

Wenn ArbeitgeberInnen auf einen solchen Vorschlag nicht eingehen, können Betriebsräte über die Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht eine Regelung notfalls erzwingen.

Information: Ändern sich die Regeln zum Rauchen im Betrieb, müssen die ArbeitnehmerInnen darüber informiert werden. Allen muss klar sein, wo geraucht werden darf und worauf beim Rauchen zu achten ist (z. B. Brandschutz).

Kontrolle: ArbeitgeberInnen müssen dafür sorgen, dass Rauchverbote eingehalten werden. Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen können auf die Einhaltung der Vorschriften pochen. Wenn alle Mittel im Betrieb ausgeschöpft sind, kann ein Verstoß gegen das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz beim zuständigen Arbeitsinspektorat gemeldet werden.

Mehr Informationen unter:

www.svp.at

www.gesundearbeit.at

www.arbeitsinspektion.gv.at (Arbeitsstätten, Arbeitsplätze > NichtraucherInnenschutz)

Noch Fragen?

Arbeiterkammer Wien, Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit Telefon: (01) 501 65 1208

Das sagt der Gesetzgeber:

§ 30 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) schreibt den NichtraucherInnenschutz am Arbeitsplatz vor (siehe „Das Wichtigste auf einen Blick“).

Das Tabak- und NichtraucherInnen- bzw. Nichtrauchererschutzgesetz (TNRSG) sieht Rauchverbot in öffentlichen Orten vor (z. B. im Gastgewerbe, in Räumen mit KundInnen- oder Parteienverkehr, Unterrichtsräumen, öffentlichen Verkehrsmitteln).

Rauchverbote sind z. B. auch im Mutterschutzgesetz, der Arbeitsstättenverordnung, der Bauarbeiterschutzverordnung geregelt.

AK TIPP!

- Besprechen Sie die Regeln zum NichtraucherInnenschutz mit Betriebsrat, Sicherheitsvertrauenspersonen und Ihren KollegInnen.
- Wenn es Probleme mit der Einhaltung von Rauchverboten gibt, informieren Sie den/die ArbeitgeberIn.
- Möchten Sie das Rauchen aufgeben? Sprechen Sie mit Ihrem Arzt oder Ihrer Ärztin. Oder informieren Sie sich auf www.rauchfrei.at

IMPRESSUM

Herausgeber, Verleger, Medieninhaber:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Grafik: Andreas Kuffner
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Offenlegung siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum.htm
Stand: November 2019

wien.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

NICHTRAUCHERIN- SCHUTZ AM ARBEITSPLATZ



Nicht nur Rauchen sondern auch Passivrauchen gefährdet die Gesundheit. ArbeitgeberInnen müssen NichtraucherInnen vor Passivrauchen am Arbeitsplatz schützen.

In Ihrem Betrieb sollten die Regeln zum Thema Rauchen klar sein – für ein friedliches Miteinander von NichtraucherInnen und RaucherInnen am Arbeitsplatz.



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Das Wichtigste auf einen Blick

Seit 1. Mai 2018 gelten Vorschriften für einen verbesserten Schutz. ArbeitgeberInnen sind gesetzlich verpflichtet, nicht rauchende ArbeitnehmerInnen vor Tabakrauch zu schützen (§ 30 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG). In Gebäuden mit Arbeitsplätzen ist das Rauchen für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen verboten, sofern ein/e NichtraucherIn in der Arbeitsstätte beschäftigt wird. Dieses Rauchverbot gilt nicht nur für Arbeitsräume, sondern auch für den Eingangsbereich eines Gebäudes, das Stiegenhaus und Gänge. Sämtliche Tabakwaren (Zigaretten, Zigarren etc.) sowie E-Zigaretten und Wasserpfeifen fallen unter dieses Verbot. Ob diese Produkte Nikotin enthalten oder nicht, spielt keine Rolle. Das Rauchen kann nur mehr in speziellen RaucherInnenräumen gestattet werden.

Wann gilt Rauchverbot?

