



„NichtraucherInnenschutz NEU“ (Stand 1. November 2019)

Fragen und Antworten

Was gilt beim NichtraucherInnenschutz am Arbeitsplatz?

Arbeitgeber sind durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ausdrücklich verpflichtet, NichtraucherInnen vor schädlichem Tabakrauch zu schützen. In Arbeitsstätten, die sich in Gebäuden befinden, ist deshalb das Rauchen für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen verboten, sofern NichtraucherInnen in der Arbeitsstätte beschäftigt werden (siehe § 30 ASchG – ArbeitnehmerInnenschutzgesetz). Dieses Rauchverbot gilt nicht nur für Büroräume, sondern z. B. auch für den Eingangsbereich eines Gebäudes, das Stiegenhaus und Gänge. Herkömmliche Tabakwaren wie Zigaretten, aber auch verwandte Erzeugnisse wie E-Zigaretten (mit und ohne Nikotin) fallen unter dieses Verbot.

Wie bisher können Rauchverbote auch aus anderen Gründen, wie z. B. Brand- und Explosionsgefahr, gelten.

Warum gibt es diese Regelung“?

Studien zeigen, dass Passivrauchen gesundheitsgefährdend ist. Es gibt keine unbedenkliche oder unschädliche Dosis. Mit § 30 ASchG wurde der Schutz der NichtraucherInnen vor Passivrauchen am Arbeitsplatz jenem Schutzstandard angepasst, der nach gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen erforderlich ist.

Warum ist Passivrauchen gesundheitsgefährdend?

Der Tabakrauch, der beim Passivrauchen eingeatmet wird, enthält die gleichen giftigen und krebserzeugenden Substanzen wie der von der Raucherin bzw. vom Raucher inhalierte Rauch. Die chemische Zusammensetzung des passiv aufgenommenen Rauches gleicht der des aktiv inhalierten Tabakrauches und enthält mehr als 4.800 verschiedene Substanzen. Bei über 70 dieser Substanzen ist nachgewiesen, dass sie krebserregend sind. Neben giftigen Substanzen wie Blausäure, Ammoniak oder Kohlenmonoxid enthält Tabakrauch krebserregende polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe, Nitrosamine, Benzol, Arsen und das radioaktive Isotop Polonium 210.

Ich arbeite in einem Einzelbüro ohne Kunden- oder Parteienverkehr, warum darf auch in diesem Fall nicht mehr geraucht werden?

Der Gesetzgeber hat auf gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse reagiert: Durch das Rauchen lagern sich Partikel des Tabakfeinstaubes an Wänden und Textilfasern (zum Beispiel Vorhängen und Einrichtungsgegenständen) ab und werden von dort wieder in die Raumluft abgegeben. In Räumen, in denen geraucht wird, ist man dadurch ständig den schädlichen, im Tabakrauch enthaltenen Stoffen ausgesetzt. Sogar dann noch, wenn dort gerade nicht geraucht wird. Deshalb gefährdet auch "kalter" Rauch die Gesundheit.

Bitte bedenken Sie, dass auch das Reinigungspersonal ihr Büro regelmäßig betreten muss. Es könnte sein, dass Sie z. B. Bildungskarenz/Elternkarenz/Altersteilzeit usw. in Anspruch nehmen oder in Pension gehen, und dann werden auch andere KollegInnen ihr Büro benutzen bzw. mitbenutzen. Es soll auch in diesem Fall rauchfrei sein!

Welche Ausnahmen gibt es vom „NichtraucherInnenschutz NEU“?

Ist eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten vorhanden, kann der Arbeitgeber einzelne Räume einrichten, in denen das Rauchen gestattet ist. Zu beachten ist, dass diese Räume (RaucherInnenräume) keine Arbeitsräume sein dürfen. Auch muss gewährleistet sein, dass der Tabakrauch nicht in Räume dringt, für die es ein Rauchverbot gibt. Das Rauchverbot darf dadurch nicht umgangen werden. Arbeits-, Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume dürfen nicht als RaucherInnenräume eingerichtet werden (siehe § 30 Abs. 3 ASchG). Der Betriebsrat hat allerdings die Möglichkeit, über eine Betriebsvereinbarung Regelungen betreffend eines RaucherInnenraums oder mehrerer RaucherInnenräume durchzusetzen.

Ich arbeite in einem kleinen Betrieb. Es gibt bei uns räumlich keine Möglichkeit, einen zusätzlichen RaucherInnenraum einzurichten. Muss ich jetzt hinaus ins Freie gehen, um zu rauchen?

Wenn in diesem Unternehmen NichtraucherInnen beschäftigt sind, dann ja.

Können Aufenthalts- und Bereitschaftsräume als RaucherInnenräume eingerichtet werden?

Nein, das ist nicht möglich, genauso wenig wie in Sanitäts- und Umkleieräumen geraucht werden darf.

Kann der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Rauchen“ abschließen?

Ja, der Betriebsrat hat die Möglichkeit, Regelungen betreffend "Rauchen" (z. B. Rauchpausen, RaucherInnenraum) über eine Betriebsvereinbarung durchzusetzen. Eine derartige Betriebsvereinbarung gilt als "allgemeine Ordnungsvorschrift", die das Verhalten von ArbeitnehmerInnen im Betrieb regelt (§ 97 Abs. 1 Z 1 ArbVG). Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat dazu keine Einigung zustande bringen, könnte diese vom Betriebsrat erzwungen werden. Im Falle der Nichteinigung würde dann eine beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eingerichtete Schlichtungsstelle über den Inhalt dieser Ordnungsvorschriften entscheiden.

