

Nichtraucher- und Raucherschutz?

Manuel Kiper // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- weshalb Nichtraucherschutz im Büro zwingend ist
- wie mit Nichtraucherschutz die Arbeitszeit verlängert wird
- wie Nichtraucherschutz in Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingebettet werden sollte



Eines der umstrittensten Themen des Betriebsalltags ist die Auseinandersetzung um den Glimmstengel. Hierzu kann jeder etwas sagen. Das Thema ist so vielschichtig, dass allseits zufriedenstellende Lösungen nicht leicht gefunden werden. Das Thema berührt den betrieblichen Gesundheitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung, den Umgang mit Sucht und Er- sowie Entziehungsprogrammen, Pausenregelungen und Arbeitszeit, Arbeitsleistung und gerechte Entgeltregelungen, Gleichbehandlung und persönliche Bedürfnisse, Hygiene und Renovierungskosten, Zeiten und Orte für Kommunikation, Kundenzufriedenheit, Fehlzeiten und Krankheitskosten, Brand- und Explosionsschutz, Corporate Identity, Firmenimage und vieles andere mehr ...

Motor für den betrieblichen Nichtraucherschutz der letzten Jahre war weder die Politik, noch das Deutsche Krebsforschungszentrum. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits in den 1990er Jahren in einer Reihe von Gerichtsurteilen den gesundheitlichen Schutz von Nichtrauchern anerkannt.

Im Stewardessenurteil von 1996 war das BAG noch der Auffassung, Arbeitnehmer könnten „Maßnahmen des Gesundheitsschutzes in der Regel nicht verlangen, wenn diese zu einer Einschränkung der unternehmerischen Betätigung führen würden“.¹

Eine Stewardess müsse in der Luft Zigarettenqualm ertragen. Sie könne von der Deutschen Lufthansa nicht verlangen, dass

ihr auf allen Strecken ein rauchfreier Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt würde.

Allerdings erkannte das höchste deutsche Arbeitsgericht 1998 grundsätzlich den Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz an:

„Arbeitnehmer haben jedenfalls dann einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz, wenn das im Einzelfall aus gesundheitlichen Gründen geboten und dem Arbeitgeber zumutbar ist.“² Das Urteil erfolgte auf die Klage einer Sachbearbeiterin, die in einem nicht unterteilten Großraumbüro im Umkreis bis fünf Metern von zwölf rauchenden Arbeitnehmern umgeben war und eine chro-

nische Atemwegserkrankung hatte. Schon zuvor hatte 1997 das Bundesverfassungsgericht festgehalten, dass Rauchen die Gesundheit der Mitrauchenden gefährdet.

Mit Urteil vom 19.1.1999 grenzte das BAG noch die Rechte von Nichtrauchern und Rauchern gegeneinander ab.³ So seien die Betriebspartner befugt, durch Betriebsvereinbarung ein betriebliches Rauchverbot zu erlassen um Nichtraucher vor den Gesundheitsgefahren und Belästigungen des Passivrauchens zu schützen. Die erforderliche Abwägung der Belange des Betriebs sowie der Raucher und der Nichtraucher hinge weitgehend von den betrieblichen Gegebenheiten und Besonderheiten der jewei-

ligen Belegschaft ab. Diese zu beurteilen, ist in erster Linie Sache der Betriebspartner, denen deshalb ein weiterer Gestaltungsfreiraum zukomme. Dabei müssten sie jedoch gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachten, weil ihre Regelung die

(BGB) für den Arbeitgeber auch eine Verantwortung, die Arbeit so zu organisieren, dass Tabakrauch die Atemluft am Arbeitsplatz nicht belastet und Arbeitnehmer durch sogenanntes Passivrauchen in ihrer Gesundheit nicht gefährdet werden. Der Arbeitgeber sei damit verpflichtet, darauf

2002 wurde ein individueller Anspruch auf Nichtraucherchutz zunächst im § 3 a und seit 2004 im § 5 dieser Verordnung festgeschrieben.

Nach § 5 ArbStättV hat der Arbeitgeber „die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind.“ Seit September 2007 heißt es ergänzend in diesem Absatz der ArbStättV: „Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.“ Weiter heißt es: „In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen.“

Der Begriff der Arbeitsstätte schließt auch Sozialräume wie Kantinen, Bereitschafts- und Liegeräume sowie Verkehrswege (Flure, Gänge, Treppenhäuser) und auch Außenbereiche mit ein. Die Bestimmungen der ArbStättV sind zwingend, das heißt, dass es nicht darauf ankommt, ob sich ein Arbeitnehmer vom Tabakrauch belästigt fühlt oder nicht. Der Arbeitgeber muss geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen.

