

Recht

Rauchen im Betrieb

Info Recht
Stand: Juni 2020

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Verpflichtung der Arbeitgeber zum Nichtraucherschutz

Spätestens seit Einführung des generellen Rauchverbotes im Jahr 2010 hat das Thema „Gesundheitsgefährdung durch Tabakkonsum“ die öffentliche Wahrnehmung erreicht. Der seither erreichte Schutz der nicht-rauchenden Bevölkerung ist auch im Arbeitsverhältnis zu wahren. Nach geltender Rechtslage sind Arbeitgeber verpflichtet, Nichtraucher im Unternehmen durch geeignete Maßnahmen vor den Gefahren von Tabakrauch zu schützen.

In Abhängigkeit der betrieblichen Gegebenheiten kann die Schutzverpflichtung des Arbeitgebers ein allgemeines oder ein auf einzelne Bereiche beschränktes Rauchverbot erfordern.

Unser Leitfaden liefert Informationen und praktische Arbeitshilfen, wie Unternehmen die Interessen von Rauchern und Nichtrauchern in Einklang bringen und rechtssichere Regelungen treffen können. In diesem Zusammenhang weisen wir auch auf das Zusammenspiel von Nichtraucherschutz und Maßnahmen zur Vermeidung einer Infektion mit dem neuartigen Corona-Virus hin.

Bertram Brossardt
Juni 2020

Inhalt

1	Grundlagen	1
2	Bayerisches Gesundheitsschutzgesetz	3
2.1	Allgemeines	3
2.2	Auswirkungen auf Betriebskantinen	3
3	Besondere öffentlich-rechtliche Vorschriften	5
3.1	Verordnung zum Schutz vor Gefahren (GefStoffV)	5
3.2	Weitere Beschränkungen	6
4	Nichtraucherschutz	7
4.1	Allgemeine Fürsorgepflicht	7
4.2	Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung	7
4.3	Zuständigkeit für die Umsetzung des Nichtraucherschutzes	8
4.4	Raucherzonen	9
4.5	Beschwerderechte der Arbeitnehmer	9
4.6	Kontrollen und Sanktionen	10
4.6.1	Überbetriebliche Aufsicht	10
4.6.2	Betriebliche Kontrollorgane	11
5	Rauchen und Arbeitszeit	13
5.1	Raucherpausen	13
5.2	Pauschale Raucherpausenerfassung	13
5.3	Betriebliche Übung	13
6	Jugendschutz	15
7	Beteiligungsrechte des Betriebsrates	17
7.1	Allgemeines	17
7.2	Beteiligung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	17

7.3	Beteiligung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	17
7.4	Beteiligung im Rahmen des § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	18
7.5	Beteiligung im Rahmen des § 88 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	18
7.6	Beteiligung im Rahmen des § 89 BetrVG	19
7.7	Keine Beteiligung des Betriebsrates	19
8	Durchsetzbarkeit des Nichtraucherschutzes	20
8.1	Beschwerderecht	20
8.2	Prozessuale Durchsetzbarkeit	20
9	Arbeits- und Sozialversicherungspflicht	21
9.1	Arbeitsverweigerungsrecht	21
9.2	Abmahnung	21
9.3	Kündigung	21
9.4	Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz	21
10	Schadenersatz	23
11	Gesundheitsvorsorge	25
Anhang		27
Ansprechpartner / Impressum		45

1 Grundlagen

Gesetzliche Regelungen, Rechtsprechung, unverbindliche Empfehlungen

Rauchen im Betrieb steht im Spannungsfeld der individuellen Grundrechte auf körperliche Unversehrtheit einerseits (Nichtraucher) und dem Recht auf freie Persönlichkeitsentfaltung andererseits (Raucher).

In Bayern ist das bayerische Gesundheitsgesetz in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens einschlägig.

Eindeutige gesetzliche Vorgaben für den Umgang mit dem Thema „Rauchen im Betrieb“ finden sich nur, soweit offenes Feuer besondere Gefahren für Leib und Leben mit sich bringt. Unter dem Stichwort Arbeitsschutz sind Arbeitgeberpflichten formuliert, deren Grundlagen sich aus dem betrieblichen Gesundheitsschutz ergeben.

Bei der Umsetzung von Rauchverboten im Betrieb sind zudem Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten.

Die Vorgaben für den Umgang mit dem Thema „Rauchen im Betrieb“ sind also in unserem Rechtssystem breit gestreut und definieren sich von zwingenden Vorgaben des Gesetzgebers bis hin zu unverbindlichen Empfehlungen der Krankenkassen. Zudem hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers Grundsätze für den Umgang mit dem Rauchen im Betrieb entwickelt. Vor allem in Zusammenhang mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement bieten Krankenkassen Unterstützung bei der Förderung einer Rauchentwöhnung an.

Nachfolgend sind die entsprechenden Vorschriften – beginnend mit den zwingenden Verpflichtungen eines Arbeitgebers bis hin zu den (unverbindlichen) Vorschlägen zu Entwöhnungen – dargestellt.

2 Bayerisches Gesundheitsschutzgesetz

Auswirkungen im Bereich des öffentlichen Lebens und in Unternehmen

2.1 Allgemeines

In Bayern gilt seit dem 01. August 2010 das Gesundheitsschutzgesetz (GSG). Es entfaltet Wirkungen in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens, z. B. in öffentlichen Gebäuden, Verkehrsflughäfen, Einrichtungen des Gesundheitswesens, Kultur- und Freizeiteinrichtungen, Sportstätten, Gaststätten u. a. Für den Vollzug des GSG sind die Kreisverwaltungsbehörden zuständig. Durch das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege wurden Vollzugshinweise zum GSG erlassen.

Das GSG und die Vollzugshinweise finden Sie im Anhang.

2.2 Auswirkungen auf Betriebskantinen

Nach den Vollzugshinweisen sind Betriebskantinen dem allgemeinen Gaststättenbegriff zuzuordnen, da sie für eine Mehrzahl von Personen (die Betriebsangehörigen) zugänglich sind. In Folge dieser Zuordnung finden die Vorschriften des GSG auf Betriebskantinen unmittelbare Anwendung.

Das GSG erfasst indes keine geschlossenen Gesellschaften, für die damit kein gesetzliches Rauchverbot gilt. Soweit nur ein kleiner und klar definierter Kreis geladener Gäste bewirtet wird, scheiden gesetzliche Reglementierungen nach dem GSG aus. Dies gilt beispielsweise für Vorstandssitzungen, Beiratssitzungen usw.

Auszug aus den Vollzugshinweisen

Rauchverbot in Gaststätten (Art. 2 Nr. 8 GSG)

In den Innenräumen aller Gaststätten gilt ein absolutes Rauchverbot.

Zu den Gaststätten gehören

- alle Speise- und Schankwirtschaften einschließlich der Betriebe des Reisegewerbes
- Diskotheken
- Straßenwirtschaften
- Cafés
- Bars und
- vergleichbare Einrichtungen.

Das Rauchverbot gilt unabhängig davon, ob die Gaststätte einer Erlaubnis bedarf oder nicht. Eine Unterscheidung nach dem Speise- oder Getränkeangebot, der Größe, der Gastfläche oder der Sitzplatzanzahl wird nicht getroffen. In Beherbergungsbetrieben gilt das Rauchverbot vorbehaltlich anderweitiger unter Art. 2 GSG fallenden Nutzungen im Bereich der Gaststätten.

Gaststätten sind jedermann zugänglich, das heißt der Allgemeinheit oder einem bestimmten Personenkreis (das heißt einer Mehrzahl von Personen, die ein bestimmtes Merkmal einer Gruppenzugehörigkeit aufweisen, z. B. Betriebsangehörige oder Mitglieder eines Vereins).

Nur im Fall einer echten geschlossenen Gesellschaft, die einen abgetrennten Raum oder die gesamte Gaststätte ausschließlich nutzt und bei der die Öffentlichkeit insoweit räumlich ausgeschlossen ist, greift das gesetzliche Rauchverbot in Gaststätten nicht.

Bei echten geschlossenen Gesellschaften ist der Kreis der Teilnehmer in der Regel von vornherein auf eine meist kleine Zahl feststehender, namentlich geladener Personen begrenzt. Der Zutritt wird grundsätzlich nur diesen, im Vorhinein bestimmten, also nicht beliebig wechselnden Einzelpersonen gewährt. Beispiele sind private Familienfeiern mit persönlicher Einladung, wie Hochzeit, Geburtstag, Taufe oder eine unter solchen engen Voraussetzungen einberufene Vorstandssitzung einer Gesellschaft. Hier werden nur bestimmte Einzelpersonen bewirtet.

Durch die Gründung sogenannter Raucherclubs kann das Rauchverbot nicht umgangen werden. Raucherclubs haben eine offene Mitgliederstruktur, das heißt ein Wechsel der Mitglieder ist jederzeit möglich. Sogenannte Raucherclubs sind keine geschlossene Gesellschaft.

In allen Gaststätten einschließlich Diskotheken und Tanzlokalen darf kein Rauchernebenraum für die Gäste eingerichtet werden (vgl. Art. 6 Abs. 1 Satz 2 GSG).

Für Unternehmen, bei denen eine Betriebskantine oder eine damit vergleichbare Einrichtung besteht, führt somit bereits die Geltung des GSG zu einem unmittelbaren Rauchverbot in diesen Räumen.

