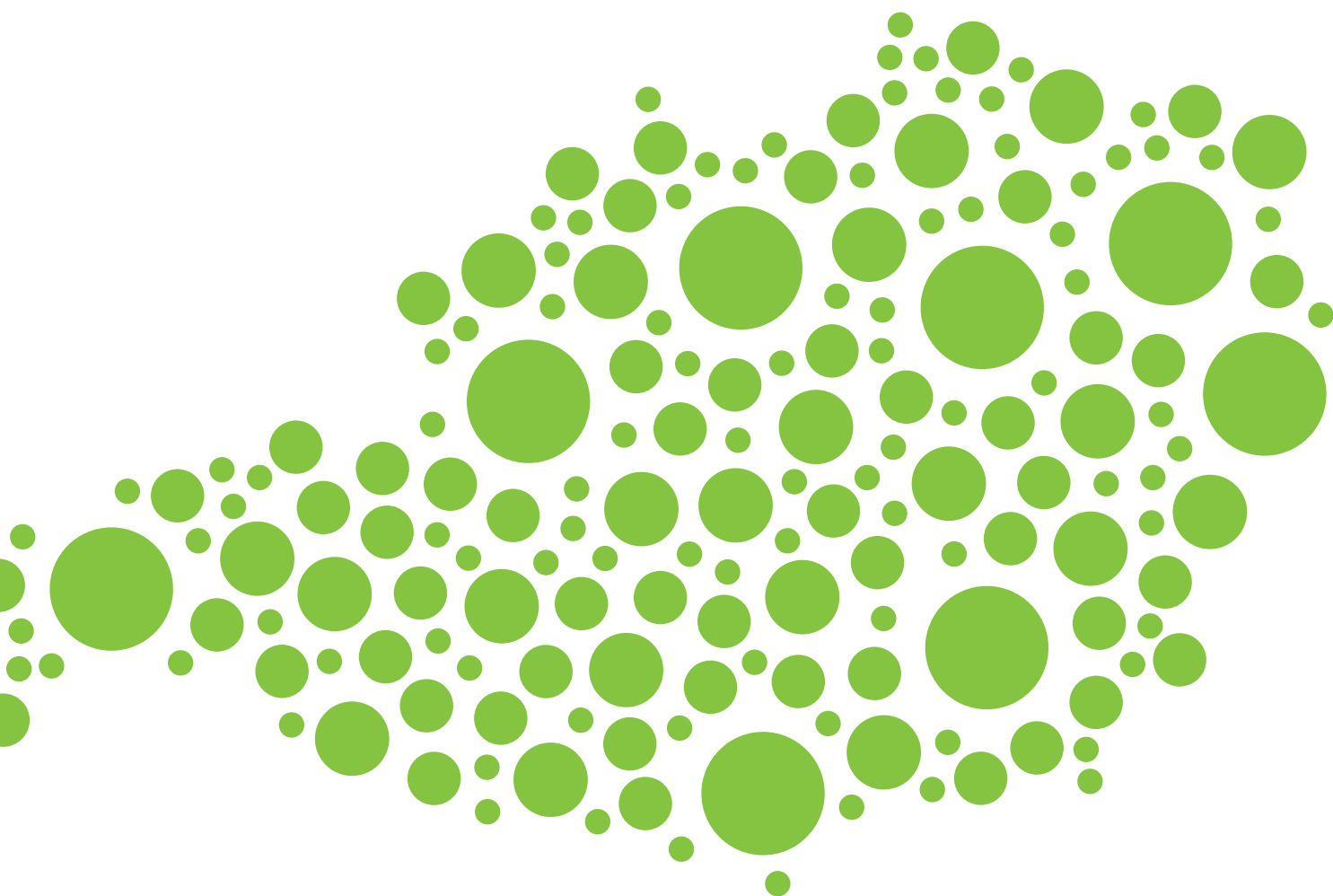


Nichtraucherschutz im Betrieb

*Rechtliche Grundlagen und praktische
Handlungsempfehlungen für die Prävention*

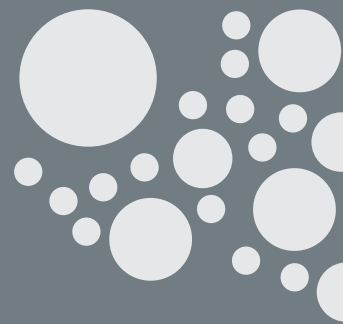


Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen



 *Es gibt tausend Krankheiten,
aber nur eine Gesundheit!“*

Ludwig Börne



Impressum

Herausgeber

Dachverband der Sozialversicherungsträger
Kundmanngasse 21, 1030 Wien

Autor/-in

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Edith Pickl, Institut für Gesundheitsförderung und Prävention
Mag. Bernhard Stelzl, Österreichische Gesundheitskasse

Zitiervorschlag

Pickl, E. & Stelzl, B. (2019). Nichtraucherchutz im Betrieb – rechtliche Grundlagen und praktische Handlungsempfehlungen für die Prävention. Zusammengefasste Fakten. Institut für Gesundheitsförderung und Prävention, Österreichische Gesundheitskasse.

Die rechtlichen Grundlagen des Dokuments beziehen sich auf den Stand September 2019. Eine fachliche Abstimmung erfolgte mit der Ombudsstelle für Nichtraucherchutz im Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, der Arbeiterkammer Wien (MMag.^a Petra Streithofer) und der Wirtschaftskammer Österreich (Mag.^a Maria Cristina Moshhammer).

Grafische Umsetzung

Mag.^a Sabine A. Müller | gruenberg4.at

Lektorat

Mag.^a Karin Lederer | korrektur.at

Kurz und bündig

Rauchen in Österreich ...

- **Österreich** weist im EU-Vergleich sowohl bei den Aktiv-Raucher/-innen als auch bei den Passivraucher/-innen **hohe Prävalenzen** auf.
- **Tabakkonsum** ist ein bedeutender Risikofaktor für eine **Vielzahl an Erkrankungen**.
- 2016 waren in Österreich **12.840 Todesfälle** auf das Rauchen zurückzuführen, davon 230 durch Passivrauchen.
- **Rauchen** verursacht **hohe betriebswirtschaftliche Kosten** – pro Jahr ergeben sich 1,49 Mrd. Euro durch Produktivitätsausfälle.

Rauchen am Arbeitsplatz ...

- **Gesetzliche Regelungen** in Österreich verpflichten Arbeitgeber/-innen dazu, Maßnahmen zu setzen, die Nichtraucher/-innen vor den Gefahren des Passivrauchens schützen sollen.
- **Betriebliche Tabakprävention** umfasst ganzheitliche Maßnahmen, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen und sich an alle Mitarbeiter/-innen richten.
- Die **Wirksamkeit** von **betrieblicher Tabakprävention** wird in vielen Studien bestätigt:
 - In Betrieben werden Personengruppen aus allen Bevölkerungsschichten erreicht.
 - Raucher/-innen werden beim Aufhören oder Reduzieren ihres Konsums unterstützt.
 - In Betrieben mit strikten Rauchregelungen beginnen erwerbstätige Jugendliche mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit jemals das Rauchen.

Ziel ist der Schutz der Gesundheit von Nichtraucher/-innen, aber auch die Förderung der Gesundheit von Raucher/-innen.

Inhaltsverzeichnis

S. 3	Impressum
S. 4	Kurz und bündig
S. 5	Inhaltsverzeichnis
S. 6	Abkürzungsverzeichnis/Fußnoten
S. 7	Einleitung
S. 8	1. Daten und Fakten zum Rauchen in Österreich
S. 8	1.1. Wie viele Österreicher/-innen rauchen?
S. 8	1.2. Wie viele Jugendliche rauchen in Österreich?
S. 8	1.3. Rauchen Lehrlinge häufiger?
S. 9	1.4. Was ist Passivrauchen und wie gefährlich ist es?
S. 9	1.5. Wie hoch ist die Passivrauchbelastung in Österreich?
S.10	1.6. Welche Maßnahmen schützen vor Passivrauch?
S.10	1.7. Was sind die gesundheitlichen Folgen des Tabakkonsums?
S.11	1.8. Was kostet das Rauchen?
S.11	1.9. Wie sinnvoll ist ein Rauchverbot (am Arbeitsplatz)?
S.12	2. Rechtliche Grundlagen zum Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz
S.12	2.1. Muss der/die Arbeitgeber/-in Nichtraucher/-innen am Arbeitsplatz schützen?
S.12	2.2. Braucht es einen gesetzlich verankerten Nichtraucherschutz?
S.12	2.3. Welche Gesetze regeln den Nichtraucherschutz in Österreich?
S.15	2.4. An welchen konkreten Arbeitsplätzen darf nicht geraucht oder gedampft werden?
S.16	2.5. Was ist der Unterschied zur Rechtslage vor dem 1. Mai 2018?
S.17	2.6. Die Rauchverbote beziehen sich auch auf „verwandte Erzeugnisse“ – was ist damit gemeint?
S.18	3. Häufig gestellte Fragen in der Umsetzung des Nichtraucherschutzes am Arbeitsplatz
S.18	3.1. Einrichtung von Raucherräumen oder Raucherkabinen
S.20	3.2. Lehrlinge
S.20	3.3. Innerbetriebliche Regelungen zu Rauchverboten am Arbeitsplatz
S.21	3.4. Streitthema Rauchpausen
S.22	3.5. Welche Arbeitsplätze sind vom Rauchverbot an öffentlichen Orten betroffen?
S.24	3.6. Überblick über Arbeitsplätze mit Rauchverbot
S.26	3.7. Überblick über Arbeitsplätze mit Rauchverbot – lt. Bundesbedienstetenschutzgesetz
S.28	3.8. Beispiele von konkreten Arbeitssituationen
S.30	4. Betriebliche Tabakprävention und deren Nutzen
S.32	5. Konzepte der betrieblichen Tabakprävention
S.32	5.1. WHO-Konzept Rauchfrei am Arbeitsplatz
S.33	5.2. Das Konzept des europäischen Netzwerks rauchfreier Gesundheitseinrichtungen
S.34	6. Beispiele guter Praxis
S.34	6.1. Tabakpräventionsprojekt Infineon Austria Technologie am Standort Villach
S.35	6.2. Pensionsversicherungsanstalt (PVA) – Landesstelle Oberösterreich
S.35	6.3. RHI Veitsch-Radex GmbH & Co OG mit den Standorten Breitenau, Radentein, Trieben, Veitsch, Wien
S.35	6.4. ÖBB Infrastruktur Betrieb AG, Standorte in Wien
S.36	7. Kontakte, Ansprechpersonen und weiterführende Informationen
S.36	7.1. Wo finden Betriebe Hilfe bei der Umsetzung des Rauchverbots?
S.38	7.2. Wo finden sich Unterstützungsmöglichkeiten, wenn man mit dem Rauchen aufhören will?
S.39	7.3. Weiterführende Informationen
S.39	7.4. Kontakte für inhaltliche Rückfragen
S.40	Literaturverzeichnis
S.42	Anhang

Abkürzungsverzeichnis

AAV	Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung	BS-V	Bildschirmarbeits-Verordnung
Abs	Absatz	BV	Betriebsvereinbarung
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch	i. S. d.	im Sinne des
AG	Arbeitgeber/-in	iVm	in Verbindung mit
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	KJBG-VO	Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche
AStV	Arbeitsstättenverordnung	KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	MSchG	Mutterschutzgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz	o. a.	oben ausgeführt
AZG	Arbeitszeitgesetz	TNRSG	Tabak- und Nichtrauchererschutzgesetz
BauV	Bauarbeiterschutverordnung	u. a.	unter anderem
B-BSG	Bundes-Bedienstetenschutzgesetz	VbA	Verordnung biologische Arbeitsstoffe
BGBI	Bundesgesetzblatt	VEXAT	Verordnung explosionsfähige Atmosphären
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung	ZAI	Zentral-Arbeitsinspektorat
BMG	Bundesministerium für Gesundheit		

Fußnoten

1	Statistik Austria, 2015	22	KJBG-VO
2	Schmutterer, 2018; Special Eurobarometer, 2017; Eurostat – European Health Interview Survey 2014	23	§ 30 ASchG
3	Ludwig Boltzmann Institut, 2015	24	BGBI. I Nr. 70/1999
4	Schmutterer, 2018	25	§ 39 Abs. 7 BauV
5	vgl. Bundesministerium für Gesundheit, 2015	26	Arbeitsinspektion, 2019
6	Anzenberger & Sagerschnig, 2014	27	Erlass Sozialministerium ZAI 2018, Link siehe Anhang
7	USDHHS, 1994	28	§ 23 KJBG
8	Dür & Griebler, 2007	29	www.gpa-djp.at
9	DKFZ, 2005 Passivrauchen	30	§ 97 Abs.1 Z 1 ArbVG
10	Statistik Austria, 2015	31	§ 11 Abs 1 AZG
11	Statistik Austria, 2007	32	TNRSG
12	Pock et al. 2018; Lichtenschopf et al. 2010; Aigner et al. 2005	33	Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998, LBGl. Nr. 49/1998, Oberösterreichische Bediensteten-Schutzgesetz 2017, LBGl. Nr. 17/2017, Tiroler Bedienstetenschutzgesetz 2003, LBGl. Nr. 75/2003, für den jeweiligen Geltungsbereich
13	Doll & Peto, 2004	34	Bauer et al., 2011
14	Deutsches Krebsforschungszentrum, 2015	35	Schmidt, 2003
15	European Respiratory Society, 2006	36	Schmutterer, 2018
16	Pock et al., 2018	37	Farkas et al., 2002
17	Pock et al., 2018	38	Brenner et al., 1997
18	Stalling-Smith et al., 2013	39	Brenner & Fleischle, 1994
19	Statistik Austria, 2015, 2007	40	Stallings-Smith et al., 2013
20	§ 12 Abs. 4 TNRSG	41	Bauer et al., 2005; Fichtenberg & Glantz, 2002
21	Bundesministerium für Gesundheit, 2013; § 120 iVm § 162 ASVG		

Einleitung

Die Faktensammlung „Nichtraucherschutz im Betrieb“ richtet sich an Unternehmensleitungen und Entscheidungsträger/-innen in Betrieben, BGF-Berater/-innen, BGF-Projektleiter/-innen und Mitarbeiter/-innen, Betriebsrät/-innen, aber auch Personal- und Organisationsentwickler/-innen, Arbeitsmediziner/-innen, Arbeitspsycholog/-innen sowie an alle an Tabakprävention Interessierten.