Dies kann nach Stand der Technik z. B. mit einer zertifizierten Raucherkabine erreicht werden.⁷ Arbeitgeber können ein Rauchverbot auch individualrechtlich in Arbeitsverträgen regeln. Sollte dies allerdings nicht von der Arbeit her, sondern lediglich schikanös begründet sein, ist Lügen im Bewerbungsgespräch ohne Gefahr arbeitsrechtlicher Sanktionen zulässig. Ein Rauchverbot ist mitbestimmungspflichtig unter Gesichtspunkten Ordnung im Betrieb, Arbeitszeit und Gesundheitsschutz. Die Mitbestimmungspflicht entfällt, wenn das Rauchverbot produktionstechnisch oder aus Gründen des Brand- oder Explosionsschutzes notwendig ist.

Schon aus § 3 Abs. 1 und § 5 des 1996 in Kraft getretenen Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ergab sich, dass der Arbeitgeber sich um den Gesundheitsschutz der Nichtraucher am Arbeitsplatz kümmern musste. Danach muss er für die Beschäftigten die mit ihrer Arbeit verbundenen Gesundheitsgefährdungen beurteilen und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes tref-



allgemeine Handlungsfähigkeit der Raucher beeinträchtigt. Die Richter stellten fest, dass ein generelles Rauchverbot im Freien in der Regel nicht mit Gesundheitsschutz der Nichtraucher begründet werden könne. Ein Rauchverbot mit dem Ziel, Arbeitnehmer von gesundheitsschädlichen Gewohnheiten abzubringen, überschreite die Regelungskompetenz der Betriebspartner.

Damit erteilte das BAG allen Bestrebungen einer betrieblichen Erziehungsdiktatur eine Abfuhr. So wurde z. B. an der Universität Mainz 2004 eine Dienstvereinbarung zum Nichtraucherchutz abgeschlossen. Dabei trat der Personalrat noch entschieden gegen ein betriebliches Rauchverbot auf, weil er es nicht als Aufgabe einer Dienstvereinbarung ansah, „durch erzieherische Akte das Suchtverhalten erwachsener Menschen regulieren zu wollen“. Stattdessen wurde auf sein Drängen als Zielsetzung festgehalten, dass die Koexistenz zwischen Rauchern und Nichtrauchern friedlicher gestaltet werden soll.⁴

Gemäß der Entscheidung des BAG von 1998 erwächst aus der Fürsorgepflicht nach § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuchs

hinzuwirken, dass die Belastung des Arbeitnehmers durch Tabakrauch soweit vermindert wird, dass Gesundheitsgefahren ausgeschlossen sind.

Das BAG hat in seinem jüngsten Urteil den Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz noch einmal unterstrichen.⁵ Wird die unternehmerische Betätigungsfreiheit durch gesetzliche Verbote wie ein Rauchverbot in Restaurants beschränkt, kann ein Arbeitnehmer nach § 618 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 5 Abs. 1 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) verlangen, auf einem tabakrauchfreien Arbeitsplatz beschäftigt zu werden. Im konkreten Fall hatte ein Spielbank-Croupier geklagt und Recht bekommen, der bei der Arbeit durch Rauch und Raucher einer anderweitig verpachteten Gaststätte in der Spielbank belästigt wurde.⁶

Rauchverbot gesetzlich verankert

In Reaktion auf die höchstrichterlichen Urteile verankerte der Gesetzgeber den Nichtraucherchutz in der ArbStättV. Seit

fen um eine Minimierung der Gefährdung zu erreichen. Aus § 15 Abs. 1 ArbSchG folgt die Pflicht der rauchenden Beschäftigten zur Rücksichtnahme gegenüber ihren nicht-rauchenden Kollegen. 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). Erhöhte Gesundheitsrisiken für Beschäftigte resultieren erwiesenermaßen auch aus der Nähe zu Raucher-räumen.⁸

Vor dem gesetzlichen Nichtraucherschutz in Betrieben waren etwa 3 Millionen Arbeitnehmer in Räumen tätig, in denen regelmäßig geraucht wurde. Damit waren sehr viel mehr den Belastungen durch krebserzeugende Gefahrstoffe durch Tabakrauch ausgesetzt als durch alle anderen krebserregenden Arbeitsstoffe in der Arbeitswelt. Seit 1998 ist der Tabakrauch als krebserregend mit höchster Gefährdungsstufe eingeordnet.⁹ Über 40 Inhaltsstoffe sind im Tabakrauch als krebserregend nachgewiesen. Ein Nichtraucher, der zwei Stunden in einem verrauchten Arbeitsraum verbringt, nimmt dabei so viel Schadstoffe auf, als hätte er selbst eine Zigarette geraucht.

