

NICHTRAUCHERSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ



Bild: Edhar Yralait / thinkstock

Habe ich ein Ass auf der Hand, wenn ich nicht will,
dass an meinem Arbeitsplatz geraucht wird?

Recht auf körperliche Unversehrtheit

Wer selbst raucht, kennt die Gesundheitsgefahren und nimmt diese in Kauf. Wie aber sieht es aus, wenn man dem Qlam des Arbeitskollegen ungewollt ausgesetzt wird? Gibt es neben der vernünftigen Aussprache mit ihm auch rechtliche Bestimmungen? Lesen Sie, was unsere Rechtsexpertin dazu berichtet.

An den Folgen des Rauchens sterben Jahr für Jahr mehr als 100 000 Menschen, alleine in Deutschland. Der Gesetzgeber versuchte in den letzten Jahren den Nichtraucherschutz stetig auszubauen. So darf beispielsweise

in Gaststätten – bis auf Ausnahmen wie innerhalb separat ausgewiesener Raucherräume und in den kleinen Eckkneipen – nicht mehr geraucht werden. Wie aber sieht es mit dem Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz aus?

SO WILL ES DAS GESETZ

Der Schutz von Nichtrauchern am Arbeitsplatz ist gesetzlich geregelt durch die Arbeitsstättenverordnung. Der Arbeitgeber hat demnach die Pflicht, die nicht rauchenden Mitarbeiter seines Betriebes vor dem Passivrauchen zu schützen. Das bedeutet, der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Nichtraucherschutz zu treffen. Konkret bedeutet dies, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass Tabakrauchemissionen an den Arbeitsplätzen der nicht rauchenden Arbeitnehmer nicht nachweisbar oder wahrnehmbar sind. Man kann davon ausgehen, dass die erforderlichen Maßnahmen getroffen wurden, wenn ein durchschnittlicher Nichtraucher Tabakrauch weder sehen, schmecken noch riechen kann. Nicht von dem Schutz umfasst sind die immer häufiger werdenden E-Zigaretten, da von ihnen keine Tabakrauchemissionen ausgehen.

Schutz vor Rauch an ihrem Arbeitsplatz genießen alle Nichtraucher sowie alle Raucher, die an ihrem Arbeitsplatz nicht rauchen. Wer am Arbeitsplatz raucht (sofern er das überhaupt darf), genießt logischerweise keinen Schutz und kann demnach auch keine entsprechenden Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber fordern.

ARBEITSPLATZ DEFINIERT

Unter Arbeitsplatz versteht man den Bereich, in dem sich der Arbeitnehmer regelmäßig und nicht nur kurzfristig aufhält, um die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Regelmäßig bedeutet dabei nicht, dass der Arbeitnehmer diesen Bereich täglich aufsuchen muss. Es genügt, dass ein einmaliger Aufenthalt pro Woche notwendig ist, dann allerdings über mehrere Monate hinweg (als Grenze werden 30 Tage pro Jahr angenommen). Der Nichtraucherschutz greift allerdings nur bei Arbeitsplätzen in Gebäuden, also nicht bei Arbeitsplätzen im Freien.

Ein Problem stellt sich dann, wenn der Arbeitsplatz für Publikumsverkehr geöffnet ist (klassische Beispiele: Gaststätten und Spielkasinos). Würde der Arbeitnehmer hier vom Arbeitgeber umfangreiche Schutzmaßnahmen in Bezug auf den Nichtraucherschutz verlangen, käme dies faktisch häufig einem Verbot der unternehmerischen Betätigung gleich. Die Arbeitsstättenverordnung verlangt in solchen Fällen vom Arbeitgeber, dass er „beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsräumen der Natur des Betriebes entsprechende und der Art der Beschäftigung angepasste technische oder organisatorische Maßnahmen“ ergreift. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber den Arbeitsplatz nicht frei von Tabakrauch halten muss. Allerdings muss er die Belastung so gut es geht

minimieren. Zu einer Minimierung der Belastung können Lüftungsanlagen eingesetzt werden.

Ein solcher Fall liegt dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Mai 2016 (9 AZR 347/15) zugrunde.

SPIELCASINO ALS BEISPIEL

Der Kläger war seit 1993 in einer Spielbank als Croupier beschäftigt. Er selbst ist Nichtraucher. Seit 2008 gibt es drei voneinander getrennte Räume: einen Raucherraum, einen Nichtraucherraum und einen frei zugänglichen Raum ohne Tür. Vor 2008 durfte überall geraucht werden. Der Raucher-



raum ist mit einer Be- und Entlüftungsanlage ausgestattet. Der Kläger verlangte von seinem Arbeitgeber wegen des schädlichen Tabakrauchs überhaupt nicht mehr im Raucherraum des Spielkasinos eingesetzt zu werden. Er berief sich dabei auf die Arbeitsstättenverordnung. Das Gericht wies die Klage jedoch ab. Es entschied,

dass der Arbeitgeber nicht rauchende Beschäftigte in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr nur insoweit vor den Gesundheitsgefahren durch Passivrauchen zu schützen hat, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen.

Zu beachten ist aber, dass für Schwangere und Jugendliche ein absoluter (!) Nichtraucherschutz gilt. Sie dürfen keinem Tabakrauch ausgesetzt sein, das bedeutet, sie dürfen in den Raucherbereichen überhaupt nicht eingesetzt werden.

FAZIT

Zusammengefasst kann man sagen, dass der Nichtraucherschutz in Deutschland weit vorangeschritten ist. Bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr kann allerdings nur gefordert werden, dass die schädlichen Einwirkungen durch den Tabakrauch auf ein Minimum reduziert werden.



AUTOR



**Julia Reisch, Rechtsanwältin bei
Reuter / Hald & Partner
E-Mail: reisch@hald-partner.eu**