Eine andere Einschätzung ergibt sich auch nicht aus § 25 Gaststättengesetz (GastG). Dort werden Betriebskantinen zwar von der Anwendung des GastG ausgenommen, die Ausnahme zielt jedoch auf die sonst einschlägigen gewerberechtlichen Vorschriften. Ob Betriebskantinen dem Grunde nach Gaststätten sind, ist nach § 1 GastG zu beurteilen und danach sind Orte umfasst, an denen im stehenden Gewerbe Getränke oder zubereitete Speisen zum Verzehr an Ort und Stelle verabreicht werden, wenn der Betrieb jedermann oder bestimmten Personenkreisen zugänglich ist. Damit liegt die Voraussetzung des § 2 Nr. 8 GSG vor, Betriebskantinen sind Gaststätten im Sinne des GastG.

3 Besondere öffentlich-rechtliche Vorschriften

Absolutes Rauchverbot bei Gefahr von Brand und Explosion

3.1 Verordnung zum Schutz vor Gefahren (GefStoffV)

Ziel der Gefahrstoffverordnung ist der Schutz des Menschen und der Umwelt vor stoffbedingten Schädigungen. In den Anwendungsbereich der Verordnung fallen u. a. Stoffe, Gemische und Erzeugnisse, die auf Grund ihrer Eigenschaften die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten gefährden können.

Hinweis

Im Zusammenhang mit „Rauchen im Betrieb“ gelten insoweit alle Stoffe als gefährlich, denen eine der nachfolgend genannten Eigenschaften zukommt:

- Explosionsfähig
 - Hochentzündlich
 - Leichtentzündlich
 - Entzündlich
 - Brandfördernd
-

Befinden sich im Betrieb entsprechende Stoffe, hat der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um eine Gefährdung von Menschen und der Umwelt zu vermeiden bzw. so weit als möglich zu minimieren.

Diese Anforderungen gelten für sämtliche betriebliche Tätigkeiten der Be- oder Verarbeitung, der Lagerung, der Handhabung, des Transports sowie der Entsorgung soweit dort die genannten Gefahrstoffe relevant sind.

Zur Vermeidung von Brand- und Explosionsgefährdungen muss der Arbeitgeber sowohl Zündquellen vermeiden, welche Brände oder Explosionen auslösen können, als auch die schädlichen Auswirkungen von Bränden und Explosionen auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und anderer Personen minimieren.

Konkret ergibt sich aus der gesetzlichen Vorgabe, dass in Arbeitsbereichen mit Brand- oder Explosionsgefährdungen das Rauchen und das Verwenden von offenem Feuer und offenem Licht ausdrücklich zu verbieten ist (GefStoffV, Anhang I Nr.1.3 Abs. 2 zu § 8 Abs. 8, § 11 Abs. 3). Auf die Verbote muss dabei deutlich erkennbar und dauerhaft hingewiesen werden.

3.2 Weitere Beschränkungen

Nach den tragenden Grundsätzen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) in Verbindung mit der GefStoffV können sich gesetzlich vorgegebene Rauchverbote auch für Arbeitsbereiche / Arbeitsplätze ergeben, an denen durch das Rauchen ganz allgemein negative Wirkungen ausgelöst werden.

Dies gilt dann, wenn durch Rauchen

- die betrieblichen Abläufe gestört werden können,
- die Maschinen und Betriebsmittel beeinträchtigt werden,
- die Qualität der Produkte leidet,
- die Hygienevorschriften es verbieten.

Ein Rauchverbot auf Grundlage dieser allgemeinen Vorgaben trifft betrieblich auf folgende Bereiche zu:

- Räume mit Reinraumanforderungen
- Räume, in denen elektronische Geräte hergestellt werden, insbesondere beim Einsatz von Mikro- und / oder Nanotechnologie
- Labors, Prüf- und Messräume
- Räume, in denen hochgenaue empfindliche Maschinen stehen (EDV-Anlagen)
- Räume, welche in Zusammenhang mit den dort eingesetzten Betriebsmitteln mit hochempfindlichen Brand- / Rauchmeldern ausgestattet sind
- Räume, in denen Lebensmittel verarbeitet und gelagert werden.

Über die genannten allgemeinen Leitvorgaben der Arbeitsschutzvorschriften können Rauchverbote für heute noch nicht eingesetzte Technologien und Produktionsabläufe abgeleitet werden.

4 Nichtraucherschutz

Pflichten des Arbeitgebers, Rechte des Arbeitnehmers, Umsetzung

4.1 Allgemeine Fürsorgepflicht

Grundsätzlich obliegt jedem Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eine allgemeine Fürsorgepflicht für seine Beschäftigten. Er hat seine Rechte aus dem Arbeitsverhältnis so auszuüben und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen der Arbeitnehmer so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der Interessen der gesamten Belegschaft nach Treu und Glauben billigerweise möglich ist.

4.2 Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung

Über das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) werden die Pflichten des Arbeitgebers zur größtmöglichen Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz konkretisiert. Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) enthält zum Rauchen im Betrieb seit dem Jahr 2002 eine ausdrückliche Regelung. Damit hat der Gesetzgeber das Rauchen im Betrieb explizit dem Bereich des Arbeitsschutzes zugeordnet. Mit der Aufnahme des Nichtraucherschutzes in den Arbeitsschutz ist auch der medizinische Streit über die Gesundheitsgefährdung durch Passivrauchen gesetzlich entschieden. Jeder (nicht rauchende) Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nach § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit § 5 ArbStättV individualrechtlich Schutzmaßnahmen beanspruchen. Auf die individuelle Disposition des Arbeitnehmers kommt es nicht an.

Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes ist regelmäßig ohne Rücksicht auf die Konzentration von Tabakrauch ein rauchfreier Arbeitsplatz gefordert. Nach der Rechtsprechung darf an einem Arbeitsplatz Tabakrauch nicht sinnlich wahrnehmbar sein. Rauch darf nicht zu sehen, zu schmecken oder zu riechen sein (BAG vom 17. Februar 1998, Az. 9 AZR 84/97).

Gemeinsames Arbeiten von Rauchern und Nichtrauchern ist damit ausgeschlossen. Nichtraucher haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen ergreift, so dass für sie ein wirksamer Schutz vor den Gesundheitsgefahren des Tabakrauchs gewährleistet ist.

Der Nichtraucherschutz ist in der gesamten Arbeitsstätte zu gewährleisten. Es sind also alle Räumlichkeiten betroffen, die ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Arbeit betreten muss, insbesondere Bereitschafts-, Pausen- und Umkleieräume.

Rauchen am Arbeitsplatz wäre mithin nur zulässig, wenn der Arbeitgeber sicherstellen kann, dass ausschließlich Raucher zusammenarbeiten und andere, insbesondere öffentlich-rechtliche Verbotsvorschriften nicht verletzt werden.

§ 5 ArbStättV

(1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden 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 beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsräumen der Natur des Betriebes entsprechende und der Art der Beschäftigung angepasste technische oder organisatorische Maßnahmen nach Absatz 1 zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten zu treffen.

Abweichend vom sonstigen Geltungsbereich der ArbStättV gilt der Nichtraucherschutz in allen Betrieben und Verwaltungen, die dem Arbeitsschutzgesetz unterfallen, damit u. a. auch für das Reisegewerbe und den Marktverkehr, in Transportmitteln, die im öffentlichen Verkehr eingesetzt werden, und für Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner bebauten Fläche liegen.

Hinweis

§ 5 ArbStättV begründet jedoch keinen Schutz vor so genannten E-Zigaretten, da bei deren Gebrauch keine Tabakrauchemissionen entstehen, da nur Inhaltsstoffe verdampfen.

4.3 Zuständigkeit für die Umsetzung des Nichtraucherschutzes

Für einen wirksamen Nichtraucherschutz im Betrieb ist der Arbeitgeber zuständig und verantwortlich. Er hat die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Maßnahmen zur Umsetzung des Nichtraucherschutzes

Der Arbeitgeber kann

- organisatorische Veränderungen veranlassen (z. B. Raucher-Einzelarbeitsplatz),

- ein Rauchverbot erlassen,
 - bauliche Maßnahmen durchführen.
-

4.4 Raucherzonen

Ein absolutes und uneingeschränktes Rauchverbot für alle Mitarbeiter auch im Freien würde die allgemeine Handlungsfreiheit der Raucher unverhältnismäßig beeinträchtigen. In Unternehmen, in denen das Rauchen generell untersagt wird, ist für Raucher damit die Möglichkeit zu schaffen, an speziellen Orten oder in dafür ausgewiesenen Räumen zu rauchen.

Beispiele

- Schaffung von Raucherecken, -räumen oder -inseln
- Aufstellung von Rauchercontainern oder -pavillons
- Installation von Raucherkabinen.

Beziehen Sie in die Planungen die derzeit aufgrund des Corona-Virus geltenden Abstandsregelungen mit ein. Auch in den Raucherbereichen sollten Ansammlungen von Menschen vermieden werden.

Auch hier ist der Anspruch der (nicht rauchenden) Arbeitnehmer auf wirksamen Schutz vor den Gesundheitsgefahren des Tabakrauchs zu beachten.

Rauchende Mitarbeiter sind darauf hinzuweisen, ausschließlich in den dafür ausgewiesenen Zonen zu rauchen und diese erst nach Beendigung des Rauchens zu verlassen.

4.5 Beschwerderechte der Arbeitnehmer

Aus §§ 84 und 85 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Arbeitnehmer die Möglichkeit der Beschwerde bei den zuständigen Stellen oder beim Betriebsrat, der wegen §§ 87 Abs. 1 Nr. 7, 91 BetrVG über Arbeitsschutzmaßnahmen i. S. d. § 5 Abs. 1 ArbStättV mitzubestimmen hat.

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. Dadurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen (§ 17 Abs. 2 ArbSchG).

4.6 Kontrollen und Sanktionen

4.6.1 Überbetriebliche Aufsicht

Die Überwachung der Einhaltung des Arbeitsschutzes – und damit verbunden der betrieblichen Beachtung des Nichtraucherschutzes – wird als staatliche Aufgabe durch die zuständigen Landesbehörden (Berufsgenossenschaften und Sozialversicherungsträger) durchgeführt (§§ 21 ff. ArbSchG).