Bei Menschen, die 10 bis 15 Jahre in stark verrauchten Räumen gearbeitet haben, ist das Lungenkrebsrisiko fast doppelt so hoch wie bei nicht oder nur gering belasteten Personen, bei Rauchern verzehnfacht sich das Risiko sogar. Auch verdoppelt sich bei Passivrauchern das Brustkrebsrisiko im Vergleich zu Nichtrauchern. Das Risiko für chronische Bronchitis, infektiöse Lungenentzündung und neu auftretende Asthmaanfänge liegt bei Passivrauchern um etwa 50 % höher als bei Nichtrauchern. Mehr als 3300 Nichtraucher sterben in Deutschland jährlich an durch Passivrauchen verursachten Erkrankungen – so die aufrüttelnde Botschaft des Deutschen Krebsforschungszentrums 2005.¹⁰

Ausnahmen vom Nichtraucherschutz waren auch durch die Rechtsprechung des BAG bis 2007 vor allem in Gaststät-

AUSZUG AUS DEM BUNDESNICHTRAUCHERSCHUTZGESETZ

§ 1 BNichtSchG – Rauchverbot

(1) Das Rauchen ist nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 verboten

1. in Einrichtungen des Bundes sowie der Verfassungsorgane des Bundes,
2. in Verkehrsmitteln des öffentlichen Personenverkehrs,
3. in Personenbahnhöfen der öffentlichen Eisenbahnen.

(2) Das Rauchverbot nach Absatz 1 gilt in Gebäuden und sonstigen vollständig umschlossenen Räumen; es gilt nicht für Räume, die Wohn- oder Übernachtungszwecken dienen und den Bewohnerinnen und Bewohnern zur alleinigen Nutzung überlassen sind.

(3) Abweichend von Absatz 1 und 2 erster Halbsatz können in den dort genannten Einrichtungen, Verkehrsmitteln und Personenbahnhöfen gesonderte und entsprechend gekennzeichnete Räume vorgehalten werden, in denen das Rauchen gestattet ist, wenn insgesamt eine ausreichende Anzahl von Räumen zur Verfügung steht. Satz 1 gilt nicht für die in § 2 Nr. 2 Buchstabe b genannten Verkehrsmittel.

ten und anderen Räumen mit Publikumsverkehr zulässig. Seit September 2007 gilt hier das Bundesgesetz zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens in der Öffentlichkeit. Danach gilt ein Rauchverbot in den Einrichtungen des Bundes sowie in allen öffentlichen Verkehrsmitteln und auf Bahnhöfen. Die Bundesländer haben für Behörden, Krankenhäuser, Hochschulen, Theater, Flughäfen und Gaststätten usw. entsprechende Regelungen zum Rauchverbot mit einigen Ausnahmeregelungen erlassen.¹¹

Ist das Rauchen – wie z. B. in kleinen Einraumkneipen – gesetzlich zulässig, kann ein Arbeitnehmer arbeitsvertraglich weiterhin kein Rauchverbot durchsetzen. Der Arbeitgeber muss aber die gesundheitliche Belastung der Beschäftigten mit anderen Mitteln minimieren.

Aus produktionstechnischen Gründen wie Brandschutz, Explosionsschutz, Hygiene oder Reinraumproduktion wie in der Chipherstellung war ein komplettes Rauchverbot in Fertigungsbetrieben oder im Bereich der Gesundheits- oder Ernährungswirtschaft schon lange selbstverständlich und wurde im Wesentlichen akzeptiert. Setzen sich Arbeitnehmer über das Rauchverbot hinweg, riskieren sie eine Kündigung.¹²

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann sozial gerechtfertigt sein, wenn ein Arbeitnehmer trotz wiederholter Abmahnungen erneut gegen ein im Betrieb zwingend vorgeschriebenes Rauchverbot verstößt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschied erst kürzlich wieder, dass die

fristgerechte Kündigung eines Lagerarbeiters wirksam war, der mehrfach gegen das betriebliche Rauchverbot verstoßen hatte. Der Beschäftigte war zweimal mit einer Zigarette am Arbeitsplatz erwischt worden. In dem Lager des Lebensmittelproduzenten galt aber zum Schutz der Lebensmittel und aus Brandschutzgründen Rauchverbot. Nach einer Abmahnung erhielt der Mann die Kündigung.¹³

Seit Juni 2009 gilt z. B. im Homburger Werk der Robert Bosch GmbH HoP1 die neue Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz. Verschärfend zur alten Betriebsvereinbarung wurden auch Rauchverbote in den Toiletten und in den Fluren vereinbart. In manchen Firmen mit Rauchverbot werden bereits Rauchmelder auf den Toiletten installiert um Verstöße gegen solche Rauchverbote zu erfassen. Für Raucher wird das Arbeitsleben ungemütlich!

