
Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz – Informationen für Arbeitgeber

Schriftenreihe für die Praxis

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Vorwort	3
B. Gesetzliche Regelungen, Rechtsprechung, unverbindliche Empfehlungen	4
C. Sächsisches Nichtraucherschutzgesetz (SächsNSG)	5
1. Allgemeines	5
2. Auswirkungen auf Betriebskantinen	5
D. Besondere öffentlich rechtliche Vorschriften	6
1. Verordnung zum Schutz vor Gefahren (Gefahrstoffverordnung (GefStoffV))	6
2. Weitere Beschränkungen nach den tragenden Grundsätzen des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG)	6
E. Nichtraucherschutz	8
1. Allgemeine Fürsorgepflicht	8
2. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung	8
3. Zuständigkeit für die Umsetzung des Nichtraucherschutzes	9
4. Raucherzonen	10
5. Beschwerderecht der Arbeitnehmer	10
6. Kontrollen und Sanktionen	11
6.1 Überbetriebliche Aufsicht	11
6.2 Betriebliche Kontrollorgane	12
F. Rauchen und Arbeitszeit	13
1. Raucherpausen	13
2. Pauschale Raucherpausenerfassung	13
3. Gesetzlicher Unfallschutz	13
G. Jugendschutz	15
H. Beteiligungsrechte des Betriebsrates	16
I. Arbeitsrechtliche Sanktionen	19
1. Arbeitsverweigerungsrecht	19
2. Abmahnung	19
3. Kündigung	19
J. Schadenersatz	20
K. Gesundheitsvorsorge	21

Anlage 1: Sächsisches Nichtraucherschutzgesetz (SächsNSG)

Anlage 2: Auszug aus der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) – Anhang I zu § 8 Abs. 8, § 11 Abs. 3

Anlage 3: Auszug aus der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) – § 5

Anlage 4: Muster einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Rauchverbot

A. Vorwort

Etwa seit den 1980er Jahren sind die Anteile der Raucher in der erwachsenen Bevölkerung leicht rückläufig. In Deutschland rauchen insgesamt 23,8 Prozent Frauen und Männer ab 18 Jahren. Männer rauchen mit 27 Prozent häufiger als Frauen, die zu 20,8 Prozent rauchen.

Trotz dieser Tendenz ist Rauchen das größte vermeidbare Gesundheitsrisiko in Deutschland. Jährlich sterben in Deutschland über 127.000 Menschen an den Folgen des Tabakkonsums. Die Verringerung des Tabakkonsums und ein möglichst umfassender Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens sind daher wichtige gesundheitspolitische Ziele. Zu den Präventionsmaßnahmen gehört auch der Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz.

Die Staatsregierung in Sachsen hat am 26.10.2007 das Gesetz zum Schutz von Nichtrauchern im Freistaat Sachsen (Sächsisches Nichtraucherschutzgesetz – SächsNSG) beschlossen, welches das Rauchen vor allem in öffentlichen Bereichen gesetzlich stark eingeschränkt hat. Wieder etwas gelockert wurde diese Regelung durch das Gesetz zur Änderung des Sächsischen Nichtraucherschutzgesetzes vom 10.12.2009.

Obwohl das Sächsische Nichtraucherschutzgesetz für die privaten Unternehmen keine direkte Wirkung entfaltet, ist an vielen Orten eines Unternehmens bereits aufgrund vorhandener besonderer Gefahrenpotenziale das Rauchen schon wegen öffentlich-rechtlicher Vorschriften verboten.

Gleichzeitig gewinnt der betriebliche Gesundheitsschutz an Bedeutung.

Für die Unternehmen stellt sich die Frage, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um der bestehenden Rechtslage zum Nichtraucherschutzgesetz gerecht zu werden.

Dieser Leitfaden soll Informationen und praktische Arbeitshilfen liefern, um dem Thema „Rauchen im Betrieb“ richtig begegnen zu können.

Matthias Matz

B. Gesetzliche Regelungen, Rechtsprechung, unverbindliche Empfehlungen

Das Rauchen im Betrieb steht im Spannungsfeld zwischen dem individuellen Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit einerseits (Nichtraucher) und dem Recht auf freie Persönlichkeitsentfaltungen andererseits (Raucher).

In vielen Bereichen des öffentlichen Lebens ist in Sachsen das Nichtraucherschutzgesetz einschlägig.

Eindeutige gesetzliche Vorgaben zum Umfang des „Rauchens 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 Grundlage sich aus dem betrieblichen Gesundheitsschutz ergeben.

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

Die Vorgaben für den Umgang mit dem Thema „Rauchen im Betrieb“ sind also im deutschen Rechtssystem breit gestreut und definieren sich von zwingenden Vorgaben des Gesetzgebers bis hin zu unverbindlichen Empfehlungen der Krankenkassen. Zudem hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers Grundsätze für den Umgang mit dem Rauchen im Betrieb entwickelt. Vor allem im 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.

C. Sächsisches Nichtraucherschutzgesetz (SächsNSG)

(Auswirkungen im Bereich des öffentlichen Lebens und im Unternehmen)

1. Allgemeines

In Sachsen trat am 01.02.2008 das Gesetz zum Schutz von Nichtrauchern im Freistaat Sachsen (Sächsisches Nichtraucherschutzgesetz – SächsNSG) in Kraft. Es gilt für viele Bereiche des öffentlichen Lebens, wie z. B. in öffentlichen Gebäuden, Einrichtungen des Gesundheitswesens, Kultur- und Freizeiteinrichtungen, Sportstätten, Gaststätten und anderen.

Umzusetzen ist die Einhaltung des SächsNSG durch die jeweils Verantwortlichen, wie Inhaber des Hausrechts oder Betreiber einer gewerblichen Einrichtung und deren Beauftragte.

Das Sächsische Nichtraucherschutzgesetz (SächsNSG) in der Fassung vom 28.06.2018 ist als **Anlage 1** beigefügt.

2. Auswirkungen auf Betriebskantinen

Betriebskantinen oder Cafeterien sind nach dem SächsNSG dem allgemeinen Gaststättenbegriff zugeordnet, da sie für eine Mehrzahl von Personen zugänglich sind. Damit finden die Vorschriften des SächsNSG grundsätzlich auch auf Betriebskantinen (sofern für jedermann zugänglich) Anwendung.

Für Unternehmen, bei denen eine Betriebskantine oder eine damit vergleichbare Einrichtung besteht, kann somit bereits die Geltung des SächsNSG zu einem unmittelbaren Rauchverbot führen.

D. Besondere öffentlich rechtliche Vorschriften

(absolutes Rauchverbot bei Gefahr von Brand und Explosion)

1. Verordnung zum Schutz vor Gefahren (Gefahrstoffverordnung (GefStoffV))

An oberster Stelle der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) steht der Schutz des Menschen und der Umwelt vor stoffbedingten Schädigungen. In den Anwendungsbereich der Verordnung fallen Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnisse, die aufgrund ihrer Eigenschaften die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten gefährden können.

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

- explosionsgefährlich,
- 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. soweit 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- oder 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 Verwenden von offenem Feuer ausdrücklich verboten ist. (Gefahrstoffverordnung Anhang I zu § 8 Abs. 8, § 11 Abs. 3.)

Ein Auszug aus der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) ist als **Anlage 2** beigelegt.

2. Weitere Beschränkungen nach den tragenden Grundsätzen des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG)

In Verbindung mit der Gefahrstoffverordnung 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,
- die Maschinen und Betriebsmittel beeinträchtigt werden,
- die Qualität der Produkte leidet,
- die Hygieneverordnungen es verbieten.

Ein Rauchverbot auf Basis dieser allgemeinen Vorgaben trifft betrieblich im Wesentlichen auf folgende Bereiche zu:

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

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

E. Nichtraucherschutz

(Pflichten des Arbeitgebers/ Rechte des Arbeitnehmers/ Umsetzung)

1. Allgemeine Fürsorgepflicht

Jedem Arbeitgeber obliegt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich eine allgemeine Fürsorgepflicht für seine Beschäftigten. Durch ihn sind 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.

2. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung

Über das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) werden die Pflichten des Arbeitgebers zur größtmöglichen Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz konkretisiert. Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) enthält darüber hinaus in § 5 eine ausdrückliche Regelung zum Rauchen im Betrieb.

Damit hat der Gesetzgeber das Rauchen im Betrieb explizit dem Bereich des Arbeitsschutzes zugeordnet.

Jeder (nichtrauchende) Arbeitnehmer kann unabhängig von seiner individuellen Disposition von seinem Arbeitgeber nach § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit § 5 ArbStättV individualrechtlich Schutzmaßnahmen beanspruchen.

Ein Auszug aus der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist als **Anlage 3** beigelegt.

Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes ist daher regelmäßig ohne Rücksicht auf die Konzentration von Tabakrauch ein rauchfreier Arbeitsplatz gefordert.

Bereits vor Einfügung des § 5 ArbStättV in 2004 verschaffte die Rechtsprechung (BAG vom 17.02.1998 – Az. 9 AZR 84/97) dem Gesundheitsschutz und Wohlbefinden von Nichtrauchern dadurch Geltung, dass an einem Arbeitsplatz Tabakrauch nicht sinnlich wahrnehmbar sein darf; d. h., er darf nicht zu sehen, zu schmecken oder zu riechen sein.

Ein gemeinsames Arbeiten von Rauchern und Nichtrauchern ist damit ohne ausdrückliches Einverständnis der Beteiligten ausgeschlossen. Nichtraucher haben einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen ergreift, um einen wirksamen Schutz vor den Gesundheitsgefahren des Tabakrauches zu gewährleisten.

Daraus folgt, dass der Nichtraucherschutz in der gesamten Arbeitsstätte zu gewährleisten ist. Betroffen sind also alle Räumlichkeiten, die ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Arbeit betreten muss. Dies schließt Bereitschafts-, Pausen- und Umkleieräume ein.

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

Weder unter den Schutz des Sächsischen Nichtraucherschutzgesetzes noch des Arbeitsschutzgesetzes oder der Arbeitsstättenverordnung fällt jedoch das Rauchen von E-Zigaretten.

So entschied das Kölner Verwaltungsgericht in einem Urteil vom 25.02.2014 – 7 K 4612/13 auf eine Klage des Kölner Ordnungsamts gegen einen Gaststättenbetreiber, welcher seinen Gästen das Rauchen von E-Zigaretten erlaubte, dass E-Zigaretten nicht mit normalen Zigaretten vergleichbar sind. Eine E-Zigarette werde schon dem Wortsinn nach nicht „geraucht“, weil keine Verbrennung stattfinde. Da bei E-Zigaretten kein Tabak verbrannt, sondern eine Flüssigkeit verdampft wird, fehle es an den vom Rauchen ausgehenden typischen Gesundheitsgefahren, welche durch die Inhaltsstoffe des Tabakrauchs hervorgerufen werden. Durch den Dampf von E-Zigaretten würden deutlich weniger ultrafeine Partikel in die Raumluft gelangen und mangels aussagekräftiger Studien über die gesundheitlichen Auswirkungen von E-Zigaretten sei eine Vergleichbarkeit mit normalem Zigarettenrauch nicht gegeben. Insofern sei die Einbeziehung von E-Zigaretten in das Rauchverbot mangels hinreichend bestimmter Regelungen verfassungswidrig.

Auch am Arbeitsplatz dürfte das Rauchen von E-Zigaretten daher nicht denselben Einschränkungen unterliegen wie das normale Zigaretten rauchen.

Möglich ist aber ein Weisungsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 Satz 1 GewO, da der Arbeitgeber den Inhalt, den Ort und die Leistung der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann. Soweit die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers durch das Rauchen einer E-Zigarette negativ beeinflusst wird, kann ein Dampfverbot ermessensfehlerfrei möglich sein. Der Arbeitgeber hat hierbei die widerstreitenden Interessen aller Betroffenen – die allgemeine Handlungsfreiheit der „dampfenden“ Arbeitnehmer und das Recht auf körperliche Unversehrtheit der anderen Arbeitnehmer – zu berücksichtigen.

Auch kann in einer Betriebsvereinbarung zum Rauchverbot die Verwendung von E-Zigaretten eingeschränkt werden.

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. Dazu kann der Arbeitgeber

- organisatorische Veränderungen veranlassen (z. B. Rauchereinzelarbeitsplätze schaffen),
- ein Rauchverbot erlassen,
- bauliche Maßnahmen durchführen.

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 ein generelles Rauchverbot besteht, ist für Raucher die Möglichkeit zu schaffen, an speziellen Orten oder in dafür ausgewiesenen Räumen zu rauchen. Anderenfalls wären der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und das Recht der Raucher auf freie Persönlichkeitsentfaltung beeinträchtigt (BAG vom 19.01.1999 – 1 AZR 499/98).