Tabakrauch ist national wie international die häufigste vermeidbare Ursache von Krankheit und frühzeitigem Tod. Nichtrauchen sowie der Schutz von Nichtraucher/-innen vor Passivrauchexposition zählt zur wichtigsten Präventionsmaßnahme schlechthin.

Neben Angeboten zur Raucherentwöhnung sind flankierende Unterstützungsmaßnahmen ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Raucherabstinenz. Dazu zählt u. a. die Schaffung rauchfreier Arbeitsplätze. Diese fördern bzw. erhalten nachweislich die Gesundheit von Nichtraucher/-innen und Raucher/-innen, verbessern das Arbeitsklima und wirken sich nicht zuletzt auch betriebswirtschaftlich positiv auf das Unternehmen aus.

Die Umsetzung des Nichtraucherschutzes am Arbeitsplatz ist eine gesetzliche Verpflichtung. Erfolgreicher Nichtraucherschutz am

Arbeitsplatz erfordert jedoch ganzheitliche Maßnahmen im Rahmen einer betrieblichen Tabakprävention, die über gesetzliche Anforderungen hinausgehen. Sie kann idealerweise als Teilgebiet innerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung stattfinden, aber auch isoliert davon umgesetzt werden. Betriebliche Tabakprävention kann in jedem Unternehmen, unabhängig von Größe und Branche umgesetzt werden. Wenngleich jedes Unternehmen seinen eigenen betriebsspezifischen Weg finden muss.

Auf den folgenden Seiten finden Sie kompakt zusammengefasste Fakten und Empfehlungen für eine erfolgreiche Umsetzung im Betrieb. Im Anhang der Unterlage werden vertiefende Infos, Literaturangaben mit Mustervorlagen für die konkrete Umsetzung in ihrem Betrieb, aber auch Kontaktadressen ersichtlich.

Bei der Erstellung war es von großer Wichtigkeit, das Thema „(Nicht-)Rauchen am Arbeitsplatz“ möglichst kurz und bündig, aber auch so praxisnah wie möglich für Sie als Nutzer/-innen in den Betrieben aufzubereiten.

Die Regional- und Servicestellen für BGF sowie die Partner/-innen des Netzwerks BGF stehen für weiterführende Fragen zur Verfügung und sind Ihnen bei der Umsetzung von betrieblicher Tabakprävention gerne behilflich.

Ziel der Faktensammlung ist es, einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen zum Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz zu schaffen, aber auch Handlungsmöglichkeiten für Betriebe im Sinne der Gesundheitsförderung und Prävention aufzuzeigen.

1. *i* Daten und Fakten zum Rauchen in Österreich

1. Wie viele Österreicher/-innen rauchen?

1,76 Millionen Österreicher/-innen ab 15 Jahren rauchen täglich.

Das entspricht 24,3 % der Bevölkerung. Männer haben mit 26,5 % den höheren Raucheranteil als Frauen mit 22,1 %.¹

Obwohl seit 2004 ein Rückgang im Tabakkonsum erkennbar ist, hat Österreich im europäischen Vergleich (EU-28: 19 %) nach wie vor einen sehr hohen Anteil an täglichen Raucher/-innen. Insbesondere rauchen in Österreich vergleichsweise viele Frauen (EU-28, Frauen: 15,4 %).²

2. Wie viele Jugendliche rauchen in Österreich?

Das Rauchverhalten bei Jugendlichen ist erwartungsgemäß stark altersabhängig. Während unter den 11-Jährigen nur 0,9 % angeben zu rauchen, berichten dies bereits 31 % der 17-Jährigen.

Im internationalen Vergleich hat Österreich sehr viele jugendliche Raucher/-innen, auch wenn der Anteil rauchender Jugendlicher in Österreich in den vergangenen Jahren rückläufig ist:^{3,4} Zwischen 2010 und 2014 kam es bei den 17-jährigen Schüler/-innen zu einer Halbierung der Raten an täglichen Raucher/-innen. Das Ausgangsniveau 2010 war in Österreich allerdings besonders hoch.⁵

3. Rauchen Lehrlinge häufiger?

Ja, ein sehr hoher Anteil an Lehrlingen raucht regelmäßig. Es bestehen Unterschiede in der Häufigkeit des regelmäßigen Rauchens zwischen Lehrlingen und AHS-Schüler/-innen.

Während 57 % der Lehrlinge täglich rauchen, gaben dies nur 14 % der AHS-Schüler/-innen an.⁶

Je früher eine Person zu rauchen beginnt, umso höher ist das Risiko, tatsächlich abhängig zu werden.⁷ Aus Sicht eines Karrieremodells bedeutet dies, dass ein früher Einstieg zum/zur täglichen Raucher/-in begünstigt wird, der Suchteffekt früher eintritt und die Kontrolle über die Zigarette immer schwieriger wird.⁸ Vor diesem Hintergrund nimmt Präventionsarbeit, insbesondere auch für die Zielgruppe der Schüler/-innen und Lehrlinge in Betrieben einen besonderen Stellenwert ein.



4. Was ist Passivrauchen und wie gefährlich ist es?

Unter „Passivrauchen“ versteht man das Einatmen von Tabakrauch aus der Raumluft, wenn jemand in der Nähe raucht.

Dieser besteht zum größten Teil aus dem Nebenstromrauch, der während des Glommens des Tabaks von der Glutzone ausgeht. Etwa drei Viertel des Tabaks, der verbrannt wird, geht als Nebenstromrauch in die Raumluft.

Es gibt keine Grenze, unter der Passivrauchen unbedenklich wäre. Selbst geringfügiges Passivrauchen ist schädlich.⁹

5. Wie hoch ist die Passivrauchbelastung in Österreich?

Die Passivrauchbelastung wurde im Zuge der letzten Gesundheitsbefragung in Österreich erhoben:¹⁰

Demnach ist etwa ein Fünftel der nicht täglich rauchenden Bevölkerung einer Passivrauchbelastung ausgesetzt.

Am größten ist die Belastung bei den 15- bis 29-jährigen, hier ist nahezu jede dritte Person von Passivrauchen betroffen.

12,4 % der Österreicher/-innen sind an ihrer Arbeitsstelle mehr als eine Stunde am Tag Tabakrauch ausgesetzt, das entspricht ca. 323.000 Menschen. Außerdem fühlt sich mehr als ein Drittel der Nichtraucher/-innen durch das Rauchen gestört. Entsprechend hoch ist das Konfliktpotenzial des Passivrauchens am Arbeitsplatz und infolge dessen immer wieder Diskussionsgegenstand von Betriebs- und Personalversammlungen.¹¹



6. Welche Maßnahmen schützen vor Passivrauch?

Die einzige effektive Maßnahme zum Schutz der Menschen vor den schädlichen Einwirkungen des Tabakrauchs ist ein Rauchverbot.

Da sich der Tabakrauch im ganzen Raum ausbreitet, bieten ausgewiesene „Nichtraucherzonen“ keinen Schutz. Entlüftungsanlagen können zwar ein Ausströmen von Rauch wirksam verhindern, entsprechen aber aufgrund höchstgerichtlicher Judikatur nicht den Anforderungen des Tabak- und Nichtraucherchutzgesetzes. Technische Maßnahmen für eine vollständige Abdichtung der Raucher- von den Nichtraucherbereichen sind sehr aufwendig und kostenintensiv und lösen das Problem des ausströmenden Tabakrauchs bei aufgehenden Türen nicht. Außerdem verhindern sie insbesondere in der Gastronomie die Gefährdung des Bedienungs- und Reinigungspersonals nicht.

7. Was sind die gesundheitlichen Folgen des Tabakkonsums?

Tabakrauch gilt international als die häufigste vermeidbare Ursache von Krankheit und vorzeitigem Tod.

Aktuelle österreichische Analysen berichten von knapp 13.000 Menschen, welche jährlich infolge des Tabakkonsums sterben.¹²

Tabakrauch enthält über 4.800 einzelne Stoffe, darunter zahlreiche Gifte wie Kohlenmonoxid, Formaldehyd und Blausäure. 90 Substanzen werden als krebserzeugend oder möglicherweise krebserzeugend eingestuft. So führt Tabakrauchen bei mindestens 50 % der Raucher/-innen zu einer tabakassoziierten Organerkrankung, praktisch jedes Organ kann durch Tabakrauchen geschädigt werden.¹³ Der Tabakkonsum spielt bei vielen Erkrankungen, die zum Teil schwerwiegend und tödlich verlaufen, eine bedeutende Rolle.

Gesundheitliche Schäden entstehen aber nicht nur durch aktives Rauchen, sondern werden auch durch – zumeist unfreiwilliges – passives Mitrauchen verursacht. Schon kurzzeitiges Passivrauchen reizt die Atemwege und schädigt das Blutgefäßsystem. Langfristig drohen Asthma, Lungenentzündung, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Krebs.¹⁴ Laut Berechnungen der European Respiratory Society starben im Jahr 2002 in der EU (EU 25) circa 79.500 Personen an den Folgen des Passivrauchens,¹⁵ in Österreich waren es im Jahr 2016 rund 230 Menschen. Die Lebenserwartung von Passivraucher/-innen ist um 7 Monate verkürzt.¹⁶

! Weltweit sterben jährlich um die 5,4 Millionen Menschen an den Folgen des Tabakkonsums, EU-weit geht man von 550.000 Todesfällen aus.



8. Was kostet das Rauchen?

Für Österreich wurden die jährlichen Gesamtkosten (bezogen auf das Jahr 2016) mit EUR 2,41 Milliarden beziffert, die Kosten des Passivrauchens betrugen EUR 118,8 Millionen. Zieht man davon die Einnahmen aus der Tabaksteuer ab, bleiben immer noch jährliche Nettokosten von EUR 665 Millionen, die durch das Rauchen verursacht werden.¹⁷

Sowohl aus ökonomischer, aber auch aus medizinischer Sicht sollte es Ziel sein, eine rauchfreie Gesellschaft zu erreichen. Damit können Kosten eingespart, aber vor allem auch Lebenszeit und Lebensqualität gewonnen werden.

9. Wie sinnvoll ist ein Rauchverbot (am Arbeitsplatz)?

Umfassende und rigoros durchgesetzte Rauchverbote auf allen Arbeitsplätzen (und auch in allen öffentlichen Räumen) gelten international schon seit langem als die wirksamste Strategie zur Reduktion der Einwirkung von Passivrauch, sowohl in Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmer/-innen als auch in Hinblick auf den Schutz der Kund/-innen.

Die internationale wissenschaftliche Literatur belegt eindeutig die positiven Auswirkungen von gesetzlichen Rauchverböten, vor allem wenn sie Teil eines umfassenden Tabakpräventionsprogramms sind. Einer Studie aus Irland zufolge bewirkt ein umfangreiches Rauchverbot am Arbeitsplatz eine signifikante Senkung der Sterblichkeitsrate sowie deutliche Reduktionen kardiovaskulärer oder respiratorischer Erkrankungen. Die geringere Sterblichkeitsrate ist laut den Autoren direkt rückführbar auf eine geringere Exposition von Passivrauch am Arbeitsplatz.¹⁸

Darüber hinaus tragen gesetzlich verankerte und durchgesetzte Rauchverbote entscheidend zu einem Normenwandel in der Gesellschaft bei. In Österreich erfolgte der gesetzliche Paradigmenwechsel mit der Tabakgesetznovelle 2004.

! Ziel ist es, nach und nach das Nichtrauchen auch zur gesellschaftlich akzeptierten Norm zu avancieren und dem öffentlichen Rauchen die soziale Akzeptanz zu entziehen.

2.

Rechtliche Grundlagen zum Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz

2.1. Muss der/die Arbeitgeber/-in Nichtraucher/-innen am Arbeitsplatz schützen?

Ja.

Der Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz ist gesetzlich vorgeschrieben. Es gibt eine Vielzahl an Gesetzen, Verordnungen und Bestimmungen, die sich auf den Tabakkonsum beziehen (siehe auch Frage 3.4).

2.2. Braucht es einen gesetzlich verankerten Nichtraucherschutz?

Ja.