Nachdem das Rauchverbot 2007 im Öffentlichen Dienst gesetzlich verankert war, wurden Details in Ministerialerlassen verfügt.¹⁴ Nunmehr sind selbst Beamte nicht vor Kündigungen gefeit, wenn sie gegen das Rauchverbot verstoßen.

Das Verwaltungsgericht Köln bestätigte kürzlich die rechtmäßige Kündigung eines Beamten, der an seinem Arbeitsplatz im 11. Stock des Dienstgebäudes während bestimmter Kernarbeitszeiten keinen Raucherraum aufsuchen und auch das Gebäude nicht verlassen konnte. Dem Beamten war durch Dienstvereinbarung eine Übergangszeit von drei Monaten eingeräumt worden.

UMFRAGE UNTER PERSONALENTSCHEIDERN

Eine Umfrage des Personaldienstleisters Randstad im Auftrag des Handelsblatts unter 304 Personalentscheidern hat Folgendes ergeben:

- Raucher, die während der Arbeit Zigarettenpausen machen, müssen diese Zeit in jedem fünften Unternehmen (21,4 %) in Deutschland nacharbeiten.
- In 34,5 % der Unternehmen müssen die Raucher vor die Tür.
- 14 % der Firmen sind Raucherparadiese, in denen überall gequalmt werden darf.
- 60,2 % der Unternehmen haben für ihre rauchenden Mitarbeiter spezielle Aufenthaltsräume eingerichtet.

Aber auch danach setzte er sich über das Rauchverbot hinweg. Das Gericht bestätigte die Position der Dienststelle, die zuvor den Anspruch des Beamten auf einen Raucherraum abgelehnt hatte.¹⁵

Viel moderater regelt z. B. die Dienstvereinbarung zum Rauchverbot und Nichtraucherschutz der Universität Jena vom 10.2.2004 ein solches Problem: „Präsenzzeiten der Mitarbeiter, die sich durch Kernarbeitszeiten im Rahmen von Gleitzeitregelungen ergeben, dürfen für eine Rauchpause von bis zu zehn Minuten, wenn die Kernarbeitszeit mehr als zwei Stunden beträgt, unterbrochen werden.“¹⁶

Bezahlung der Raucherpausen

Das LAG Schleswig-Holstein hat 2007 einer Arbeitgeberbeschwerde gegen einen Einigungsstellenbeschluss stattgegeben und festgestellt: „Die Einigungsstelle überschreitet ihre Kompetenz, wenn sie durch Spruch die Vergütungspflicht einer Raucherpause regelt.“¹⁷

Anlässlich eines Betriebsumzugs beabsichtigte ein Arbeitgeber den Nichtraucherschutz seiner Beschäftigten durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu verbessern. Die Verhandlungen darüber verliefen streitig und endeten mit dem Spruch der Einigungsstelle. Dieser sah ein generelles Rauchverbot in den Betriebsräumen vor. Den Rauchern wurde aber gestattet, während der Arbeitszeit in den öffentlich zugänglichen Räumen des Betriebsgebäudes sowie vor der Eingangstür zu rauchen, wenn dies den Geschäftsablauf nicht beeinträchtigt. Ein Ausstempeln am Zeiterfassungsterminal sei hierfür nicht erforderlich, obwohl eine Betriebsvereinba-

rung zur Arbeitszeit die Beschäftigten verpflichtete, den Gleitzeitterminal bei jedem Betreten und Verlassen der Arbeitsstätte zu bedienen. Der Arbeitgeber hielt die Befreiung vom Ausstempeln für rechtswidrig, weil sie dazu führte, dass die außerhalb verbrachten Raucherpausen zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählen.

Das LAG bestätigte sehr wohl das Mitbestimmungsrecht beim Regelungsgegenstand „Nichtraucherschutz im Betrieb“. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats sei damit aber nicht ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung vergütungspflichtiger Pausen verbunden, „sofern ein Arbeitnehmer zum Zwecke des Rauchens seinen Arbeitsplatz verlässt“.