Die Wahrung der Rechte der Raucher kann sichergestellt werden durch die

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

Allerdings ist auch hier der Anspruch der nichtrauchenden Arbeitnehmer auf wirksamen Schutz vor den Gesundheitsgefahren des Tabakrauches zu beachten.

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

5. Beschwerderecht der Arbeitnehmer

Sind Beschäftigte aufgrund 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, haben sie Beschwerderechte.

Sie können sich dazu an den **Betriebsrat** wenden. Die §§ 84 und 85 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eröffnen diese Möglichkeit. Der Betriebsrat wäre in diesen Fällen wegen seinem Mitbestimmungsrecht aus den §§ 87 Abs. 1 Nr. 7, 91 BetrVG über Arbeitsschutzmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbStättV mitbestimmungsberechtigt.

Zum anderen kann die Beschwerde an den **Arbeitgeber** gerichtet werden. Ein spezielles Beschwerderecht bei nicht ausreichenden Arbeitsschutzmaßnahmen des Arbeitgebers normiert § 17 Abs. 2 ArbSchG. Sind Arbeitnehmer aufgrund 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. Dies ist in Sachsen das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr – Landesdirektion Dresden, Abteilung 5 Arbeitsschutz, mit seinen Außenstellen in Leipzig und Chemnitz.

Beide Beschwerdewege schließen sich nicht aus und können auch parallel verfolgt werden.

Neben den Beschwerdemöglichkeiten können Arbeitnehmer ihren Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz allerdings auch arbeitsgerichtlich verfolgen. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist möglich.

6. Kontrollen und Sanktionen

6.1 Überbetriebliche Aufsicht

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

Diese werden tätig bei

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

Die behördliche Aufsicht ist somit sowohl aktiv (in Form von Routineprüfungen) als auch reaktiv (ereignisbezogen bei Anzeigen) organisiert.

Die zuständigen Behörden können in Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Einzelfall anordnen:

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

Im Falle von Beanstandungen erfolgt zunächst im Regelfall durch die Behörde eine Fristsetzung zur Durchführung und Einrichtung konkreter Maßnahmen an den Arbeitgeber.

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 Bußgeld 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).

6.2 Betriebliche Kontrollorgane

Für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsschutzregelungen und damit auch für die Regelungen zum Rauchen im Betrieb ist grundsätzlich der Arbeitgeber selbst verantwortlich.

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

Inhaltlich muss dabei der Arbeitgeber bei der systematischen Gefährdungsanalyse in allen Arbeitsbereichen bzw. bei allen Arbeitsplätzen die potenziellen Gefährdungen der Beschäftigten hinsichtlich möglicher arbeitsbedingter Unfallgefahren und arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen beurteilen.

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

Bei festgestellten Gefährdungstatbeständen (z. B. dem ungehinderten Rauchen in Pausenräumen) hat der Arbeitgeber die entsprechenden Abwehrmaßnahmen einzuleiten und diese auch auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Gegebenenfalls sind bereits bestehende Maßnahmen zur Erreichung eines Gefährdungsausschlusses durch weitergehende Maßnahmen anzupassen. Damit können sich bei der Thematik des Rauchens im Betrieb der Ausspruch eines Rauchverbotes und/oder das Aufstellen von Raucherkabinen bereits aus der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung ergeben.

Zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit durch die Betreuung mit fachkompetenten Personen ist der Arbeitgeber verpflichtet, Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) als Fachexperten zu bestellen und ihnen die Aufgaben der Überwachung und Einhaltung der Arbeitssicherheit zu übertragen. Unter diesen weiten Aufgabenbereich fällt auch die Sicherstellung des Nichtraucherschutzes.

F. Rauchen und Arbeitszeit

(Raucherpausen sind nicht zu vergüten)

1. Raucherpausen

Pausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten hat noch sich zur Arbeit bereithalten muss. Er 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 folglich keinen Anspruch auf bezahlte Raucherpausen.

Bereits unter dem 21.06.2007 – 4 TaBV 12/07 hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein durch Beschluss zutreffend festgestellt, dass der Arbeitgeber auch nicht durch eine Einigungsstelle verpflichtet werden kann, Raucherpausen zu vergüten.

Allerdings besteht die Möglichkeit, Raucherpausen über das Arbeitszeitsystem zu erfassen und die Zeit entsprechend nacharbeiten zu lassen. Die Festlegung von Lage und Dauer der Raucherpausen unterfällt den Regelungen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und damit der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates. Derartige Regelungen können deshalb vom Arbeitgeber nicht allein, sondern nur in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Ebenso sind bei der Festlegung im Rahmen des Ermessens die Interessen der Raucher zu berücksichtigen.

2. Pauschale Raucherpausenerfassung

Rechtlich unsicher ist dagegen der Ansatz, Raucherpausen pauschal als unvergütete Zeiten zu erfassen. In einem Streitfall müsste der Arbeitgeber nachweisen, dass er Zeiten nicht vergütet hat, weil Arbeitnehmer tatsächlich eine Raucherpause genommen haben. Dies dürfte in der Praxis schwer belegbar sein.

3. Gesetzlicher Unfallschutz

Grundsätzlich besteht über die Berufsgenossenschaft für jeden Arbeitnehmer gesetzlicher Unfallschutz für sämtliche durch die Arbeitspflicht veranlasste bzw. mit dieser im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten. So besteht der gesetzliche Unfallschutz sowohl am Arbeitsplatz, wie auch auf dem direkten Hin- und Rückweg gemäß § 8 SGB VII.

Nicht versichert hingegen sind Unfälle, welche sich im Rahmen privat veranlasster Tätigkeiten ereignen. Auch wenn dazu bisher noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung vorliegt, hat das Sozialgericht Berlin in einem Urteil vom 23.01.2013 – S 68 U 577/12 entschieden, dass der Weg vom und zum Ort der Raucherpause nicht der gesetzlichen Unfallversicherung unterfällt. Begründet wurde

diese Entscheidung damit, dass das Rauchen eine persönliche Angelegenheit ist und damit kein sachlicher Bezug zur Berufstätigkeit gegeben ist.

Das führte in der genannten Entscheidung dazu, dass die von einer Raucherpause zurückkehrende Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen durch die Berufsgenossenschaft hatte, nachdem sie sich bei einem Zusammenstoß mit einem anderen Mitarbeiter den Arm brach und zwar auf demselben Weg, den sie auch sonst mehrmals am Tag zurücklegte.

Allein der spezifische Anlass, den Weg aus Gründen einer vorhergehenden bzw. nachfolgenden Raucherpause zurückzulegen, genügt, dass der gesetzliche Unfallschutz für die hierfür benötigte Zeit entfällt.

Während etwa der tägliche Weg zur Kantine zur Nahrungsaufnahme der Aufrechterhaltung der Arbeitskraft dient und damit Bezug zur Berufstätigkeit aufweist, gilt der Konsum einer Zigarette als privater Genuss und schließt den Unfallversicherungsschutz aus.

Das LSG Baden-Württemberg hingegen entschied mit Urteil vom 27.02.2023 - L 1 U 2023/22, dass sich auch während des Aufenthalts im Raucherbereich eine spezifische Betriebsgefahr verwirklichen kann, die dem Unfallversicherungsschutz unterfällt. Solche Betriebsgefahren können beispielsweise betrieblichen Einrichtungen entspringen, wie Gebäuden und Maschinen. Das LSG hat die Revision zum Bundessozialgericht zugelassen, da noch nicht höchstrichterlich geklärt ist, ob der Versicherungsschutz nur am Arbeitsplatz oder auch weit entfernt von diesem besteht, wenn der Arbeitnehmer eine zulässige Pause macht. Es bleibt abzuwarten, ob die vom Landessozialgericht vorgenommene Ausdehnung des Versicherungsschutzes durch das BSG gehalten wird.

G. Jugendschutz

(Rauchverbot nicht verpflichtend aber möglich)

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

Auch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) verbietet in § 31 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG lediglich die Abgabe von Tabakwaren an Jugendliche unter 18 Jahren durch den Arbeitgeber. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen hat, dass sich Jugendliche auf dem Betriebsgelände keine nikotinhaltigen Waren verschaffen können, sei es in der Werkskantine oder durch Warenautomaten.

Verstöße gegen das Abgabeverbot können gemäß § 58 Abs.1 Nr. 21, Abs.4 JArbSchG als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis 30.000 EUR geahndet werden.

Die Möglichkeit des Rauchens am Arbeitsplatz richtet sich damit im Übrigen 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 im Falle einer betrieblichen Regelung zu beachten.

H. Beteiligungsrechte des Betriebsrates

(Informations-, Anhörungs-, Vorschlags-, Beratungs- und zwingende Mitbestimmungsrechte)

1. Allgemeines

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

Dabei beziehen sich die Aufgaben des Betriebsrates hauptsächlich auf die Prävention, also die Verhütung von Gefahren und Gesundheitsgefährdungen und nicht auf die Regelung von Folgen bereits eingetretener Gesundheitsschäden.

Soweit der Betriebsrat ein echtes, erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat, steht ihm auch ein Initiativrecht auf Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zu, die sich auch mit der Problematik „Rauchen im Betrieb“ befassen und notfalls über ein Einigungsstellenverfahren erzwungen werden kann.

Das Muster einer Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz ist als **Anlage 4** beigelegt.

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

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betrifft Fragen der allgemeinen Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Hierzu zählen auch die Einführung von Rauchverboten und Beschränkungen. Auch der Umgang mit E-Zigaretten wäre einer entsprechenden Regelung zugänglich. Hierbei handelt es sich um ein echtes (erzwingbares) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

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

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gewährt dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Zu beachten ist, dass für diesen Sachverhalt das Mitbestimmungsrecht begrenzt ist. Es besteht zum einen nur, soweit entsprechende gesetzliche Vorschriften bestehen. Zum anderen dann, wenn dem Arbeitgeber bei der Erfüllung dieser gesetzlichen Vorschriften ein Entscheidungsspielraum zusteht. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG also nur ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Konkretisierung vorgegebener Rahmenvorschriften.

Aus der Formulierung in § 5 Abs. 1 ArbStättV, wonach der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen hat, soweit dies erforderlich

ist, ergibt sich ein erheblicher Regelungsspielraum, denn die Verordnung gibt mit dem „Erforderlichkeitskriterium“ gegenläufigen Argumentationsansätzen Raum. Danach kommt es zunächst darauf an, die Emissionsquellen und das Ausmaß der Gefährdung festzustellen, um dann unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse die geeigneten Schutzmaßnahmen festzulegen.

Zu beachten ist, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates durch den zwingenden Anspruch nichtrauchender Arbeitnehmer auf einen rauchfreien Arbeitsplatz eingeschränkt wird. In Anwendung der Regelung des § 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 (Gefährdungsbeurteilung) zu. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich hier wieder nur auf diejenigen Punkte, die dem Arbeitgeber einen Beurteilungsspielraum belassen und nicht auf die gesetzlich vorgegebenen Regelungen. Insbesondere sind daher bezogen auf Tabakrauch die in der Beurteilung einzubeziehenden Tätigkeiten im Betrieb, die Art und Weise der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Ausgestaltung von eventuellen Maßnahmen des Rauchverbotes mitbestimmungspflichtig.

4. Beteiligung im Rahmen des § 80 Abs. 1 BetrVG

§ 80 Abs. 1 BetrVG gewährt dem Betriebsrat Überwachungs- und Förderungspflichten. Damit soll sichergestellt werden, dass alle Schutzvorschriften zu Gunsten der Arbeitnehmer tatsächlich eingehalten und angewendet werden.

So hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen usw. eingehalten werden. Er hat darüber hinaus die Möglichkeit, Maßnahmen bei dem Arbeitgeber zu beantragen, die den Betrieb oder der Belegschaft dienen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes fördern.

Aus diesen Überwachungspflichten ergeben sich allgemeine Aufgaben des Betriebsrates, die anders als die echten Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG nicht über eine Einigungsstelle erzwungen werden können.

5. Beteiligung im Rahmen des § 88 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Nach § 88 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG können durch freiwillige Betriebsvereinbarung zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen getroffen werden. Danach kann der Betriebsrat auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Nichtraucherschutz drängen. Da eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung jedoch nur auf freiwilliger Basis erfolgt, kann sie nicht im Wege des Einigungsstellenverfahrens erzwungen werden.

6. Beteiligung im Rahmen des § 89 BetrVG

§ 89 BetrVG regelt die Beteiligung des Betriebsrates 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. In diesem Umfang ist der Betriebsrat von seiner Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG entbunden. Unabhängig davon hat er auch immer den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zu beachten und darf sich deshalb nur „im Extremfall“ an die entsprechende Behörde wenden.