Diese werden tätig

- bei routinemäßige Begehungen und Prüfungen,
- bei Beschwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- bei Beschwerden des Betriebsrates,
- bei Beschwerden eines einzelnen Arbeitnehmers,
- bei Hinweisen seitens des Betriebsarztes,
- bei Auftreten eines Schadensfalls.

Die behördliche Aufsicht ist somit sowohl aktiv (Routineprüfung) als auch reaktiv (ereignisbezogen) organisiert.

Die zuständigen Behörden können bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Einzelfall anordnen,

- welche konkreten Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der gesetzlichen Pflichten zu treffen hat,
- welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Abwendung einer besonderen Gefahr vorzunehmen hat.

Im Falle von Beanstandungen wird der Arbeitgeber im Regelfall zunächst durch die Behörde unter Fristsetzung zur Durchführung und Einrichtung konkreter Maßnahmen aufgefordert.

Bei Nichteinhaltung der gesetzten Frist kann die Behörde dem Arbeitgeber die betroffene Arbeit oder die Verwendung der betroffenen Arbeitsmittel untersagen und im Extremfall die Einstellung der Betriebstätigkeit anordnen.

Fahrlässige oder vorsätzliche Verstöße gegen Vorgaben der Arbeitssicherheit werden als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldern geahndet (§ 25 ArbSchG).

Mit Freiheitsstrafen oder Geldstrafen wird bestraft, wer wiederholt und beharrlich gegen Anordnungen verstößt oder wer durch vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet (§ 26 ArbSchG).

Ein Anspruch der Beschäftigten auf Überwachungsmaßnahmen der Behörde besteht grundsätzlich nicht. Dies ist allenfalls in Extremfällen nach Ausschöpfung des Beschwerderechts (§ 17 ArbSchG) denkbar.

4.6.2 Betriebliche Kontrollorgane

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber selbst für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsschutzregelungen verantwortlich.

Im Rahmen dieser Verantwortung hat der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) durchzuführen, zu dokumentieren und entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

Inhaltlich beurteilt der Arbeitgeber bei der systematischen Gefährdungsanalyse in allen Arbeitsbereichen bzw. bei allen Arbeitsplätzen die potentiellen Gefährdungen der Beschäftigten hinsichtlich möglicher arbeitsbedingter Unfallgefahren und arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen.

Im Fall des Rauchens im Betrieb ist die Gefährdung nicht rauchender Personen durch Passivrauchen zu ermitteln und zu dokumentieren.

Dem Arbeitgeber obliegt die Verpflichtung, bei festgestellten Gefährdungstatbeständen entsprechende Abwehrmaßnahmen einzuleiten und diese auch auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Gegebenenfalls sind diese Maßnahmen zur Erreichung eines Gefährdungsausschlusses durch den Arbeitgeber anzupassen.

Bei „Rauchen im Betrieb“ kann sich der Ausspruch eines Rauchverbots und / oder das Aufstellen von Raucherkabinen aus der Gefährdungsbeurteilung ergeben.

Zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit durch die Betreuung mit fachkompetenten Personen verpflichtet das Gesetz den Arbeitgeber, als Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechende Fachexperten zu bestellen und ihnen die Aufgaben der Überwachung und Einhaltung der Arbeitssicherheit zu übertragen.

Diesem weiten Aufgabenbereich unterfällt auch die Sicherstellung des Nichtraucherschutzes.

Zur Ausschaltung einer Gesundheitsgefährdung durch Raucher im Betrieb werden durch die im ASiG genannten Fachkräfte Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt, Gefährdungslagen aufgenommen und Maßnahmen zu einer Gefährdungsbeseitigung vorgeschlagen.

Der Ausspruch eines Rauchverbots, wie auch die Einrichtung von gesonderten Raucherbereichen kann insoweit auch durch die Fachkräfte der im ASiG benannten Experten initiiert werden. Zu beachten ist insoweit, dass den betrieblichen Arbeitsschutzbeauftragten kein

direktes Weisungsrecht gegenüber den Beschäftigten zusteht. Die Verhängung eines Rauchverbots muss durch den Arbeitgeber erfolgen.

5 Rauchen und Arbeitszeit

Raucherpausen sind nicht zu vergüten

5.1 Raucherpausen

Pausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten hat noch sich zur Arbeit bereithalten muss. Der Arbeitnehmer kann frei darüber entscheiden, wo und wie er diese Zeit verbringen will.

Da Pausen nicht zur Arbeitszeit rechnen und – soweit tarifliche oder vertragliche Regelungen nichts anderes bestimmen – auch nicht zu vergüten sind, haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf bezahlte Raucherpausen.

Ein Arbeitgeber kann auch nicht durch eine Einigungsstelle verpflichtet werden, Raucherpausen zu vergüten (LAG Schleswig-Holstein vom 21. Juni 2007, Az. 4 TaBV 12/07).

Es ist allerdings möglich, Raucherpausen über das Arbeitszeitsystem zu erfassen und die Zeit entsprechend nacharbeiten zu lassen.

Die Festlegung von Lage und Dauer der Raucherpausen obliegt dem Arbeitgeber bei Beachtung der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Bei der Ausübung seines Direktionsrechts hat der Arbeitgeber im Rahmen billigen Ermessens die Interessen der Raucher zu berücksichtigen.

5.2 Pauschale Raucherpausenerfassung

Rechtlich unsicher ist dagegen der Ansatz, Raucherpausen pauschal als nicht vergütete Zeit zu erfassen. In einem Streitfall müsste der Arbeitgeber nachweisen, dass er Zeiten nicht vergütet hat, weil Arbeitnehmer tatsächlich eine Raucherpause genommen haben.

5.3 Betriebliche Übung

Wenn der Arbeitgeber für die Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen dürfen, das Entgelt weitergezahlt hat, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Raucherpausen zu kennen, begründet dies keinen Vertrauenstatbestand auf Seiten der Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber dies künftig so weiterführt. Ein Anspruch auf eine entsprechend künftige Vergütung der Raucherpausen aus betrieblicher Übung entsteht nicht (vgl. LAG Nürnberg, Urt. v. 05.11.15 – Az. 5 Sa 58/15; Urt. v. 05.08.2015 – Az. 2 Sa 132/15).

6 Jugendschutz

Rauchverbot nicht verpflichtend, aber möglich

Das Jugendschutzgesetz (JuSchG) selbst verpflichtet die Arbeitgeber nicht, für Jugendliche am Arbeitsplatz ein Rauchverbot auszusprechen.

Die Streichung der Wörter „unter 16 Jahren“ in § 10 Abs. 1 JuSchG hat unter anderem zur Folge, dass jetzt 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, eine Verkaufsstelle oder ein öffentlicher Ort ist – nicht unter die in § 10 Abs. 1 JuSchG genannten Objekte.

Eine Betriebskantine, die der Öffentlichkeit zugänglich ist, zu der also beispielsweise betriebsfremde Dritte ohne Einladung von Mitarbeitern Zugang haben, kann die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 JuSchG erfüllen. Hier greift dann allerdings auch das GSG.

Die Möglichkeit des Rauchens am Arbeitsplatz richtet sich damit auch für Jugendliche – wie für Erwachsene – nach § 5 ArbStättV.

Im Rahmen einer betrieblichen Regelung besteht allerdings die Möglichkeit, für alle Jugendlichen ein gesondertes Rauchverbot zu erlassen. Die unterschiedliche Behandlung der jugendlichen und der erwachsenen Arbeitnehmer kann in diesem Fall mit dem besonderen Bedürfnis des Jugendschutzes begründet werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind zu beachten.

7 Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Rauchverbot Informations-, Anhörungs- und Vorschlags-, Beratungsrechte und zwingende Mitbestimmungsrechte

7.1 Allgemeines

Arbeitsschutzbezogene Rechte und Pflichten des Betriebsrats ergeben sich aus dem BetrVG. Bezogen auf das Thema Rauchen kommen für den Betriebsrat insbesondere Mitbestimmungsrechte nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7, 80 Abs. 1, 88 Nr. 1 und 89 BetrVG in Betracht.

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich die Aufgaben des Betriebsrats hauptsächlich auf die Prävention – also auf die Verhütung von Gefahren und Gesundheitsgefährdungen – und nicht auf die Regelung von Folgen bereits eingetretener Gesundheitsschäden beziehen.

Soweit der Betriebsrat ein echtes (zwingendes) Mitbestimmungsrecht hat, steht ihm auch ein Initiativrecht auf Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zu, die notfalls in der Einigungsstelle erzwungen werden kann.

7.2 Beteiligung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betreffen die Einführung von Rauchverboten und Beschränkungen regelmäßig Fragen der allgemeinen Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Hierbei handelt es sich um ein echtes (erzwingbares) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

7.3 Beteiligung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG steht dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu.

Hier ist das Mitbestimmungsrecht doppelt begrenzt. Zum einen hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte nur, soweit gesetzliche Vorschriften bestehen. Zum anderen aber nur dann, wenn der Arbeitgeber bei der Erfüllung dieser gesetzlichen Vorschriften einen Entscheidungsspielraum hat. Sofern also nur der Erlass eines betrieblichen Rauchverbots zur Erfüllung der arbeitgeberseitigen Schutzpflicht aus § 5 ArbStättV in Betracht zu ziehen ist, scheidet ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Frage, ob ein Rauchverbot anzuordnen ist, nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG aus. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG also nur ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Konkretisierung vorgegebener Rahmenvorschriften.