Beim Thema Nichtraucherschutz folgt das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG (Ordnung des Betriebs und Gesundheitsschutz). Hinsichtlich eventueller Pausenregelungen spielt zudem § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Arbeitszeit) eine Rolle. Diesbezüglich bezieht sich das Mitbestimmungsrecht jedoch nur auf die Frage, ob überhaupt Raucherpausen eingeführt werden sowie auf die bloße Festlegung ihrer zeitlichen Lage. War es einer Belegschaft in der Vergangenheit gestattet, während der Arbeitszeit zu rauchen, ergibt sich daraus auch kein Anspruch für die Zukunft.

Verlängerung der Arbeitszeiten

In vielen Betrieben darf am Arbeitsplatz inzwischen nicht mehr geraucht werden, sondern nur noch in Raucherräumen oder außerhalb des Gebäudes. Wer seine Arbeit sechs mal am Tag für eine Zigarettenlänge unterbricht, kommt gut und gerne auf 30 zusätzliche Pausenminuten. In den meisten

Firmen und Dienststellen werden diese Unterbrechungen akzeptiert. Schließlich findet in dieser Zeit viel Kommunikation statt. Informationen werden ausgetauscht, Meinungen und Betriebsklima gebildet, die für das gute Funktionieren des Betriebs notwendig sind. Nach einer Umfrage des Personaldienstleisters Randstad müssen Raucher aber bereits in jedem fünften Unternehmen fürs Zigaretten-Päuschen ausstempeln.¹⁸ Sie bekommen die Vergütung dafür entweder vom Lohn abgeknappt oder müssen nacharbeiten.

Die behauptete Mehrarbeit der Nichtraucher und deren vermeintlich ungerechte Honorierung ist vielfach Gegenstand hitziger innerbetrieblicher Kontroversen. Objektiv mögen Nichtraucher sieben Tage im Jahr mehr arbeiten als starke Raucher. Kaffeepausen, Obstpausen, Bewegungs- und Entsorgungspausen, Kommunikations- und Besprechungspausen (nicht nur Tratsch) – von krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie Kuren gar nicht zu sprechen – werden aber ebenfalls in unterschiedlichem Ausmaß genutzt. Die Regelung des Rauchverbots entpuppt sich dabei als willkommenes Einfallstor der Arbeitgeber um weitere sogenannte „eigenwirtschaftliche“ Zeiten der Arbeitnehmer aus der Vergütung auszuklammern.

Nach dem Arbeitszeitgesetz bleiben bereits die gesetzlichen Pausen unvergütet. Bisherige Regelungen zu Arbeitsunterbrechungen/Kurzpausen z. B. nach § 5 Bildschirmarbeitsverordnung gehen von einer Vergütungspflicht aus. Die Rechtsprechung zum Sozialgesetzbuch VII (Unfallversicherung) hat inzwischen bereits die Zeit auf der Toilette wie auch Tanken und andere Besorgungen auf dem Weg von und zur Arbeit aus der vom Arbeitgeber zu bezahlenden Unfallversicherung ausgenommen. Die Arbeitgeberverbände drängen seit längerem, die Wegezeiten völlig aus der Unfallversicherung auszunehmen.

Raucherpausenregelungen, die hierfür Abmeldungen vom Arbeitsplatz z. B. im Call-Center vorsehen, entpuppen sich als Einfallstor um auch den Gang zum Kaffeautomaten oder zur Toilette von der Entgeltspflicht auszunehmen und die tatsächlichen Arbeitszeiten zu verlängern. In einem niedersächsischen Sanitätshaus stimmten

über 80 % der Raucher sogar einer Betriebsvereinbarung zu, die pauschal die Arbeitszeit um 15 Minuten täglich verlängerte, sofern jemand den zum Rauchen einzig zulässigen Raucherraum nutzen wollte.

Umgekehrt bieten die Helioskliniken bundesweit einen Tag mehr Urlaub, wenn jemand auf der Arbeit nicht raucht.¹⁹ Diese eigentlich erfreuliche „Prämie“ verstärkt dennoch in gleicher Weise den Druck der Arbeitgeber, Arbeitnehmer müssten sich während bezahlter Arbeitszeit wie eine Zitrone ausquetschen lassen statt eigenen Bedürfnissen nachzugehen. Gibt es eine „Stechpflicht“, dann müssen Beschäftigte übrigens auch weniger als fünf Minuten Zigarettenpause zeitlich erfassen, sonst riskieren sie eine Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs.²⁰ „Ein – auch einmaliger – Arbeitszeitbetrug“, so das Arbeitsgericht Duisburg, „rechtfertigt in der Regel eine außerordentliche Kündigung“.