Es ist wissenschaftlich belegt, dass nicht nur das aktive Rauchen äußerst gesundheitsschädlich ist, sondern auch das passive Rauchen ein erhebliches Erkrankungsrisiko darstellt. In Österreich sind mehr als drei Viertel (75,7 %) aller Jugendlichen und Erwachsenen ab 15 Jahren Nichtraucher/-innen, dennoch ist ein großer Teil der österreichischen Bevölkerung Passivrauchbelastungen ausgesetzt.¹⁹

Ziel der gesetzlichen Regelungen ist ein wirksamer Schutz der Nichtraucher/-innen vor den Gefahren des Passivrauchens.

2.3. Welche Gesetze regeln den Nichtraucherschutz in Österreich?

Der Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz ist insbesondere durch das Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherenschutzgesetz (TNRSG) sowie das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) geregelt. Allerdings gibt es auch noch zahlreiche andere Regelungen mit Bezug zum Thema „Rauchen am Arbeitsplatz“.

2.3.1. Tabak- und Nichtraucherenschutzgesetz (TNRSG)

Im Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherenschutzgesetz (TNRSG) ist ein umfassender Nichtraucherschutz festgelegt, der sich auch auf diverse Arbeitsplätze auswirkt.

Schulen

Das TNRSG (§ 12) schreibt ein Rauchverbot „**in allen Räumlichkeiten für Unterrichts- und Fortbildungszwecke**, ... sowie für schulsportliche Betätigung, (schulische) Einrichtungen, in denen Kinder beaufsichtigt, aufgenommen oder beherbergt werden“ (Schulen, Horte, Internate, Kindergärten etc.) vor. Hier darf auch **kein Raucherraum** errichtet werden und das Rauchverbot gilt auch für die **dazugehörigen Freiflächen**, d. h. ein Raucherhof ist nicht erlaubt. Das Rauchverbot gilt auch für verwandte Erzeugnisse (zum Beispiel E-Zigaretten und pflanzliche Raucherzeugnisse) und Wasserpfeifen.

Öffentliche und weitere Orte

Außerdem gilt lt. TNRSG §§ 12 und 13 ein Rauchverbot in ...

- allen Räumen öffentlicher Orte, z. B. Einkaufszentren, Amtsgebäude etc. (konkrete Beispiele siehe auch Kapitel 3.5)



© Fotolia: Ekaterina Molchanova

Das Rauchverbot gilt auch für verwandte Erzeugnisse (zum Beispiel E-Zigaretten und pflanzliche Raucherzeugnisse) und Wasserpfeifen.

- allen Räumlichkeiten für Verhandlungszwecke
- Mehrzweckhallen bzw. Mehrzweckräume sowie Festzelten
- Vereinsräumen im Beisein von Kinder und Jugendlichen
- öffentlichen und privaten Verkehrsmitteln zur entgeltlichen oder gewerblichen Personenbeförderung (zum Beispiel Taxis, Flughafentransporte, Behindertentransporte)
- allen Verkehrsmitteln, wenn sich Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren im Fahrzeug befinden.
- Trafiken, die gleichzeitig auch Postpartner sind.

Rauchverbot in der Gastronomie

Nach einem langen politischen Diskurs wird mit 1. November 2019 ein **generelles Rauchverbot in der Gastronomie** eingeführt. Ursprünglich wurde das generelle Rauchverbot im Jahr 2015 beschlossen und knapp vor Inkrafttreten am 1. Mai 2018 wieder rückgängig gemacht.

Mit 1. November 2019 ist somit Rauchen im Innenbereich von Gastronomiebetrieben verboten, die Einrichtung eines Raucherraums ist dann nicht mehr möglich. Diese Regelung gilt für Restaurants, Gasthäuser, Cafés, Bars, Diskotheken, Buschenschänke, Heurige u. ä.

Vom Rauchverbot sind auch Nebenräume, Stiegenhäuser oder Sanitäranlagen (z. B. Toiletten) eines gastronomischen Betriebs umfasst. Darüber hinaus sind auch andere öffentliche Bereiche, wo Speisen und Getränke verarbeitet, verabreicht oder eingenommen werden, vom Rauchverbot betroffen, zum Beispiel Feuerwehresten, Pfarrfesten oder Bürgerversammlun-

gen. Das Rauchverbot gilt jedoch nicht für die Freiflächen von Gastronomiebetrieben. In Gast- oder Schanigärten ist das Rauchen also erlaubt.²⁰

Bislang durften Schwangere in der Gastronomie nicht in Räumen arbeiten, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind. Flankierend wurden mit diesem Beschäftigungsverbot für werdende Mütter sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen getroffen, mit denen sichergestellt wurde, dass für den Zeitraum des Beschäftigungsverbots Anspruch auf Wochengeld besteht.²¹ Diese Regelung ist mit der Einführung des generellen Rauchverbots obsolet.

Selbiges gilt für Lehrlinge: Lehrlinge in der Gastronomie mussten überwiegend im Nichtraucherbereich tätig sein. Für jene, die nach 1. September 2018 ihre Lehre begonnen haben, galt, dass sie maximal 1 Stunde pro Tag im Raucherbereich tätig sein durften. **Zukünftig werden alle Arbeitnehmer/-innen in der Gastronomie einen rauchfreien Arbeitsplatz und alle Lehrlinge in der Gastronomie eine rauchfreie Ausbildungsstätte vorfinden!**



© AdobeStock: jd-photodesign

2.3.2. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz muss der/die Arbeitgeber/-in dafür sorgen, dass Nichtraucher/-innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind.

Für Arbeitsstätten gilt seit 1. Mai 2018 ein strenger Nichtraucherenschutz.²³

(1) Arbeitgeber/-innen haben dafür zu sorgen, dass nicht rauchende Arbeitnehmer/-innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebs möglich ist.

(2) In Arbeitsstätten in Gebäuden ist das Rauchen für Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen verboten, sofern Nichtraucher/-innen in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.

(3) Ist eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten in der Arbeitsstätte vorhanden, kann der/die Arbeitgeber/-in einzelne Räume einrichten, in denen das Rauchen gestattet ist, sofern es sich nicht um Arbeitsräume handelt und gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in die mit Rauchverbot belegten Bereiche der Arbeitsstätte dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird. Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume dürfen nicht als Raucher/-innenräume eingerichtet werden.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten auch für die Verwendung von verwandten Erzeugnissen und Wasserpfeifen im Sinn des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetzes.

2.3.3. Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG)

Beschäftigte, die nach dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz²⁴ geregelt werden, unterliegen nicht dem Arbeitnehmerschutzgesetz. Dies betrifft z. B. Mitarbeiter/-innen in Ministerien und sonstigen Bundesdienststellen.

Hier gilt: „Wenn aus dienstlichen Gründen Raucher/-innen und Nichtraucher/-innen gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Raum arbeiten müssen, der nur durch Bedienstete genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten ... **durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen** ist jedoch dafür zu sorgen, dass in den Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen Nichtraucher/-innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.“

In Einzelbüros oder in Büros, wo nur Raucher/-innen arbeiten, kann, wenn der/die Dienstgeber/-in es nicht gesondert regelt, also weiterhin geraucht werden, sofern kein Kunden- oder Parteienverkehr besteht. Die Regelung ist nicht so streng wie in anderen Arbeitsstätten. Werk- und Fabrikhallen sind nicht vom Rauchverbot umfasst, außerdem bezieht es sich nicht auf die Verwendung von verwandten Erzeugnissen und Wasserpfeifen.

2.3.4. Bauarbeiterschutzverordnung (BauV)

Für Arbeitnehmer/-innen auf Baustellen ist das Arbeitnehmerschutzgesetz nicht anzuwenden, weil Baustellen keine Arbeitsstätten im engeren Sinn sind.

Hier gelten die Regelungen der Bauarbeiterschutzverordnung (BauV), die besagt, dass „das Rauchen in Baucontainern dann gestattet ist, solange der/die Arbeitgeber/-in durch **technische und organisatorische Maßnahmen den Nichtraucherschutz sicherstellt**“, z. B. getrennte Aufenthaltsräume für Raucher/-innen. Bezogen auf Schlafräume ist das Rauchen dort nur dann gestattet, wenn Nichtraucher/-innen von den Raucher/-innen örtlich getrennt werden.²⁵



2.3.5. Weitere Bestimmungen und Gesetze

Rauchverbote gelten außerdem aufgrund bestimmter Arbeitsvorgänge, Arbeitsverfahren oder Arbeitsstoffe, z. B. gesundheitsgefährdende Stoffe, explosionsgefährliche Bereiche, Gefahr einer Kontamination mit biologischen Arbeitsstoffen.

Bestimmungen, die Rauchverbote betreffen sind z. B. §§ 52, 74 AAV, § 37 AStV, § 5 VbA, §§ 21, 39, 41, 42, 129 BauV, §§ 12, 14 VEXAT, § 4 Mutter-schutzgesetz.²⁶

2.4. An welchen konkreten Arbeitsplätzen darf nicht geraucht oder gedampft werden?

- ... in Arbeitsstätten, wo zumindest ein/e Nichtraucher/-in arbeitet (und nicht das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz gilt).
D. h. rauchfrei sind
 - alle Einzelbüros oder Mehrfachbüros, auch wenn nur Raucher/-innen in diesen Räumen beschäftigt sind
 - Eingangsbereiche, Gänge oder Stiegehäuser
 - Besprechungszimmer, Sitzungszimmer, Verhandlungsräume
 - alle Arbeitsstätten im Inneren, also auch Werks- oder Produktionshallen, Lager, Masterkojen oder Magazine.

! *Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines/ einer Arbeitgeber/-in zählen zusammen als eine Arbeitsstätte.*

Werden auf dem Firmengelände Container als Arbeitsplatz benutzt, gilt auch dort Rauchverbot.

Alle beschriebenen Rauchverbote (Arbeitsstätten, Gastronomie, öffentliche Orte) gelten auch für verwandte Erzeugnisse (z. B. E-Zigaretten) und Wasserpfeifen.

- ... in allen Räumen für Unterrichts- und Fortbildungsveranstaltungen.
- ... in allen öffentlichen und privaten Schulen sowie Einrichtungen, in denen Kinder beaufsichtigt, aufgenommen oder beherbergt werden (d. h. Kindergärten, Internate, Horte etc.) sowie Räumen für schulsportliche Betätigungen. Das Rauchverbot gilt hier auch für alle Freiflächen. Die Einrichtung von Raucherräumen ist hier nicht erlaubt.
- ... in Mehrzweckhallen, Mehrzweckräumen, Vereinsräumen im Beisein von Kindern und Jugendlichen, Festzelten sowie öffentlichen und privaten Verkehrsmitteln zur entgeltlichen oder gewerblichen Personenbeförderung (z. B. Züge, Busse, Taxis, Behinderten-transporte, Reisebusse).
- ... in allen Räumen öffentlicher Orte (Beispiele dazu siehe Kapitel 3.5).
- ... in allen Fahrzeugen, wenn Minderjährige mitfahren.
- ... in allen Räumen der Gastronomie (ab 1.11.2019).
- ... in gemeinsamen Aufenthaltsräumen auf Baustellen.
- ... aufgrund von Brandschutz.
- ... aufgrund von Explosionsgefahr.
- ... bei Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen.

Eine tabellarische Auflistung aller Rauchverbote wird im Kapitel 3.6 näher dargestellt.

2.4.1. Gilt für Firmenautos, Fahrer кабинen, Krankabinen und Ähnliches ein Rauchverbot?

Ja und Nein.

Diese Frage ist nicht ganz eindeutig zu beantworten.

Fahrer кабинen von LKWs, Krankabinen, Führerstände in Kränen oder allgemein Dienstautos sind nicht vom gesetzlichen Rauchverbot umfasst. Hier handelt sich es nicht um Arbeitsstätten, sondern um Arbeitsmittel, weshalb das ASchG nicht anzuwenden ist. Dennoch kann aufgrund der Generalklausel in Absatz 1 des ASchG § 30 oder der allgemeinen arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht des/-der Arbeitgeber/-in (§ 1157 ABGB) ein generelles Rauchverbot in Firmenautos oder Fahrer кабинen abgeleitet werden.

Der/die Dienstgeber/-in kann aber jedenfalls zusätzlich ein Rauchverbot in Dienstautos/ Firmenautos durch Weisung aussprechen oder mittels einer Betriebsvereinbarung (siehe auch Kapitel 3.3) festlegen.

Ein absolutes Rauchverbot in allen Arten von Fahrzeugen gilt jedoch, wenn Personen unter 18 Jahren (z. B. Lehrlinge) mitbefördert werden.

2.4.2. Ist es aus gesundheitlicher Sichtweise sinnvoll, Rauchverbote in Firmenautos, Fahrer кабинen oder Krankabinen auszusprechen?

Ja.

Wissenschaftliche Ergebnisse belegen, dass auch in Räumen, wo zuvor geraucht wurde, eine Gesundheitsgefährdung besteht. Zum einen werden die schädlichen Bestandteile des Tabakrauchs von Wänden, Vorhängen oder Möbeln an die Umgebung abgegeben, auch wenn gerade nicht geraucht wird. Zum anderen entstehen durch die Reaktion mit Luft und Gegenständen neue giftige Substanzen, dies nennt man „Dritthandrauch“.

Vor allem im Auto ist die Belastung durch Tabakrauch aufgrund des Raumvolumens meist wesentlich höher als in Raucherlokalen oder Wohnungen. Die Konzentrationen ultrafeiner, lungengängiger Feinstaubpartikel sind im Auto auch bei Lüftung über das Fenster enorm.