Aus der offenen Formulierung in § 5 Abs. 1 ArbStättV, dass der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen hat, soweit dies erforderlich sei, ergibt sich ein erheblicher Regelungsspielraum. Denn die Verordnung gibt mit dem „Erforderlichkeitskriterium“ gegenläufigen Argumentationsansätzen Raum. Dabei wird es, ähnlich der sonst im Arbeitsschutz verlangten Gefährdungsanalyse, darauf ankommen, zunächst die **Emissionsquellen** und das Ausmaß der Gefährdung festzustellen, um dann unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse die geeigneten Schutzmaßnahmen festzulegen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wird allerdings durch den zwingenden Anspruch der (nicht rauchenden) Arbeitnehmer auf einen rauchfreien Arbeitsplatz beschränkt.

Über § 5 ArbSchG steht dem Betriebsrat auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hinsichtlich der Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und eventueller Maßnahmen hieraus zu (so genannte Gefährdungsbeurteilung). Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich hier wieder nur auf diejenigen Punkte, die dem Arbeitgeber einen Beurteilungsspielraum belassen. Insbesondere sind daher bezogen auf Tabakrauch die in die Beurteilung einzubeziehenden Tätigkeiten im Betrieb, die Art und Weise der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und bei Vorliegen einer konkreten Gesundheitsgefahr die Ausgestaltung von eventuellen Maßnahmen des Rauchverbotes mitbestimmungspflichtig.

7.4 Beteiligung im Rahmen des § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

§ 80 Abs. 1 BetrVG schreibt dem Betriebsrat Überwachungs- und Förderungspflichten zu. Sie sollen sicherstellen, dass alle Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer tatsächlich eingehalten und angewendet werden.

So hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, etc. eingehalten werden. Er hat weiter Maßnahmen bei dem Arbeitgeber zu beantragen, die dem Betrieb oder der Belegschaft dienen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern.

Hieraus ergeben sich aber keine echten Mitbestimmungsrechte, sondern lediglich allgemeine Aufgaben des Betriebsrats, die nicht über eine Einigungsstelle erzwungen werden können.

7.5 Beteiligung im Rahmen des § 88 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Nach § 88 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG können durch freiwillige Betriebsvereinbarung zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen getroffen werden. Hiernach kann der Betriebsrat auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum

Nichtraucherschutz drängen. Diese Betriebsvereinbarungen sind jedoch freiwillig und können nicht im Wege der Einigungsstelle erzwungen werden.

7.6 Beteiligung im Rahmen des § 89 BetrVG

§ 89 BetrVG regelt die Beteiligung des Betriebsrats bei der Durchführung der gesetzlichen Vorschriften über den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die bestehenden Vorschriften über den Nichtraucherschutz eingehalten werden. Zu beachten ist dabei, dass der Betriebsrat auch die zuständigen Behörden bei deren Aufgaben zu unterstützen hat. Insoweit ist der Betriebsrat von seiner Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG entbunden. Er hat aber immer den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zu beachten und darf sich deshalb nur „im Extremfall“ an die entsprechende Behörde wenden.

7.7 Keine Beteiligung des Betriebsrates

Eine Mitbestimmung des Betriebsrates scheidet aus, soweit der Arbeitgeber lediglich Ansprüche aus seiner Sachherrschaft an den Betriebsmitteln geltend macht. Der Arbeitgeber kann daher mitbestimmungsfrei verlangen, dass sein Eigentum weder unbefugt in Anspruch genommen noch gefährdet, beschädigt oder zerstört wird. Somit kann der Arbeitgeber auch abseits feuerpolizeilicher Vorschriften verlangen, dass Arbeitnehmer alles unterlassen, was zu einem Brand führen könnte. Er kann also z. B. verbieten, dort zu rauchen, wo besondere Brandgefahr besteht. Daneben kann der Arbeitgeber verlangen, dass Raucher auch dort, wo keine besondere Brandgefahr besteht, sich so verhalten, dass kein Brand verursacht wird, also z. B. brennende Zündhölzer oder glühende Zigarettenreste nicht einfach wegzuwerfen.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind nicht befugt, ein Rauchverbot mit der Zielsetzung zu vereinbaren, Arbeitnehmer von gesundheitsschädlichen Gewohnheiten abzubringen, weil sie damit ihre Regelungskompetenz überschreiten würden. Denn in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrates fällt nicht die Erziehung des Rauchers zum Nichtraucher, sondern der Schutz der nicht rauchenden Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Gefährdungen und Belästigungen durch Passivrauchen (vgl. BAG vom 19. Januar 1999, Az. 1 AZR 499/98).

So hat das Bundesarbeitsgericht eine betriebliche Regelung, die das Rauchen nur außerhalb der Betriebsräume und nur auf einem Teil des Freigeländes (windgeschützt, überdacht) erlaubt, als zulässig und verhältnismäßig beurteilt (BAG vom 19. Januar 1999, Az. 1 AZR 499/98).

Betriebe, die keinen Betriebsrat haben, müssen dementsprechend keine Mitbestimmungsrechte beachten. Vielmehr können diese Betriebe den Nichtraucherschutz nach eigenen Ideen umsetzen. Denkbar wäre somit beispielsweise eine arbeitgeberseitig vorgegebene „Arbeitsordnung zum Nichtraucherschutz“, die als Konkretisierung des Direktionsrechts von den Mitarbeitern zwingend zu beachten ist.

8 Durchsetzbarkeit des Nichtraucherschutzes

Gerichtliche und außergerichtliche Durchsetzung

8.1 Beschwerderecht

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt in den §§ 84 und 85 Beschwerderechte des einzelnen Arbeitnehmers. Den Arbeitnehmern steht es danach frei, entweder unmittelbar beim Arbeitgeber Beschwerde einzulegen oder den Betriebsrat einzuschalten. Arbeitnehmer können beide Beschwerdewege auch parallel beschreiten; die Beschwerdeverfahren schließen sich nicht gegenseitig aus. Zudem bestehen die Beschwerderechte unabhängig vom individuellen Klagerecht des einzelnen Arbeitnehmers.

Ein spezielles Beschwerderecht bei nicht ausreichenden Arbeitsschutzmaßnahmen des Arbeitgebers normiert § 17 Abs. 2 ArbSchG. Sind Arbeitnehmer auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Arbeitnehmern nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

8.2 Prozessuale Durchsetzbarkeit

Neben den Beschwerdemöglichkeiten können Arbeitnehmer ihren Anspruch nach § 618 Abs. 1 BGB i.V.m. § 5 ArbStättV auf einen rauchfreien Arbeitsplatz allerdings auch arbeitsgerichtlich verfolgen; auch der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist möglich. Der Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz wird jedoch nach § 5 Abs. 2 ArbStättV in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr dahingehend eingeschränkt, dass der Arbeitgeber nur insoweit Schutzmaßnahmen zu treffen hat, als die „Natur des Betriebs“ und die Art der Beschäftigung es zulassen. Folglich muss der Arbeitgeber gegebenenfalls nur die Belastung durch Passivrauchen minimieren und nicht gänzlich ausschließen (vgl. BAG Urteil vom 10.05.2016 – 9 AZR 347/15).

9 Arbeits- und Sozialversicherungspflicht

Sanktionen im Arbeitsrecht und Folgen im Sozialversicherungsrecht

9.1 Arbeitsverweigerungsrecht

Soweit ein rechtlich beanstandungsfreies Rauchverbot besteht, kommt rauchenden Arbeitnehmern kein „Arbeitsverweigerungsrecht“ zu.

9.2 Abmahnung

Bei Störungen im Betriebsbereich, wie dem Verstoß gegen ein Rauchverbot, ist der Ausspruch einer Abmahnung möglich.

9.3 Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann sozial gerechtfertigt sein, wenn ein Arbeitnehmer trotz wiederholter Abmahnungen erneut gegen ein im Betrieb zwingend vorgeschriebenes Rauchverbot verstößt (LAG Düsseldorf vom 17. Juni 1997, Az. 16 Sa 346/97; LAG Rheinland-Pfalz vom 06. Mai 2010, Az. 10 Sa 712/09).

Soweit durch Rauchen Krankheiten des rauchenden Arbeitnehmers, insbesondere mit entsprechenden Arbeitsunfähigkeitszeiten, entstehen, greifen ggf. die Grundsätze einer personenbedingten Kündigung aufgrund der Krankheitsfolgen.

Ein Verschulden des Arbeitnehmers gegen sich selbst i. S. d. § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, wenn ein ärztliches Rauchverbot nicht beachtet wird (BAG vom 17. April 1985, Az. 5 AZR 497/83). In der Literatur wird ein solches Verschulden teilweise bereits dann angenommen, wenn ein an den Folgen des Rauchens erkrankter Arbeitnehmer das Rauchen fortgesetzt hatte, obwohl bereits ernste Schäden eingetreten waren, ein Loskommen vom Rauchen noch möglich war und die Entzugsfolgen zu verkraften waren.

9.4 Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die sich auf dem Weg zu oder von einer Raucherpause verletzen, erleiden keinen Arbeitsunfall. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Raucherpausen gestattet. Denn Rauchen ist grundsätzlich eine persönliche Angelegenheit und hat keinen Bezug zur Berufstätigkeit. Deshalb besteht bei einer erlittenen Verletzung kein Anspruch gegen die gesetzliche Unfallversicherung (SG Berlin vom 23. Januar 2013, Az. S 68 U 577/12).

10 Schadensersatz

Klärung im Einzelfall

Eingriffe in die Gesundheit lösen generell einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Schädiger aus (§ 823 Abs. 1 BGB). Zudem kann die Nichtbeachtung des in § 5 ArbStättV verankerten Nichtraucherschutzes einen Pflichtenverstoß nach § 280 Abs.1 BGB darstellen. Diese Ansprüche können sich neben den Ansprüchen auf Beseitigung der Schäden (Behandlungskostenersatz, Unterlassung) auch auf Schmerzensgeldansprüche beziehen (§ 253 Abs. 2 BGB).