Wird andererseits ausgestempelt, erlischt für die Zeit der Zigarettenpause auch der Unfallversicherungsschutz.²¹ Die Dienstvereinbarung zum Rauchverbot und Nichtraucherschutz der Jenaer Uni verlangt noch weitreichender: „Mitarbeiter, die auch während des Arbeitstags das Bedürfnis haben, zeitweise zu rauchen, haben dazu den Arbeitsplatz zu verlassen. Das Verlassen des Arbeitsplatzes zum Zweck des Rauchens stellt die Einlegung einer Pause dar. Dies gilt auch für eine Unterbrechung der Arbeitsleistung durch Rauchen nach Verlassen des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen. Pausen gehören nicht zur Arbeitszeit. Es gelten insoweit die üblichen Dokumentationspflichten.“ Hier wird offensichtlich die Unterscheidung einer Pause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und einer Arbeitsunterbrechung (Kurzpause als „persönliche Rüstzeit“) versäumt, wie sie aber bereits vom Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung zu Bildschirmarbeitspausen geklärt worden ist.²²

Rauchverbote in BV/DV verankern?

Die Nichtraucherschutzregelung des § 5 ArbStättV richtet einen Gestaltungsauftrag an die Betriebe und Dienststellen. Diese haben einerseits die Nichtraucher optimal

zu schützen und andererseits dabei Rechtspositionen der Raucher möglichst zu wahren. Die Lösungen der Betriebe und Dienststellen reichen dabei von Raucherkabinen, Raucherinseln und Raucherräumen bis hin zum totalen Rauchverbot in der gesamten Arbeitsstätte, also auch im Freibereich, womit Raucher gezwungen werden, in den Pausen auf öffentliches Gelände auszuweichen. Sehr häufig wird aber auch im Hinblick auf die Bedürfnisse von Kunden ein



Fast schon idyllisch: Raucherkabine mit spezieller Entlüftungsvorrichtung...

gegen Wind und Wetter geschütztes Raucherareal im Außenbereich angelegt.

Handelt es sich dagegen um ein Heim, z. B. betreutes Wohnen, in dem die Heimbewohner die Räume, in denen sie wohnen, über einen Mietvertrag anmieten, dann sind die jeweiligen Heimbewohner für ihre eigenen Räume zuständig und damit auch für die Regelungen über den Nichtraucherschutz in diesen Wohnungen. Für diese Räume müsste der Heimbetreiber dann versuchen, eine Abmachung mit den Mietern zu treffen um die Arbeitsplätze der Beschäftigten möglichst rauchfrei bzw. raucharm werden zu lassen.

Diese Maßnahmen sollten unbedingt gekoppelt werden mit Hilfen und Anreizen zur Rauchentwöhnung, zu Regelungen über aktive (Bewegungs-)Pausen, Einrichtung von Kommunikationsinseln und Maßnahmen gegen übermäßigen Stress.

Die Dienstvereinbarung Nichtraucherschutz bei der Stadt Augsburg²³ bietet z. B. seit 2004:

- Angebot von Raucherentwöhnungskursen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt,
- Integration des Themas Nichtraucherschutz/Tabakentwöhnung durch den Betriebsärztlichen Dienst in die regelmäßige Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie bei Maßnahmen in einzelnen Einrichtungen vor Ort,
- Integration des Themas Rauchen/Nicht- rauchen in das ausbildungsbegleitende

Suchtpräventionstraining für die Auszubildenden der Stadt,

- Beratungsangebote für städtische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die Dienstvereinbarung zum Nichtraucherschutz an der Universität Potsdam²⁴ formuliert: „Grundsätzlich hat das Rauchen außerhalb der Gebäude zu erfolgen. An diesen Orten werden Aschenbecher aufgestellt. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass Nichtraucher vom Rauch nicht belästigt werden. Verstoßen Bedienstete der Universität Potsdam gegen das Rauchverbot, führt die/der Vorgesetzte ein zielführendes Gespräch im Sinne des Nichtraucherschutzes mit der/ dem Bediensteten ggf. unter Beteiligung eines Vertreters oder einer Vertreterin des Gesamtpersonalrats. Universitätsleitung und Personalrat verstärken ihre Bemühungen, über den Arbeitskreis Gesundheit über die Gefahren des Rauchens und des Passivrauchens aufzuklären.“