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 beschädigt, zerstört, gefährdet noch unbefugt in Anspruch genommen wird. Somit kann der Arbeitgeber auch unabhängig von feuerpolizeilichen Vorschriften verlangen, dass Arbeitnehmer alles zu unterlassen haben, 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 weggeworfen werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind nicht befugt, ein Rauchverbot mit der Zielsetzung zu vereinbaren, Arbeitnehmer von gesundheitsschädlichen Gewohnheiten abzubringen, weil sie damit ihre Regelungskompetenzen überschreiten würden. Es fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrates, die Erziehung des Rauchers zum Nichtraucher zu betreiben, sondern den Schutz der nicht rauchenden Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Gefährdungen und Belästigungen durch Passivrauchen zu gewährleisten (vgl. BAG vom 19.01.1999 – 1 AZR 499/98).

Unter vorstehenden Gesichtspunkten hat das BAG eine betriebliche Regelung, die das Rauchen nur außerhalb der Betriebsräume und nur auf einem Teil des Freigeländes (windgeschützt und überdacht) erlaubt, als zulässig und verhältnismäßig beurteilt (BAG vom 19.01.1999 – 1 AZR 499/98).

In Betrieben, die keinen Betriebsrat haben, müssen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht beachtet werden. Vielmehr kann der Arbeitgeber in diesen Betrieben den Nichtraucherschutz nach eigenen Ideen umsetzen. Denkbar wäre somit beispielsweise eine arbeitgeberseitige vorgegebene „Arbeitsordnung zum Nichtraucherschutz“, die als Konkretisierung des Direktionsrechtes von den Mitarbeitern zu beachten ist.

I. Arbeitsrechtliche Sanktionen

(Arbeitsverweigerung, Verstöße gegen ein Rauchverbot, Krankheit durch Rauchen)

1. Arbeitsverweigerungsrecht

Besteht im Betrieb ein rechtlich nicht zu beanstandendes Rauchverbot, steht rauchenden Arbeitnehmern deswegen kein „Arbeitsverweigerungsrecht“ zu.

2. Abmahnung

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

3. Kündigung

Es bezeugt keinen rechtlichen Bedenken, wenn ein Arbeitnehmer trotz wiederholter Abmahnung erneut gegen ein im Betrieb zwingend vorgeschriebenes Rauchverbot verstößt, eine verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen (LAG Düsseldorf vom 17.06.1997 – 16 Sa 346/97).

Soweit durch Rauchen Krankheiten des Arbeitnehmers, insbesondere mit entsprechenden Arbeitsunfähigkeitszeiten, entstehen, greifen gegebenenfalls Grundsätze einer personen-/ krankheitsbedingten Kündigung.

Ein Verschulden des Arbeitnehmers gegen sich selbst im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat das BAG angenommen, wenn ein ärztliches Rauchverbot nicht beachtet wird (BAG vom 17.04.1985 – 5 AZR 497/83). In diesem Fall entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht.

In der Literatur wird ein solches Verschulden teilweise bereits dann angenommen, wenn ein an den Folgen des Rauchens erkrankter Arbeitnehmer das Rauchen fortgesetzt hat, obwohl bereits ernsthafte Schäden eingetreten waren, ein Loskommen vom Rauchen noch möglich war und die Entzugsfolgen zu verkraften waren.

J. Schadenersatz

Nach § 823 Abs. 1 BGB lösen Eingriffe in die Gesundheit generell einen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Schädiger aus. Dieser Anspruch kann sich neben den Ansprüchen auf Beseitigung der Schäden (Behandlungskosten, Ersatz, Unterlassung) auch auf Schmerzensgeldansprüche beziehen (§ 249 BGB).

Passivrauchen kann, soweit es gesundheitlich negative Auswirkungen verursacht, einen entsprechenden Schadenersatzanspruch 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.

Grundsätzlich ist bei diesen Sachverhalten jeweils eine Einzelfallprüfung vorzunehmen.

K. Gesundheitsvorsorge

(Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung)

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

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

Über eine am 01.07.2008 in Kraft getretene Neufassung der §§ 20, 20 a und 20 b SGB V wird für die Krankenkassen das Gebot der primären Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung ausdrücklich vorgegeben.

Ziel der Präventivprogramme ist, über Information und Aufklärung eine Beendigung des Tabakkonsums der rauchenden Versicherten zu erreichen.

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

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

Zur Erreichung dieser Ziele ist eine Zusammenarbeit der Krankenkassen untereinander sowie mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung ausdrücklich vorgesehen.

Um eine hohe Nichtraucherquote im Betrieb zu erreichen, könnten folgende Maßnahmen vorgesehen werden:

- Information und Beratung über die Gesundheitsgefahren des Rauchens und des Passivrauchens,
- Information und Beratung zu strukturellen Interventionen bezüglich des betrieblichen Nichtraucherschutzes (wie Lüftungstechnische Maßnahmen, arbeitsorganisatorische Maßnahmen, betriebliche Rauchverbote) einschließlich einer 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 auf Qualitätskriterien aufgebauten Fragekatalogs ermittelt werden.

Gleichzeitig können Arbeitgeber für gesundheitsfördernde Maßnahmen bis zu 600 EUR jährlich für jeden Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsbeitragsfrei aufwenden (§ 3 Nr. 34 EStG). Diese Leistungen müssen allerdings durch den Arbeitgeber zusätzlich zum Einkommen gezahlt werden.

Diese Steuer- und Sozialversicherungsprivilegierung kann durch den Arbeitgeber beispielsweise durch Zuschüsse für Gesundheitsgruppen zur Raucherentwöhnung eingesetzt werden.

Soweit Arbeitnehmer Angebote außerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung (Präventivmaßnahmen, Kurse, Seminare) wahrnehmen, sind für die Bezuschussung durch die Krankenkasse eine Antragstellung des Arbeitnehmers und die Vorlage einer Teilnahmebescheinigung durch den Anbieter erforderlich. Darüber hinaus kann durch die Auslage von Informationsbroschüren oder Faltblättern, die Hilfe zur Selbsthilfe bieten, etwas zur Gesundheitsvorsorge getan werden. Entsprechendes Material ist unter anderem bei Krankenkassen oder der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) erhältlich. Darüber hinaus können Hinweise auf Selbsthilfegruppen und spezielle Beratungstelefone oder das Angebot betriebsinterner Nichtraucherseminare erfolgen. Letzteres veranstalten und finanzieren in vielen Fällen die Krankenkassen.

Haftungsausschluss:

Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter mit einbezogen.

Der oben stehende Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand zum untenstehenden Stand erstellt worden. Alle Angaben sind trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr.

Die Publikation ist Eigentum von SACHSENMETALL. Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung von SACHSENMETALL unzulässig und strafbar.

Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Microverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronischen Systemen.

Herausgeber:

SACHSENMETALL Unternehmensverband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen e.V.
Bautzner Straße 17, 01099 Dresden
Tel. 0351 25593-0, Fax 0351 25593-78
sachsenmetall@hsw-mail.org

Autorin: Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin) Nicole Oriwol

Dresden, 15.06.2023

**Gesetz
zum Schutz von Nichtrauchern im Freistaat Sachsen
(Sächsisches Nichtraucherschutzgesetz - SächsNSG)**

Vom 26. Oktober 2007

Der Sächsische Landtag hat am 26. September 2007 das folgende Gesetz beschlossen:

**§ 1
Zweckbestimmung**

¹Zweck des Gesetzes ist der Schutz der menschlichen Gesundheit vor den Gefahren des Passivrauchens.

²Darüber hinaus zielt das Gesetz darauf, den Tabakkonsum bei Kindern und Jugendlichen zu verringern.

**§ 2
Allgemeines Rauchverbot**

(1) Das Rauchen ist in folgenden Einrichtungen untersagt:

1. den Behörden und Organisationseinheiten der Verwaltung im Sinne von Artikel 82 Abs. 1 Satz 1 der [Verfassung des Freistaates Sachsen](#),
2. dem Sächsischen Landtag,
3. den Gerichten des Freistaates Sachsen,
4. der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland und
5. dem Mitteldeutschen Rundfunk.

(2) Soweit nicht von Absatz 1 erfasst, gilt das Rauchverbot auch in folgenden Einrichtungen:

1. Einrichtungen, die der gesundheitlichen Versorgung der Bevölkerung dienen:
 - a) Krankenhäuser sowie Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen nach § 107 des [Fünften Buches Sozialgesetzbuch \(SGB V\)](#) - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (BGBl. I S.2495) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,
 - b) Arztpraxen, Ärztehäuser, Blutspendestellen,
 - c) medizinische Labore und Werkstätten,
 - d) Apotheken;
2. Erziehungs- und Bildungseinrichtungen:
 - a) Schulen im Sinne des Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen ([SchulG](#)) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juli 2004 (SächsGVBl. S. 298), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2008 (SächsGVBl. S.866, 874), und Schulen im Sinne des Gesetzes über Schulen in Freier Trägerschaft ([SächsFrTrSchulG](#)) vom 4. Februar 1992 (SächsGVBl. S. 37), zuletzt geändert durch Artikel 19 des Gesetzes vom 12. Dezember 2008 (SächsGVBl. S.866, 885), einschließlich der Schullandheime und der Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation,
 - b) Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nach dem [Achten Buch Sozialgesetzbuch \(SGB VIII\)](#) - Kinder- und Jugendhilfe - in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3134), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 6. Juli 2009 (BGBl. I S. 1696, 1701),
 - c) private Hochschulen,
 - d) Staatliche Studienakademien,
 - e) Einrichtungen der über- und außerbetrieblichen Ausbildung;
3. Heime im Sinne des [Heimgesetzes \(HeimG\)](#) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. November 2001 (BGBl. I S. 2970), zuletzt geändert durch Artikel 3 Satz 2 des Gesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S.2319,2325);
4. Einrichtungen der Behindertenhilfe;
5. Jugendherbergen;
6. öffentlich zugängliche Einrichtungen, die der Bewahrung, Vermittlung, Aufführung, Vorführung oder Ausstellung künstlerischer, unterhaltender, wissenschaftlicher oder historischer Inhalte, Werke oder Objekte dienen;
7. Sportstätten;

8. Gaststätten im Sinne des § 1 des Gesetzes über die Gaststätten im Freistaat Sachsen (Sächsisches **Gaststättengesetz – SächsGastG**) vom 3. Juli 2011 (SächsGVBl. S. 198), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 14. Juni 2012 (SächsGVBl. S. 270, 273) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, sowie Einrichtungen, die den Vorschriften des Sächsischen **Gaststättengesetzes** unterliegen;
9. Spielbanken im Sinne des Gesetzes über Spielbanken im Freistaat Sachsen (Sächsisches Spielbankengesetz – **SpielbG**) vom 26. Juni 2009 (SächsGVBl. S. 318), geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 14. Juni 2012 (SächsGVBl. S. 270, 272), in der jeweils geltenden Fassung;
10. Spielhallen im Sinne von § 33i **Gewerbeordnung** in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 4 Abs.14 des Gesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S.2258, 2270) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.

(3) ¹Das Rauchverbot erstreckt sich auf vollständig umschlossene Räume in Gebäuden einschließlich der dazugehörigen Nebeneinrichtungen wie Cafeterien, Werkstätten und Lagerräume. ²Bei Erziehungs- und Bildungseinrichtungen im Sinne von Absatz 2 Nr. 2 Buchst. a, b und e erstreckt es sich auch auf den umfriedeten Außenbereich. ³Abweichend davon kann die Gesamtlehrerkonferenz mit Zustimmung der Schulkonferenz für volljährige Schüler der beruflichen Schulen sowie für die dort tätigen Lehrkräfte Raucherzonen außerhalb von Schulgebäuden im Außenbereich des Schulgeländes jeweils für ein Schuljahr zulassen, wenn und soweit die Belange des Nichtraucherschutzes dadurch nicht beeinträchtigt werden.