Passivrauchen kann also, soweit es gesundheitliche negative Auswirkungen verursacht, einen entsprechenden Schadensersatzanspruch auslösen. Ein direkter Anspruch kann sich zunächst gegenüber dem Schädiger (Raucher) ergeben.

Der Arbeitgeber kann in diesem Zusammenhang zur Einrichtung besonderer Schutzmaßnahmen verpflichtet werden, welche eine gesundheitliche Beeinträchtigung durch Rauchen ausschließen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, drohen auch hier Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber.

Im Einzelfall werden hier insbesondere Beweisfragen zu klären sein.

11 Gesundheitsvorsorge

Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung

Rauchen gehört zu den Gesundheitsrisiken unserer Gesellschaft, die in allen Schichten und Altersgruppen vertreten sind.

Primärprävention als auch betriebliche Gesundheitsförderung zielen ausdrücklich darauf ab, Krankheitsrisiken vorzubeugen sowie gesundheitliche Potentiale und Ressourcen der Beschäftigten zu stärken.

Über §§ 20 sowie 20a und 20b Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) wird für die Krankenkassen das Gebot der primären Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung ausdrücklich vorgegeben.

Für die Erbringung dieser Leistungen schreibt der Gesetzgeber den Krankenkassen dabei einen konkreten, jährlich dynamisierten Leistungsbetrag pro Versichertem vor.

Gegenüber allen rauchenden Versicherten zielen Präventivprogramme darauf ab, über Information und Aufklärung eine Beendigung des Tabakkonsums zu erreichen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung richtet sich an alle berufstätigen Versicherten und zählt zu den Pflichtleistungen einer Krankenkasse, die entweder durch die Kasse selbst, durch geeignete Dritte oder über Arbeitsgemeinschaften mit anderen Kassen und Unfallversicherungsträgern erbracht werden.

Zu dem Leistungsumfang der Krankenkassen in der betrieblichen Gesundheitsförderung zählt dabei, die gesundheitliche Situation des Betriebes einschließlich der Risiken und Potenziale zu erheben, darauf aufbauend Verbesserungsvorschläge zu entwickeln sowie Unterstützung für deren Umsetzung zu leisten.

Hierfür ist eine Zusammenarbeit der Krankenkassen untereinander sowie mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung ausdrücklich vorgesehen.

Beispielhafte Maßnahmen zur Erreichung einer hohen Nichtraucherquote im Betrieb:

- Information und Beratung über die Gesundheitsgefahren des Rauchens und des Passivrauchens,
- Information und Beratung zu strukturellen Interventionen bezüglich des betrieblichen Nichtraucherschutzes (lüftungstechnische Maßnahmen, arbeitsorganisatorische Maßnahmen, betriebliche Rauchverbote usw.) einschließlich Beratung zur betriebsinternen Kommunikation und Mediation,
- Beratung zu / Vermittlung von betrieblichen Angeboten zur Tabakentwöhnung (z. B. Gesundheitszirkel).

Die Möglichkeit einer Finanzierung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Krankenkassen kann im Vorfeld auf dem Weg einer Selbsteinschätzung der Betriebe über das Ausfüllen eines nach Qualitätskriterien aufgebauten Fragenkatalogs ermittelt werden.

Gleichzeitig können Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter begrenzt Mittel für gesundheitsfördernde Maßnahmen steuerfrei aufwenden (§ 3 Nr. 34 EStG).

Diese Leistungen müssen durch den Arbeitgeber zusätzlich zum Einkommen erbracht werden.

Der Arbeitgeber kann beispielsweise Zuschüsse für Gesundheitsgruppen zur Raucher-Entwöhnung gewähren.

Soweit Arbeitnehmer Angebote außerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung (Präventivmaßnahmen – Kurse, Seminare) wahrnehmen, ist für die Bezuschussung durch die Krankenkasse eine Antragsstellung des Arbeitnehmers und die Vorlage einer Teilnahmebescheinigung durch den Anbieter erforderlich.

Tipps

- Auslage von Informationsbroschüren oder Faltschlätern, die Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Entsprechendes Material ist u. a. bei Krankenkassen oder der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) erhältlich.
 - Angebot betriebsinterner Nichtraucherseminare. Entsprechende Kurse veranstalten und finanzieren in vielen Fällen die Krankenkassen.
-

Anhang

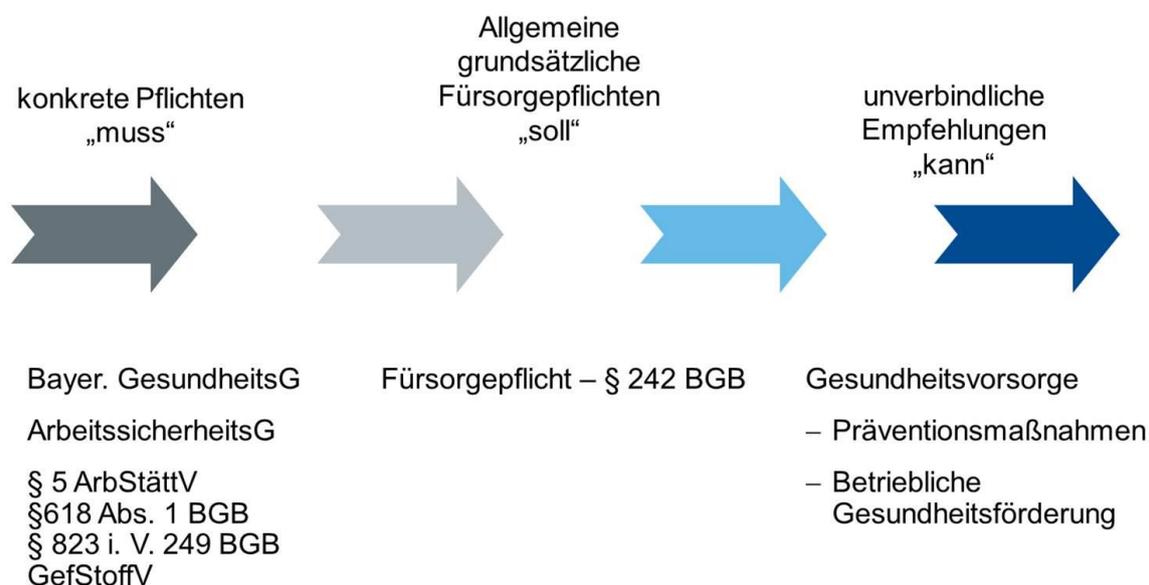
Kapitelübersicht

A.1	Übersichten	27
A.2	Muster-Betriebsvereinbarung: Betriebliches Rauchverbot	29
A.3	Muster-Arbeitsordnung: Betriebliches Rauchverbot (Für Betriebe ohne Betriebsrat)	31
A.4	Gesetz zum Schutz der Gesundheit (Gesundheitsschutzgesetz – GSG)	33
A.5	Nichtraucherschutz in Bayern – Vollzugshinweise	38

Anhang 1: Übersichten

Die Bandbreite der zum Thema „Rauchen im Betrieb“ gefassten Vorschriften verteilt sich von zwingenden und mit Bußgeld bewährten Regelungen bis hin zu pauschal gefassten unverbindlichen Handlungsempfehlungen.

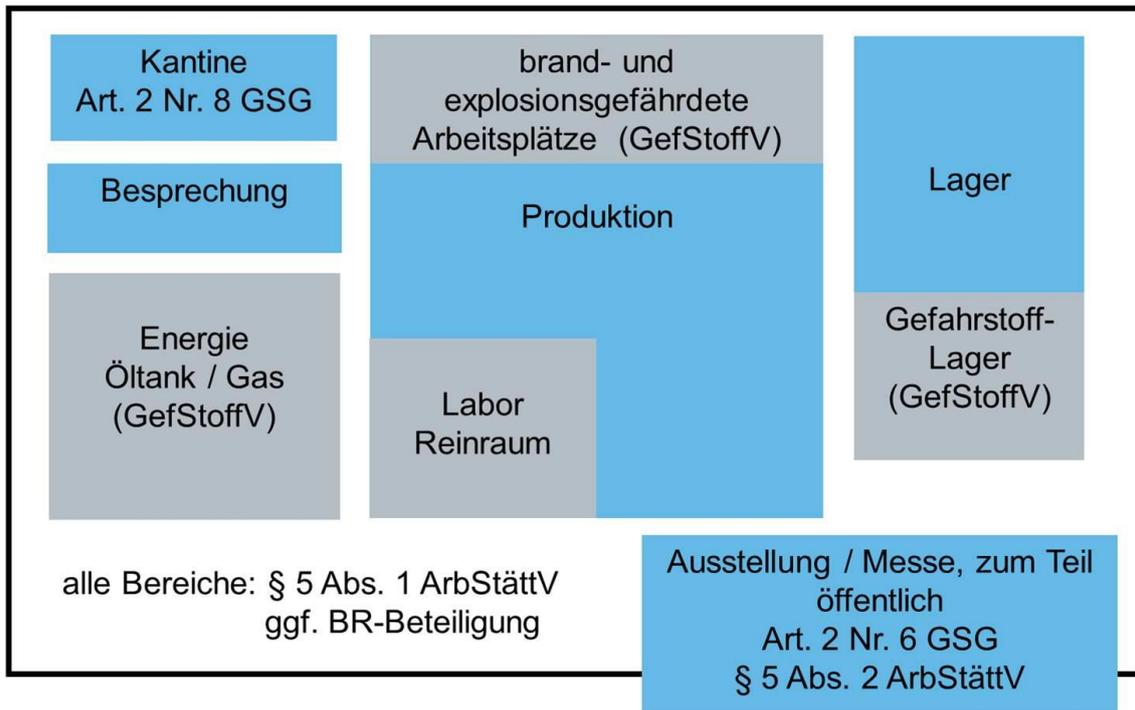
Bandbreite betrieblicher Regelungen



Quelle: bayme vbm

In einem Betrieb können sich in den verschiedenen Betriebsbereichen unterschiedliche Anforderungen an die Einführung und Gestaltung von Schutzmaßnahmen ergeben.