- **Am Arbeitsplatz:** Sofern auch nur ein/e NichtraucherIn in der Arbeitsstätte beschäftigt ist, gilt für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Rauchverbot im Gebäude. Das Rauchverbot gilt auch in Einzelbüros. ArbeitgeberInnen können eigene Räume zum Rauchen (RaucherInnenräume) einrichten. Sind in einer Arbeitsstätte ausschließlich RaucherInnen beschäftigt, besteht kein Rauchverbot.
- **Im öffentlichen Raum:** Befinden sich Arbeitsplätze an Orten des öffentlichen Lebens, sind die Rauchverbote nach dem Tabak- und NichtraucherInnenenschutzgesetz (TNRSG) zu beachten. Es handelt sich um Räume, zu denen KundInnen, KlientInnen, PatientInnen usw. Zutritt haben. Das sind z. B. Geschäfte, Büros mit KundInnenverkehr, Gastgewerbebetriebe, Unterrichtsräume oder öffentliche Verkehrsmittel.

- **Spezielle Gründe:** Wie bisher können Rauchverbote auch aus anderen Gründen gelten. Etwa wegen Brand- und Explosionsgefahr oder bei Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen.
- **Mutterschutz:** Schwangere und stillende ArbeitnehmerInnen müssen besonders vor gesundheitsschädigendem Passivrauchen am Arbeitsplatz geschützt werden: Durch Rauchverbote, Versetzung oder Dienstfreistellung.
- **Hausrecht:** Auch dann, wenn für eine Arbeitsstätte kein gesetzliches Rauchverbot gilt, können ArbeitgeberInnen im Rahmen des Hausrechts Rauchverbote verhängen. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser beteiligt werden.

Gesundheitsgefahr

Dass Passivrauchen gesundheitsschädigend ist, ist wissenschaftlich bewiesen: Die giftigen und krebserzeugenden Substanzen des Tabakrauchs werden auch beim Passivrauchen eingeatmet.

Darüber hinaus ist der „kalte Rauch“ gefährlich: Partikel des Tabakfeinstaubes lagern sich an Wänden und Textilien (Vorhängen, Möbeln etc.) 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, wenn dort gerade nicht geraucht wird. Auch beim „Dampfen“ von E-Zigaretten kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Gesundheit von anderen ArbeitnehmerInnen geschädigt wird.

Wo darf bei Rauchverbot noch geraucht werden?

In der Arbeitsstätte: ArbeitgeberInnen können einen Raum oder einzelne Räume zum Rauchen einrichten. Diese RaucherInnenräume dürfen aber keine Arbeitsräume (Büro, Werkstatt etc.) sein – auch wenn in diesem Arbeitsraum nur RaucherInnen ihre Arbeitsplätze haben. In Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräumen darf ebenso nicht geraucht werden. Bei RaucherInnenräumen muss dafür gesorgt sein, dass der Tabakrauch nicht in andere Bereiche dringt, für die Rauchverbot gilt. In der Praxis muss eine entsprechende Be- und Entlüftung gewährleistet sein.

Im Freien: Das Gesetz sieht kein Rauchverbot im Freien vor. Die Regeln für Rauchen am Betriebsgelände müssen im Betrieb geklärt werden. Es kann etwa ein überdachter Bereich, ev. mit einem Windfang, für RaucherInnen errichtet werden. Rauchverbote auf Grund von Spezialvorschriften (z. B. Brandschutz) sind jedenfalls einzuhalten.

Worauf können Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrat achten?

Gute Lösungen finden: Der Betriebsrat muss rechtzeitig vor Änderungen zum Thema Rauchen im Betrieb einbezogen werden. Auch Sicherheitsvertrauenspersonen können ihr Recht nutzen, sich aktiv einzubringen – insbesondere wenn es keinen Betriebsrat gibt. Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrat können Wünsche und Bedenken der Belegschaft an ArbeitgeberInnen weitergeben: z. B. zu RaucherInnenräumen oder Rauchzonen im Freien. So können sie dazu beitragen, dass gute Lösungen im Betrieb gefunden werden. Betriebsräte können eine Betriebsvereinbarung zum Rauchen im Betrieb (RaucherInnenräume, Rauchpausen) abschließen.