(4) Rauchverbote in anderen Vorschriften oder aufgrund von Befugnissen, die mit dem Eigentum oder dem Besitz an einer Sache verbunden sind, bleiben unberührt. ¹

§ 3 Ausnahmen

Das allgemeine Rauchverbot gilt nicht in

1. Räumen, die Personen ausschließlich zur Nutzung als Wohnung oder Unterkunft überlassen sind;
2. Arbeitsräumen, die Personen zur alleinigen Nutzung zugewiesen sind und die nicht von anderen Personen betreten werden;
3.
 - a) abgetrennten Nebenräumen von Gaststätten, die als Raucherräume gekennzeichnet sind, zu denen Minderjährige keinen Zutritt erhalten,
 - b) Einraumgaststätten mit weniger als 75 m² Gastfläche, die im Eingangsbereich als Rauchergaststätten gekennzeichnet sind, zu denen Minderjährige keinen Zutritt erhalten,
 - c) in Gaststätten und abgetrennten Nebenräumen von Gaststätten, wenn ausschließlich individuell bestimmte Personen aufgrund einer personengebundenen Einladung des Veranstalters bewirtet werden, anderen Personen der Zutritt nicht gestattet ist und die Veranstaltung nicht gewerblichen Zwecken dient (geschlossene Gesellschaft),
 - d) abgetrennten, als Raucherräume gekennzeichneten Nebenräumen ohne Tanzfläche von solchen Diskotheken, zu denen Minderjährige keinen Zutritt erhalten,
 - e) abgetrennten, als Raucherräume gekennzeichneten Nebenräumen von Spielbanken und Spielhallen,
 - f) Einraumspielhallen mit weniger als 75 m² Gastfläche, die im Eingangsbereich als Raucherspielhallen gekennzeichnet sind.
4. abgetrennten Räumen in Einrichtungen
 - a) im Sinne von § 2 Abs. 2 Nr. 1 Buchst. a, in denen der behandelnde Arzt dem Patienten im Einzelfall das Rauchen erlaubt, weil ein Rauchverbot die Erreichung des Therapiezieles gefährdet oder der Patient das Gebäude nicht verlassen kann,
 - b) die sich im Bereich der Palliativmedizin befinden,
 - c) des Maßregelvollzuges, in denen die Leitung der Einrichtung dies zulässt,
 - d) im Sinne von § 2 Abs. 2 Nr. 3 und 4, in denen die Leitung der Einrichtung dies zulässt, und
5. Justizvollzugs- und Jugendstrafvollzugsanstalten sowie Abschiebungshaft- und Ausreisegewahrsamseinrichtungen,
6. 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 sowie in Räumen zur Verwahrung. ²

§ 4

Umsetzung des Rauchverbotes

- (1) Verantwortlich für die Einhaltung des Rauchverbotes sind der Inhaber des Hausrechts, der Betreiber einer gewerblichen Einrichtung und deren Beauftragte.
- (2) Auf das Rauchverbot ist deutlich sichtbar hinzuweisen.
- (3) Bei Verstößen gegen das Rauchverbot hat der Verantwortliche das Rauchen zu unterbinden.

§ 5

Ordnungswidrigkeiten

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig in einer rauchfreien Einrichtung raucht oder als Verantwortlicher seinen Pflichten nach § 4 Abs. 2 oder 3 nicht nachkommt.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 5 000 EUR geahndet werden.
- (3) ¹Zuständige Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 2 des [Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten \(OWiG\)](#) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S.2353, 2354) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, sind die Ortspolizeibehörden. ²Für den Sächsischen Landtag ist die zuständige Verwaltungsbehörde der Landtagspräsident gemäß Artikel 47 Abs. 3 Satz 1 der [Verfassung des Freistaates Sachsen](#) vom 27. Mai 1992 (SächsGVBl. S. 243) in Verbindung mit § 4 Abs. 1 Satz 3 der [Geschäftsordnung des Sächsischen Landtages](#), in der jeweils geltenden Fassung. ³

§ 6

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Februar 2008 in Kraft.

Dresden, den 26. Oktober 2007

Der Landtagspräsident

Erich Iltgen

Der Ministerpräsident

Prof. Dr. Georg Milbradt

Die Staatsministerin für Soziales

Helma Orosz

-
- 1 § 2 geändert durch [Artikel 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2009](#) (SächsGVBl. S. 318, 322), durch [Gesetz vom 10. Dezember 2009](#) (SächsGVBl. S. 682), durch [Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Juli 2011](#) (SächsGVBl. S. 198, 201) und durch [Artikel 6 des Gesetzes vom 14. Juni 2012](#) (SächsGVBl. S. 270, 273)
 - 2 § 3 geändert durch [Gesetz vom 10. Dezember 2009](#) (SächsGVBl. S. 682) und durch [Artikel 3 des Gesetzes vom 28. Juni 2018](#) (SächsGVBl. S. 458, 467)
 - 3 § 5 geändert durch [Gesetz vom 10. Dezember 2009](#) (SächsGVBl. S. 682)

Änderungsvorschriften

Änderung des Sächsischen Nichtraucherschutzgesetzes

Art. 3 des Gesetzes vom 26. Juni 2009 (SächsGVBl. S. 318, 322)

Gesetz zur Änderung des Sächsischen Nichtraucherschutzgesetzes

vom 10. Dezember 2009 (SächsGVBl. S. 682)

Änderung des Sächsischen Nichtraucherschutzgesetzes

Art. 2 des Gesetzes vom 3. Juli 2011 (SächsGVBl. S. 198, 201)

Änderung des Sächsischen Nichtraucherschutzgesetzes

Art. 6 des Gesetzes vom 14. Juni 2012 (SächsGVBl. S. 270, 273)

Sächsisches Nichtraucherschutzgesetz

Änderung des Sächsischen Nichtraucherschutzgesetzes

Art. 3 des Gesetzes vom 28. Juni 2018 (SächsGVBl. S. 458)



[zurück](#)

[weiter](#)

[Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#)

Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen*) (Gefahrstoffverordnung - GefStoffV)

Anhang I (zu § 8 Absatz 8, § 11 Absatz 3, § 15b Absatz 3, § 15c Absatz 2 und 3, § 15d Absatz 1, 3, 4, 6 und 7, § 15f Absatz 2, § 15g Absatz 2) Besondere Vorschriften für bestimmte Gefahrstoffe und Tätigkeiten

(Fundstelle: BGBl. I 2010, 1660 - 1673;
bzgl. der einzelnen Änderungen vgl. Fußnote)

Inhaltsübersicht

Nummer 1	Brand- und Explosionsgefährdungen
Nummer 2	Partikelförmige Gefahrstoffe
Nummer 3	(weggefallen)
Nummer 4	Biozid-Produkte und Begasung mit Biozid-Produkten oder Pflanzenschutzmitteln
Nummer 5	Ammoniumnitrat

Nummer 1

Brand- und Explosionsgefährdungen

1.1 Anwendungsbereich

Nummer 1 gilt für Maßnahmen nach § 11 bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die zu Brand- und Explosionsgefährdungen führen können.

1.2 Grundlegende Anforderungen zum Schutz vor Brand- und Explosionsgefährdungen

(1) Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 die organisatorischen und technischen Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik festzulegen, die zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten oder anderer Personen vor Brand- und Explosionsgefährdungen erforderlich sind.

(2) Die Mengen an Gefahrstoffen sind im Hinblick auf die Brandbelastung, die Brandausbreitung und Explosionsgefährdungen so zu begrenzen, dass die Gefährdung durch Brände und Explosionen so gering wie möglich ist.

(3) Zum Schutz gegen das unbeabsichtigte Freisetzen von Gefahrstoffen, die zu Brand- oder Explosionsgefährdungen führen können, sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Insbesondere müssen

1. Gefahrstoffe in Arbeitsmitteln und Anlagen sicher zurückgehalten werden und Zustände wie gefährliche Temperaturen, Über- und Unterdrücke, Überfüllungen, Korrosionen sowie andere gefährliche Zustände vermieden werden,
2. Gefahrstoffströme von einem schnell und ungehindert erreichbaren Ort aus durch Stillsetzen der Förderung unterbrochen werden können,
3. gefährliche Vermischungen von Gefahrstoffen vermieden werden.

Soweit nach der Gefährdungsbeurteilung erforderlich, müssen Gefahrstoffströme automatisch begrenzt oder unterbrochen werden können.

(4) Frei werdende Gefahrstoffe, die zu Brand- oder Explosionsgefährdungen führen können, sind an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle gefahrlos zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist. Ausgetretene flüssige Gefahrstoffe sind aufzufangen. Flüssigkeitslachen und Staubablagerungen sind gefahrlos zu beseitigen.

1.3 Schutzmaßnahmen in Arbeitsbereichen mit Brand- und Explosionsgefährdungen

(1) Arbeitsbereiche mit Brand- oder Explosionsgefährdungen sind

1. mit Flucht- und Rettungswegen sowie Ausgängen in ausreichender Zahl so auszustatten, dass die Beschäftigten die Arbeitsbereiche im Gefahrenfall schnell, ungehindert und sicher verlassen und Verunglückte jederzeit gerettet werden können,
2. so zu gestalten und auszulegen, dass die Übertragung von Bränden und Explosionen sowie die Auswirkungen von Bränden und Explosionen auf benachbarte Bereiche vermieden werden,
3. mit ausreichenden Feuerlöscheinrichtungen auszustatten; die Feuerlöscheinrichtungen müssen, sofern sie nicht selbsttätig wirken, gekennzeichnet, leicht zugänglich und leicht zu handhaben sein,

4. mit Angriffswegen zur Brandbekämpfung zu versehen, die so angelegt und gekennzeichnet sind, dass sie mit Lösch- und Arbeitsgeräten schnell und ungehindert zu erreichen sind.

(2) In Arbeitsbereichen mit Brand- oder Explosionsgefährdungen sind das Rauchen und das Verwenden von offenem Feuer und offenem Licht zu verbieten. Unbefugten ist das Betreten von Bereichen mit Brand- oder Explosionsgefährdungen zu verbieten. Auf die Verbote muss deutlich erkennbar und dauerhaft hingewiesen werden.

(3) Durch geeignete Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass Personen im Gefahrenfall rechtzeitig, angemessen, leicht wahrnehmbar und unmissverständlich gewarnt werden können.

(4) Soweit nach der Gefährdungsbeurteilung erforderlich,

1. muss es bei Energieausfall möglich sein, die Geräte und Schutzsysteme unabhängig vom übrigen Betriebssystem in einem sicheren Betriebszustand zu halten,
2. müssen im Automatikbetrieb laufende Geräte und Schutzsysteme, die vom bestimmungsgemäßen Betrieb abweichen, unter sicheren Bedingungen von Hand abgeschaltet werden können und
3. müssen gespeicherte Energien beim Betätigen der Notabschaltvorrichtungen so schnell und sicher wie möglich abgebaut oder isoliert werden.

1.4 Organisatorische Maßnahmen

(1) Der Arbeitgeber darf Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die zu Brand- oder Explosionsgefährdungen führen können, nur zuverlässigen, mit den Tätigkeiten, den dabei auftretenden Gefährdungen und den erforderlichen Schutzmaßnahmen vertrauten und entsprechend unterwiesenen Beschäftigten übertragen.

(2) In Arbeitsbereichen mit Gefahrstoffen, die zu Brand- oder Explosionsgefährdungen führen können, ist bei besonders gefährlichen Tätigkeiten und bei Tätigkeiten, die durch eine Wechselwirkung mit anderen Tätigkeiten Gefährdungen verursachen können, ein Arbeitsfreigabesystem mit besonderen schriftlichen Anweisungen des Arbeitgebers anzuwenden. Die Arbeitsfreigabe ist vor Beginn der Tätigkeiten von einer hierfür verantwortlichen Person zu erteilen.

(3) Werden in Arbeitsbereichen, in denen Tätigkeiten mit Gefahrstoffen ausgeübt werden, die zu Brand- oder Explosionsgefährdungen führen können, Beschäftigte tätig und kommt es dabei zu einer besonderen Gefährdung, sind zuverlässige, mit den Tätigkeiten, den dabei auftretenden Gefährdungen und den erforderlichen Schutzmaßnahmen vertraute Personen mit der Aufsichtsführung zu beauftragen. Die Aufsicht führende Person hat insbesondere dafür zu sorgen, dass

1. mit den Tätigkeiten erst begonnen wird, wenn die in der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 festgelegten Maßnahmen ergriffen sind und ihre Wirksamkeit nachgewiesen ist, und
2. ein schnelles Verlassen des Arbeitsbereichs jederzeit möglich ist.

1.5 Schutzmaßnahmen für die Lagerung

(1) Gefahrstoffe dürfen nur an dafür geeigneten Orten und in geeigneten Einrichtungen gelagert werden. Sie dürfen nicht an oder in der Nähe von Orten gelagert werden, an denen dies zu einer Gefährdung der Beschäftigten oder anderer Personen führen kann.

(2) In Arbeitsräumen dürfen Gefahrstoffe nur gelagert werden, wenn die Lagerung mit dem Schutz der Beschäftigten vereinbar ist und in besonderen Einrichtungen erfolgt, die dem Stand der Technik entsprechen.

(3) Gefahrstoffe dürfen nicht zusammen gelagert werden, wenn dies zu einer Erhöhung der Brand- oder Explosionsgefährdung führen kann, insbesondere durch gefährliche Vermischungen, oder wenn die gelagerten Gefahrstoffe in gefährlicher Weise miteinander reagieren können. Gefahrstoffe dürfen ferner nicht zusammen gelagert werden, wenn dies bei einem Brand oder einer Explosion zu zusätzlichen Gefährdungen von Beschäftigten oder von anderen Personen führen kann.