Strenger fordert die Universität Hamburg²⁵ in ihrer Dienstvereinbarung zum

Schutz der Nichtraucher und zur Förderung des Nichtrauchens aus 2007:

„Zwischen der Raucherin oder dem Raucher und der oder dem jeweiligen Vorgesetzten ist sicherzustellen, dass die Dienstgeschäfte durch ‚Raucherpausen‘ nicht beeinträchtigt werden. Sie treffen daher mit der Raucherin oder dem Raucher eine Vereinbarung bezüglich der Pausen in denen sie bzw. er raucht. Sie stellen dabei sicher, dass eine sogenannte ‚Raucherpause‘ nicht als Arbeitszeit gewertet wird und die Arbeitszeit erbracht wird. Es ist Führungsaufgabe aller Vorgesetzten, aktiv und sensibel den konsequenten Schutz von Nichtraucherinnen und Nichtrauchern zu stellen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich an den zuständigen Personalrat wenden, sofern es zu Unstimmigkeiten kommt und sie sich in diesem Zusammenhang ungerecht behandelt fühlen.“

Die Zielsetzungen einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung können aber auch vorbildlich konfliktminimierend und gesundheitsförderlich gefasst werden. Ziele der Dienstvereinbarung zum Nichtraucherschutz der Universität Kaiserslautern²⁶ aus 2005 sind:

- Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- Schutz und Erhaltung der Gesundheit der nicht rauchenden Beschäftigten durch Abwehr von tabakrauchbedingten Gesundheitsgefahren,
- Verbesserung des Arbeitsklimas und der Arbeitszufriedenheit sowohl der nicht rauchenden wie der rauchenden Beschäftigten,
- durch geeignete Regelungen die Koexistenz zwischen rauchenden und nicht rauchenden Menschen friedlich zu gestalten und
- Hilfe zur Nikotinentwöhnung, zur Krankheitsverhütung und Gesundheitsförderung anzubieten.

Musterbetriebsvereinbarungen zum Nichtraucherschutz sind seit vielen Jahren im Angebot. In jüngster Zeit sind viele Betriebs- und Dienstvereinbarungen neu abgeschlossen worden, die zum Teil ebenfalls über das Internet als Orientierungsgüst geladen werden können. Die Hans-Böckler-Stiftung hat in ihrer Datenbank Betriebsvereinbarungen ein vollständiges

Gestaltungsraster und Bausteine für eine Betriebs-/Dienstvereinbarung zum Thema Nichtraucherschutz eingestellt.²⁷

Autor

Dr. Manuel Kiper ist Technologie- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, kiper@btq.de, www.btg.de

Weiterführendes

Musterbetriebsvereinbarungen:

Muster-Dienstvereinbarung zum Nichtraucherschutz in Behörden, BZgA, www.vbg.de/gms/index.html?url=p_gms/leitf_raucherfrei/da_bzga.htm

Bundesärztekammer, www.bundesaeerztekammer.de/page.asp?his=1.117.1503.1530

AOK, www.aok-business.de/gesunde-unternehmen/dienstvereinbarung-nichtraucherschutz.pdf

BKK, www.bkk.de/bkk/common/download/infomaterial/bgf_nichtrauchen_am_arbeitsplatz.pdf

Heilmann: Rauchen am Arbeitsplatz, Arbeitsrecht im Betrieb-Schriftenreihe, www.infoline-gesundheitsfoerderung.de/ca/j/hdw/

Fünf Beispiele für Betriebsvereinbarungen zum Nichtraucherschutz, www.gesonet.de/betriebsvereinbarungen.txt

Betriebsvereinbarung der Berliner Bank, www.tabakentwoehnung.org/pdf/Betriebsvereinbarung_Berliner_Bank.pdf

Betriebsvereinbarung bei Siemens Nixdorf Frankfurt, www.tabakkontrolle.de/pdf/Betriebsvereinbarung_Siemens.pdf

Musterbetriebsvereinbarung der IG Metall, www.ergonomics-berlin.de/mbv_rauchen_ig_Metal.pdf

Literatur:

Heilmann: Rauchen am Arbeitsplatz – Licht am Ende des Tunnels?, in: Der Personalrat 2007, 177 f.

Busch: Die Einflussnahme der Tabaklobby auf das Bundes Nichtraucherschutzgesetz – Analyse einer geheimen Strategie

Dietrich: Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz, in: Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Bd. 46

Froese/Merschky/Michelchen: Nichtraucherschutz in Pflegeeinrichtungen. Was ist erlaubt? Was ist verboten?