2.5. Was ist der Unterschied zur Rechtslage vor dem 1. Mai 2018?

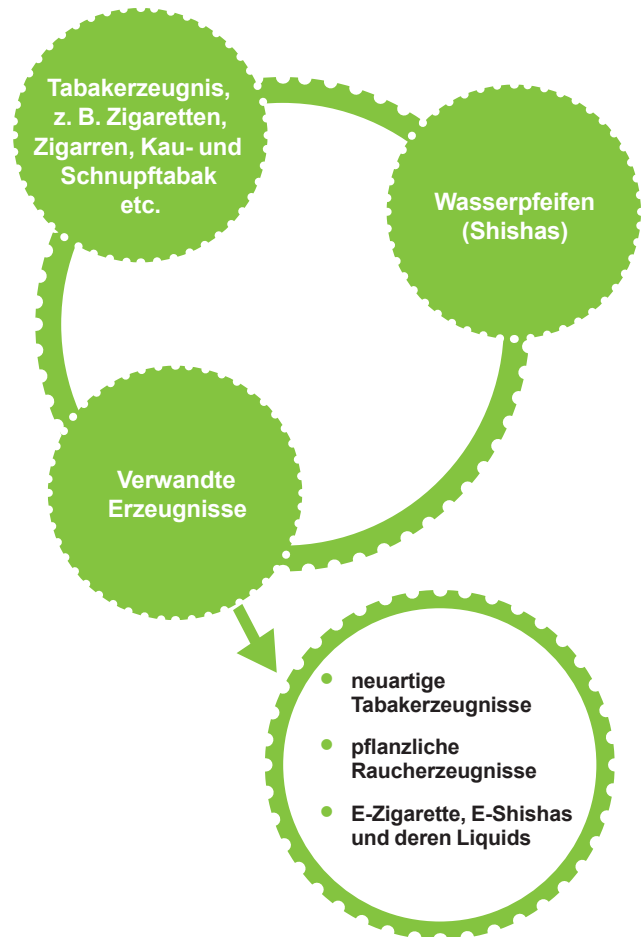
Vor dem 1. Mai 2018 wurde das Rauchverbot am Arbeitsplatz auf die jeweiligen Räumlichkeiten bezogen. Haben nur Raucher/-innen in einem Büro (ohne Kundenverkehr/Parteienverkehr) gearbeitet, durfte dort geraucht werden. Auch in Einzelbüros war das Rauchen erlaubt. Werks- und Fabrikshallen waren vom Rauchverbot ausgenommen. Es war jedoch bereits vor Mai 2018 möglich, durch Weisungen oder Betriebsvereinbarungen das Rauchen am Arbeitsplatz zu reglementieren.



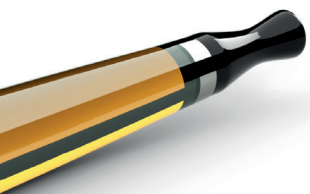
2.6. Die Rauchverbote beziehen sich auch auf „verwandte Erzeugnisse“ – was ist damit gemeint?

Tabakerzeugnis ist jedes Erzeugnis, das zum Rauchen, Schnupfen, Lutschen oder Kauen bestimmt ist, sofern es ganz oder teilweise aus Tabak besteht. Zu den „verwandten“ Erzeugnissen zählen alle neuartigen Tabakprodukte, pflanzliche Raucherzeugnisse sowie die E-Zigarette (nikotinhaltige und nikotinfreie Flüssigkeiten).

- Als „**neuartig**“ wird jedes Tabakprodukt bezeichnet, welches nach Mai 2014 in den Verkehr gebracht wurde und sich nicht in die Kategorien Zigaretten, Tabak zum Selbstdrehen, Pfeifentabak, Wasserpfeifentabak, Zigarren und Zigarillos sowie Kau- und Schnupftabak oder Tabak zum oralen Gebrauch einordnen lässt. Beispiel hierfür sind die Tabakerhitzer JUUL und IQUOS. Diese sind allerdings in Österreich derzeit offiziell (noch) nicht am Markt, dennoch bereits bekannt.
- **Pflanzliche Raucherzeugnisse** sind Produkte auf Basis von Pflanzen, Kräutern oder Früchten und werden mittels Verbrennungsprozess konsumiert.
- **Wasserpfeifen (Shishas)** fallen nicht unter diese Kategorien und sind gesondert in den gesetzlichen Grundlagen berücksichtigt. Deren Füllungen hingegen werden je nach Inhalten zugeordnet: tabakhaltige Füllungen gelten als „Tabakerzeugnis“, Füllungen aus pflanzlichen Zutaten als „pflanzliches Raucherzeugnis“, rein synthetische Füllungen (ohne Tabak oder Pflanzenteile), z. B. Dampfsteine und chemische Gele werden derzeit im TNRS nicht erfasst.



! E-Shishas (E-Wasserpfeifen) sind E-Zigaretten, die nur optisch anders aussehen, aber die gleiche Gebrauchs- und Wirkungsweise haben wie E-Zigaretten. Bei E-Wasserpfeifen wird anstatt von Kohle eine elektrische Heizquelle verwendet.



3. Häufig gestellte Fragen in der Umsetzung des Nichtraucherschutzes am Arbeitsplatz

3.1. Einrichtung von Raucherräumen oder Raucherkabinen

3.1.1. Kann der Betrieb Raucherräume im Innenbereich anbieten?

Ja.

Die Errichtung von Raucherräumen ist weiterhin erlaubt, sofern es sich nicht um Arbeitsräume handelt und gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in die mit dem Rauchverbot belegten Bereiche der Arbeitsstätte zieht. **Aufenthaltsräume dürfen keine Raucherräume sein.** Gibt es aber mehrere Aufenthaltsräume für Mitarbeiter/-innen, kann ein Raum als Raucherraum herangezogen werden. Ein Raucherraum muss von der Decke bis zum Boden von festen Wänden (Mauer, Glas) umschlossen und nach oben hin von einer Decke abgeschlossen sein. Außerdem muss er mit einer Tür verschließbar sein.

Bedenke: In Schulen, Kindergärten o. ä. dürfen keine Raucherräume eingerichtet werden.

Im Kapitel 3.1 sind in diesem Zusammenhang einige Regelungen angeführt, die davon abweichen z. B. für Personen, die nach dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz angestellt sind.

3.1.2. Muss der Betrieb Raucherräume im Inneren anbieten?

Nein.

Es gibt weder arbeitsrechtliche Regelungen, die vorschreiben, dass der/die Arbeitgeber/-in Raucherzonen oder Raucherräume zur Verfügung stellen muss, noch gibt es von Gesetzes wegen einen Anspruch auf Rauchpausen. Laut ASchG kann der/die Arbeitgeber/-in bei genügend vorhandener Anzahl an Räumen einen Raucherraum anbieten. Es spricht aber nichts dagegen, das Rauchen im Inneren zu verbieten und Raucherplätze im Freien zu definieren.

Sinnvoll erscheint es jedenfalls, diesbezüglich eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

3.1.3. Ist es aus gesundheitlicher Perspektive sinnvoll, auf Raucherräume im Inneren zu verzichten und das Rauchen ins Freie zu verlegen?

Ja.

Obwohl das Einrichten von Raucherräumen unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt ist, ist es aus gesundheitlicher Perspektive sinnvoll, das Rauchen im Innenbereich zu vermeiden.



Rauchen schadet der Gesundheit – dem/der Konsument/-in selbst und auch jenen Personen, die den Rauch passiv mitkonsumieren.

In Anlehnung an Untersuchungen aus der Gastronomie lässt sich ableiten, dass normale Türen keinen ausreichenden Schutz vor Tabakrauch bieten und durch das Öffnen dieser zahlreiche ultrafeine, lungengängige Feinstaubpartikel in die Nichtraucherbereiche ziehen können. Gänge oder Büros, die neben Raucherräumen gelegen sind, bergen daher eine potentielle Gefahr, erheblich durch Tabakrauch belastet zu sein. Raucherplätze im Außenbereich sollten jedenfalls so positioniert sein, dass kein Tabakrauch ins Innere strömen kann.

3.1.4. Sind Raucherkabinen erlaubt?

Ja.

Raucherkabinen können als Raucherräume iSd § 30 ASchG eingerichtet werden, wenn gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in den mit Rauchverbot belegten Bereich dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird. Raucherkabinen können bei korrekter Aufstellung, Betrieb und Wartung (Herstellerangaben) somit als „Raucherräume“ angesehen werden. Diese dürfen jedoch nicht in Räumen aufgestellt sein, in denen die Einrichtung eines Raucherraumes ausgeschlossen ist (z. B. Sozialräume, Sanitätsräume, Umkleieräume, Bereitschaftsräume etc. – siehe ASchG, § 30 Abs. 3). Die Erfordernisse, die Raucherkabinen aufweisen müssen, sind in einem Erlass des Sozialministeriums ersichtlich.²⁷

! Beachte: Raucherkabinen, die nach dem ASchG zulässig sind, entsprechen nicht in jedem Fall auch den Vorgaben des TNRSg. Deshalb wird empfohlen, geschlossene Kabinen aufzustellen, da diese Modelle den Vorgaben des TNRSg (4 Wände, Decke, Boden, Türe) am ehesten entsprechen, während offene Kabinen diesen Vorgaben nicht genügen.



3.2. Lehrlinge

3.2.1. Gibt es für Lehrlinge Sonderregelungen zum Nichtrauchererschutz?

Ja.

Lehrlinge unter 18 Jahren sind in Firmenautos oder Fahrerkabinen von LKWs seit 1. Mai 2018 dahingehend besonders geschützt, als in allen Arten von Fahrzeugen (gewerblichen und privater Transport) das Rauchen in Anwesenheit von Minderjährigen verboten ist. Sonst gelten für Lehrlinge die gleichen Vorschriften wie für alle anderen Arbeitnehmer/-innen.

3.2.2. Sind Lehrlinge in der Gastronomie besonders geschützt?

Ja.

Für Lehrlinge in der Gastronomie gab es besondere Bestimmungen, die ab der Einführung des Rauchverbots in der Gastronomie ab 1.11.2019 jedoch hinfällig werden.

Alle Lehrlinge dieser Branche finden dann eine rauchfreie Arbeitsstätte vor.

Bislang durften Lehrlinge in der Gastronomie nach der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) des Sozialministeriums maximal eine Stunde pro Tag im Raucherbereich eines Gastronomiebetriebs tätig sein. Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung²⁸ musste der/die Wirt/-in geeignete Maßnahmen festlegen,

damit dieser Zeitraum eingehalten wurde. Lehrlinge, die vor dem 1. September 2018 ihre Ausbildung begonnen haben, waren von dieser Einschränkung ausgenommen. Für sie galt, dass sie „überwiegend“ (d. h. mehr als die Hälfte der Arbeitszeit) im Nichtraucherbereich tätig sein müssen.

3.3. Innerbetriebliche Regelungen zu Rauchverboten am Arbeitsplatz

3.3.1. Können Rauchverbote am Arbeitsplatz innerbetrieblich geregelt werden?

Ja.

Grundsätzlich sind Nichtraucher/-innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu schützen.

Die generelle Fürsorgepflicht der Arbeitgeber/-innen gebietet den Schutz der Nichtraucher. Wie im Kapitel 3.1 angemerkt, gibt es zwar gesetzliche Vorschriften, die das Rauchen am Arbeitsplatz regeln – dennoch liegt es im Ermessensspielraum des/der Dienstgeber/-in, darüber hinaus strengere Regeln zu erlassen (z. B. Rauchverbot im Innenbereich eines Unternehmens ohne die Einrichtung eines Raucherraums).

Betriebliche Regelungen zum Thema „Rauchen am Arbeitsplatz“ fallen laut Gewerkschaft²⁹ unter Ordnungsvorschriften – ist ein Betriebsrat vorhanden, kann eine **erzwingbare Betriebsvereinbarung** geschlossen werden. Die gesetzliche Grundlage dafür liefert das Arbeitsverfassungsgesetz.³⁰ Bei sämtlichen Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung erzwingen kann, handelt es sich um sozial besonders bedeutsame Maßnahmen, die meist im Interesse der Arbeitnehmer/-innen liegen. Wenn sich der Betriebsrat und der/die Betriebsinhaber/-in nicht einigen, lässt das Gesetz die Anrufung einer außerbetrieblichen Schlichtungsstelle zu. Sowohl der Betriebsrat als auch der/die Betriebsinhaber/-in können die Schlichtungsstelle anrufen. Gibt es keine Betriebsvereinbarung bzw. keinen Betriebsrat, gilt die Weisung des/der Arbeitgeber/-in.



3.4. Streitthema Rauchpausen

3.4.1. Gibt es ein Recht auf Rauchpausen?

Nein, es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Rauchpausen.

Der Gesetzgeber verfügt für Erwachsene Ruhepausen und -zeiten:³¹ „Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen.“

Im Interesse der Arbeitnehmer/-innen oder aus betrieblichen Gründen kann die halbstündige Ruhepause auch in zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten geteilt werden. Eine andere Teilung der Ruhepause kann aus diesen Gründen durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch das Arbeitsinspektorat zugelassen werden. Ein Teil der Ruhepause muss mindestens zehn Minuten betragen.

