

Mustertext für einen Brief an den Arbeitgeber bei Rauchbelästigung am Arbeitsplatz

An die Geschäftsleitung/Unternehmensleitung

Rauchbelästigung am Arbeitsplatz

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach dem § 5 der Arbeitsstättenverordnung hat der Arbeitgeber „die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind“.

An meinem Arbeitsplatz rauchen mehrere Kollegen. Meine Bemühungen, sie zum Rauchen außerhalb unseres Arbeitsraumes zu bewegen, blieben ohne Erfolg. An dieser Situation hat sich auch nach Inkrafttreten des Nichtraucherschutz-Paragrafen nichts geändert. Ebenso wird weiterhin in der Kantine geraucht.

Ich bin an einer betriebsinternen Lösung des Problems interessiert und bitte Sie, geeignete Maßnahmen für einen wirksamen Schutz der Nichtraucher gemäß § 5 der Arbeitsstättenverordnung zu ergreifen.

Bitte teilen Sie mir bis zum <Kalenderdatum> mit, ob und wie Sie den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung gerecht werden wollen.

Mit freundlichen Grüßen

Aus dem Artikel 2 GG:

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. ...



Ehrevorsitzende
Karin Rottschky

Postanschrift: Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin

Geschäfts- und
Beratungsstelle: Greifswalder Str. 4
Berlin-Prenzlauer Berg
(nahe Alexanderplatz)
im Haus der Demokratie u. Menschenrechte
2. Hof, 3. OG, Zi. 1306

Verkehrsverbindung: M-Tram 4, Bus 200
ab U / S Alexanderplatz bis
Haltestelle „Am Friedrichshain“

Bürozeiten: Montag n. Tel. Vereinbarung
Dienstag 13.00 - 16.00 Uhr

Telefon: (030) 204 45 83
Fax: (030) 21 98 47 09
E-Mail: info@nichtraucherbund.de
Internet: www.nichtraucherbund.de

Spendenkonto: IBAN: DE04 1001 0010 0446 2481 07
BIC: PBNKDEFF

Der Nichtraucherbund verfolgt ausschließlich und
unmittelbar gemeinnützige Zwecke.
Beiträge und Spenden sind steuerlich absetzbar!

(F14 - e) Bild(er): Fotolia.com

0,20 € erwünscht



Wie schütze ich mich am Arbeitsplatz vor Rauchbelästigung?



Nichtraucherbund
Berlin-Brandenburg e.V.
gegründet 1981 - gemeinnützig

Passivrauchen ist nicht nur lästig, sondern gesundheitsschädlich

Ein wirksamer Schutz vor beeinträchtigendem Tabakrauch ist daher unerlässlich. Leider erfüllt nicht jeder Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht nach § 618 BGB, obwohl der § 5 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) dem Arbeitnehmer (außer in besonderen Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr, z. B. Gastronomie) einen rauchfreien Arbeitsplatz garantiert. Einen Ermessungsspielraum gibt es hierbei nicht!

§ 618 BGB (Pflicht zu Schutzmaßnahmen)

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften (...) so einzurichten und zu unterhalten, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Bei Streitigkeiten ist nicht mehr wie vor 2003 das Gericht, sondern das Gewerbeaufsichtsamt die Anlaufstelle. Einmal eingeschaltet, wird es dem Arbeitgeber Auflagen machen und ihn auffordern, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus kann es auch Bußgelder verhängen und den Betrieb verklagen.

Gewerbeaufsichtsämter in Berlin:

Landesamt für Arbeitsschutz,
Gesundheitsschutz und
technische Sicherheit (LAGetSi)
Turmstr. 21, 10559 Berlin,
Tel.: (030) 902 54-50 00



Für Bundesbehörden:

Bundesausführungsbehörde
für Unfallversicherung und
Unfallverhütung
Schloßstr. 62a, 12167 Berlin
Tel.: (030) 254 48 90

Was ist zu tun?

- Sehen Sie zunächst in der Hausordnung nach, ob und was darin über das Rauchen und den Nichtraucherschutz enthalten ist.
- Sprechen Sie unbedingt mit den rauchenden Kollegen und den Vorgesetzten. Erklären Sie ihnen Ihre Situation und bitten Sie um Rücksichtnahme. Wenden Sie sich an den Betriebsrat.
- Informieren Sie bei einem Misserfolg Ihrer Bemühungen schriftlich die Geschäftsleitung und fordern sie diese unter Fristsetzung auf, Maßnahmen zu ergreifen, um die Bestimmungen aus dem § 618 BGB und der Arbeitsstättenverordnung über einen wirksamen Nichtraucherschutz zu erfüllen. Schalten Sie nach fruchtlosem Fristablauf das Gewerbeaufsichtsamt ein, indem Sie diesem wiederum schriftlich den unzureichenden Nichtraucherschutz an Ihrem Arbeitsplatz und Ihre Bemühungen, die Angelegenheit betriebsintern zu lösen, darlegen.

Die Einschaltung eines Rechtsanwaltes ist im Prinzip nicht nötig, kann aber in besonderen Fällen, z. B. bei Mobbing, angeraten sein.

Bitte beachten Sie, dass die Regelung auch für Betriebe mit Publikumsverkehr, z. B. Banken und Postämtern gilt, nicht jedoch für Gastronomiebetriebe (Gaststätten, Restaurants, Cafés usw.).

Nichtraucherschutz in der Gastronomie

Der Absatz 2 des § 5 ArbStättV nimmt Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr, bei denen das Rauchen als eine **eng mit der Hauptleistung des Betriebes** verknüpfte Nebenleistung angesehen wird, wie z. B. Gaststätten, Bars oder Weinstuben, von der Nichtraucherschutz-Regelung aus. Daran ändern leider auch die Nichtraucherschutzgesetze nichts.

Zweifelsohne ist die Ausnahmeregelung nicht mehr zeitgemäß und gehört gestrichen, doch bislang gibt es von der Regierung in dieser Richtung keine Aktivitäten. Für die nichtrauchenden Beschäftigten dieser Betriebe gibt es momentan keine Möglichkeit, sich ohne Kündigung einer Rauchbelästigung wirksam zu entziehen.

Die Ausnahmeregelung entbindet den Arbeitgeber jedoch nicht von seiner Verpflichtung, den bestmöglichen Nichtraucherschutz zu gewährleisten. Der Gesetzgeber hat hier in erster Linie Lüftungstechnische Maßnahmen im Blick, doch sind diese nach Aussage des Kollaborationszentrums der Weltgesundheitsorganisation (WHO) beim Krebsforschungszentrum Heidelberg (dkfz) und anderer Experten nicht ausreichend.

§ 5 ArbStättV (Nichtraucherschutz)

(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.