(4) Bereiche, in denen brennbare Gefahrstoffe in solchen Mengen gelagert werden, dass eine erhöhte Brandgefährdung besteht, sind mit dem Warnzeichen „Warnung vor feuergefährlichen Stoffen oder hoher Temperatur“ nach Anhang II Nummer 3.2 der Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 245 vom 26.8.1992, S. 23) zu kennzeichnen.

(5) Soweit nach der Gefährdungsbeurteilung erforderlich, sind zu Lagerorten von Gefahrstoffen Schutz- und Sicherheitsabstände einzuhalten. Dabei ist ein Sicherheitsabstand der erforderliche Abstand zwischen Lagerorten und zu schützenden Personen, ein Schutzabstand ist der erforderliche Abstand zum Schutz des Lagers gegen gefährliche Einwirkungen von außen.

1.6 Mindestvorschriften für den Explosionsschutz bei Tätigkeiten in Bereichen mit gefährlichen explosionsfähigen Gemischen

(1) Bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen nach § 11 Absatz 2 Nummer 1 sind insbesondere Maßnahmen nach folgender Rangfolge zu ergreifen:

1. es sind Stoffe und Gemische einzusetzen, die keine explosionsfähigen Gemische bilden können, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist,
2. ist dies nicht möglich, ist die Bildung von gefährlichen explosionsfähigen Gemischen zu verhindern oder einzuschränken, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist,
3. gefährliche explosionsfähige Gemische sind gefahrlos nach dem Stand der Technik zu beseitigen.

Soweit nach der Gefährdungsbeurteilung erforderlich, sind die Maßnahmen zur Vermeidung gefährlicher explosionsfähiger Gemische durch geeignete technische Einrichtungen zu überwachen.

(2) Kann nach Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 die Bildung gefährlicher explosionsfähiger Gemische nicht sicher verhindert werden, hat der Arbeitgeber zu beurteilen

1. die Wahrscheinlichkeit und die Dauer des Auftretens gefährlicher explosionsfähiger Gemische,
2. die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins, der Entstehung und des Wirksamwerdens von Zündquellen einschließlich elektrostatischer Entladungen und

3. das Ausmaß der zu erwartenden Auswirkungen von Explosionen.

Treten bei explosionsfähigen Gemischen mehrere Arten von brennbaren Gasen, Dämpfen, Nebeln oder Stäuben gleichzeitig auf, so müssen die Schutzmaßnahmen auf die größte Gefährdung ausgerichtet sein.

(3) Kann das Auftreten gefährlicher explosionsfähiger Gemische nicht sicher verhindert werden, sind Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um eine Zündung zu vermeiden. Für die Festlegung von Maßnahmen und die Auswahl der Arbeitsmittel kann der Arbeitgeber explosionsgefährdete Bereiche nach Nummer 1.7 in Zonen einteilen und entsprechende Zuordnungen nach Nummer 1.8 vornehmen.

(4) Kann eine Explosion nicht sicher verhindert werden, sind Maßnahmen des konstruktiven Explosionsschutzes zu ergreifen, um die Ausbreitung der Explosion zu begrenzen und die Auswirkungen der Explosion auf die Beschäftigten so gering wie möglich zu halten.

(5) Arbeitsbereiche, in denen gefährliche explosionsfähige Atmosphäre auftreten kann, sind an ihren Zugängen zu kennzeichnen mit dem Warnzeichen nach Anhang III der Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1999 über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 23 vom 28.1.2000, S. 57, L 134 vom 7.6.2000, S. 36), die durch die Richtlinie 2007/30/EG (ABl. L 165 vom 27.6.2007, S. 21) geändert worden ist.

1.7 Zoneneinteilung explosionsgefährdeter Bereiche

Zone 0

ist ein Bereich, in dem gefährliche explosionsfähige Atmosphäre als Gemisch aus Luft und brennbaren Gasen, Dämpfen oder Nebeln ständig, über lange Zeiträume oder häufig vorhanden ist.

Zone 1

ist ein Bereich, in dem sich im Normalbetrieb gelegentlich eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre als Gemisch aus Luft und brennbaren Gasen, Dämpfen oder Nebeln bilden kann.

Zone 2

ist ein Bereich, in dem im Normalbetrieb eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre als Gemisch aus Luft und brennbaren Gasen, Dämpfen oder Nebeln normalerweise nicht auftritt, und wenn doch, dann nur selten und für kurze Zeit.

Zone 20

ist ein Bereich, in dem gefährliche explosionsfähige Atmosphäre in Form einer Wolke aus brennbarem Staub, der in der Luft enthalten ist, ständig, über lange Zeiträume oder häufig vorhanden ist.

Zone 21

ist ein Bereich, in dem sich im Normalbetrieb gelegentlich eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre in Form einer Wolke aus in der Luft enthaltenem brennbarem Staub bilden kann.

Zone 22

ist ein Bereich, in dem im Normalbetrieb eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre in Form einer Wolke aus in der Luft enthaltenem brennbarem Staub normalerweise nicht auftritt, und wenn doch, dann nur selten und für kurze Zeit. Als Normalbetrieb gilt der Zustand, in dem Anlagen innerhalb ihrer Auslegungsparameter verwendet werden. Im Zweifelsfall ist die strengere Zone zu wählen. Schichten, Ablagerungen und Aufhäufungen von brennbarem Staub sind wie jede andere Ursache, die zur Bildung einer gefährlichen explosionsfähigen Atmosphäre führen kann, zu berücksichtigen. Die Zoneneinteilung ist in der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (Explosionsschutzdokument) zu dokumentieren.

1.8 Mindestvorschriften für Einrichtungen in explosionsgefährdeten Bereichen sowie für Einrichtungen in nichtexplosionsgefährdeten Bereichen, die für den Explosionsschutz in explosionsgefährdeten Bereichen von Bedeutung sind

(1) Arbeitsmittel einschließlich Anlagen und Geräte, Schutzsysteme und den dazugehörigen Verbindungsvorrichtungen dürfen nur in Betrieb genommen werden, wenn aus der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung hervorgeht, dass sie in explosionsgefährdeten Bereichen sicher verwendet werden können. Dies gilt auch für Arbeitsmittel und die dazugehörigen Verbindungsvorrichtungen, die nicht Geräte oder Schutzsysteme im Sinne der Richtlinie 2014/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten für Geräte und Schutzsysteme zur bestimmungsgemäßen Verwendung in explosionsgefährdeten Bereichen (ABl. L 96 vom 29.3.2014, S. 309) sind, wenn ihre Verwendung in einer Einrichtung an sich eine potenzielle Zündquelle darstellt. Verbindungsvorrichtungen dürfen nicht verwechselt werden können; hierfür sind die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen.

(2) Sofern in der Gefährdungsbeurteilung nichts anderes vorgesehen ist, sind in explosionsgefährdeten Bereichen Geräte und Schutzsysteme entsprechend den Kategorien der Richtlinie 2014/34/EU auszuwählen.

(3) Insbesondere sind in explosionsgefährdeten Bereichen, die in Zonen eingeteilt sind, folgende Kategorien von Geräten zu verwenden:

- in Zone 0 oder Zone 20: Geräte der Kategorie 1,
- in Zone 1 oder Zone 21: Geräte der Kategorie 1 oder der Kategorie 2,
- in Zone 2 oder Zone 22: Geräte der Kategorie 1, der Kategorie 2 oder der Kategorie 3.

(4) Für explosionsgefährdete Bereiche, die nicht nach Nummer 1.7 in Zonen eingeteilt sind, sind die Maßnahmen auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung festzulegen und durchzuführen. Dies gilt insbesondere für

1. zeitlich und örtlich begrenzte Tätigkeiten, bei denen nur für die Dauer dieser Tätigkeiten mit dem Auftreten gefährlicher explosionsfähiger Atmosphäre gerechnet werden muss,
2. An- und Abfahrprozesse in Anlagen, die nur sehr selten oder ausnahmsweise durchgeführt werden müssen und
3. Errichtungs- oder Instandhaltungsarbeiten.

Partikelförmige Gefahrstoffe

2.1 Anwendungsbereich

Nummer 2 gilt für Tätigkeiten mit Exposition gegenüber allen alveolengängigen und einatembaren Stäuben. Nummer 2.4 gilt ergänzend für Tätigkeiten, bei denen Asbeststaub oder Staub von asbesthaltigen Materialien freigesetzt wird oder freigesetzt werden kann. Abweichungen von den Nummern 2.4.2 bis 2.4.5 sind möglich, sofern es sich um Tätigkeiten handelt, die nur zu einer geringen Exposition führen.

2.2 Begriffsbestimmungen

- (1) Stäube, einschließlich Rauche, sind disperse Verteilungen fester Stoffe in der Luft, die insbesondere durch mechanische, thermische oder chemische Prozesse oder durch Aufwirbelung entstehen.
- (2) Einatembar ist derjenige Anteil von Stäuben im Atembereich von Beschäftigten, der über die Atemwege aufgenommen werden kann. Alveolengängig ist derjenige Anteil von einatembaren Stäuben, der die Alveolen und Bronchiolen erreichen kann.
- (3) Asbest im Sinne von Nummer 2 und Anhang II Nummer 1 sind folgende Silikate mit Faserstruktur:

1. Aktinolith, CAS-Nummer^{*)} 77536-66-4,
2. Amosit, CAS-Nummer 12172-73-5,
3. Anthophyllit, CAS-Nummer 77536-67-5,
4. Chrysotil, CAS-Nummer 12001-29-5 und CAS-Nummer 132207-32-0,
5. Krokydolith, CAS-Nummer 12001-28-4,
6. Tremolit, CAS-Nummer 77536-68-6.

2.3 Ergänzende Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten mit Exposition gegenüber einatembaren Stäuben

- (1) Die Gefährdungsbeurteilung nach § 6 bei Tätigkeiten mit Stoffen, Gemischen und Erzeugnissen, die Stäube freisetzen können, ist unter Beachtung ihres Staubungsverhaltens vorzunehmen.
- (2) Bei Tätigkeiten mit Exposition gegenüber einatembaren Stäuben, für die kein stoffbezogener Arbeitsplatzgrenzwert festgelegt ist, sind die Schutzmaßnahmen entsprechend der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 so festzulegen, dass mindestens die Arbeitsplatzgrenzwerte für den einatembaren Staubanteil und für den alveolengängigen Staubanteil eingehalten werden.
- (3) Maschinen und Geräte sind so auszuwählen und zu betreiben, dass möglichst wenig Staub freigesetzt wird. Staub emittierende Anlagen, Maschinen und Geräte müssen mit einer wirksamen Absaugung versehen sein, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist und die Staubfreisetzung nicht durch andere Maßnahmen verhindert wird.
- (4) Bei Tätigkeiten mit Staubexposition ist eine Ausbreitung des Staubs auf unbelastete Arbeitsbereiche zu verhindern, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
- (5) Stäube sind an der Austritts- oder Entstehungsstelle möglichst vollständig zu erfassen und gefahrlos zu entsorgen. Die abgesaugte Luft ist so zu führen, dass so wenig Staub wie möglich in die Atemluft der Beschäftigten gelangt. Die abgesaugte Luft darf nur in den Arbeitsbereich zurückgeführt werden, wenn sie ausreichend gereinigt worden ist.
- (6) Ablagerungen von Stäuben sind zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, so sind die Staubablagerungen durch Feucht- oder Nassverfahren nach dem Stand der Technik oder durch saugende Verfahren unter Verwendung geeigneter Staubsauger oder Entstauber zu beseitigen. Das Reinigen des Arbeitsbereichs durch Kehren ohne Staub bindende Maßnahmen oder Abblasen von Staubablagerungen mit Druckluft ist grundsätzlich nicht zulässig.
- (7) Einrichtungen zum Abscheiden, Erfassen und Niederschlagen von Stäuben müssen dem Stand der Technik entsprechen. Bei der ersten Inbetriebnahme dieser Einrichtungen ist deren ausreichende Wirksamkeit zu überprüfen. Die Einrichtungen sind mindestens jährlich auf ihre Funktionsfähigkeit zu prüfen, zu warten und gegebenenfalls in Stand zu setzen. Die niedergelegten Ergebnisse der Prüfungen nach den Sätzen 2 und 3 sind aufzubewahren.
- (8) Für staubintensive Tätigkeiten sind geeignete organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um die Dauer der Exposition so weit wie möglich zu verkürzen. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung nach § 6, dass die in Absatz 2 in Bezug genommenen Arbeitsplatzgrenzwerte nicht eingehalten werden können, hat der Arbeitgeber geeignete persönliche Schutzausrüstung, insbesondere zum Atemschutz, zur Verfügung zu stellen. Diese ist von den Beschäftigten zu tragen. Den Beschäftigten sind getrennte Aufbewahrungsmöglichkeiten für die Arbeitskleidung und für die Straßenkleidung sowie Waschräume zur Verfügung zu stellen.