Das Rauchen ist in den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen erlaubt und kann nicht verboten werden. Eine Betriebsvereinbarung kann hier Ausnahmen definieren und beispielsweise zusätzliche Rauchpausen festlegen.

3.4.2. Gibt es unterschiedliche Wege, um mit Rauchpausen umzugehen?

Ja.

Viele Betriebe erlauben das Rauchen nur mehr in den gesetzlich vorgeschriebenen Pausen oder schreiben vor, dass die Zeit nachgearbeitet wird. Auch ein Ausstempeln ist möglich. Rauchpausen während der Arbeitszeit können vom Arbeitgeber/-in untersagt, aber auch geduldet werden. Die Kärntner Landesregierung hat z. B. in einem Pilotprojekt versucht, eine Regelung für die Landesverwaltung zu entwickeln. Vor 08:30 und nach 12:00 Uhr muss für das Rauchen ausgestempelt werden, in dieser

Rauchpausen während der Arbeitszeit können vom Arbeitgeber/-in untersagt, aber auch geduldet werden.

Zeit (Kernzeit) ist das Rauchen geduldet. Unternehmen mit Gleitzeitregelung müssen darauf bedacht nehmen, dass ein Ausstempeln in der Kernzeit eine Dienstzeitverletzung darstellt und dies in der Regelung berücksichtigt.

3.4.3. Gibt es Empfehlungen von Gesundheitsexpert/-innen zum Thema Rauchpausen?

Ja.

Das Thema Rauchpause im Betrieb ist ein meist emotional diskutiertes und konfliktreiches Thema.

Aus der Perspektive, dass die Tabakabhängigkeit eine Suchterkrankung darstellt, ist es wenig ratsam, das Rauchen am Arbeitsplatz grundsätzlich zu verbieten. Außerdem ist es zwar möglich, das Rauchen am Arbeitsplatz örtlich zu verbieten, ein Rauchverbot im Rahmen der arbeitsrechtlich zustehenden Pause kann jedoch nicht verhängt werden.

Expert/-innen empfehlen daher, das Rauchen im Unternehmen verbindlich zu regeln: Einerseits sollen Raucher/-innen zwar die Möglichkeit haben, zu rauchen. Parallel dazu ist es aber sinnvoll, den Nichtraucherschutz gemeinsam mit umfassenden Präventionsangeboten in der betrieblichen Unternehmenskultur zu etablieren. Bei Veränderungsprozessen betreffend Rauchen am Arbeitsplatz ist es insbesondere ratsam, den rauchenden Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit einer Tabakentwöhnung anzubieten bzw. darüber zu informieren (siehe auch Kapitel 7.2).

3.4.4. Kann Rauchen als betriebliche Übung gesehen werden?

Ja und Nein.

In Bezug auf die Frage, ob Rauchpausen zum Gewohnheitsrecht werden können, gibt es zwei juristische Sichtweisen: Bezahltes Rauchen kann dann legitimiert sein, wenn sich daraus eine betriebliche Übung ergeben hat, also ein Rechtsanspruch, der sich durch ein wiederkehrendes Verhalten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers ergeben hat. Die andere Lehrmeinung bezieht sich auf das Direktions- und Weisungsrecht, dass jederzeit geduldete Rauchpausen abgeschafft werden können.

3.4.5. Kann die Bildschirmpause als Rauchpause herangezogen werden?

Nein.

Kreative Rauchbefürworter haben die Bildschirmpause von zehn Minuten nach 50 Minuten Bildschirmarbeit als eine ideale Möglichkeit für eine Rauchpause in den Fokus der Aufmerksamkeit gestellt. Die Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) schreibt vor, dass nach jeweils 50 Minuten Bildschirmarbeit ein Tätigkeitswechsel im Ausmaß von jeweils mindestens 10 Minuten erfolgen soll. Ein Tätigkeitswechsel stellt keine Pause im klassischen Sinn dar und fällt somit nicht in den Bereich gesetzlich verpflichtender Pausen.

3.4.6. Kann Rauchen am Arbeitsplatz ein Entlassungsgrund sein?

Grundsätzlich Ja.

Das eigenmächtige Abhalten von Rauchpausen stellt nur unter besonders erschwerenden Umständen einen Entlassungsgrund dar. Zunächst sollten entsprechende Verwarnungen ausgesprochen und arbeitsrechtlich Konsequenzen angedroht werden.

3.5. Welche Arbeitsplätze sind vom Rauchverbot an öffentlichen Orten betroffen?

Als öffentlicher Ort wird jeder Ort bezeichnet, der durch einen nicht von vornherein beschränktem Personenkreis ständig oder zu bestimmten Zeiten betreten werden kann. Dies können beispielsweise Geschäfte, Einkaufszentren oder Büroräume mit Kundenverkehr sein.³²

Typische öffentliche Orte, die auch Arbeitsplätze darstellen und wo Rauchverbot herrscht, aber die Errichtung von baulich abgetrennten Raucherräumen erlaubt ist, sind beispielsweise:

- Amtsgebäude
- Büros mit Parteienverkehr
- Universitäten
- Hochschulen
- Einrichtungen für berufliche Bildung, Erwachsenenbildung
- Theater, Opern, Konzerthäuser, Kinos
- Geschäftslokale (z. B. Kosmetik, Friseurgeschäfte)
- Einkaufszentren
- Hallenbäder
- Fitnesscenter
- Gastronomie (siehe auch Ausnahmeregelungen, Rauchverbote gelten auch in Bars mit Zutrittsbeschränkungen oder Altersuntergrenzen)
- Ballveranstaltungen, Feuerwehreffeste, Veranstaltungen von gemeinnützigen Vereinen, wenn sie in öffentlich zugänglichen Orten, z. B. in einem Kongresszentrum, stattfinden*

- Hotels: Restaurants, Cafés und Bars, die eine Gastgewerbeberechtigung haben, unterliegen der Gastronomie-regelung, sofern sie baulich von den übrigen Hotelbereichen abgeschlossen sind; sonst herrscht hier Rauchverbot mit der Möglichkeit, einen Nebenraum als Raucherraum einzurichten.

Beachte: in Raucherräumen von Hotels dürfen keine Speisen und Getränke hergestellt, verarbeitet, verabreicht oder eingenommen werden.

Typische öffentliche Orte, die auch Arbeitsplätze darstellen und wo Rauchverbot herrscht, aber die Errichtung von Raucherräumen nicht erlaubt ist, sind beispielsweise

- öffentlicher und privater Bus-, Schienen-, Taxi-, Flug-, Schiffsverkehr
- Schulische und andere Einrichtungen, wo Kinder und Jugendliche beaufsichtigt, aufgenommen, beherbergt werden

Beachte: In Schulen dürfen keine Raucherräume und keine Rauchzonen im Freige-lände eingerichtet werden!

- In Vereinen, wo Kinder und Jugendliche anwesend sind.

Beachte: Das Rauchverbot gilt auch für Vereine ohne Gewinnabsicht. Kinder müssen nicht direkt anwesend sein, d. h. wenn am Vorabend der Schachklub mit Erwachsenen im Verein anwesend ist und am nächsten Tag der Kinderchor probt, gilt trotzdem auch für den Schachklub Rauchverbot.

- In Mehrzweckhallen und Festzelten herrscht generelles Rauchverbot, ohne die Möglichkeit der Errichtung eines separaten Raucherraums
- Gastronomie (ab 1.11.2019; Rauchverbote gelten auch in Bars mit Zutrittsbeschränkungen oder Altersuntergrenzen)



3.6. Überblick über Arbeitsplätze mit Rauchverbot

Arbeitsplatz gem. ASchG	Rauchen/Dampfen erlaubt?
Einzelbüro	Nein *
Büro, wo zumindest ein/e Nichtraucher/-in arbeitet	Nein *
Büro, wo nur Raucher/-innen arbeiten	Nein *
Eingangsbereiche im Inneren, Gänge, Stiegenhäuser einer Arbeitsstätte	Nein *
Fabrikhallen, Werkshallen, Lager, Magazine, Kojen, Portierslogen	Nein *
Aufenthalts-/Bereitschaftsräume	Nein *
Besprechungszimmer, Sitzungsräume, Verhandlungsräume	Nein *
Sozialräume	Nein *
LKW- Fahrererkabinen, Bagger, Krankkabinen, Dienstaautos etc.	Grundsätzlich ja , weil Arbeitsmittel und keine Arbeitsstätte, Rauchverbot durch Weisung AG bzw. BV aufgrund Fürsorgepflicht des/der Dienstgeber/-in aber möglich Achtung: Wenn Personen unter 18 Jahren befördert werden (z. B. in Firmenauto), dann gilt Rauchverbot *
In Unterrichts-, Fortbildungs- und Verhandlungsräumen	Nein *
In Schulen, Horten, Internaten, Kindergärten, Kinderkrippen etc.	Nein, inkl. der Freiflächen*
Sanitätsräume, Umkleideräume	Nein *
Aufenthaltsräume Baustellen (BauV) Baustellen: organisatorische Trennung möglich	Nein *
Alle Räume: Schwangere	Nein *
Aufgrund Brandschutz (AAV)	Nein
Aufgrund Explosionsgefahr (VEXAT)	Nein

Arbeitsplatz gem. ASchG	Rauchen/Dampfen erlaubt?
Bei Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen (AAV)	Nein
Taxis, gewerblicher und privater Transport (Züge, Busse, Flughafentransporte, Behindertentransporte)	Nein *
Gastronomie (auch Shisha-Bars)	Nein, ab 1.11.2019 ist das Rauchen in allen Räumlichkeiten der Gastronomie verboten – und zwar überall dort, wo Speisen und Getränke hergestellt, verarbeitet (Küchen), verabreicht oder eingenommen werden. In den allgemeinen Teilen der Gastronomie (Gänge, Garderoben, Sanitärräume) gilt ebenso Rauchverbot.
Mehrzweckhallen, Mehrzweckräume und Festzelte	Nein, hier gilt absolutes Rauchverbot *
Trafiken	Ja (außer es handelt sich um einen Postpartner). Wenn eine Trafik in einem größeren mit Rauchverbot belegten Gebäude liegt (z. B. Einkaufszentrum), muss sie von diesem baulich abgeschlossen sein, und die Türe muss – außer zum kurzen Durchschreiten – geschlossen gehalten werden.
E-Zigaretten-Fachgeschäfte	Nein (nur in abgetrennten Raucherräumen)
Gastronomiebetriebe, die Postpartner sind	Nein
Gesundheitseinrichtungen (z. B. Spitäler)	Nein, Einrichtung eines Raucherraums allerdings möglich *
Andere öffentliche Orte	Siehe Kapitel 3.5

* gilt auch für Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse, z. B. E-Zigaretten, pflanzliche Rauchererzeugnisse

BEDENKE:
rein theoretisch gelten die vorher genannten Regelungen des ASchG für reine Raucherbetriebe nicht, weil der Gesetzgeber festhält, dass das Rauchen in Gebäuden von Arbeitsstätten nur dann verboten ist, sofern Nichtraucher/-innen in der Arbeitsstätte beschäftigt werden (§ 30 Abs. 2 ASchG).

3.7. Überblick über Arbeitsplätze mit Rauchverbot – lt. Bundesbedienstetenschutzgesetz

Das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG) gilt grundsätzlich für die Beschäftigung von Bediensteten (Beamte/-innen sowie Vertragsbedienstete) in Dienststellen des Bundes. Dienststellen iSd Bundesgesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine

verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen (z. B. Ministerien als Zentralstelle sowie deren nachgeordnete Dienststellen). Auf Bundesländer-Ebene gelten jeweils länderspezifische Gesetze.³³ Die folgende Tabelle bezieht sich auf jene Arbeitsplätze, auf die rein das B-BSG anzuwenden sind. Zu bedenken gilt, dass sich Regelungen dann ändern, wenn es sich um einen öffentlichen Ort (siehe Kapitel 3.5) handelt. Das B-BSG wurde in die Novellierung des Nichtraucherschutzes bis dato nicht inkludiert, hier gilt noch die Regelung vor 1. Mai 2018.

! *siehe auch Kapitel 3.3.3*



Arbeitsplatz gem. B-BSG

Rauchen erlaubt?

Einzelbüro

Ja

Büro, wo zumindest ein/eine Nichtraucher/-in arbeitet

Nein

(gilt jedoch nicht für Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse, z. B. E-Zigaretten, pflanzliche Rauchererzeugnisse)

Büro, wo nur Raucher/-innen arbeiten

Ja

Fabrikhallen, Werkshallen, Lager, Magazine, Kojen, Portierslogen

Ja

Aufenthalts-/Bereitschaftsräume

Nein, durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sind Nichtraucher/-innen vor dem Tabakrauch zu schützen, gilt nicht für Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse, z. B. E-Zigaretten, pflanzliche Rauchererzeugnisse)

Teeküchen

Nein, durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sind Nichtraucher/-innen vor dem Tabakrauch zu schützen. Nachdem hier aber auch Speisen zubereitet und eingenommen werden, ist das TNRSG anzuwenden, sodass das Rauchverbot auch für Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse, z. B. E-Zigaretten, pflanzliche Rauchererzeugnisse gilt.

Besprechungszimmer, Sitzungsräume, Verhandlungsräume

Nein

(gilt auch für Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse, z. B. E-Zigaretten, pflanzliche Rauchererzeugnisse), weil dies im TNRSG geregelt ist (§ 12 Abs. 1Z 1 und 2).

