

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Mutterschutz
3. Jugendarbeitsschutz
4. Jugendschutzgesetz

Information

1. Allgemeines

Angesichts der dem Grunde nach nicht zu bestreitenden Gefährdungen und Gefahren, die vom Passivrauchen ausgehen, kommt dem Schutz der besonders gefährdeten Personengruppen eine große Bedeutung zu.

2. Mutterschutz

Werdende und stillende Mütter dürfen nach den §§ 4 Abs. 1 , 6 Abs. 3 MuSchG nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen ausgesetzt werden. Zu diesen schädlichen Einwirkungen wird im Allgemeinen auch der Tabakrauch gerechnet.

Bei welcher Tabakrauchkonzentration ein solches Gefährdungspotential angenommen werden kann, ist ebenfalls nicht eindeutig geklärt. Der überragende Wert der Gesundheit von Mutter und Kind wird hier aber zu einer strengen Begrenzung Anlass geben. Als Folge einer möglichen Gefährdung kommen nicht nur die in den §§ 4 , 6 MuSchG bestimmten Beschäftigungsverbote in Betracht, denn der Arbeitgeber hat nach § 2 Abs. 1 MuSchG bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum gesundheitlichen Schutz der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

Solche Maßnahmen können in einer verbesserten Frischluftzufuhr, in einer räumlichen Trennung, in Beschränkungen für die Raucher und bei engen räumlichen Verhältnissen auch in einem Rauchverbot für Räume bestehen, in denen Schwangere oder Stillende beschäftigt sind.

Problematisch wird dieser Anspruch gegen den Arbeitgeber allerdings dann, wenn die Schwangere schon bisher die einzige Raucherin in einem Büro war und dieses Laster trotz aller Warnungen vor den Gefahren für das ungeborene Leben (Offener Rücken, Wolfsrachen und andere Missbildungen) nicht aufgibt.

Das Paradoxon des Mutterschutzes ist, dass sie die Schwangere vor negativen gesundheitlichen Einflüssen schützt, die von Dritten ausgehen, nicht aber vor solchen, die sie sich selbst zufügt.

Hier stößt der Mutterschutz an objektive Grenzen, die zu überwinden vom Arbeitgeber nicht verlangt werden kann.

3. Jugendarbeitsschutz

Ein vergleichbarer Schutz besteht für Jugendliche. Nach § 22 Abs. 1 Nr. 5 JArbSchG dürfen sie nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder von Gefahrstoffen ausgesetzt sind.

Eine nicht unerhebliche Tabakraucheinwirkung kann als mögliche Gefährdung angesehen werden.

Da § 28 Abs. 1 Satz 1 JArbSchG den Arbeitgeber zu Vorsorgemaßnahmen verpflichtet, können auch hier die entsprechenden organisatorischen und technischen Vorkehrungen zu treffen sein.

Eine weitere Regelung, die verhindert, dass Jugendliche zu früh in Kontakt mit Tabakwaren kommen, enthält § 31 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG .

Danach darf, wer Jugendliche beschäftigt, diesen, soweit sie noch keine 16 Jahre alt sind, keine Tabakwaren geben.

Mit Blick auf die durch Art. 3 des Gesetzes zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens vom 20.07.2007 (BGBl. I, S. 1595) vollzogene Änderung des Jugendschutzgesetzes (§§ 10 und 28) wird der Gesetzgeber über kurz oder lang auch die Altersgrenze in § 31 JArbSchG von 16 auf 18 Jahre anheben müssen, wenn hier kein "Schlupfloch" entstehen soll.

4. Jugendschutzgesetz

Durch Art. 3 des Gesetzes zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens vom 20.07.2007 (BGBl. I, S. 1595) wurde in den §§ 10 und 28 des Jugendschutzgesetzes die Altersgrenze für das Rauchen in der Öffentlichkeit (§ 10 Abs. 1), den Automatenverkauf (§ 10 Abs. 2) sowie die dazu gehörige Bußgeldvorschrift (§ 28 Abs. 1 Nr. 12) von 16 auf 18 Jahre angehoben.

