



Ein heißes Eisen

Betriebsvereinbarung zum Rauchen am Arbeitsplatz

Kaum ein Thema wird in den Betrieben so heiß diskutiert wie das Rauchen am Arbeitsplatz. Marc-Oliver Schulze zeigt auf, welche Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsrat bei diesem Thema hat.

Nicht erst seit der Änderung des § 5 ArbStättV (Arbeitsstättenverordnung) zum 01.09.2007 werden Rauchverbote im Betrieb als ein „heißes Eisen“ betrachtet. Die Betriebspartner sind deshalb aufgerufen, durch klare Regelungen die teilweise erbittert geführte Diskussion zu entschärfen und eine für alle Beteiligten tragbare Lösung zu finden.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat hinsichtlich der Regelungen zu Rauchverboten in vielerlei Hinsicht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 BetrVG. Dieses ergibt sich im Einzelnen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer), § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) sowie § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Pausen). Dabei kommt dem Betriebsrat auch ein Initiativrecht zu. Kommt eine Einigung zwischen den Betriebsparteien nicht zu-

stande, kann die Einigungsstelle ange-rufen werden, die dann gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG über die erzwingbaren Regelungen des Rauchverbots verbindlich entscheidet.

§ 5 ArbStättV gibt dem Arbeitgeber auf, die „erforderlichen“ Maßnahmen zu treffen, um Beschäftigte wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch zu schützen. Was im Einzelfall erforderlich ist – etwa ein generelles oder auch nur ein auf bestimmte



Marc-Oliver Schulze
ist Fachanwalt für
Arbeitsrecht in Nürnberg
www.afa-anwalt.de

Beispiel für eine Betriebsvereinbarung „Rauchen am Arbeitsplatz“

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschließlich der Auszubildenden.

Grundsatz

Das Rauchverbot dient dem gesundheitlichen Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten.

Rauchverbot

1. In geschlossenen Räumen des Betriebs gilt ein generelles Rauchverbot.
2. Es werden in den Gebäuden des Betriebs Raucherpausenräume eingerichtet. Diese werden von den Betriebsparteien im Einvernehmen unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten ausgewählt.
3. Gleiches gilt für Schutzunterstände, die in den Außenbereichen des Betriebsgeländes errichtet werden.

Arbeitsunterbrechung und Pausen

Von der Möglichkeit, außerhalb der geschlossenen Räume sowie in den hierfür zur Verfügung gestellten Bereichen zu rauchen, soll nur in den festgelegten Pausen Gebrauch gemacht werden.

Außerhalb der festgelegten Pausen darf der Arbeitsplatz jeweils nur einmal binnen 60 Minuten verlassen werden, um für die Dauer einer „Zigarettenlänge“ (circa fünf Minuten) in den hierfür zugelassenen Bereichen zu rauchen. Der Arbeitsablauf darf hierdurch nicht gestört werden.

Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung

Bei einem Verstoß gegen das hier geregelte Rauchverbot ist zunächst eine Ermahnung auszusprechen.

Besucherregelung

Besucher werden auf das bestehende Rauchverbot hingewiesen.

Abteilungen bezogenes Rauchverbot, die Einrichtung eines Raucherzimmers, das Aufstellen eines Unterstands auf dem Freigelände des Unternehmens – ist zwischen den Betriebsparteien zu verhandeln und gegebenenfalls vor der Einigungsstelle zu klären.

Ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber – soweit erforderlich – zusätzliche Räume, Lüftungsanlagen sowie Schutzunterstände einfordern kann, ist umstritten. Dafür sprechen die Fürsorgepflicht

des Arbeitgebers sowie die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einem effektiven Nichtrauchererschutz.

Nicht der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats unterfällt es, eine Vergütungspflicht für „Raucherpausen“ zu regeln. Die Frage, ob für derartige Pausen eine Lohnfortzahlung erfolgt oder ob der Arbeitnehmer hierfür „ausstempeln“ muss, kann der Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats entscheiden. Gleichwohl

steht es den Betriebspartnern frei, dahingehend freiwillige Vereinbarungen zu treffen.

Wahrung der Rechte aller Mitarbeiter

Bei betrieblichen Regelungen zum Rauchen muss beachtet werden, dass die Betriebsparteien dazu aufgefordert sind, die Rechte aller Mitarbeiter zu wahren – sowohl die der Nichtraucher als auch die der Raucher. Insoweit besteht eine wesentliche Aufgabe der Betriebspartner darin, die widerstreitenden Interessen in einen sinnvollen Ausgleich zu bringen.

So dürfen keine Regelungen getroffen werden, die unverhältnismäßig in geschützte Verhaltensweisen der Mitarbeiter eingreifen (vgl. § 75 Abs. 2 BetrVG). Hier ist insbesondere die allgemeine Handlungsfreiheit des Rauchers nach Art. 2 Abs. 1 GG (Grundgesetz) angesprochen. Unzulässig ist deshalb eine Regelung, die den Zweck verfolgt, dem Raucher das Rauchen abzugewöhnen (vgl. BAG vom 19.01.1999 – 1 AZR 499/98).

Die Rechte der Raucher im Blick, muss dem Raucher – zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit – das Rauchen in angemessenen Zeitabständen ermöglicht werden. Die Umsetzung dieser Vorgabe hängt maßgeblich von den konkreten betrieblichen Möglichkeiten bzw. Umständen ab. Wenn häufig im Freien gearbeitet werden muss (z.B. Hoch- und Tiefbau), sind Regelungen in einem geringeren Maß erforderlich als bei Tätigkeiten, die in geschlossenen Räumen vorgenommen werden (z.B. Büroarbeiten). Eine Betriebsvereinbarung sollte daher bei Bedarf regeln, wann es gestattet ist, den Arbeitsplatz zu verlassen, um rauchen zu können.

Fazit

Festzuhalten bleibt, dass erhebliche Regelungskompetenzen der Betriebspartner im Bereich des Rauchverbots bestehen. Teilweise hat der Arbeitgeber jedoch eine Alleinentscheidungskompetenz, teilweise begrenzen die Rechte der Betroffenen die Regelungsmöglichkeiten. Daher ist es eine der Hauptaufgaben des Betriebsrats, die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen zu überwachen und dahingehend mitzugestalten. Auch kann und sollte der Betriebsrat auf freiwillige Vereinbarungen hinwirken. ■

Wortlaut des § 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 Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.