Sozialräume

Nein, durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ist der/die Nichtraucher/-in vor dem Tabakrauch zu schützen, gilt nicht für Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse, z. B. E-Zigaretten, pflanzliche Rauchererzeugnisse)

Sanitätsräume, Umkleideräume

Nein

(gilt nicht für Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse, z. B. E-Zigaretten, pflanzliche Rauchererzeugnisse)



3.8. Beispiele von konkreten Arbeitssituationen

- **Herr Maier (Raucher) ist bei der Müllabfuhr tätig, sitzt den ganzen Tag als Fahrer in der Fahrgastkabine. Immer wieder fahren die Kollegen Hofer und Gruber (Nichtraucher) in der Fahrgastkabine mit. Herr Maier raucht neben den Kollegen immer wieder.**
 - Das Rauchverbot nach § 30 ASchG kommt nicht zur Anwendung. Der AG muss mittels Dienstanweisung bzw. Betriebsvereinbarung ein Rauchverbot regeln. Aufgrund der Passivrauchproblematik und Dritthandrauchproblematik empfehlen Expert/-innen hier dem Betrieb, ein Rauchverbot selbst zu regeln.
 - **Ein Installationsbetrieb fährt mit dem Firmenauto auf Baustellen. Von drei Kollegen rauchen zwei im Auto am Weg zur Baustelle, der dritte fährt als Nichtraucher mit.**
 - Das Rauchverbot nach § 30 ASchG kommt nicht zur Anwendung. Der AG muss mittels Dienstanweisung bzw. Betriebsvereinbarung ein Rauchverbot regeln. Aufgrund der Passivrauchproblematik und Dritthandrauchproblematik empfehlen Expert/-innen hier dem Betrieb, ein Rauchverbot selbst zu regeln.
 - Anders verhält es sich, wenn im Firmenauto ein Lehrling oder ein/e Praktikant/-in unter 18 Jahre mitfährt. Hier kommt das TNRSRG zur Anwendung – im Auto besteht dann ein absolutes Rauchverbot.
 - Eine weitere Besonderheit wäre es, wenn eine Firma für eine andere Firma entgeltlich Transportdienste durchführt. Auch hier kommt das TNRSRG zur Anwendung – im Auto besteht dann ein absolutes Rauchverbot.
 - **Herr Maier arbeitet in einer großen Produktionshalle am Förderband und überwacht bestimmte Produktionsschritte. Bisher war es ihm immer erlaubt, nebenbei zu rauchen.**
 - Seit 1. Mai 2018 ist das Rauchen in Produktionshallen verboten, wenn im gesamten Unternehmen ein/e Nichtraucher/-in beschäftigt ist. Entweder darf Herr Maier im Freien oder in einem abgeschlossenen Raucherraum rauchen, sofern dieser Raucherraum kein Aufenthaltsraum, Umkleideraum oder Sanitärraum ist.
 - **Major Hofer ist Bediensteter des Bundesheers und hat ein Einzelbüro. Er ist leidenschaftlicher Raucher. Die Kaserne ist eine Bundesdienststelle.**
 - Ist die Kaserne eine Liegenschaft des Bundesheers und unterliegt Major Hofer dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, darf er in seinem Einzelbüro (sofern ein interner Erlass dies nicht verbietet) bis auf weiteres weiterhin rauchen, wenn es in seinem Büro keinen Kunden- oder Parteienverkehr gibt und es nicht als Besprechungsraum dient.
 - **Frau Lang ist in der dreizehnten Woche schwanger und arbeitet in einem Restaurant. Das Restaurant ist ein Mischbetrieb (getrennter Raucher- und Nichtraucherbereich).**
 - Frau Lang darf aufgrund ihrer Schwangerschaft nur im Nichtraucherbereich eingesetzt werden. Die Beschäftigung in Raucherbereichen in der Gastronomie ist ab Kenntnis der Schwangerschaft auf Grund des TNRSRG verboten. Diese Regelung wird durch das Mutterschutzgesetz § 4 bekräftigt, wonach der/die Dienstgeber/-in dafür sorgen muss, dass werdende Mütter nicht der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind.
 - **Herr Unger ist Taxifahrer. Ein Fahrgast möchte im Taxi rauchen.**
 - Sowohl für Fahrgäste als auch für den Taxifahrer selbst gilt ein absolutes Rauchverbot. Bei öffentlichen und privaten Personentransporten sind keine Ausnahmen mehr möglich.
- Mit 1.11.2019 gilt in Österreich ein generelles Rauchverbot in der Gastronomie – dieser Fall sollte dann nicht mehr vorkommen.**

- **Herr Müller ist privater Rechtsanwalt und empfängt Kund/-innen in seinem Büro. Die Kund/-innen und er stecken sich in seinem Büro eine Zigarette an.**
 - Die Anwaltskanzlei ist eine Arbeitsstätte. Wenn Herr Müller Mitarbeiter/-innen hat (z. B. Sekretariat) und es befinden sich hier Nichtraucher/-innen unter diesen, ist das Rauchen nicht erlaubt. Außerdem ist eine Anwaltskanzlei mit Parteienverkehr ein Raum öffentlichen Ortes, Rauchen ist daher nur in einem Nebenraum erlaubt.
- **Herr Maier arbeitet an einem Institut für Erwachsenenbildung, wo ausschließlich Erwachsene geschult werden.**
 - Einrichtungen zur Erwachsenenbildung sind öffentliche Orte, die durch einen nicht von vornherein beschränkten Personenkreis ständig oder zu bestimmten Zeiten betreten werden können. Hier gilt grundsätzlich Rauchverbot. Es kann jedoch, wenn genügend Räume zur Verfügung stehen und der Tabakrauch nicht in die Nichtraucherbereiche strömt, ein Raucherraum eingerichtet werden.
- **Herr Leitner arbeitet in einem Jugendzentrum als Sozialarbeiter und fragt sich, ob er einen Raucherraum anbieten darf oder nicht.**
 - Jugendzentren und Jugendräume gelten als öffentliche Räume, es gilt grundsätzlich Rauchverbot. In öffentlichen Räumen ist zwar die Einrichtung eines Raucherraums unter bestimmten Auflagen erlaubt. Aber in Einrichtungen, wo Jugendliche aufgenommen, beaufsichtigt oder beherbergt werden, gilt ein strengeres Rauchverbot ohne Ausnahmen. Da Herr Leitner die Jugendlichen dort betreut, darf er keinen Raucherraum einrichten. Wäre das Zentrum eine Einrichtung, wo Jugendliche weder beherbergt werden (z. B. keine Nächtigung möglich), sie sich nicht anmelden/registrieren müssen (Aufnahme) und nicht beaufsichtigt werden, dürfte ein separater Raucherraum eingerichtet werden. Dies ist immer im Einzelfall zu prüfen.
- **In einer Polizeiinspektion in Linz gibt es für den Dienststellenleiter ein Einzelbüro. Herr Leitner raucht in seinem Büro.**
 - Aufgrund der Ausnahme für Bedienstete nach dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes darf Herr Leitner – wenn nicht anders (dienstintern oder durch internen Erlass) geregelt, rauchen. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass Herr Leitner keinen Parteienverkehr hat und sein Raum nicht als Besprechungszimmer genutzt wird, sonst gilt auch das Einzelbüro als „öffentlicher Ort“ und das Rauchen darin ist verboten.



4. Betriebliche Tabakprävention und deren Nutzen

Immer mehr Unternehmen in Österreich erkennen den Nutzen und die Notwendigkeit betrieblicher Gesundheitsförderung und investieren in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/-innen, die betriebliche Tabakprävention ist dabei ein wichtiges Schwerpunktthema.

Betriebliche Tabakprävention wird in erster Linie mit „rauchfreien Betrieben“ und „Schutz vor Passivrauch“ assoziiert, sie umfasst aber neben weiterführenden Aspekten der Gesundheitsförderung auch betriebliche und ökonomische Gesichtspunkte.³⁴

Umfassende betriebliche Tabakprävention beinhaltet bzw. bewirkt

- den grundsätzlichen Schutz aller Mitarbeiter/-innen vor Tabakrauch.
- die indirekte Förderung des Nicht-Rauchens.
- Reduktion des Tabakkonsums oder Ausstiegshilfe für rauchende Mitarbeiter/-innen.
- Einstiegsverhinderung im Speziellen bei Lehrlingen und jungen Arbeitnehmer/-innen.
- Verbesserung des Betriebsklimas und der Zusammenarbeit durch Reduktion des Konfliktpotentials zwischen Raucher/-innen und Nichtraucher/-innen (z. B. Pausenregelungen etc).
- die Bearbeitung von betriebsbedingten (gesundheitsbeeinträchtigenden) Faktoren, welche Süchte auslösen, fördern und/oder aufrechterhalten.

- eine Reduktion tabakbedingter gesundheitlicher Ausfälle und dadurch volkswirtschaftlicher und betrieblicher Kosten.
- eine Verbesserung der Produktivität.
- den Aufbau eines positiven Firmenimages.
- die Verbesserung der Arbeitssicherheit (Feuerschutz) sowie
- einen Wegfall des Reinigungs- und Lüftungsaufwands.

Betriebe sind gut geeignete Settings für flächendeckende Tabakpräventionsmaßnahmen, nicht nur weil die arbeitende Bevölkerung viel Zeit dort verbringt, sondern vor allem weil durch wirksame betriebliche (Nicht-)Raucherschutzmaßnahmen sowohl Nichtraucher/-innen als auch Raucher/-innen informiert und vor gesundheitlichen Schäden bewahrt werden können.³⁵ Über das Setting Betrieb können viele Personengruppen erreicht werden, insbesondere auch jene, die häufiger täglich rauchen: Personen im erwerbsfähigen Alter und niedrigerem Bildungsabschluss (insbesondere in der Altersgruppe 30–59 Jahre, höchster Bildungsabschluss Pflichtschule oder Lehre) bzw. Personen mit niedrigem bis mittlerem Einkommen.³⁶

Gleichzeitig sind die genannten Personengruppen oft über andere Kanäle nur schwer erreichbar. Außerdem sind die Effekte der betrieblichen Tabakprävention besonders bei Jugendlichen groß: Rauchfreie Betriebe bzw. Betriebe mit strikten Regelungen zum Rauchen tragen jedenfalls dazu bei, dass der Raucheinstieg bei Jugendlichen zeitlich verzögert oder gar verhindert werden kann.³⁷

Betriebliche
Tabakprävention ist
ein Gewinn für alle:
Raucher/-innen und
Nichtraucher/-innen

Seit vielen Jahren ist bekannt, dass betriebliche Tabakpräventionsmaßnahmen sowohl bei den rauchenden als auch bei den nichtrauchenden Mitarbeiter/-innen auf **große Akzeptanz stoßen**.³⁸ So werden Raucherregelungen gerade von Raucher/-innen eher als Unterstützung denn als diskriminierende oder bevormundende Maßnahmen betrachtet.³⁹

Die Wirksamkeit der betrieblichen Tabakprävention wird in internationalen Studien **bestätigt**. Eine Studie aus Irland konnte zeigen, dass ein umfangreiches Rauchverbot am Arbeitsplatz eine signifikante Senkung der Sterblichkeitsrate sowie deutliche Reduktionen kardiovaskulärer oder respiratorischer Erkrankungen bewirkt. Die geringere Sterblichkeitsrate ist laut den Autoren direkt rückführbar auf eine geringere Exposition von Passivrauch am Arbeitsplatz.⁴⁰

! *Zusammenfassend tragen betriebliche Maßnahmen der Tabakprävention zum Nichtraucherchutz bei und motivieren sehr viele bereits aufhörwillige Raucher/-innen zum Rauchstopp oder zur Reduktion des Zigarettenkonsums.*⁴¹

Betriebliche
Tabakprävention richtet
sich an alle Mitarbeiter/-innen:
Ziel ist der
Gesundheitsschutz von
Nichtraucher/-innen und die
Gesundheitsförderung
Raucher/-innen.



© Shutterstock: rangizz

5. Konzepte der betrieblichen Tabakprävention

Erfolgreiche betriebliche Tabakprävention ist idealerweise in einem umfassenden betrieblichen Gesundheitsförderungskonzept integriert, kann aber auch isoliert davon umgesetzt werden. Sie beinhaltet sowohl verhältnis- als auch verhaltensbezogene Maßnahmen. Nachdem jeder Betrieb andere Voraussetzungen aufweist, ist es im Sinne der Nachhaltigkeit zwingend notwendig, auf den Betrieb abgestimmte Regelungen zum Nichtraucherschutz zu finden.

5.1. WHO-Konzept Rauchfrei am Arbeitsplatz

Die Weltgesundheitsorganisation hat im Jahr 2002 ein Konzept „Rauchfrei am Arbeitsplatz“ publiziert, welches Betriebe in der Umsetzung des betrieblichen Nichtraucherschutzes begleiten soll. Da jeder Betrieb andere Voraussetzungen aufweist, sollten für jedes Unternehmen in einer Arbeitsgruppe eigene Maßnahmen erarbeitet werden, wobei die gesetzli-

chen Regelungen, die seit dem Erscheinungsjahr 2002 verschärft wurden, jedenfalls einzuhalten sind. Das Konzept empfiehlt den Einbezug möglichst vieler Vertretungen (Geschäftsführung, Betriebsrat, Arbeitnehmervertretungen, Arbeitsmediziner/-innen etc.) und weist auf die betriebliche Kommunikation als entscheidenden Bestandteil einer erfolgreichen betrieblichen Tabakprävention hin. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und die Festlegung von Rauchregelungen soll den Nichtraucherschutz garantieren. Da aber nicht für alle Betriebe ein sofortiges, totales Rauchverbot realistisch ist, können für Raucher/-innen spezielle Raucherräume eingerichtet werden. Das WHO-Konzept beinhaltet aber auch die Ausbildung von innerbetrieblichen Raucherberater/-innen (sog. Multiplikator/-innen) sowie Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von Raucher/-innen. Letztere sollen insbesondere durch ein betriebliches Angebot zur Raucherentwöhnung gewährleistet werden (vgl. Tabelle 1).