2.4 Ergänzende Vorschriften zum Schutz gegen Gefährdung durch Asbest

2.4.1 Ermittlung und Beurteilung der Gefährdung durch Asbest

Der Arbeitgeber hat bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 festzustellen, ob Beschäftigte bei Tätigkeiten Asbeststaub oder Staub von asbesthaltigen Materialien ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Dies gilt insbesondere für Abbruch-, Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten mit asbesthaltigen Erzeugnissen oder Materialien. Vor allem hat der Arbeitgeber zu ermitteln, ob Asbest in schwach gebundener Form vorliegt.

2.4.2 Anzeige an die Behörde

- (1) Tätigkeiten nach Nummer 2.1 Satz 2 müssen der zuständigen Behörde angezeigt werden. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten und ihrer Vertretung Einsicht in die Anzeige zu gewähren.
- (2) Die Anzeige muss spätestens sieben Tage vor Beginn der Tätigkeiten durch den Arbeitgeber erfolgen und mindestens folgende Angaben enthalten:

1. Lage der Arbeitsstätte,
2. verwendete oder gehandhabte Asbestarten und -mengen,
3. ausgeübte Tätigkeiten und angewendete Verfahren,

4. Anzahl der beteiligten Beschäftigten,
5. Beginn und Dauer der Tätigkeiten,
6. Maßnahmen zur Begrenzung der Asbestfreisetzung und zur Begrenzung der Asbestexposition der Beschäftigten.

(3) Abbruch-, Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten mit Asbest dürfen nur von Fachbetrieben durchgeführt werden, deren personelle und sicherheitstechnische Ausstattung für diese Tätigkeiten geeignet ist. Bei den Arbeiten ist dafür zu sorgen, dass mindestens eine weisungsbefugte sachkundige Person vor Ort tätig ist. Die Sachkunde wird durch die erfolgreiche Teilnahme an einem von der zuständigen Behörde anerkannten Sachkundelehrgang nachgewiesen. Sachkundenachweise gelten für den Zeitraum von sechs Jahren. Abweichend von Satz 4 behalten Sachkundenachweise, die vor dem 1. Juli 2010 erworben wurden, bis zum 30. Juni 2016 ihre Gültigkeit. Wird während der Geltungsdauer des Sachkundenachweises ein behördlich anerkannter Fortbildungslehrgang besucht, verlängert sich die Geltungsdauer um sechs Jahre, gerechnet ab dem Datum des Nachweises über den Abschluss des Fortbildungslehrgangs.

(4) Abbruch- und Sanierungsarbeiten bei Vorhandensein von Asbest in schwach gebundener Form dürfen nur von Fachbetrieben durchgeführt werden, die von der zuständigen Behörde zur Ausführung dieser Tätigkeiten zugelassen worden sind. Die Zulassung ist auf schriftlichen oder elektronischen Antrag des Arbeitgebers zu erteilen, wenn dieser nachgewiesen hat, dass die für diese Tätigkeiten notwendige personelle und sicherheitstechnische Ausstattung im notwendigen Umfang gegeben ist.

2.4.3 Ergänzende Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit Asbestexposition

(1) Die Ausbreitung von Asbeststaub ist durch eine staubdichte Abtrennung des Arbeitsbereichs oder durch geeignete Schutzmaßnahmen, die einen gleichartigen Sicherheitsstandard gewährleisten, zu verhindern.

(2) Durch eine ausreichend dimensionierte raumlufttechnische Anlage ist sicherzustellen, dass der Arbeitsbereich durchlüftet und ein ausreichender Unterdruck gehalten wird.

(3) Der Arbeitsbereich ist mit einer Personenschleuse mit Dusche und einer Materialschleuse auszustatten.

(4) Den Beschäftigten sind geeignete Atemschutzgeräte, Schutzanzüge und, soweit erforderlich, weitere persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Beschäftigten die persönliche Schutzausrüstung verwenden.

(5) Kontaminierte persönliche Schutzausrüstung und die Arbeitskleidung müssen entweder gereinigt oder entsorgt werden. Sie können auch in geeigneten Einrichtungen außerhalb des Betriebs gereinigt werden. Die Reinigung ist so durchzuführen, dass Beschäftigte Asbeststaub nicht ausgesetzt werden. Das Reinigungsgut ist in geschlossenen, gekennzeichneten Behältnissen aufzubewahren und zu transportieren.

(6) Den Beschäftigten müssen geeignete Waschräume mit Duschen zur Verfügung gestellt werden.

(7) Vor Anwendung von Abbruchtechniken sind asbesthaltige Materialien zu entfernen, soweit dies möglich ist.

2.4.4 Arbeitsplan

Vor Aufnahme von Tätigkeiten mit Asbest, insbesondere von Abbruch-, Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten, hat der Arbeitgeber einen Arbeitsplan aufzustellen. Der Arbeitsplan muss Folgendes vorsehen:

1. eine Beschreibung des Arbeitsverfahrens und der verwendeten Arbeitsmittel zum Entfernen und Beseitigen von Asbest und asbesthaltigen Materialien,
2. Angaben zur persönlichen Schutzausrüstung,
3. eine Beschreibung, wie überprüft wird, dass im Arbeitsbereich nach Abschluss der Abbruch- oder Sanierungsarbeiten keine Gefährdung durch Asbest mehr besteht.

2.4.5 Ergänzende Bestimmungen zur Unterweisung der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind regelmäßig bezogen auf die konkrete Tätigkeit zu unterweisen. Hierbei ist der Arbeitsplan nach Nummer 2.4.4 zu berücksichtigen.

(2) Gegenstand der Unterweisung sind insbesondere folgende Punkte:

1. Eigenschaften von Asbest und seine Wirkungen auf die Gesundheit, einschließlich der verstärkenden Wirkung durch das Rauchen,
2. Arten von Erzeugnissen und Materialien, die Asbest enthalten können,
3. Tätigkeiten, bei denen eine Asbestexposition auftreten kann, und die Bedeutung von Maßnahmen zur Expositionsminimierung,
4. sachgerechte Anwendung sicherer Verfahren und der persönlichen Schutzausrüstung,
5. Maßnahmen bei Störungen des Betriebsablaufs,
6. sachgerechte Abfallbeseitigung,
7. arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Nummer 3
(weggefallen)

Nummer 4
**Biozid-Produkte und Begasung mit
Biozid-Produkten oder Pflanzenschutzmitteln**

4.1 Erlaubnis

(1) Die Erlaubnis nach § 15d Absatz 1 wird erteilt, wenn

1. der Arbeitgeber nachgewiesen hat, dass
 - a) die für die Tätigkeiten notwendige personelle und sicherheitstechnische Ausstattung gegeben ist,
 - b) die Einhaltung der einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften gewährleistet ist und
2. keine Bedenken gegen die Zuverlässigkeit des Arbeitgebers bestehen.

(2) Dem Erlaubnisantrag nach § 15d Absatz 1 Satz 2 hat der Arbeitgeber Folgendes beizufügen:

1. eine Beschreibung der beabsichtigten Anwendungsbereiche von Begasungen,
2. die Angabe der zu verwendenden Wirkstoffe,
3. den Nachweis, dass die räumliche und sicherheitstechnische Ausstattung des Unternehmens für die geplanten Begasungen ausreichend und geeignet ist,
4. Angaben zur Anzahl
 - a) der Beschäftigten, die die beabsichtigten Begasungen durchführen sollen,
 - b) der sachkundigen Personen,
 - c) der Befähigungsscheininhaberund
5. Kopien der Sachkundenachweise der sachkundigen Personen sowie der Befähigungsscheine der Befähigungsscheininhaber.

4.2 Anzeige

4.2.1 Unternehmensbezogene Anzeige

In der Anzeige nach § 15c Absatz 2 hat der Arbeitgeber anzugeben:

1. den Namen des Antragstellers,
2. die Anschrift der Betriebsstätte und
3. Angaben
 - a) über die personelle, räumliche und sicherheitstechnische Ausstattung des Unternehmens und
 - b) zur Art und beabsichtigten Verwendung der Biozid-Produkte oder Biozid-Wirkstoffe.

4.2.2 Tätigkeitsbezogene Anzeige

In der Anzeige nach § 15d Absatz 3 hat der Arbeitgeber

1. anzugeben
 - a) das Datum der Tätigkeiten, einschließlich der geplanten Arbeitsschritte und des voraussichtlichen Beginns und Endes der Tätigkeiten, sowie Zeitpunkte der Dichtheitsprüfung und Freigabe, soweit diese erforderlich sind,
 - b) die Bezeichnung und Zulassungs- oder Registriernummer des Biozid-Produkts oder des Pflanzenschutzmittels sowie dessen Einsatzmenge,
 - c) den Namen der verantwortlichen Person sowie, soweit erforderlich, weiterer Befähigungsscheininhaberund
2. vorzulegen
 - a) Kopien der Befähigungsscheine und
 - b) einen Lageplan des Ortes oder des zu begasenden Objekts.

4.3 Fachkunde

Die Fachkunde nach § 15b Absatz 3 und § 15f Absatz 2 umfasst die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die verwendeten Biozid-Produkte bestimmungsgemäß und fachgerecht verwenden zu können. Hinsichtlich des Inhalts und des Umfangs der Fachkunde sind die nach § 20 Absatz 4 bekanntgegebenen Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.

4.4 Sachkunde

(1) Die erforderliche Sachkunde wird durch Vorlage einer Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme an einem Sachkundelehrgang nachgewiesen. Der Sachkundelehrgang muss die Anforderungen der Absätze 3 und 4 erfüllen und von der zuständigen Behörde anerkannt sein. Die zuständige Behörde kann eine anderweitige Aus- oder Weiterbildung als gleichwertig mit einem Sachkundelehrgang anerkennen, wenn die erforderlichen praktischen und theoretischen Kenntnisse und Fertigkeiten im Sinne von Absatz 3 erworben wurden, um die jeweiligen Biozid-Produkte bestimmungsgemäß und sachgerecht verwenden zu können. Werden die entsprechenden Kenntnisse aufgrund anderer Rechtsvorschriften zum Beispiel nach dem Pflanzenschutzrecht erworben, gelten die Sachkundanforderungen als erfüllt.

(2) Beschränkt sich die vorgesehene Verwendung der Biozid-Produkte auf bestimmte Anwendungsbereiche, so kann auch eine Sachkunde anerkannt werden, die auf diese Bereiche bezogen ist. Dies gilt

1. für Aus- und Weiterbildungsabschlüsse, die in einer Bekanntmachung nach § 20 Absatz 4 genannt sind sowie
2. hinsichtlich der jeweiligen Bereiche der Schädlingsbekämpfung für
 - a) Abschlüsse nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Schädlingsbekämpfer/zur Schädlingsbekämpferin vom 15. Juli 2004 (BGBl. I S. 1638),
 - b) Prüfungen nach der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Schädlingsbekämpfer/Geprüfte Schädlingsbekämpferin vom 19. März 1984 (BGBl. I S. 468) und
 - c) Prüfungen zum Gehilfen oder Meister für Schädlingsbekämpfung nach nicht mehr geltendem Recht in der Bundesrepublik Deutschland oder nach dem Recht der Deutschen Demokratischen Republik.

(3) Der Sachkundelehrgang hat die erforderlichen praktischen und theoretischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, um die jeweiligen Biozid-Produkte bestimmungsgemäß und sachgerecht verwenden zu können. In Abhängigkeit von Biozid-Produkt und Verwendungsart gehören hierzu die erforderlichen allgemeinen Grundkenntnisse der Toxikologie und Ökotoxikologie sowie:

1. Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der Bekanntmachungen nach § 20 Absatz 4,
2. Kenntnisse über die Wirkungen der jeweiligen Biozid-Produkte auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt,
3. Kenntnisse über die Ermittlung und Einschätzung der Zielbereiche und Zieltierarten für den Einsatz von Biozid-Produkten,
4. Kenntnisse und Fertigkeiten für einen nachhaltigen, risikominimierenden Einsatz der jeweiligen Biozid-Produkte,
5. Kenntnisse über die Möglichkeiten, einem Befall vorzubeugen, und alternativer Verfahren zur Schädlingsbekämpfung und die entsprechenden Fertigkeiten,
6. Kenntnisse und Fertigkeiten zur Dosierung und Ausbringung,
7. Kenntnisse zur Erfolgs- und Wirksamkeitskontrolle und
8. Kenntnisse zur fachgerechten Entsorgung.

(4) Teil des Lehrgangs ist eine theoretische und praktische Prüfung über die wesentlichen Inhalte des Sachkundelehrgangs. Dabei sind die Bekanntmachungen nach § 20 Absatz 4 zu berücksichtigen.