Die Änderung tritt stufenweise in Kraft (Art. 7 des Gesetzes zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens vom 20.07.2007 [BGBl. I, S. 1595]).

Das Rauchverbot (§ 10 Abs. 1) gilt bereits per 01.09.2007. Der Automatenverkauf (§ 10 Abs. 2) wird wegen der technischen Umstellungszwänge erst ab 01.01.2009 an die höhere Altersgrenze angepasst.

Wie den Erläuterungen aus dem Gesetzgebungsverfahren zu entnehmen ist (BT-Drs. 16/5049 vom 20.04.2007, S. 10) hat sich der Gesetzgeber dabei von folgenden Überlegungen leiten lassen:

Durch die Änderung dürfen Tabakwaren künftig nur noch an Erwachsene abgegeben werden. Kindern und Jugendlichen darf in der Öffentlichkeit das Rauchen nicht gestattet werden. Eine Verschärfung der jugendschutzrechtlichen Vorschriften ist geboten, da trotz intensiver Aufklärungsbemühungen der Anteil jugendlicher Raucher noch immer sehr hoch ist. Um die Zahl der Jugendlichen, die mit dem Rauchen beginnen, zu verringern, sind die Heraufsetzung des Alters für das Abgabeverbot von Tabakwaren und das Rauchverbot notwendig. Nach einem Anstieg beim Rauchen in den neunziger Jahren ist zwar seit 2001 ein Rückgang im Zigarettenkonsum Jugendlicher zu verzeichnen. So ist die Raucherquote bei den 12- bis 17 jährigen Jugendlichen von 28 Prozent im Jahr 2001 auf 20 Prozent im Jahr 2005 gesunken.

Die Raucherquote bei jungen Menschen muss weiter gesenkt werden. Die Einschränkung der Verfügbarkeit von Tabakwaren ist ein wichtiger Beitrag, um den Einstieg in das Rauchen zu verhindern bzw. zu verzögern. Studien zeigen, dass ein Rauchbeginn nach dem 18. Lebensjahr eher unwahrscheinlich ist. Dies zeigen auch die in regelmäßigen Abständen durchgeführten Untersuchungen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA).

Um der betroffenen Branche des Tabakwarenhandels die Umstellung auf das erweiterte Automatenverbot zu erleichtern, ist eine Übergangszeit von 16 Monaten vorgesehen (Art. 7 Abs. 3).

Siehe auch

Rauchverbot - Allgemeines

Rauchverbot am Arbeitsplatz

Rauchverbot - Ansprüche der Nichtraucher gegen die Raucher

Rauchverbot - Beschlusslage der Länder

Rauchverbot - Erlass eines innerbetrieblichen Rauchverbotes

Rauchverbot - Gesetzesinitiativen der Länder

Rauchverbot - Landesrechtliche Vorschriften

Rauchverbot - Mitbestimmung des Betriebsrates

Rauchverbot - Musterhausordnung

Rauchverbot - Prozessuale Fragen

Rauchverbot - Rechtsposition der Raucher

Rauchverbot - Regelungen aus der Arbeitsstättenverordnung

Rauchverbot - Regelungen nach BNichtrSchG

Rauchverbot - Regelungen nach dem Passivrauchschutzgesetz

Rauchverbot - Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber Nichtrauchern

Rauchverbot - Schutzpflichten des Arbeitgebers nach ArbSchG

Rauchverbot - Schutzpflichten des Arbeitgebers nach BGB

Rauchverbot - Sonstige Rechtsstellung des Nichtrauchers

Rauchverbot - Tarifrecht

Rauchverbot - Verstöße

Rauchverbot - Verwaltungsrecht des Bundes

Rauchverbot - Vorschriften der Unfallversicherungsträger