Anforderungen an Schutzmaßnahmen nach Betriebsbereichen



Quelle: bayme vbm

Anhang 2: Muster-Betriebsvereinbarung: Betriebliches Rauchverbot

Zwischen der Geschäftsleitung

und

dem Betriebsrat

der Firma

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung über ein betriebliches Rauchverbot abgeschlossen.

Präambel

Die Firma ist gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind (§ 5 Arbeitsstättenverordnung).

Die Einschränkung des Rauchens im Betrieb dient dem Wohle und dem Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten und wird nicht zu einer Diskriminierung von Rauchern führen.

Vor diesem Hintergrund schließt die Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat folgende Betriebsvereinbarung:

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle am Standort ... der Firma beschäftigten Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG.

Generelles Rauchverbot

a. Auf dem gesamten Betriebsgelände der Firma gilt ein generelles Rauchverbot.

Alternativ:

a. Im gesamten Betriebsgebäude der Firma gilt ein generelles Rauchverbot. Die Möglichkeit zu rauchen wird auf die unter 3. genannten Raucherbereiche außerhalb des Betriebsgebäudes beschränkt.

b. Neu in die Firma eintretende Mitarbeiter werden auf dieses bestehende generelle Rauchverbot hingewiesen.

Optional:

c. Das generelle Rauchverbot gilt auch für Kunden und Besucher der Firma. Die Kunden und Besucher werden beim Betreten des Firmengeländes von den jeweils sie betreuenden Mitarbeitern der Firma auf das generelle Rauchverbot aufmerksam gemacht.

Optional (vgl. Alternative zu 2a):

Raucherbereich

a. Das Rauchen ist außerhalb des Betriebsgebäudes in folgenden markierten Raucherbereichen gestattet:

.....
.....

b. Den Mitarbeitern ist gestattet unter Beachtung betrieblicher Belange, unter Einhaltung ihrer Pausenzeiten und nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten den Raucherbereich aufzusuchen.

Verstöße gegen das Rauchverbot

Ein Verstoß gegen das in dieser Betriebsvereinbarung enthaltene Rauchverbot kann eine Abmahnung des betroffenen Arbeitnehmers zur Folge haben. Bei wiederholten Verstößen gegen das in dieser Betriebsvereinbarung enthaltene Rauchverbot muss der betroffene Arbeitnehmer auch mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen.

Schlussbestimmung / Laufzeit

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt am.....in Kraft und ist kündbar mit einer Frist vonMonaten. Sie entfaltet keine Nachwirkung.
2. Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Die Parteien verpflichten sich, unwirksame Bestimmungen durch neue Bestimmungen zu ersetzen, die der in den unwirksamen Bestimmungen enthaltenen Regelungen in rechtlich zulässiger Weise gerecht werden.

....., den.....

Geschäftsleitung

Betriebsrat

Anhang 3: Muster-Arbeitsordnung: Betriebliches Rauchverbot (Für Betriebe ohne Betriebsrat)

Die Geschäftsleitung

der Firma.....

erlässt zur Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen aller Mitarbeiter nachfolgende Arbeitsordnung zum betrieblichen Nichtraucherschutz.

Präambel

Die Firma ist gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind (§ 5 Arbeitsstättenverordnung).

Die Einschränkung des Rauchens im Betrieb dient dem Wohle und dem Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten und wird nicht zu einer Diskriminierung von Rauchern führen.

Vor diesem Hintergrund erlässt die Geschäftsleitung folgende Arbeitsordnung:

Geltungsbereich

Diese Arbeitsordnung gilt für alle am Standort ... der Firma beschäftigten Mitarbeiter.

Generelles Rauchverbot

a. Auf dem gesamten Betriebsgelände der Firma gilt ein generelles Rauchverbot.

Alternativ:

a. Im gesamten Betriebsgebäude der Firma gilt ein generelles Rauchverbot. Die Möglichkeit zu rauchen wird auf die unter 3. genannten Raucherbereiche außerhalb des Betriebsgebäudes beschränkt.

b. Neu in die Firma eintretende Mitarbeiter werden auf dieses bestehende generelle Rauchverbot hingewiesen.

Optional:

c. Das generelle Rauchverbot gilt auch für Kunden und Besucher der Firma. Die Kunden und Besucher werden beim Betreten des Firmengeländes von den jeweils sie betreuenden Mitarbeitern der Firma auf das generelle Rauchverbot aufmerksam gemacht.

**Optional (vgl. Alternative zu 2a):
Raucherbereich**

a. Das Rauchen ist außerhalb des Betriebsgebäudes in folgenden markierten Raucherbereichen gestattet:

.....
.....

b. Den Mitarbeitern ist gestattet unter Beachtung betrieblicher Belange, unter Einhaltung ihrer Pausenzeiten und nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten den Raucherbereich aufzusuchen.

Verstöße gegen das Rauchverbot

Ein Verstoß gegen das in dieser Arbeitsordnung enthaltene Rauchverbot kann eine Abmahnung des betroffenen Mitarbeiters zur Folge haben. Bei wiederholten Verstößen gegen das in dieser Arbeitsordnung enthaltene Rauchverbot muss der betroffene Mitarbeiter auch mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen.

Schlussbestimmung / Laufzeit

Diese Arbeitsordnung tritt amin Kraft.

....., den.....

Geschäftsleitung

Anhang 4: Gesetz zum Schutz der Gesundheit (Gesundheitsschutzgesetz – GSG)

Art. 1

Ziel

Ziel dieses Gesetzes ist der Schutz der Bevölkerung vor gesundheitlichen Gefahren durch Passivrauchen.

Art. 2

Anwendungsbereich

Dieses Gesetz findet Anwendung auf:

1. Öffentliche Gebäude:
 - a) Gebäude des Bayerischen Landtags, auch soweit diese von den Fraktionen und Abgeordneten genutzt werden,
 - b) Gebäude der Behörden des Freistaates Bayern, der Gemeinden und der Gemeindeverbände,
 - c) Gebäude der sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts,
 - d) Gebäude der Gerichte des Freistaates Bayern,
2. Einrichtungen für Kinder und Jugendliche:
 - a) Schulen und schulische Einrichtungen,
 - b) Schullandheime,
 - c) räumlich abgegrenzte und vom Träger gewidmete Kinderspielplätze,
 - d) Kindertageseinrichtungen im Sinn des Bayerischen Gesetzes zur Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindergärten, anderen Kindertageseinrichtungen und in Tagespflege (Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz – BayKiBiG) vom 8. Juli 2005 (GVBl S. 236, BayRS 2231-1-A), geändert durch Art. 117 des Gesetzes vom 8. Dezember 2006 (GVBl S. 942),
 - e) sonstige Einrichtungen und Räume, in denen Kinder ganztägig oder für einen Teil des Tages betreut werden, insbesondere Mütterzentren, Tagespflege, Krabbelstuben, Einkaufszentren mit Kinderbetreuungsangebot,
 - f) Jugendherbergen,
 - g) Kultur- und Freizeiteinrichtungen nach Nr. 6, die zumindest überwiegend von Kindern und Jugendlichen genutzt werden und
 - h) sonstige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) – Kinder- und Jugendhilfe – (Art. 1 des Gesetzes vom 26. Juni 1990, BGBl I S. 1163) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 2006 (BGBl I S. 3134), geändert durch Art. 2 Abs. 23 des Gesetzes vom 19. Februar 2007 (BGBl I S. 122),

3. Bildungseinrichtungen für Erwachsene:

Volkshochschulen und sonstige Einrichtungen der Erwachsenenbildung, öffentliche Hochschulen,

4. Einrichtungen des Gesundheitswesens:

Krankenhäuser, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen im Sinn des § 107 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) – Gesetzliche Krankenversicherung – (Art. 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl I S. 2477), zuletzt geändert durch Art. 38 des Gesetzes vom 02. Dezember 2007 (BGBl I S. 2686), sowie vergleichbare stationäre Einrichtungen, die der Heilfürsorge oder der Wiederherstellung der Gesundheit Kranker dienen, mit Ausnahme der Stationen zur palliativen Versorgung,

5. Heime:

Studierendenwohnheime sowie Heime im Sinn des Heimgesetzes (HeimG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 05. November 2001 (BGBl I S. 2970), zuletzt geändert durch Art. 78 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl I S. 2407), mit Ausnahme der Hospize,

6. Kultur- und Freizeiteinrichtungen:

Einrichtungen, die der Bewahrung, Vermittlung, Aufführung und Ausstellung künstlerischer, unterhaltender oder historischer Inhalte oder Werke oder der Freizeitgestaltung dienen, soweit sie öffentlich zugänglich sind, insbesondere Kinos, Museen, Bibliotheken, Theater und Vereinsräumlichkeiten,

7. Sportstätten:

Ortsfeste Einrichtungen und Anlagen, die der Ausübung des Sports dienen,

8. Gaststätten:

Gaststätten im Sinn des Gaststättengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. November 1998 (BGBl I S. 3418), zuletzt geändert durch Art. 10 des Gesetzes vom 07. September 2007 (BGBl I S. 2246),

9. Verkehrsflughäfen:

Gebäude oder Gebäudeteile der Verkehrsflughäfen mit gewerblichem Luftverkehr, die dem Verkehr der Allgemeinheit und der Abfertigung von Fluggästen dienen.

