

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Zielsetzung des § 3 ArbSchG
3. Gesundheitsgefährdung
4. Gestaltung der Arbeit
5. Zumutbarkeit der Maßnahmen

### Information

#### 1. Allgemeines

Das Rauchen kann auf Grundlage des öffentlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzrechts zu reglementieren sein, auch wenn kein ausdrückliches Rauchverbot existiert. Einen Anhaltspunkt dafür eröffnet die arbeitsschutzrechtliche Generalklausel in § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG .

Diese Vorschrift beinhaltet die Grundforderung des Arbeitsschutzes, indem sie den Arbeitgeber verpflichtet, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes sicherzustellen.

Für den Arbeitgeber wird dadurch eine Pflicht zu einem umfassenden und vorausschauenden Schutz der Mitarbeiter aufgestellt, die er unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände zu erfüllen hat.

Er muss deshalb die Gefahren ebenfalls einbeziehen, die durch das Verhalten der Beschäftigten entstehen.

#### 2. Zielsetzung des § 3 ArbSchG

Aufgrund dieser umfassenden Zielsetzung schafft § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG eine grundsätzliche Sicherung auch gegenüber den möglichen Gefahren durch Tabakrauchexpositionen.

Der Arbeitgeber hat demnach zunächst die durch tabakrauchhaltige Luft möglichen Gefährdungen zu ermitteln und daran anschließend die danach erforderlichen Schutzmaßnahmen zutreffen.

Natürlich wird dem Arbeitgeber nicht zugemutet, für die Einschätzung des Tabakrauchs eine Untersuchung über die allgemeine Gefährdung durch Passivrauchen anzustellen, zumal dies bislang selbst in wissenschaftlichen Untersuchungen noch nicht endgültig geklärt werden konnte.

Er muss aber den Grad der Tabakrauchbelastung in der Luft und die aus seiner Arbeitsorganisation resultierenden Umstände beurteilen und anhand der in § 4 ArbSchG formulierten Grundsätze Schutzvorkehrungen treffen.

#### 3. Gesundheitsgefährdung

Dabei ist die Arbeit nach dem Stand der Technik so zu gestalten, dass eine Gesundheitsgefährdung möglichst vermieden wird, wobei Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen sind.

Mit diesen Grundsätzen löst sich das auf den europarechtlichen Vorgaben der Richtlinie 89/391/EWG (vom 29.06.1989, ABIEG Nr. L 183/1) basierende ArbSchG von einer verhaltensorientierten Aufsichtsregelung und verlangt eine präventive Risikovermeidung und Gefahrenbekämpfung.

Während der Begriff der Gefahr eine konkrete Gefahr mit der hinreichenden Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts meint, ist der in § 4 Nr. 1 ArbSchG verwendete Begriff der Gefährdung eine Stufe niedriger anzusetzen. Er bezeichnet die Möglichkeit eines Schadens, ohne bestimmte Anforderungen an das Ausmaß oder die Eintrittswahrscheinlichkeit zu stellen.

Diese Anforderungen erleichtern den Schutz der Nichtraucher, die ihrerseits keine aktuelle Gesundheitsbedrohung etwa im Sinne einer Beweislastumkehr nachweisen müssen, damit Schutzmaßnahmen zu ihren Gunsten getroffen werden.

Nach dem gegenwärtigen Stand der Erkenntnis besteht bei einer tabakrauchdurchsetzten Luft das Risiko von Gesundheitsbeeinträchtigungen der Nichtraucher (vgl. dazu auch die amtliche Begründung zum BNichtrSchG in BT-Drs. 16/5049 vom 20.04.2007, S. 7).

Abhängig von dem Grad der Tabakrauchbelastung und der damit einhergehenden vorstellbaren Gesundheitsbelastung werden Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers erforderlich.

Eine vollkommene Sicherheit unter Ausschluss jeglicher Risiken ist jedoch bei der Arbeit nicht möglich. Der Gesetzgeber verlangt also nicht die 100 %-ige Lösung, die jede Gefahr ausschließt.

#### **4. Gestaltung der Arbeit**

Die Arbeit ist deshalb so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung gering gehalten wird. Gefordert wird auch weiterhin nur ein relatives Schutzniveau, bei dem zwischen Gefährdungspotential, Arbeitsnotwendigkeiten und organisatorischen Erfordernissen abzuwägen und die dementsprechend gebotenen Maßnahmen zu treffen sind.

Bei diesen Vorkehrungen sind die Gefährdungen für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen nach § 4 Nr. 6 ArbSchG speziell zu berücksichtigen, wobei vor allem an werdende und stillende Mütter sowie an Jugendliche zu denken ist.

Je höher die Eintrittswahrscheinlichkeit und je größer der drohende Schaden ist, desto stärker müssen die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen sein.

Eine stark verrauchte Luft in engen räumlichen Verhältnissen hat ein Nichtraucher keinesfalls hinzunehmen. Umgekehrt nötigt eine geringfügige Belästigung noch nicht zu besonderen Vorkehrungen.

Des Weiteren verlangt der dynamische Gehalt der Arbeitsschutzbestimmungen eine Anpassung an einen sich stetig veränderten Stand der Technik und der Arbeitsmedizin. Gegebenenfalls müssen die Maßnahmen zum Schutz der Nichtraucher an neue und moderne Entwicklungen angepasst werden.

#### **5. Zumutbarkeit der Maßnahmen**

Insgesamt fordert das Arbeitsschutzgesetz einen den gesamten Umständen angemessenen Schutz. Als äußerste Grenze muss aber die Zumutbarkeit dieses beweglichen Anforderungsprofils beachtet werden, denn es dürfen vom Arbeitgeber keine unzumutbaren Vorkehrungen verlangt werden.

Der zu gewährleistende Schutz muss im Rahmen des möglichen durch eine allen Umständen angemessene Gestaltung bewirkt werden.

Bei einer Gefährdung von Nichtrauchern durch rauchende Arbeitnehmer oder Kunden ist deshalb nach vertretbaren betriebsspezifischen Lösungen zu suchen.

Selbst die Vorschrift des § 4 Nr. 2 ArbSchG, wonach Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen sind, fügt sich in dieses Abwägungsgebot ein und rechtfertigt für sich genommen kein totales innerbetriebliches Rauchverbot.

#### **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 - Schutz besonders gefährdeter Personengruppen

Rauchverbot - Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber Nichtrauchern

Rauchverbot - Schutzpflichten des Arbeitgebers nach BGB

Rauchverbot - Sonstige Rechtsstellung des Nichtrauchers

Rauchverbot - Tarifrecht

Rauchverbot - Verstöße

Rauchverbot - Verwaltungsrecht des Bundes

Rauchverbot - Vorschriften der Unfallversicherungsträger