

Nichtraucherschutz

Rauchen am Arbeitsplatz

■ Diese gesamten Gesetzgebungsverfahren werfen unweigerlich die Frage auf, was der Arbeitgeber zum Thema Nichtraucherschutz zu beachten hat. Arbeitgeber tun jedenfalls gut daran, den Nichtraucherschutz ernst zu nehmen, zumal die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sie seit ein paar Jahren sogar dazu verpflichtet. Verbote und Restriktionen sind jedoch sicherlich kein Allheilmittel. Daher ist es besser im Betrieb, auf einvernehmliche Lösungen zu setzen.

Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz

Früher konnten nichtrauchende Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer nur auf verständnisvolle Chefs oder Kollegen hoffen, die ihnen ersparten, im „blauen Dunst“ sitzen zu müssen. Seit 2002 schreibt die Arbeitsstättenverordnung den Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz verbindlich vor. Für Arbeitgeber heißt das, sie müssen dafür Sorge tragen, dass nichtrauchende Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz vor den Gesundheitsgefahren des Tabakrauchs geschützt werden. Arbeitnehmer haben also sogar einen Rechtsanspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz.

Nichtraucher, die sich belästigt fühlen und um ihre Gesundheit fürchten, können ihr Recht auf einen rauchfreien Arbeitsplatz notfalls sogar einklagen, eine einstweilige Verfügung erwirken oder wegen Verletzung der Arbeitsstättenverordnung eine Beschwerde beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt einreichen. Allerdings müssen sie ihren Arbeitgeber zuvor schriftlich über den Sachverhalt informieren und ihm im Rahmen einer vorgegebenen Frist Gelegenheit geben, seinen Verpflichtungen zum



Das Thema Rauchen oder besser der Nichtraucherschutz ist gerade zum Jahreswechsel in aller Munde. Nachdem das Rauchen in öffentlichen Gebäuden und Einrichtungen des Bundes, in Verkehrsmitteln des öffentlichen Personenverkehrs sowie in den Bahnhöfen in diesem Jahr per Gesetz verboten wurde, folgen jetzt die Verbotsgesetze auf Länderebene zur Einschränkung des Rauchens, insbesondere auch die Anordnung von Rauchverboten in Restaurants und Gaststätten.

Nichtraucherschutz doch noch nachzukommen.

Nichtraucherschutz in der Praxis

Absolute Rauchverbote oder restriktive Maßnahmen gegen Raucher, die faktisch einer Zwangsentwöhnung gleichkämen – all dies sind wenig geeignete Rezepte für einen erfolgreichen Nichtraucherschutz in der Firma. Arbeitgeber sind vielmehr gut beraten, auch die Raucherinnen und Raucher in ihre Vorhaben zum Nichtraucherschutz einzubeziehen und nicht auszugrenzen. Einseitige, zu Lasten der Raucher gehende Restriktionen verhärten nur die Fronten. Raucher sollten vielmehr ermuntert beziehungsweise da-

bei unterstützt werden, das Rauchen aufzugeben, zum Beispiel mit Hilfe von Angeboten zur Raucherentwöhnung. Bewährte Maßnahmen, auf die Arbeitgeber zurückgreifen können, um Nichtraucherinnen und Nichtraucher zu schützen, sind beispielsweise:

- getrennte Büros für Raucher und Nichtraucher,
- Raucherräume oder -ecken,
- Raucherpausen.

Entschließt sich der Arbeitgeber zu einem generellen Rauchverbot, so muss er Rauchern zumindest die Gelegenheit geben, im Freien zu rauchen. Denn ein vollständiges Rauchverbot im gesamten Unternehmen bzw. auf dem gesamten Betriebsgelände

ist unzulässig. Hält sich ein Arbeitnehmer nicht an die gemachten Vorgaben, kann der Arbeitgeber ihn abmahnen und – im Wiederholungsfall – sogar kündigen.

Keine Vergütungspflicht für Raucherpausen

Auch die Arbeitsgerichte mussten sich bereits vermehrt mit der Umsetzung des Nichtraucherschutzes beschäftigen. Dabei ging es insbesondere auch um die oben bereits erwähnten Raucherpausen und ihre Folgen. Mehrere Landesarbeitsgerichte kamen jedoch insoweit zum gleichen Ergebnis, nämlich, dass zusätzliche Raucherpausen vom Arbeitgeber nicht zu vergüten sind. Es bedeute gerade nicht – sofern eine Vergütung der Raucherpausen bislang durch den Arbeitgeber erfolgt sei –, dass ein Anspruch auch weiterhin nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung bestünde. Eine entsprechende vertragliche Bindung des Arbeitgebers könne nicht unterstellt werden. Auch belaste der Wegfall des Vergütungsanspruches die rauchenden Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig stark. Ganz im Gegenteil, vielmehr werde der Arbeitgeber unverhältnismäßig belastet, müsse er die Raucherpausen weiter vergüten, obwohl er die Anzahl der Pausen und damit den Umfang der arbeitsfreien Zeit insgesamt nicht beeinflussen könne. Ebenso wenig werden die Raucher im Verhältnis zu den Nichtrauchern ungleich behandelt, denn sie könnten zum Rauchen ohnehin die den Nichtrauchern zustehenden bezahlten Arbeitsunterbrechungen nutzen. Schließlich stelle das Rauchen auch keine vorübergehende, vom Arbeitnehmer unverschuldete und damit vergütungspflichtige Verhinderung dar. ■