Art. 3 Rauchverbot

(1) Das Rauchen ist in Innenräumen der in Art. 2 bezeichneten Gebäude, Einrichtungen, Heime, Sportstätten, Gaststätten und Verkehrsflughäfen verboten. In Einrichtungen für Kinder und Jugendliche (Art. 2 Nr. 2) ist das Rauchen auch auf dem Gelände der Einrichtungen verboten.

(2) Rauchverbote in anderen Vorschriften oder auf Grund von Befugnissen, die mit dem Eigentum oder dem Besitzrecht verbunden sind, bleiben unberührt.

Art. 4 Hinwirkungspflicht

Der Freistaat Bayern und die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts haben in Unternehmen in Privatrechtsform, an denen sie beteiligt sind, auf Rauchverbote hinzuwirken.

Art. 5 Ausnahmen

Das Rauchverbot nach Art. 3 Abs. 1 gilt nicht:

in Räumen, die privaten Wohnzwecken dienen und den Bewohnerinnen und Bewohnern und ihren Familien zur alleinigen Nutzung überlassen sind,

in ausgewiesenen Räumen der Polizeibehörden und der Staatsanwaltschaften, soweit dort Vernehmungen durchgeführt werden und der vernommenen Person das Rauchen von der Leiterin oder dem Leiter der Vernehmung im Einzelfall gestattet wird; Entsprechendes gilt in ausgewiesenen Räumen der Gerichte für Vernehmungen durch die Ermittlungsrichterin oder den Ermittlungsrichter,

bei künstlerischen Darbietungen, bei denen das Rauchen als Teil der Darbietung Ausdruck der Kunstfreiheit ist.

Art. 6 Raucherraum, Raucherbereich

(1) Der oder die Verantwortliche (Art. 7) kann abweichend von Art. 3 Abs. 1 Satz 1 für jedes Gebäude oder jede Einrichtung das Rauchen in einem Nebenraum gestatten. Satz 1 gilt nicht für Einrichtungen nach Art. 2 Nr. 2 – mit Ausnahme von Einrichtungen der ambulanten und stationären Suchttherapie sowie der Erziehungs- und Eingliederungshilfe für Jugendliche und junge Volljährige – sowie nicht für Einrichtungen nach Art. 2 Nrn. 6 bis 8.

Anhang

(2) In psychiatrischen Krankenhäusern kann abweichend von Abs. 1 Satz 1 das Rauchen auf jeder Station in einem Nebenraum gestattet werden; Entsprechendes gilt für psychiatrische Stationen somatischer Krankenhäuser. Die Leiterin oder der Leiter einer Justizvollzugsanstalt sowie einer Einrichtung des Maßregelvollzugs kann unbeschadet des Abs. 1 Satz 1 das Rauchen in Gemeinschaftsräumen gestatten. Abweichend von Abs. 1 Satz 1 können in Verkehrsflughäfen und in solchen öffentlichen Gebäuden, in denen mehr als 500 Beschäftigte tätig sind, mehrere Raucherräume eingerichtet werden.

(3) Der Raum ist als Raucherraum zu kennzeichnen. Der Raucherraum muss baulich von den übrigen Räumen so getrennt sein, dass ein ständiger Luftaustausch nicht besteht.

(4) Der oder die Verantwortliche (Art. 7) kann abweichend von Art. 3 Abs. 1 Satz 2 für Einrichtungen der ambulanten und stationären Suchttherapie sowie der Erziehungs- und Eingliederungshilfe für Jugendliche und junge Volljährige das Rauchen in einem ausgewiesenen untergeordneten Bereich des Außengeländes gestatten. Abs. 3 Satz 1 gilt entsprechend.

Art. 7 **Verantwortlichkeit**

Verantwortlich für die Einhaltung des Rauchverbots nach Art. 3 Abs. 1 und für die Erfüllung der Kennzeichnungspflicht nach Art. 6 Abs. 3 Satz 1 sind:

1. die Präsidentin oder der Präsident des Bayerischen Landtags,
2. die Leiterin oder der Leiter der Behörde, des Gerichts, der Einrichtung oder des Heims,
3. die Betreiberin oder der Betreiber der Gaststätte,
4. die Betreiberin oder der Betreiber des Verkehrsflughafens.

Bei einem Verstoß gegen das Rauchverbot haben die oder der Verantwortliche die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um eine Fortsetzung des Verstoßes oder einen neuen Verstoß zu verhindern.

Art. 8 **Zuständigkeit**

Für den Vollzug dieses Gesetzes sind zuständig

1. bezüglich der Gebäude des Bayerischen Landtags die Präsidentin oder der Präsident des Bayerischen Landtags,
2. im Übrigen die Kreisverwaltungsbehörden.

Art. 9

Ordnungswidrigkeiten

(1) Mit Geldbuße kann belegt werden, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen einem Rauchverbot nach Art. 3 Abs. 1 raucht.

(2) Mit Geldbuße kann belegt werden, wer entgegen der Verpflichtung nach Art. 7 Satz 2 nicht die erforderlichen Maßnahmen ergreift, um eine Fortsetzung des Verstoßes oder einen neuen Verstoß gegen das Rauchverbot zu verhindern.

Art. 10

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 01. August 2010 in Kraft.

(2) Mit Ablauf des 31. Juli 2010 tritt das Gesetz zum Schutz der Gesundheit (Gesundheitsschutzgesetz – GSG) vom 20. Dezember 2007 (GVBl S. 919, BayRS 2126-3-UG), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Juli 2009 (GVBl S. 384), außer Kraft.

Anhang 5: Nichtraucherchutz in Bayern – Vollzugshinweise

Am 1. August 2010 trat das mit Volksentscheid vom 4. Juli 2010 angenommene Gesetz zum Schutz der Gesundheit (Gesundheitsschutzgesetz GSG) in Kraft. Änderungen ergaben sich im Wesentlichen im Bereich der Gaststätten, der Kultur- und Freizeiteinrichtungen und für vorübergehend betriebene Bier-, Wein- und Festzelte sowie Festhallen. Die sogenannte Innovationsklausel mit der Möglichkeit zur Zulassung weiterer Ausnahmen vom Rauchverbot, wenn durch technische Vorkehrungen ein dem Rauchverbot vergleichbarer Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens geleistet werden kann, entfiel.

Folgende Vollzugshinweise werden vom bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (StMGP) für die gesetzlich zuständigen Kreisverwaltungsbehörden gegeben:

1. Rauchverbot in Behörden (Art. 2 Nr. 1 GSG)

Zu den öffentlichen Gebäuden zählen alle Gebäude der Behörden des Freistaates Bayern, der Gemeinden und Gemeindeverbände und alle Gebäude der sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts im Sinn des Art. 1 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) sowie die Gebäude der Gerichte des Freistaates Bayern.

Nicht erfasst sind insbesondere Gebäude der Kirchen und anderer Religionsgemeinschaften sowie der in Privatrechtsform betriebenen Unternehmen (wie z. B. AG, GmbH), an denen der Staat beteiligt ist. Für diese Unternehmen gilt Art. 4 Gesundheitsschutzgesetz (GSG).

In den genannten öffentlichen Gebäuden besteht das Rauchverbot unabhängig davon, ob Publikumsverkehr stattfindet oder die Büros als Einzelbüros genutzt werden. In Gebäuden und abgeschlossenen Gebäudeteilen mit bis zu 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ein Raucherraum eingerichtet werden. In Gebäuden mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können mehrere Raucherräume eingerichtet werden. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung eines Raucherraums besteht nicht. Der Raucherraum muss baulich so abgetrennt sein, dass kein ständiger Luftaustausch mit dem übrigen Gebäude stattfindet. Zur Verbesserung der Raumluft können Lüftungstechnische Anlagen zweckmäßig sein. In nicht vollständig abgeschlossenen Freibereichen eines Gebäudes ist das Rauchen erlaubt, etwa in offenen Innenhöfen. Die Behördenleitung kann aufgrund des Hausrechts Regelungen für diese Bereiche, gegebenenfalls auch für die übrigen Außenbereiche sowie zum Aufsuchen des Raucherraums treffen.

Ein Verstoß gegen das Rauchverbot ist bußgeldbewehrt. Die Behördenleitung hat durch organisatorische Maßnahmen sicher zu stellen, dass das Rauchverbot beachtet wird. Verstöße hiergegen können arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen haben. Bei Beschwerden an die Behördenleitung hat diese auf die Einhaltung des Rauchverbots hinzuwirken.

2. Rauchverbot in Kinder- und Jugendeinrichtungen (Art. 2 Nr. 2 GSG)

Zu den Kinder- und Jugendeinrichtungen zählen:

- Schulen und schulische Einrichtungen,
- Schullandheime,
- räumlich abgegrenzte und vom Träger gewidmete Kinderspielplätze,
- Kindertageseinrichtungen im Sinn des Bayerischen Gesetzes zur Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindergärten,
- andere Kindertageseinrichtungen und in Tagespflege (Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz BayKiBiG),
- sonstige Einrichtungen und Räume, in denen Kinder ganztägig oder für einen Teil des Tages betreut werden.

Insbesondere:

- Mütterzentren,
- Tagespflege,
- Krabbelstuben,
- Einkaufszentren mit Kinderbetreuungsangebot.

Auf Spielplätzen gilt das Rauchverbot unabhängig davon, ob der Spielplatz räumlich und organisatorisch zu einer Einrichtung gehört.

Zu den Schulen im Sinn des Art. 2 Nr. 2 Buchst. a GSG gehören alle öffentlichen und privaten Schulen einschließlich der beruflichen Schulen. Sonstige Bildungseinrichtungen, die sich ausschließlich oder überwiegend an Erwachsene richten, fallen unter Art. 2 Nr. 3 GSG.

