die §§ 5, 32 ArbStättV, § 8 Abs. 5 BO-Kraft, § 618 BGB, § 62 HGB oder § 120a GewO (ersetzt durch §§ 1ff. ArbSchG). Vor diesem Hintergrund könne weder festgestellt werden, dass der Staat untätig geblieben sei, noch dass die getroffenen Maßnahmen evident unzureichend seien.

Die Verfassungsbeschwerde wurde daher nicht zur Entscheidung angenommen.

## **D. Nichtraucherenschutz im Betrieb – Was Unternehmen heute schon tun**

### **1. Ausgangslage**

Bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebe stellt das Verhältnis und die Zusammenarbeit zwischen Rauchern und Nichtrauchern kein Problem dar. Die Akzeptanz für angemessene Nichtraucherenschutzregelungen auf betrieblicher Ebene ist auch bei Rauchern groß. Die Erfahrung zeigt, dass vor allem individuelle einvernehmliche Regelungen potenziellen Konflikten zwischen Rauchern und Nichtrauchern wirksam entgegensteuern. Pauschale Rauchverbote können hingegen kontraproduktiv wirken und zu einer ungewollten Stigmatisierung der Raucher führen, die letztendlich zu einer Störung des Betriebsfriedens führen kann. Aufgrund eines eventuell bestehenden Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats sind sie auch in der Praxis nicht immer ohne weiteres umsetzbar. In jedem Betrieb gibt es außerdem sehr unterschiedliche Gegebenheiten, die entweder eine strengere Regelung (z.B. spezielle Anforderungen durch Produktionsgefahren oder Unfallgefahren im Produktionsbereich) notwendig machen oder eine eher flexible Handhabung (z.B. im Bürobereich) ermöglichen.

### **2. Was Betriebe heute tun, ist vielfältig**

Betriebe ergreifen eine Vielfalt von Maßnahmen, um auf der einen Seite Rauchern das Rauchen - eventuell trotz existierender Rauchverbote - zu ermöglichen und auf der anderen Seite die Nichtraucher wirksam vor den Gesundheitsgefahren des Passivrauchens zu schützen. Immer mehr rückt der Gedanke der Prävention im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Vordergrund. Die folgende Zusammenstellung soll darüber informieren, was Unternehmen tun können und vielfach heute schon tun, um den Nichtraucherenschutz zu fördern:

### **a. Informelle einvernehmliche Regelungen**

Gemeint sind einvernehmliche individuelle Vereinbarungen im Sinne von Spielregeln für Raucher auf Betriebs- oder Abteilungs- bzw. Gruppenebene. Raucher und Nichtraucher gestalten diese Lösungen oft im beiderseitigen Interesse mit. Diese sind an den individuellen Gegebenheiten und Bedürfnissen beider Gruppen orientiert und zeichnen sich deshalb durch hohe Akzeptanz bei Rauchern und Nichtrauchern aus. Konflikte werden auf diese Weise erfolgreich vermieden. Ein weiterer Vorteil ist die meist geringe Kostenbelastung dieser unbürokratischen Regelungen. Mitentscheidend für den Erfolg ist die entsprechend zielgerichtete Kommunikation solcher Spielregeln.

### **b. Arbeitsplatzorganisation und -ausstattung**

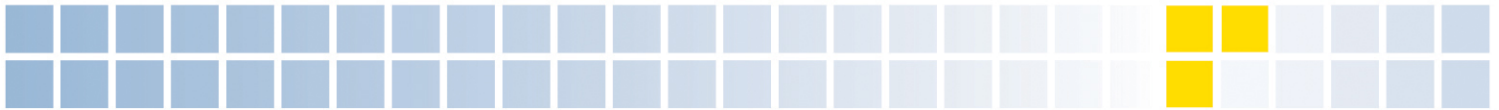
Wo es möglich ist, können Gruppen getrennt nach Rauchern und Nichtrauchern in unterschiedliche Arbeitsräume/ Büros aufgeteilt werden. Ist dies nicht möglich oder nicht gewollt, können bauliche Maßnahmen zum Schutz der Nichtraucher wie Trennwände oder Rauchabzüge im Arbeitsraum oder am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Diese verursachen jedoch oft erhebliche Investitionskosten.

#### **Beispiele aus der Praxis:**

- Raucher arbeiten getrennt von Nichtrauchern in unterschiedlichen Räumen.
- Einbau einer Be- und Entlüftungsanlage
- Einbau von Trennwänden
- Nichtaufbau oder Abbau von Zigarettenautomaten

### **c. Schaffung von speziellen Plätzen oder Räumen für Raucher**

Dort wo das Rauchen bereits generell verboten ist, kann Rauchern die Möglichkeit geschaffen werden, an speziellen Orten oder in dafür ausgewiesenen Räumen zu rauchen.



#### **Beispiele aus der Praxis:**

- Schaffung von Raucherecken, -räumen oder Raucherinseln in Fluren etc. (ggf. mit speziellen Entlüftungssystemen)
- Aufstellung von Rauchercontainern/-pavillons auf dem Werksgelände (für Raucherpausen im Produktionsbereich)
- Installation von Raucherkabinen (mit speziellem Rauchabzug) in Großraumbüros.

#### **d. Betriebsvereinbarungen**

Betriebsvereinbarungen werden zumeist getroffen, um generelle Regelungen für das Rauchen bzw. Rauchverbote zu treffen. Sie können sich auf verschiedene Bereiche des Betriebsgeländes wie Produktionsbereiche, Büroräume, Besprechungsräume, Gemeinschaftsräume, Kantine, Verkehrsflächen etc. sowie auf Präventionsmaßnahmen, Tabakverkaufsverbote und Kennzeichnungspflichten beziehen.

#### **e. Gesundheitsförderung und Prävention als begleitende Maßnahme**

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine unternehmenspolitische, den Arbeitsschutz ergänzende Aufgabe. Im Rahmen der Zielsetzung, die Mitarbeiter gesund und leistungsfähig zu erhalten, spielen auch die Themen Rauchen und Nichtraucherschutz eine wichtige Rolle. Dabei bieten Betriebe ihren Mitarbeitern sowohl präventive als auch begleitende Maßnahmen an.

#### **Beispiele aus der Praxis:**

- Angebot von Raucherentwöhnungskursen (z.B. „Rauchfrei in zehn Schritten“; Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung), oft in Zusammenarbeit mit Krankenkassen
- Informationskampagnen über die Gefahren des Rauchens
- Einsatz von Exrauchern als Multiplikatoren zur Rauchentwöhnung.

Weitergehende Informationen zum betrieblichen Nichtraucherschutz können Sie im Internet unter [www.who-nichtrauchertag.de](http://www.who-nichtrauchertag.de) abrufen.