Das WHO-Konzept im Überblick

- Rauchregelungen im Betrieb
- Ausbildung von Raucherberater/-innen
- Informationstag zum Thema Rauchen
- Raucherentwöhnungskurse (regelmäßiges Angebot)

Kombination von Gesundheitsschutz aller Nichtraucher/-innen und Gesundheitsförderung für Raucher/-innen!

Empfehlungen zur Konzeptumsetzung

- Arbeitskreis (Vertretung aller Betriebspartner) bilden
- Status quo festlegen: Regelungen zum Rauchen im Betrieb
- Ziele definieren: Verhalten und Verhältnisse betreffend
- Maßnahmen bestimmen: Aktionen zur Umsetzung der Rauchregelungen und zur Raucherentwöhnung

Laufende Informationsweitergabe über Aktivitäten des Arbeitskreises an alle Mitarbeitende sowie Miteinbezug in die Entscheidungsprozesse!

5.2. Das Konzept des europäischen Netzwerks rauchfreier Gesundheitseinrichtungen

Das europäische Netzwerk rauchfreier Gesundheitseinrichtungen, als eine unabhängige, internationale Non-Profit-Organisation, wurde 1999 gegründet und verfolgt das Ziel, eine gemeinsame Tabakpräventionsstrategie in Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen zu entwickeln.

Zur Schaffung und Förderung einer umfassenden Tabakpräventionspolitik in Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen wur-

den speziell für das Setting Gesundheitseinrichtungen 8 Standards der Tabakprävention festgelegt (europäischer Kodex, siehe Tabelle 2). Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen verpflichten sich mit einer Mitgliedschaft für die Umsetzung der festgelegten Standards. Ein Selbsteinschätzungs-Fragebogen dient zur Überwachung der Tabakpräventionsstrategie in der Gesundheitseinrichtung. Für die erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen der Tabakprävention können Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen ein Zertifikat in drei Abstufungen (Bronze, Silber, Gold) verliehen bekommen. Ziel ist die Förderung der Motivation zur Umsetzung und Aufrechterhaltung von Aktivitäten und Regelungen zum Gesundheitsschutz vor Tabakrauch.

Europäische Standards

Standard 1: Führung und Engagement	Die Gesundheitseinrichtung zeigt auf allen Ebenen eindeutiges und starkes Engagement zur systematischen Implementierung einer Tabakfrei-Strategie.
Standard 2: Kommunikation	Die Tabakfrei-Strategie der Gesundheitseinrichtung und ihre Entwöhnungsangebote werden umfassend kommuniziert.
Standard 3: Schulung und Training	Die Gesundheitseinrichtung stellt adäquate Schulungen und Trainings für alle Mitarbeiter/-innen sicher.
Standard 4: Erfassung, Diagnose und Behandlung der Tabakabhängigkeit	Die Gesundheitseinrichtung erfasst alle Tabakkonsument/-innen und bietet ihnen eine angemessene Behandlung an.
Standard 5: Tabakfreies Umfeld	Die Gesundheitseinrichtung setzt Maßnahmen, ein tabakfreies Gelände zu realisieren.
Standard 6: Gesunder Arbeitsplatz	Die Gesundheitseinrichtung hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement zum Schutz und zur Förderung der Mitarbeitergesundheit.
Standard 7: Öffentliches Engagement	Die Gesundheitseinrichtung vernetzt sich mit anderen Einrichtungen und teilt ihr Wissen zur Förderung und Umsetzung gesundheitspolitischer Maßnahmen.
Standard 8: Monitoring und Evaluation	Die Gesundheitseinrichtung überprüft und evaluiert die Implementierung der 8 Standards zumindest einmal jährlich.



6. Beispiele guter Praxis

6.1. Tabakpräventionsprojekt Infineon Austria Technologie am Standort Villach

Mit Technik, die mehr leistet, weniger verbraucht und für alle verfügbar ist, macht Infineon das Leben einfacher, sicherer und umweltfreundlicher. Nicht nur mit unseren Produkten, sondern auch durch unser Verhalten wollen wir zu einer lebenswerten Zukunft beitragen – das betrifft auch das Thema Gesundheit. Innerhalb der letzten vier Jahre ist es uns gelungen, erfolgreich Maßnahmen zur Tabakprävention am Standort Villach umzusetzen.

Unter dem Motto „Don’t Smoke“ arbeitet eine vom Infineon-Austria-Vorstand einberufene Arbeitsgruppe regelmäßig an Informationskampagnen zum Thema Raucherentwöhnung. Ziel ist es, mehr Aufmerksamkeit zu schaffen und die 3.443 Mitarbeiter/-innen am Standort Villach für das Thema zu sensibilisieren. Die Angebote werden auf Plakaten, über Infoscreens auf den Bildschirmen und im Infineon-Intranet kommuniziert. Mitarbeiter/-innen, die selbst mit dem Rauchen aufgehört haben, wirken als Testimonials, um so mehr Bewusstsein für das Thema Tabakentwöhnung zu schaffen. In Zusammenarbeit mit der Kärntner Gebietskrankenkasse finden regelmäßig kostenfreie Nichtraucherurse statt, an denen durchschnittlich 20 Personen teilnehmen. Am gesamten Betriebsgelände herrscht zudem ein Rauchverbot, ausgenommen davon sind fünf definierte Raucherbereiche. Zusätzlich wurde im Juni 2016 der Zi-

garettenautomat am Firmengelände entfernt und rauchfreie Dienstautos eingeführt.

Neben Raucherberatung und Raucherentwöhnung durch die Betriebsärzte, können auch zahlreiche Möglichkeiten wie Akupunktur und homöopathische Maßnahmen kostenfrei genutzt werden. Es stehen Nikotinersatz-Präparate zur Verfügung und Informationsmaterialien, wie DVDs, Bücher und Broschüren, können ausgeliehen werden. Für eine effektive Raucherentwöhnung werden Messungen zur Kohlenmonoxid-Belastung im Körper durchgeführt, um den Bedarf an nikotinhaltenen Medikamenten beim Rauchstopp besser abzuschätzen. Der Weltnichtrauchertag wird jährlich als Anlass genutzt, um die Risiken des Rauchens hervorzuheben und die Angebote zur Raucherentwöhnung am Standort zu kommunizieren. Infineon setzt zudem auf präventive Maßnahmen und informiert die Mitarbeiter/-innen, insbesondere die Lehrlinge, über die Folgen und Risiken des Rauchens.

Infineon Austria ist einer von zwei Pilotbetrieben, der für die Tabakpräventionsstrategie – ein gemeinsames Projekt des Landes Kärnten und der Kärntner Gebietskrankenkasse – ausgewählt wurde. Seit 2016 wird der Standort Villach bei der professionellen Umsetzung individueller Maßnahmen zur Raucherentwöhnung von der

Landesstelle Suchtprävention Kärnten begleitet und beraten.

Dass all diese Maßnahmen erfolgreich sind, zeigen die bisherigen Auszeichnungen: Im Rahmen der Tabakpräventionsstrategie wurde Infineon Austria als erstes Kärntner Unternehmen mit dem Zertifikat „Rauchfreier Betrieb“ in Silber vom Land Kärnten und der Kärntner Gebietskrankenkasse ausgezeichnet. Das Zertifikat wird an Unternehmen verliehen, die Konzepte und Maßnahmen umsetzen, welche für eine nachhaltige betriebliche Tabakprävention maßgeblich sind. Zudem erhielt das Unternehmen 2017 das Zertifikat für Nichtraucher-schutz von der Österreichischen Ärztekammer.

Mit den Maßnahmen zur Tabakprävention stellt Infineon Austria AG die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen in den Mittelpunkt. Infineon gelingt es, das Thema nachhaltig in den Regelbetrieb zu integrieren und fortlaufend weiterzuentwickeln.



6.2. Pensionsversicherungsanstalt (PVA) – Landesstelle Oberösterreich

Ziel der Landesstelle der Pensionsversicherungsanstalt in Oberösterreich war es, diese auf den Weg zu einem rauchfreien Betrieb zu bringen. Nachdem die PVA seit vielen Jahren insbesondere ein Entwöhnungsangebot für Versicherte anbietet, lag es auf der Hand, dieses auch für die eigenen Mitarbeiter/-innen zugänglich zu machen.

2015 wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Das Projektteam bestand aus Vertreter/-innen aller wesentlichen Bereiche in der PVA. Das Team diskutierte das Thema ganzheitlich und hatte den Auftrag, zunächst die IST-Situation zu erfassen. Darauf basierend wurde ein passgenaues Maßnahmenbündel zusammengestellt. Zentrales Element im Projekt war es, vor allem viele Informationen zum Thema zu streuen. Im Zuge des offiziellen Projektstarts wurde ein Gesundheitstag gestaltet, zu dem langjährige Expert/-innen eingeladen wurden. In der Folge wurden viele Maßnahmen gesetzt, z. B. eigenes Projektlogo auf Plakaten, Entwöhnungskurse für aufhörwillige Raucher/-innen, Hypnoseangebote, laufende Vorträge von Fachexpert/-innen auch zu den Themen Ernährung, Bewegung etc., außerdem Infomaterialien uvm.

Ganz Rauchfrei wurde die PVA nicht – es haben jedoch viele das Rauchen reduziert bzw. konnten es ganz aufgeben. Die Maßnahmen leisteten einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter/-innen.

6.3. RHI Veitsch-Radex GmbH & Co OG mit den Standorten Breitenau, Radentein, Trieben, Veitsch, Wien

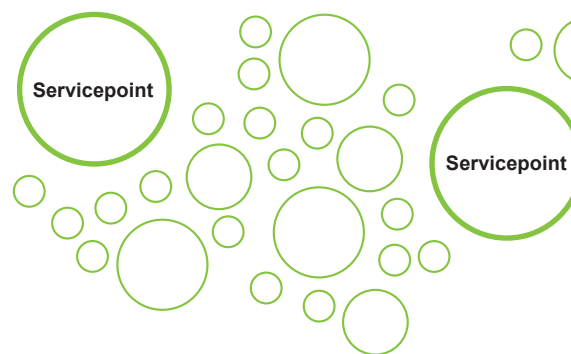
Die RHI mit den Standorten Breitenau, Radentein, Trieben, Veitsch und Wien hat das Thema Tabakprävention bereits seit vielen Jahren in ihre betriebliche Gesundheitsförderung integriert. Den Standorten wurde das Zertifikat „rauchfreier Betrieb“ von der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau verliehen. Wesentlicher Bestandteil der Maßnahmenplanung und -weiterentwicklung ist die laufende Einbindung der Mitarbeiter/-innen durch die Umsetzung von Gesundheitszirkeln zu verschiedenen Schwerpunktthemen. In Bezug auf die Tabakprävention ist es übergeordnetes Ziel, die Mitarbeiter/-innen vor Passivrauchwirkungen zu schützen. Raucherbereiche wurden geschaffen und mit Beschilderungen versehen. Nur in diesen gekennzeichneten Bereichen ist das Rauchen erlaubt, wobei diese generell schwerpunktmäßig nach außen verlagert wurden. Besonders hervorzuheben ist, dass auch Maßnahmen ergriffen wurden, die sich speziell an Jugendliche bzw. Lehrlinge richten, z. B. Vorträge, Entwöhnungskurse für Lehrlinge, Gesundheitswochen etc.

6.4. ÖBB Infrastruktur Betrieb AG, Standorte in Wien

Die ÖBB Infrastruktur Betrieb AG hat im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements jährliche Schwerpunkte zu diversen Gesundheitsthemen. So wurden in einer Arbeitsgruppe umfassende Maßnahmen zur Tabakprävention geplant und sukzessive umgesetzt, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Ziel war es, sowohl die Verhältnisebene (Beschilderungen, Definition von Raucherbereichen etc.) als auch die Verhaltensebene (ambulante und stationäre Entwöhnungskurse, Vorträge, Workshops etc.) zu berücksichtigen. Wesentlich ist außerdem, dass Mitarbeiter/-innen über vielfältige Kommunikationswege (Intranet, Homepage, Newsletter etc.) informiert und sensibilisiert werden. Im Sinne einer stetigen Weiterentwicklung werden die Maßnahmen regelmäßig evaluiert und entsprechend angepasst. Auch der ÖBB Infrastruktur wurde für Standorte in Wien von der VAEB das Zertifikat „rauchfreier Betrieb“ verliehen.