In Kinder- und Jugendeinrichtungen gilt das Rauchverbot unabhängig von Trägerschaft und Eigentumsverhältnissen sowohl in den Innenräumen als auch auf dem gesamten zu der Einrichtung gehörenden Freigelände. Zudem ist das Rauchen in der Öffentlichkeit für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren aufgrund der Vorschriften des Jugendschutzgesetzes verboten.

Eine Ausnahme vom umfassenden Rauchverbot in Innenräumen von Kinder- und Jugendeinrichtungen gilt nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 und 2 GSG nur für Einrichtungen der ambulanten und stationären Suchttherapie sowie der Erziehungs- und Eingliederungshilfe für Jugendliche und junge Volljährige, die eine Erlaubnis nach § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) VIII benötigen. In diesen Einrichtungen kann das Rauchen in einem Nebenraum gestattet werden. Zudem kann der oder die Verantwortliche nach Art. 7 GSG für diese Einrichtungen abweichend von Art. 3 Abs. 1 Satz 2 GSG das Rauchen in einem ausgewiesenen untergeordneten Bereich des Außengeländes gestatten. Dieser Bereich ist als Raucherbereich zu kennzeichnen. Es werden nur Einrichtungen der Erziehungs- und Eingliederungshilfe nach dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) erfasst, insbesondere Jugendwohngruppen, Heime und sonstige betreute Wohnformen.

3. Rauchverbot in Gaststätten (Art. 2 Nr. 8 GSG)

In den Innenräumen aller Gaststätten gilt ein absolutes Rauchverbot.

Zu den Gaststätten gehören:

- alle Speise- und Schankwirtschaften einschließlich der Betriebe des Reisegewerbes,
- Diskotheken,
- Straßenwirtschaften,
- Cafés,
- Bars und
- vergleichbare Einrichtungen.

Das Rauchverbot gilt unabhängig davon, ob die Gaststätte einer Erlaubnis bedarf oder nicht. Eine Unterscheidung nach dem Speise- oder Getränkeangebot, der Größe, der Gastfläche oder der Sitzplatzanzahl wird nicht getroffen. In Beherbergungsbetrieben gilt das Rauchverbot vorbehaltlich anderweitiger unter Art. 2 GSG fallenden Nutzungen im Bereich der Gaststätten.

Gaststätten sind für jedermann zugänglich, das heißt der Allgemeinheit oder einem bestimmten Personenkreis (das heißt einer Mehrzahl von Personen, die ein bestimmtes Merkmal einer Gruppenzugehörigkeit aufweisen, zum Beispiel Betriebsangehörige oder Mitglieder eines Vereins).

Nur im Fall einer echten geschlossenen Gesellschaft, die einen abgetrennten Raum oder die gesamte Gaststätte ausschließlich nutzt und bei der die Öffentlichkeit insoweit räumlich ausgeschlossen ist, greift das gesetzliche Rauchverbot in Gaststätten nicht.

Bei echten geschlossenen Gesellschaften ist der Kreis der Teilnehmer in der Regel von vorneherein auf eine meist kleine Zahl feststehender, namentlich geladener Personen begrenzt. Der Zutritt wird grundsätzlich nur diesen, im Vorhinein bestimmten, also nicht beliebig wechselnden Einzelpersonen gewährt. Beispiele sind private Familienfeiern mit persönlicher Einladung, wie Hochzeit, Geburtstag, Taufe oder eine unter solchen engen Voraussetzungen einberufene Vorstandssitzung einer Gesellschaft. Hier werden nur bestimmte Einzelpersonen bewirtet.

Durch die Gründung sogenannter Raucherclubs kann das Rauchverbot nicht umgangen werden. Raucherclubs haben eine offene Mitgliederstruktur, das heißt ein Wechsel der Mitglieder ist jederzeit möglich. Sogenannte Raucherclubs sind keine geschlossene Gesellschaft.

In allen Gaststätten einschließlich Diskotheken und Tanzlokalen darf kein Rauchernebenraum für die Gäste eingerichtet werden (vgl. Art. 6 Abs. 1 Satz 2 GSG).

4. Rauchverbot in Kultur- und Freizeiteinrichtungen (Art. 2 Nr. 6 GSG)

Zu den Kultur- und Freizeiteinrichtungen zählen Einrichtungen, die der

- Bewahrung,
- Vermittlung,
- Aufführung und Ausstellung künstlerischer, unterhaltender oder historischer Inhalte oder Werke oder
- der Freizeitgestaltung

dienen.

Hierzu gehören insbesondere:

- Kinos
- Museen
- Bibliotheken
- Theater
- Vereinsräumlichkeiten und
- Spielhallen.

Für Gaststätten in Kultur- und Freizeiteinrichtungen gilt die Regelung des Art. 2 Nr. 8 GSG. Für die Abgrenzung der Kultur- und Freizeiteinrichtungen zu den Gaststätten ist im Übrigen auf die maßgebliche Zweckbestimmung abzustellen.

Kultur- und Freizeiteinrichtungen unterfallen dem absoluten Rauchverbot, soweit sie öffentlich zugänglich sind. Dieser Halbsatz "soweit sie öffentlich zugänglich sind" ist im Sinn der Intention des Gesetzes, strikten Nichtraucherschutz zu gewährleisten, weit auszulegen. Öffentlicher Zugang ist demnach nur dann nicht gegeben, wenn die Kultur- und Freizeiteinrichtung ausschließlich von einer echten geschlossenen Gesellschaft genutzt wird. Die Ausführungen zur geschlossenen Gesellschaft und zu den sogenannten Raucherclubs bei den Gaststätten gelten insoweit entsprechend.

In Kultur- und Freizeiteinrichtungen, in denen ein Rauchverbot gilt, darf auch kein Rauchernebenraum eingerichtet werden, vergleiche Art. 6 Abs. 1 Satz 2 GSG. Für Kultur- und Freizeiteinrichtungen, die zumindest überwiegend von Kindern und Jugendlichen genutzt werden (Art. 2 Nr. 2 Buchst. g GSG), ist nach Art. 3 Abs. 1 Satz 2 GSG das Rauchen auch auf dem Gelände der Einrichtung verboten.

5. Rauchverbot in Bier-, Wein- und Festzelten (Art. 2 Nr. 8 GSG)

Bier-, Wein- und Festzelte sowie Festhallen sind Gaststätten, unabhängig davon, ob sie vorübergehend oder dauerhaft betrieben werden. Es besteht ein Rauchverbot ohne Ausnahme (Art. 2 Nr. 8, Art. 3 GSG).

6. Rauchverbot in Sportstätten (Art. 2 Nr. 7 GSG)

Die Rechtslage ändert sich nicht; es gilt wie bisher:

Das Rauchverbot im Innenbereich von Sportstätten gilt unabhängig davon, ob die Sportstätte nur von Mitgliedern eines Vereins oder theoretisch von jedermann genutzt wird. Umfasst sind Einrichtungen und Anlagen, die der Ausübung des Sports dienen, also insbesondere

- Sporthallen,
- Hallenbäder und
- vollständig geschlossene Sportstadien.

Da das Rauchverbot in geschlossenen Sportstätten dem besonderen Schutz der Sportler dient, sind auch räumlich und sachlich mit der Ausübung des Sports eng verbundene Räume, wie insbesondere Umkleidekabinen, Flure und Foyers erfasst. Nach Art. 6 Abs. 1 Satz 2 GSG darf in Sportstätten kein Rauchernebenraum eingerichtet werden. Für Gaststätten in Sportstätten findet Art. 2 Nr. 8 GSG Anwendung.

7. Allgemeine Hinweise zur Kontrolle des Rauchverbots

Für den Vollzug des Gesundheitsschutzgesetzes sind die Kreisverwaltungsbehörden zuständig (Art. 8 Nr. 2 GSG).

Rauchende Gäste verstoßen gegen das Gesetz, wenn sie vorsätzlich oder fahrlässig entgegen einem Rauchverbot rauchen. Der Gastwirt kann in zweifacher Hinsicht gegen das Gesundheitsschutzgesetz verstoßen:

- Zum einen, indem er in der Gaststätte selbst raucht,
- zum anderen, indem er nicht einschreitet, wenn ein Gast raucht.

Für die Beurteilung, ob der Gastwirt seine Hinwirkungs- oder Handlungspflichten vorwerfbar unterlassen hat, kommt es auf die Gesamtumstände des Einzelfalls an. Sobald ein Gast gegen das Rauchverbot verstößt, hat der Gastwirt die ihm zustehenden Mittel zur Unterbindung des Rauchens zu ergreifen. Notfalls muss er die zuständigen Behörden rufen.

Für die ordnungsrechtlichen Fragen gelten die allgemeinen Vorschriften des Ordnungswidrigkeitenrechts. Der gesetzliche Bußgeldrahmen von fünf bis 1.000,00 Euro kann ausgeschöpft werden. Bei geringfügigen Ordnungswidrigkeiten können anstelle des Bußgeldverfahrens durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltungsbehörden Verwarnungsgelder in Höhe von fünf bis 35,00 Euro verhängt werden. Die Einnahmen aus Bußgeldern sowie den Verwaltungsgebühren fließen den Kreisverwaltungsbehörden gemäß Art. 7 Abs. 2 FAG in voller Höhe zu.

Das Gesundheitsschutzgesetz gibt keine Vorgaben zu Art, Umfang und Häufigkeit ordnungsrechtlicher Kontrollen. In der Regel werden anlassbezogene Kontrollen, etwa bei

[Anhang](#)

(mehrmaligen) Beschwerden über den Gastwirt oder die Gäste eines bestimmten Lokals, ausreichen.

Ansprechpartner / Impressum

Sebastian Etzel

Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120

Telefax 089-551 78-127

sebastian.etzel@vbw-bayern.de

Benedikt Pentenrieder

Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-182

Telefax 089-551 78-127

benedikt.pentenrieder@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Juni 2020