(5) Sachkundenachweise gelten für einen Zeitraum von sechs Jahren ab dem Datum des Nachweises. Die Geltungsdauer verlängert sich um sechs Jahre ab dem Datum der Erteilung eines Nachweises über den Abschluss eines behördlich anerkannten Fortbildungslehrgangs.

4.5 Befähigungsschein

(1) Ein Befähigungsschein nach § 15d Absatz 4 kann von der zuständigen Behörde auf Antrag erteilt werden, wenn der Antragsteller

1. mindestens 18 Jahre alt ist,
2. über eine geeignete Berufsausbildung oder vergleichbare berufliche Qualifikation verfügt,
3. die erforderliche Zuverlässigkeit besitzt,
4. physisch und psychisch geeignet ist, nachgewiesen durch das Zeugnis eines Arztes nach § 7 Absatz 1 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge; das Zeugnis darf zum Zeitpunkt des Antrags auf Ausstellung des Befähigungsscheins nicht älter als ein Jahr sein,
5. eine mit der Tätigkeit verbundene spezifische Sachkunde durch die erfolgreiche Teilnahme an einem von der zuständigen Behörde anerkannten Sachkundelehrgang nachweist und
6. die für die sichere Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Sprachkenntnisse besitzt.

(2) Der Befähigungsschein wird für höchstens sechs Jahre erteilt. Die Geltungsdauer kann um jeweils sechs Jahre verlängert werden, wenn nachgewiesen wird, dass

1. die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen erfüllt sind und
2. der Befähigungsscheininhaber vor Ablauf der Geltungsdauer einen Fortbildungslehrgang nach Nummer 4.4 Absatz 5 absolviert hat.

(3) Die zuständige Behörde kann die Geltungsdauer eines Befähigungsscheins um höchstens sechs Monate verlängern, wenn der Besuch eines behördlich anerkannten Fortbildungslehrgangs wegen unverhältnismäßiger Härte nicht rechtzeitig erfolgen kann.

(4) Der Befähigungsschein kann widerrufen werden, wenn die erforderlichen Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht mehr erfüllt sind.

4.6 Kennzeichnung bei Begasungen von Räumen und Transporteinheiten

(1) Die Kennzeichnung nach § 15d Absatz 4 Satz 2 Nummer 2 Buchstabe b, § 15d Absatz 7 Nummer 2 und § 15g Absatz 2 Nummer 1 hat an den Zugängen begaster Räume und Transporteinheiten sowie an denen von Räumen oder Transporteinheiten, in denen Güter begast wurden, zu erfolgen. Dazu ist ein Hinweis anzubringen, dem Name und Telefonnummer der verantwortlichen Person zu entnehmen ist. Darüber hinaus sind die Zugänge mit einem Warnzeichen zu versehen. Das Warnzeichen muss rechteckig und die Mindestmaße von 400 mm in der Breite und 300 mm in der Höhe haben. Die Mindestbreite der Außenlinie muss 2 mm betragen. Die Aufschriften müssen schwarz auf weißem Grund sein und mindestens folgende Angaben enthalten:

1. den Hinweis GEFÄHR,

2. das für das jeweilige Begasungsmittel zutreffende Gefahrensymbol (für akut toxische Gefahrstoffe der Kategorie 1 bis 3 der Totenkopf mit gekreuzten Knochen),
3. die Aufschrift: DIESE EINHEIT IST BEGAST,
4. die Bezeichnung des Begasungsmittels,
5. das Datum und die Uhrzeit der Begasung,
6. das Datum der Belüftung, sofern eine solche erfolgt ist, und
7. die Aufschrift: ZUTRITT VERBOTEN.

(2) Das Warnzeichen ist entsprechend der folgenden Abbildung zu gestalten:



* Die entsprechenden Angaben sind einzufügen.

Nummer 5

Ammoniumnitrat

5.1 Anwendungsbereich

(1) Nummer 5 gilt für das Lagern, Abfüllen und innerbetriebliche Befördern von

1. Ammoniumnitrat,
2. ammoniumnitrathaltigen Gemischen.

(2) Nummer 5 gilt nicht für

1. Gemische mit einem Massengehalt an Ammoniumnitrat bis zu 10 Prozent,
2. Ammoniumnitrat und ammoniumnitrathaltige Gemische der Gruppen A und E in Mengen bis zu 100 Kilogramm,
3. ammoniumnitrathaltige Gemische der Gruppen B, C und D in Mengen bis zu 1 Tonne,
4. Ammoniumnitrat und ammoniumnitrathaltige Gemische, die auf Grund ihrer Eigenschaften dem Sprengstoffgesetz unterliegen.

5.2 Begriffsbestimmungen

Ammoniumnitrat und die Gemische werden in folgende Gruppen eingeteilt:

1. Gruppe A:
Ammoniumnitrat und ammoniumnitrathaltige Gemische, die zur detonativen Reaktion fähig sind oder die nach Nummer 5.3 Absatz 7 Tabelle 1 hinsichtlich des Ammoniumnitratgehalts den Untergruppen A I, A II, A III oder A IV zugeordnet sind;
2. Gruppe B:
ammoniumnitrathaltige Gemische die zur selbstunterhaltenden fortschreitenden thermischen Zersetzung fähig sind;
3. Gruppe C:
ammoniumnitrathaltige Gemische, die weder zur selbstunterhaltenden fortschreitenden thermischen Zersetzung noch zur detonativen Reaktion fähig sind, jedoch beim Erhitzen Stickoxide entwickeln;
4. Gruppe D:
ammoniumnitrathaltige Gemische, die in wässriger Lösung oder Suspension ungefährlich, in kristallisiertem Zustand unter Reduktion des ursprünglichen Wassergehalts jedoch zur detonativen Reaktion fähig sind;
5. Gruppe E:
ammoniumnitrathaltige Gemische, die als Wasser-in-Öl-Emulsionen vorliegen und als Vorprodukte für die Herstellung von Sprengstoffen dienen.

5.3 Allgemeine Bestimmungen

- (1) Für Ammoniumnitrat und ammoniumnitrat-haltige Gemische der in Nummer 5.2 genannten Gruppen gilt Nummer 5.4.
- (2) Ammoniumnitrat und ammoniumnitrat-haltige Gemische der Gruppen A, B, C oder E müssen in ihren Bestandteilen fein verteilt und innig gemischt sein und dürfen sich während der Lagerung, Beförderung oder Abfüllung nicht entmischen.
- (3) Ammoniumnitrat-haltige Düngemittel in Abmischungen als Stickstoff-Kalium- oder Stickstoff-Phosphor-Kalium-Düngemittel (NK- oder NPK-Bulk Blends) müssen nach den Vorschriften der Gruppe B oder nur nach Maßgabe der festgestellten Gefährlichkeit gelagert werden. Werden bei der Abmischung Düngemittel der Gruppe A verwendet, muss die Lagerung nach den Vorschriften der Gruppe A oder ebenfalls nach Maßgabe der festgestellten Gefährlichkeit erfolgen.
- (4) Als Ammoniumnitrat gelten alle Nitrationen, für die ein Äquivalent Ammoniumionen vorhanden ist.
- (5) Der Massenanteil an verbrennlichen Bestandteilen ist bei ammoniumnitrat-haltigen Gemischen der Untergruppe B II aus Absatz 7 Tabelle 1 unbeschränkt, bei Ammoniumnitrat und ammoniumnitrat-haltigen Gemischen der Untergruppe A I nach Absatz 7 Tabelle 1 auf bis zu 0,2 Prozent und bei ammoniumnitrat-haltigen Gemischen aller übrigen Untergruppen nach Absatz 7 Tabelle 1 der Gruppen A, B, C und D auf bis zu 0,4 Prozent beschränkt.
- (6) Als verbrennlicher Bestandteil bei Ammoniumnitrat und ammoniumnitrat-haltigen Gemischen der Untergruppe A I nach Absatz 7 Tabelle 1 gilt der Kohlenstoff, soweit es sich um organische Stoffe handelt.
- (7) Inerte Stoffe im Sinne von Nummer 5 sind Stoffe, die die thermische Sensibilität und die Sensibilität gegen eine einwirkende Detonation nicht erhöhen. Im Zweifelsfall ist dies durch ein Gutachten der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung nachzuweisen.

Tabelle 1

Rahmenczusammensetzungen und Grenzen für Ammoniumnitrat und ammoniumnitrat-haltige Gemische für die Zuordnung zu einer der Gruppen nach Nummer 5.2

Untergruppen	Massenanteil an Ammoniumnitrat in Prozent (%)	Andere Bestandteile	Besondere Bestimmungen
A I	≥ 90	Chloridgehalt ≤ 0,02 % Inerte Stoffe ≤ 10 %	Keine weiteren Ammoniumsalze sind erlaubt.
A II	> 80 bis < 90	Kalkstein, Dolomit oder Calciumcarbonat < 20 %	
A III	> 45 bis < 70	Ammoniumsulfat	Inerte Stoffe sind erlaubt.
A IV	> 70 bis < 90	Kaliumsalze, Phosphate in NP-, NK- oder NPK-Düngern, Sulfate in N-Düngern; inerte Stoffe	
B I	≤ 70	Kaliumsalze, Phosphate, inerte Stoffe und andere Ammoniumsalze in NK- oder NPK-Düngern	Bei einem Massenanteil von mehr als 45 % Ammoniumnitrat darf der Massenanteil von Ammoniumnitrat und anderen Ammoniumsalzen zusammen nicht mehr als 70 % betragen.
B II	≤ 45	Überschüssige Nitrate ≤ 10 %	Unbeschränkter Gehalt an verbrennlichen Bestandteilen; über den Gehalt an Ammoniumnitrat hinausgehende überschüssige Nitrate werden als Kaliumnitrat berechnet.
C I	≤ 80	Kalkstein, Dolomit oder Calciumcarbonat ≥ 20 %	Kalkstein, Dolomit oder Calciumcarbonat mit minimaler Reinheit von 90 %.
C II	≤ 70	Inerte Stoffe	
C III	≤ 45	Phosphate und andere Ammoniumsalze in NP-Düngern	
	> 45 bis < 70	Phosphate und andere Ammoniumsalze in NP-Düngern	Der Massenanteil an Ammoniumnitrat und anderen Ammoniumsalzen darf zusammen 70 % nicht übersteigen.
C IV	≤ 45	Ammoniumsulfat	Inerte Stoffe sind erlaubt.
D I	≤ 45	Harnstoff, Wasser	In wässriger Lösung.
D II	≤ 45	Überschüssige Nitrate ≤ 10 %, Kaliumsalze, Phosphate und andere Ammoniumsalze in NP-, NK- oder NPK-Düngern; Wasser	In wässriger Lösung oder Suspension. Überschüssige Nitrate werden als Kaliumnitrat berechnet. Der Grenzgehalt aus Spalte 2 darf sowohl in der flüssigen als auch bei Suspensionen in der festen Phase nicht

Untergruppen	Massenanteil an Ammoniumnitrat in Prozent (%)	Andere Bestandteile	Besondere Bestimmungen
			überschritten werden.
D III	≤ 70	Ammoniak, Wasser	In wässriger Lösung.
D IV	> 70 bis ≤ 93	Wasser	In wässriger Lösung.
E	> 60 bis ≤ 85	≥ 5 % bis ≤ 30 % Wasser, ≥ 2 % bis ≤ 8 % verbrennliche Bestandteile, ≥ 0,5 % bis ≤ 4 % Emulgator	Anorganische Salze; Zusätze.

(8) Ammoniumnitrat und ammoniumnitrathaltige Gemische, die den in Absatz 7 Tabelle 1 festgelegten Rahmenczusammensetzungen und Grenzen innerhalb der Gruppen A, B, C, D oder E nicht zuzuordnen sind oder den Voraussetzungen der Absätze 2 und 5 nicht entsprechen, dürfen nur nach Vorliegen eines Gutachtens der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung über ihre Gefährlichkeit und nach Maßgabe der darin festgelegten Anforderungen gelagert, abgefüllt oder innerbetrieblich befördert werden.

(9) Ammoniumnitrathaltige Gemische der Gruppe B können nach den für die Gruppe C geltenden Vorschriften gelagert, abgefüllt oder innerbetrieblich befördert werden, wenn diese Zubereitungen nach einem Gutachten der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung frei von den Gefahren einer selbstunterhaltenden fortschreitenden thermischen Zersetzung sind.

(10) Bei Zuordnung von Ammoniumnitrat und ammoniumnitrathaltigen Gemischen nach den Absätzen 3, 8 oder 9 ist die Kennzeichnung der Gruppe entsprechend dem Gutachten der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung vorzunehmen.