IG Metall: Gesünder @arbeiten – Nichtraucherschutz im Betrieb

Links:

www.aktionsbuendnis-nichtrauchen.de

www.lgl.bayern.de/arbeitschutz/arbeitsmedizin/nichtraucherschutz.htm

http://osha.europa.eu/fop/germany/de/topics/nicht-raucher_am_arbeitsplatz

www.nichtraucherschutz.de

www.praevension-online.de/pol/such_frames.html?nichtraucherschutz

Fußnoten

- 1 BAG, Urteil vom 8.5.1996, Az.: 5 AZR 971/94
- 2 BAG, Urteil vom 17.2.1998, Az.: 9 AZR 84/97
- 3 BAG, Urteil vom 19.1.1999, Az.: 1 AZR 499/98
- 4 <http://zope.verwaltung.uni-mainz.de/personalrat/artikel/archiv/Nichtraucherschutz>
- 5 BAG, Urteil vom 19.5.2009, Az.: 9 AZR 241/08

- 6 Vgl. Raif/Böttcher, Nichtraucherschutz – haben Raucher im Betrieb ausgequalmt?, in: AuR 2009, 289 ff.
- 7 Von der Heyden/Alker, Technischer Nichtraucherschutz in Innenräumen, in: Gefahrstoffe - Reinhaltung der Luft Nr.3, hg. vom BGIA 2008; vgl. Rundnagel, Technischer Nichtraucherschutz, www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/gesundheitsvorsorge/nichtraucherschutz/technischer_nr.htm; vgl. www.smokebox.de
- 8 Vgl. DKFZ, Raucherräume und Lüftungssysteme: Keine Alternative zur rauchfreien Gastronomie, 2007; www.tabakkontrolle.de
- 9 TRGS 905, "Krebs erzeugende Gefahrstoffe der Kategorie 1 mit gesicherter Krebs erzeugender Wirkung beim Menschen"
- 10 DKFZ (Hrsg.), Passivrauchen – ein unterschätztes Gesundheitsrisiko / Tabakprävention und Tabakkontrolle, www.dkfz.de/de/presse/pressemitteilungen/2005/download/Passivrauchen_Band_5.pdf
- 11 Vgl. Regine Rundnagel, www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/gesundheitsvorsorge/nichtraucherschutz/nichtraucherschutz_2.htm; einen aktuellen Überblick über die Ländergesetzgebung auf: www.gesundheitsfoerderung-hochschulen.de/HTML/G_Themen/G16_Nichtraucherschutz.html; www.rauchfrei.de/rauchverbote-bundeslaender.htm
- 12 LAG Düsseldorf, Urteil vom 17.6.1997, Az.: 16 SA 346/97
- 13 LAG Köln, Urteil vom 1.8.2008, Az: 4 Sa 590/08
- 14 BMF-Erlass Z C 1 – P 1815/06/0002 Dok.-Nr. 2007/0163076 vom 25.6.2007
- 15 VG Köln, Urteil vom 29.2.2008, Az.: 19 K 3549/07
- 16 www.uni-jena.de/Dienstvereinbarung_zum_Rauchverbot_und_Nichtraucherschutz.html
- 17 LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 21.6.2007, Az.: 4 TaBV 12/07
- 18 www.handelsblatt.com/unternehmen/karriere/raucher-muessen-nacharbeiten;1122881
- 19 www.helios-kliniken.de/de/Kliniken/Bad_Schwarztal/Aktuelles/Nachrichten/hel_051202
- 20 Arbeitsgericht Frankfurt/M. am 21.2.2008; Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 14.9.2009, Az.: 3 Ca 1336/09; vgl. BAG, Urteil vom 24.11.2005, Az.: 2 AZR 39/05, in: NZA 2006, 484
- 21 Pressemitteilung BGW vom 22.2.2008
- 22 BVerwG, Beschluss vom 8.1.2001, Az.: 6 P 6.00
- 23 www2.augsburg.de/index.php?id=8097; www.lzg-bayern.de/netzwerk_praevension/2005/04_04_2005_091.pdf
- 24 <http://englobe-itn.net/ambek/ambek2006/13/Side1.pdf>
- 25 www.verwaltung.uni-hamburg.de/k/9/nicht-raucher.pdf
- 26 www.uni-kl.de/Personalrat/DV%20Nichtraucherschutz%2006%2010%202005.pdf
- 27 www.boeckler.de/dbbv_92470.html