7. Kontakte, Ansprechpersonen und weiterführende Informationen



7.1. Wo finden Betriebe Hilfe bei der Umsetzung des Rauchverbots?

7.1.1. Ansprechpartner der Servicestellen des österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung



Servicestelle BGF Burgenland

Irene Ederer
E: gfp@oegk.at

Servicestelle BGF Oberösterreich

Mag. Wolfgang Paulowitsch-Laskowski
E: bgf-14@oegk.at

Servicestelle BGF Tirol

Lisa Stern, BSc MA
E: bgf-18@oegk.at

Servicestelle BGF Kärnten

Mag.^a (FH) Bianca Staudenmeir
E: bgf-16@oegk.at

Servicestelle BGF Salzburg

E: gesundheitsfoerderung-17@oegk.at

Servicestelle BGF Wien

Mag.^a Sandra Neundlinger
E: sandra.neundlinger@oegk.at

Servicestelle BGF Niederösterreich

Claudia Knierer
E: claudia.knierer@oegk.at

Servicestelle BGF Steiermark

Mag. (FH) Roland Kaiser, MSc
E: bgf-15@oegk.at

Servicestelle BGF Vorarlberg

Carolin Hoyer, MSc
E: carolin.hoyer@oegk.at



Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau

Julia Thür, MA
E: gesundheitsfoerderung@bva.at



7.1.2. Ombudsstelle für Nichtraucherschutz im Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Abteilung IX/17

Ombudsstelle für Nichtraucherschutz

Stubenring 1, 1010 Wien

Standort: Radetzkystraße 2

Tel. 01 71100 - 64 4197

ombudsstelle.nrs@sozialministerium.at

www.sozialministerium.at

[https://www.sozialministerium.at/site/
Gesundheit/Gesundheitsfoerderung/
Drogen_Sucht/Tabak_Nichtrauchen/](https://www.sozialministerium.at/site/Gesundheit/Gesundheitsfoerderung/Drogen_Sucht/Tabak_Nichtrauchen/)

7.1.3. Arbeitsinspektorat

Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat

1010 Wien, Stubenring 1

Standort: 1040 Wien, Favoritenstraße 7

Tel. 01 71100 - 86 6414

Abteilung 3 – Recht, Steuerung

VII3@sozialministerium.at

BürgerInnenservice des Sozialministeriums

buergerservice@sozialministerium.at

Tel. 0800 / 20 16 11

(kostenfrei aus ganz Österreich)

Kontaktdaten der regionalen Arbeitsinspektorate sind zu finden unter:

[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/
inspektorat/Kontakt_Service/Standorte_
Zustaendigkeit/Standorte_und_Zustaendigkeiten](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt_Service/Standorte_Zustaendigkeit/Standorte_und_Zustaendigkeiten)

7.2. Wo finden sich Unterstützungsmöglichkeiten, wenn man mit dem Rauchen aufhören will?

7.2.1. Das Rauchfrei Telefon 0800 810 013

Österreichweite Beratung und Information zum Rauchstopp steht kostenlos zur Verfügung. Außerdem können Informationsbroschüren, Poster und Folder kostenfrei über www.rauchfrei.at bestellt werden.

Als Angebot steht die Rauchfrei App (www.rauchfreiapp.at) zu Verfügung. Sie kann von Raucher/-innen kostenfrei genutzt werden und bietet ebenfalls Unterstützung beim Rauchstopp.

Außerdem steht das interaktive Entwöhnungsprogramm „endlich aufatmen“ gratis zur Verfügung.

<https://rauchfrei.at/aufhoeren/weitere-beratungsangebote-in-oe/online-programm-endlich-aufatmen-at/>

7.2.2. Weitere Entwöhnungsangebote der Sozialversicherung

Regionale Unterstützungsangebote der österreichischen Sozialversicherungsträger, z. B. Einzel- und Gruppenentwöhnungen und stationäre Entwöhnungen finden Sie auf der Homepage des Österreichischen Rauchfrei Telefons.

<https://rauchfrei.at/aufhoeren/weitere-beratungsangebote-in-oe/ambulante-beratung/>



**Rauchfrei
Telefon**
0800 810 013
www.rauchfrei.at



7.3. Weiterführende Informationen

7.3.1. Rauchfrei am Arbeitsplatz – Ein Leitfaden für Betriebe

Rauchverbote alleine reichen nicht aus, um dem oft emotionalen Thema „Rauchen am Arbeitsplatz“ gerecht zu werden. Es ist jedenfalls sinnvoll, auf den Betrieb abgestimmte Maßnahmen zu planen. In diesen Prozess sind idealerweise sowohl Raucher/-innen als auch Nichtraucher/-innen eingebunden. Der Leitfaden gibt praxisorientierte Tipps und Empfehlungen, an denen sich Betriebe orientieren können.

https://www.dkfz.de/de/rauchertelefon/download/BZgA_rauchfrei_am_Arbeitsplatz_Manual.pdf

(Zugriff am 2.4.2019)

7.3.2. Rauchfrei am Arbeitsplatz – Informationen für rauchende und nichtrauchende Arbeitnehmer/-innen

https://www.dkfz.de/de/rauchertelefon/download/BZgA_rauchfrei_am_Arbeitsplatz.pdf

(Zugriff am 2.4.2019)

7.4. Kontakte für inhaltliche Rückfragen

Gerne wenden Sie sich für weitere inhaltliche Rückfragen oder Fragestellungen, die in diesem Dokument (noch) nicht erfasst sind an:

Mag. Bernhard Stelzl

Österreichische Gesundheitskasse
Abteilung Gesundheitsförderung und Public Health

Josef-Pongratz-Platz 1, A-8010 Graz,

<http://www.gesundheitskasse.at>

Tel. 05 0766 – 151526

Bernhard.stelzl@oegk.at

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Edith Pickl

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention

Fachbereich Public Health

Haideggerweg 40, 8044 Graz

<http://www.ifgp.at>

Tel. +43 050 2350 37933

edith.pickl@ifgp.at



© Hermann Wakolbinger



© Shutterstock: Sida Productions

Literaturverzeichnis

Aigner, K., Homeier, I., Koessler, W., Zwick, H. & Lichtenschopf, A. (2005). Standards der Raucherentwöhnung. Konsensus der ÖGP, Beilage zur Wiener Klinischen Wochenzeitschrift, 117. Arbeitsinspektion (2019). [www.Arbeitsinspektion.gv.at. https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Arbeitsstaetten_Arbeitsplaetze/NichtraucherInnenschutz](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Arbeitsstaetten_Arbeitsplaetze/NichtraucherInnenschutz) Zugriff am 2.4.2019.

Anzenberger, J. & Sagerschnig S. (2014). Die Gesundheit von Lehrlingen in Österreich. Factsheet. Fond Gesundes Österreich. Wien.

Bauer, G. F., Brügger, A., Deplazes, S., Emch, E., Friedrich, V., Hoffmann, S., Jenny, G. J. & Lehmann, K. (2011). Konzeption und Evaluation von Tabakprävention als integrierte Strategie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergebnisse eines Forschungs-Praxisprojekts zur Verbreitung von Massnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kanton Zürich. In: Wehner, T. (Hrsg.). Züricher Beiträge zur Psychologie der Arbeit. Eine Zeitschriftenreihe des Zentrums für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich.

Bauer, J. E., Heyland, A., Li, Q., Steger, C. & Cummings, M. (2005). A longitudinal Assessment of the Impact of smoke-Free Worksite Policies on Tobacco Use. American Journal of Public Health, 95, 1024–1029.

Brenner, H. & Fleischle, M. M. (1994) Social acceptance of smoking regulations in the workplace. European Journal of Public Health, 4, 17–21.

Bundesministerium für Gesundheit (2013). Nichtrauchererschutz in der Gastronomie. http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/9/5/4/CH1041/CMS1397468657162/infoblatt_nichtraucherschutz_2_20140321.pdf Zugriff am 2.4.2019.

Bundesministerium für Gesundheit (2015). Gesundheit und Gesundheitsverhalten von österreichischen Schülerinnen und Schülern. Ergebnisse der WHO-HBSC-Studie 2014.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2017). Nichtraucher/-innenschutz am Arbeitsplatz, Neuregelung des § 30 ASchG mit 1.5.2018.

Deutsches Krebsforschungszentrum 2005 (Hrsg.): Passivrauchen – ein unterschätztes Gesundheitsrisiko. Heidelberg, https://www.dkfz.de/de/tabakkontrolle/download/Publikationen/RoteReihe/Passivrauchen_Band_5_2Auflage.pdf Zugriff am 16.9.2019.

Doll, R., Peto, R., Boreham, J. & Sutherland, I. (2004). Mortality in relation to smoking: 50 years' observations on male British doctors. BMJ, 328, 1519.

Dür, W. & Griebler, R. (2007). Gesundheit der österreichischen Schüler/-innen im Lebenszusammenhang. Ergebnisse des WHO-HBSC-Survey 2006, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend. Wien.

Erlass ZAI Sozialministerium (2018). ERLASS zum NichtraucherInnenschutz (§ 30 ASchG): Aufstellung von Kabinen für Raucher/innen (Spezialfall von Raucherräumen) GZ: BMAS-GK-461.304/0001-VII/A/2/2018 https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Arbeitsstaetten_Arbeitsplaetze/NichtraucherInnenschutz Zugriff am 16.9.2019.

European Respiratory Society (2006). Lifting the smokescreen: 10 reasons for a smoke free Europe. <https://smokefreepartnership.eu/position-papers-briefings-reports/lifting-the-smokescreen-10-reasons-for-going-smokefree> Zugriff am 16.9.2011.

Eurostat – European Health Interview Survey 2014. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_ehis_skie&lang=en Zugriff am 16.9.2019.

Farkas, A. J., Gilpin, E. A., White, M. M. & Price, J. P. (2002). Association between household and workplace smoking restrictions and adolescent smoking. Journal of the American Medical Association, 284, 717–722.

Fichtenberg, C. M. & Glantz, S. A. (2002). Effect of smokefree workplaces on smoking behaviour: A systematic review. British Medical Journal, 325, 188.

Lichtenschopf, A. (2012). Standards der Raucherentwöhnung. Konsensus der ÖGP. Springer-Verlag, Wien.

Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research (2015). Tabakkonsum österreichischer Jugendlicher – Daten aus der HBSC-Studie. Interpretation Dr. Rosemarie Felder-Puig, MSc. http://www.bmg.gv.at/cms/home/attachments/9/7/0/CH1444/CMS1427118828092/studiendaten_hbsc_2014.pdf Zugriff am 21.12.2015.

Pock, M., Czypionka, T., Reiss, M. & Röhring (2018). Volkswirtschaftliche Effekte des Rauchens. Ein Update. Institut für Höhere Studien. Wien.

Schmidt, B. (2003). Suchtproblem Rauchen im Betrieb. In: Badura, B. & Hehlmann, Th (Hg.). Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. (165–173) Springer: Berlin.

Schmutterer, I. (2018). Tabak und verwandte Erzeugnisse – Zahlen und Fakten 2018. GÖG GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Wien.

Special Eurobarometer 458 (2017). “Attitudes of Europeans towards tobacco and electronic cigarettes”. Report. European Union.

Statistik Austria (2007), (Hrsg.). Österreichische Gesundheitsbefragung 2006/2007. Hauptergebnisse und Dokumentation. Wien.

Statistik Austria (2015). Österreichische Gesundheitsbefragung 2014. Hauptergebnisse des Austrian Health Interview Survey (ATHIS) und methodische Dokumentation.

Stalling – Smith S., Zeka A., Goodman P, Kabir Z., Clancy L. (2013). Reductions in cardiovascular, cerebrovascular and respiratory mortality following the national Irish smoking ban: an interrupted time – series analysis. PLoS ONE 8(4) e62063.

USDHHS (U.S. Department of Health and Human Services; 1994). Preventing tobacco use among young people: a report of the Surgeon General. U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Office on Smoking and Health. Atlanta, Georgia.

Anhang

Aktuelle Gesetze, Bestimmungen und Verordnungen

Tabak- und Nichtraucherschutzgesetz (TNRSG)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010907>

Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>

Bundes-Bedienstetengesetz (B-BSG)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009158>

Bauarbeiterschutverordnung (BauV)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008904>

Erlass ZAI Sozialministerium 2018

ERLASS zum NichtraucherInnenschutz (§ 30 ASchG): Aufstellung von Kabinen für Raucher/innen (Spezialfall von Raucherräumen) GZ: BMASGK-461.304/0001-VII/A/2/2018
https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Arbeitsstaetten_Arbeitsplaetze/NichtraucherInnenschutz/

AAV §§ 52, 74

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008540&Paragraf=52>

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008540&Paragraf=74>

AstV § 37

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009098&Paragraf=37>

Beschäftigungsbeschränkung für Jugendliche mit Arbeiten unter Einwirkungen von Tabakrauch in der Gastronomie

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40206701/NOR40206701.pdf>

Kinder und Jugendbeschäftigungsgesetz § 23

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008632>

Mutterschutzgesetz § 4

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008464&Paragraf=4>

VbA § 5

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009126&Paragraf=5>

VEXAT §§ 12, 14

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003475&Paragraf=12>

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003475&FassungVom=2019-04-02&Artikel=&Paragraf=14&Anlage=&Uebergangsrecht>

Information RaucherKabinen

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Arbeitsstaetten_Arbeitsplaetze/NichtraucherInnenschutz/;jsessionid=1031AEB734810865D-DC267DCC009834D.bmsk

 **Gemeinsam!**
*Für Gesundheit und Erfolg
in Ihrem Unternehmen."*