5.4 Vorsorgemaßnahmen

5.4.1 Grundmaßnahmen bei der Lagerung von Stoffen und Gemischen der in Nummer 5.2 genannten Gruppen

Bei der Lagerung von Stoffen und Gemischen der Gruppen A, B, C, D und E sind folgende Schutzmaßnahmen zu ergreifen:

1. Schutz gegen Witterungseinflüsse,
2. Schutz gegen Verunreinigungen und gefährliche Zusammenlagerung,
3. Schutz vor unbefugtem Zugang,
4. Brandschutz,
5. Schutz vor unzulässiger Beanspruchung.

5.4.2 Zusätzliche Maßnahmen für Stoffe und Gemische der Gruppen und Untergruppen A, D IV und E

5.4.2.1 Allgemeine Maßnahmen

- (1) Ausgelaufene oder verschüttete Stoffe und Gemische und verunreinigte Stoffe und Zubereitungen müssen unmittelbar verbraucht oder gefahrlos beseitigt werden.
- (2) Die Stoffe und Gemische der Gruppe A dürfen nur verpackt gelagert und befördert werden.
- (3) Im Lagerraum oder in einem Umkreis von 10 Metern um den Ort der Lagerung von Stoffen und Gemischen der Gruppe A dürfen keine brennbaren Materialien gelagert werden.
- (4) Gemische der Gruppen und Untergruppen D IV und E sind vor thermischer Zersetzung zu schützen.

5.4.2.2 Zusätzliche Maßnahmen für die Lagerung von Mengen über 1 Tonne

- (1) Stoffe und Gemische der Gruppe A in Mengen von mehr als 1 Tonne dürfen nur in geeigneten Gebäuden mit entsprechenden Schutzmaßnahmen und nach dem Stand der Technik gelagert werden.
- (2) Gemische der Gruppen und Untergruppen D IV und E in Mengen von mehr als 1 Tonne dürfen nur in geeigneten Lagerbehältern mit entsprechenden Schutzmaßnahmen und nach dem Stand der Technik gelagert werden.
- (3) Die Stoffe und Gemische der Gruppe A und Gemische der Gruppe E sind vor der Lagerung in Teilmengen von bis zu 25 Tonnen zu unterteilen.
- (4) Teilmengen bis zu 25 Tonnen von Stoffen und Gemischen der Gruppe A dürfen nur gelagert werden, wenn sie
 1. voneinander durch Wände aus Mauerziegeln oder Wandbausteinen ähnlicher Festigkeit oder aus Beton getrennt werden, deren Zwischenraum mit nicht brennbaren Stoffen voll ausgefüllt ist, und wenn die Wände einschließlich des Zwischenraums eine Mindestdicke d aufweisen, die sich aus der jeweils größten Teilmenge M nach folgender Beziehung errechnet:
 $d = 0,1 M^{1/3}$ mit d in „Meter“ und M in „Kilogramm“,
 2. in Fällen, in denen die Trennwände nicht bis zur Decke reichen, nur bis zu einer Höhe von 1 Meter unterhalb der Wandhöhe gelagert werden.

(5) Der Ort der Lagerung muss zu Gebäuden, die dem dauernden Aufenthalt von Menschen dienen, einen Mindestabstand (Schutzabstand) E haben, der sich aus der jeweils größten Teilmenge M nach folgender Beziehung errechnet:

$E = 11 M^{1/3}$ mit E in „Meter“ und M in „Kilogramm“.

Für Betriebsgebäude gilt dies nur, wenn sie auch Wohnzwecken dienen.

(6) Der Schutzabstand zu öffentlichen Verkehrswegen beträgt zwei Drittel des Abstands nach Absatz 5.

(7) Abweichend von den Absätzen 5 und 6 beträgt für Lagermengen bis zu 3 Tonnen der Schutzabstand zu bewohnten Gebäuden und zu öffentlichen Verkehrswegen mindestens 50 Meter.

5.4.2.3 Zusätzliche Maßnahmen für die Lagerung von mehr als 25 Tonnen

(1) Wer beabsichtigt, Stoffe und Gemische der Gruppen und Untergruppen A, D IV und E in Mengen von mehr als 25 Tonnen zu lagern, hat dies spätestens zwei Wochen vorher der zuständigen Behörde schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Erfolgt die Anzeige elektronisch, kann die zuständige Behörde Mehrfertigungen sowie die Übermittlung der der Anzeige beizufügenden Unterlagen auch in schriftlicher Form verlangen.

(2) Die Anzeige muss folgende Angaben enthalten:

1. Name und Anschrift des Anzeigepflichtigen,
2. Art und Höchstmenge der zu lagernden Stoffe oder Gemische,
3. eine Beschreibung der Bauart und Einrichtung des Lagers mit Grundrissen und Schnitten,
4. einen Lageplan, aus dem die Lage zu Gebäuden und öffentlichen Verkehrswegen im Umkreis von 350 Metern ersichtlich ist,
5. welche der im Lageplan nach Ziffer 4 eingezeichneten Gebäude zum dauernden Aufenthalt von Menschen oder zu Wohnzwecken dienen.

(3) Änderungen bezüglich der Angaben nach Absatz 2 sind vom Arbeitgeber der zuständigen Behörde unverzüglich anzuzeigen.

(4) In Lagergebäuden für Stoffe und Gemische der Gruppe A dürfen Räume nicht zum dauernden Aufenthalt von Personen, ausgenommen von Aufsichts- und Bedienungspersonal, dienen.

(5) Stoffe und Gemische der Gruppe A dürfen nur in eingeschossigen Gebäuden gelagert werden.

5.4.3 Zusätzliche Maßnahmen für Gemische der Gruppe B

5.4.3.1 Allgemeine Maßnahmen

Feuerstätten und sonstige Zündquellen dürfen in Lagerräumen nicht vorhanden sein.

5.4.3.2 Zusätzliche Maßnahmen für die Lagerung von mehr als 100 Tonnen

(1) Die Temperatur der Gemische darf bei der Einlagerung 70 Grad Celsius nicht überschreiten.

(2) Fördermittel und ihre baulichen Einrichtungen müssen so beschaffen sein oder so betrieben werden, dass entstehende Wärme keine Zersetzung des Lagerguts einleiten kann.

5.4.3.3 Zusätzliche Maßnahmen für unverpackte Gemische über 1 500 Tonnen oder für ausschließlich verpackte Gemische über 3 000 Tonnen

(1) Die Gemische sind in Teilmengen von jeweils höchstens 3 000 Tonnen zu unterteilen. Die Unterteilung kann durch feuerbeständige Zwischenwände, durch Haufwerke aus nicht brennbarem Lagergut oder durch einen jederzeit freizuhaltenden Zwischenraum von mindestens 2,50 Metern Breite vorgenommen werden. Reichen die Zwischenwände nicht bis zur Decke, so darf das Lagergut nur bis zu einer Höhe von 1 Meter unterhalb der Wandhöhe aufgeschüttet werden.

(2) Absatz 1 ist nicht anzuwenden, wenn gleichzeitig

1. geeignete Löscheinrichtungen vorhanden sind,
2. Löschwasser in ausreichender Menge zur Verfügung steht,
3. eine jederzeit einsatzbereite Werkfeuerwehr vorhanden ist,
4. das ins Lager gelangende Lagergut abgesiebt wird und
5. die Luft im Lagerraum und in den unterhalb der Lagerfläche befindlichen Ausspeicherkanälen fortlaufend überwacht wird.

5.4.4 Sicherheitstechnische Maßnahmen für Gemische der Gruppe D

Die Gemische sind vor Austrocknung zu bewahren.

5.5 Erleichternde Bestimmungen

5.5.1 Erleichternde Bestimmungen für bestimmte Stoffe und Gemische

Stoffe und Gemische der Untergruppen A I und A II sowie Gemische mit inerten Stoffen der Untergruppe A IV und der Gruppe E können

1. abweichend von Nummer 5.4.2.2 Absatz 3 in Teilmengen (Stapel) von höchstens 100 Tonnen unterteilt werden und
2. abweichend von Nummer 5.4.2.2 Absatz 5 und 6 mit einem Schutzabstand, der der Hälfte des dort geforderten Werts entspricht, gelagert werden.

Voraussetzung hierfür ist der Nachweis durch ein Gutachten der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung, dass die Stoffe und Zubereitungen der Untergruppen A I, A II und A IV die Beschaffenheitsanforderungen des Anhangs III der Verordnung (EG) Nr. 2003/2003 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Oktober 2003 über Düngemittel (ABl. L 304 vom 21.11.2003, S. 1), die zuletzt durch die Verordnung (EG) Nr. 1020/2009 (ABl. L 282 vom 29.10.2009, S. 7) geändert worden ist, erfüllen und Stoffe und Zubereitungen der Gruppe E nicht detonationsfähig sind.

5.5.2 Erleichternde Bestimmungen für ammoniumnitrat- und sprengstoffherstellende Betriebe

Für ammoniumnitrat- und sprengstoffherstellende Betriebe

1. sind Nummer 5.4.2.1 Absatz 2 und Nummer 5.4.2.3 Absatz 1 bis 3 für Stoffe und Gemische der Gruppe A nicht anzuwenden;
2. gilt ein um die Hälfte verminderter Schutzabstand nach Nummer 5.4.2.2 Absatz 5 und 6.

5.6 Ausnahmen

Ausnahmen nach § 19 Absatz 1 durch die zuständige Behörde von den in den in Nummer 5.4.2 genannten Maßnahmen für Stoffe und Gemische der Gruppen und Untergruppen A, D IV und E ergehen im Benehmen mit der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung.

*) Nummer im Register des Chemical Abstracts Service (CAS).

[zum Seitenanfang](#) [Impressum](#) [Datenschutz](#) [Barrierefreiheitserklärung](#) [Feedback-Formular](#) [Seite ausdrucken](#)



Bundesministerium
der Justiz

Bundesamt
für Justiz

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) **§ 5 Nichtraucherchutz**

- (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.

Mustertext

Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz

Zwischen der

... (*Firma*),
vertreten durch ...
... (*Adresse*),

– Arbeitgeber –

und

dem Betriebsrat des Betriebs ... (*Adresse*) der ... (*Firma*),
vertreten durch dessen Vorsitzende/n, Frau/Herrn ...

– Betriebsrat –

wird die folgende Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz geschlossen.

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung dient dem Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeiter. Sie setzt die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus § 5 Abs. 1 ArbStättV um.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, Auszubildenden und Praktikanten des Betriebs mit Ausnahme der leitenden Angestellten i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG.

Der Arbeitgeber sagt zu, gegenüber Personen, die nicht unter diese Betriebsvereinbarung fallen, im Rahmen des ihm nach § 106 S. 2 GewO zustehenden Direktionsrechts anzustreben, dass diese sich entsprechend dieser Betriebsvereinbarung verhalten.

2. Absolutes Rauchverbot

In allen Betriebsgebäuden sowie auf dem gesamten Gelände der GmbH ist das Rauchen untersagt. Ausgenommen hiervon sind die gekennzeichneten Raucherplätze.

Das Rauchverbot bezieht sich sowohl auf Zigaretten im herkömmlichen Sinn als auch auf sämtliche weitere derzeit bereits existierenden und zukünftig noch hinzukommende Genussmittel wie beispielsweise E-Zigaretten, Tabakerhitzer, Vaporizer, Shishas etc.

3. Möglichkeit zum Rauchen

Im Außenbereich auf dem Betriebsgelände befinden sich überdachte Raucherinseln. Der genaue Standort ist aus der Skizze ersichtlich, die dieser Betriebsvereinbarung als Anlage beigefügt ist. Die dort aufgestellten Aschenbecher sind zu benutzen, um Verunreinigungen zu vermeiden.

Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den oder die Standorte der Raucherinseln zu verändern.

4. Rauchen außerhalb der Pausenzeiten/Nutzung der Zeiterfassung

Den Arbeitnehmern ist es gestattet, auch außerhalb der festgelegten Pausenzeiten unter Beachtung der dienstlichen Belange, die in Ziffer 3 benannten Raucherinseln zum Zwecke des Rauchens aufzusuchen.

Arbeitnehmer, die sich außerhalb der Pausenzeiten zu den Raucherinseln begeben möchten, haben vorher in der Zeiterfassung „Gehen“ zu erfassen. Vor der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz haben sie in der Zeiterfassung „Kommen“ zu erfassen.

Eine Vergütung der Raucherpausen erfolgt nicht. Die durch das Rauchen ausfallende Arbeitszeit ist nachzuarbeiten.

5. Informationspflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Betriebsvereinbarung bekannt zu machen sowie alle Arbeitnehmer über das interne Kommunikationssystem auf das Raucherverbot aufmerksam zu machen.

6. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

....., den

.....
(Unterschrift Vertreter der Geschäftsleitung)

.....
(Unterschrift Vertreter des Betriebsrats)