Eine solche Entscheidung erging z. B. zu einem Betrieb mit 400 ArbeitnehmerInnen, wovon 80 rauchten. Der Betriebsinhaber wollte ein generelles Rauchverbot für das gesamte Betriebsareal und alle Gebäude. Die Schlichtungsstelle entschied, dass das Rauchen in zwei Räumen und auf vier Plätzen im Freien gestattet werden muss. (Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht Wien, 4. Februar 2008).

Habe ich ein Recht auf eine Rauchpause?

ArbeitnehmerInnen haben keinen gesetzlichen Anspruch auf eigene Rauchpausen. Jedoch sind gesetzlich vorgeschriebene Ruhepausen einzuhalten. Die Ruhepausen werden meist als Mittagspause gehalten. Ruhepausen dürfen von ArbeitnehmerInnen frei gestaltet werden, also darf im Grunde währenddessen auch geraucht werden. Geraucht werden darf dann grundsätzlich in den RaucherInnenräumen, auf den dafür vorgesehenen Freiflächen am Betriebsgelände oder außerhalb der Arbeitsstätte.

Haben Arbeitgeber bestimmte Rauchpausen bisher stillschweigend akzeptiert, können diese Pausen als betriebliche Übung Inhalt des Arbeitsvertrages geworden sein. Eine Änderung ist dann nur im Einvernehmen mit den ArbeitnehmerInnen möglich.

Für Betriebe ohne Betriebsrat gilt:

Es ist möglich, die Häufigkeit und Dauer von Rauchpausen einzelvertraglich zu vereinbaren. Arbeitgeber haben auch die Möglichkeit, einseitig den ArbeitnehmerInnen das Abhalten von Rauchpausen zu gestatten. Um Missverständnissen vorzubeugen, sollte in diesem Fall aber klar sein, ob diese Rauchpausen als Arbeitszeit gewertet werden oder nicht. Viele Unternehmen in Österreich setzen nach wie vor auf die Selbstverantwortung der ArbeitnehmerInnen: So lange die Arbeit erledigt wird, sind Rauchpausen erlaubt.

Für Betriebe mit Betriebsrat gilt:

Der Betriebsrat hat darüber hinaus die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung über Rauchpausen mit dem Arbeitgeber zu schließen. Es ist gemäß § 97 Abs.1 Z 1 ArbVG möglich, die Häufigkeit und Dauer von Rauchpausen in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Eine derartige Betriebsvereinbarung gilt als "allgemeine Ordnungsvorschrift", die das Verhalten von ArbeitnehmerInnen im Betrieb regelt. Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat dazu keine Einigung zustande bringen, könnte diese vom Betriebsrat erzwungen werden. Im Falle der Nichteinigung würde dann eine beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eingerichtete Schlichtungsstelle über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung entscheiden.

Muss ich für die Rauchpause ausstempeln?

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf zusätzliche Rauchpausen neben den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen. Ob im konkreten Fall „ausgestempelt“ werden muss, hängt davon ab, ob das Rauchen in der Arbeitszeit gestattet oder vertraglich vereinbart ist oder ob dazu eine Betriebsvereinbarung existiert.

Für Betriebe ohne Betriebsrat gilt:

Arbeitgeber können den ArbeitnehmerInnen das Abhalten von Rauchpausen gestatten bzw. mit dem Arbeitnehmer ausdrücklich vereinbaren. Um Missverständnissen vorzubeugen, sollte in diesem Fall aber klar sein, ob diese Rauchpausen als Arbeitszeit gewertet werden oder nicht. Viele Unternehmen in Österreich setzen nach wie vor auf die Selbstverantwortung der ArbeitnehmerInnen: So lange die Arbeit erledigt wird, sind Rauchpausen erlaubt.

Für Betriebe mit Betriebsrat gilt:

Der Betriebsrat hat darüber hinaus die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung über Rauchpausen mit dem Arbeitgeber zu schließen. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, Regelungen betreffend "Rauchen" (Rauchpausen, RaucherInnenraum) über eine Betriebsvereinbarung durchzusetzen. Eine derartige Betriebsvereinbarung gilt als "allgemeine Ordnungsvorschrift" (§ 97 Abs.1 Z 1 ArbVG), die das Verhalten von ArbeitnehmerInnen im Betrieb regelt. Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat dazu keine Einigung zustande bringen, könnte diese vom Betriebsrat erzwungen werden. Im Falle der Nichteinigung würde dann eine beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eingerichtete Schlichtungsstelle über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung entscheiden.

Was gilt zum NichtraucherInnenschutz in Gastronomiebetrieben?

Das Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtrauchererschutzgesetz (TNRSG) sieht Rauchverbot in öffentlichen Räumen vor. Seit 1. November 2019 gibt es keine Ausnahmen mehr, wie sie zuvor für bestimmte Gastronomiebetriebe bestanden. Das Rauchverbot gilt nun in allen Gastronomiebetrieben. Geraucht werden darf nur auf Freiflächen („Schanigarten“).

Die Vorgeschichte: Obwohl bereits 2015 ein absolutes Rauchverbot für Gastronomiebetriebe ab 1. Mai 2018 beschlossen wurde, haben im Frühjahr 2018 die Regierungsparteien dieses Rauchverbot durch Mehrheitsbeschluss im Parlament wieder zurückgenommen. Nach dem Ende der Koalition fand sich im Sommer 2019 eine Mehrheit im Parlament, die für das absolute Rauchverbot im Gastgewerbe stimmte.

Nichtrauchende ArbeitnehmerInnen sind somit auch in der Gastronomie vor Passivrauchen geschützt.

Die zuständige Gewerkschaft berät beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung über das Rauchen im Betrieb. Siehe dazu die Kontaktdaten auf www.gesundearbeit.at und weiter zu „Über uns“.