

Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz

Passivrauchen ist gefährlich

Passivrauchen meint das Einatmen von Tabakrauch aus der Umgebungsluft. Im Tabakrauch sind fast 50 verschiedene krebserzeugende Substanzen enthalten. Diese werden beim Passivrauchen aufgenommen, wenn auch in geringeren Mengen als beim Rauchen selbst. Ungefährlich ist das nicht, das zeigen die Auswertungen verschiedener Studien: Demnach ist das Lungenkrebsrisiko bei Passivrauchern im Vergleich zu Nichtrauchern um 30% erhöht.

Durch den Ausschuss für Gefahrstoffe wurde das „Passivrauchen“ in der Technischen Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 905 als krebserzeugend und entwicklungsschädigend (Kategorie 1) eingestuft.

Das Passivrauchen birgt eine Reihe weiterer Gesundheitsgefahren, z.B.:

- Verursachung oder Verschlimmerung von Atemwegserkrankungen (Asthma, chronische Bronchitis, Lungenentzündungen treten häufiger auf als bei Nichtrauchern)
- Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems (Arterienverkalkung wird gefördert, höheres Herzinfarkt- und Schlaganfallrisiko)

Was muss der Arbeitgeber tun?

Im § 5 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) wird der Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind.

Wenn es erforderlich ist, hat er ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.

Diese Verpflichtung besteht für den Arbeitgeber auch dann, wenn eine Beeinträchtigung durch Tabakrauch von den nicht rauchenden Beschäftigten nicht thematisiert wird.

Ist eine Arbeitnehmervertretung vorhanden, soll diese in die Maßnahmenfestlegung einbezogen werden, ebenso die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt. Klar ist, dass aufgrund der gesetzlichen Vorgaben das Ergebnis einer betrieblichen Erörterung nicht lauten kann, keine Maßnahmen nach § 5 ArbStättV zu treffen.

Oftmals haben sich Betriebsvereinbarungen bewährt, u.a. zur Vermeidung von Konflikten in der Belegschaft.

Es besteht für die Beschäftigten kein Recht auf einen Raucherraum.

Falsch ist es aber ebenso, Raucher/innen auszugrenzen. Rauchen ist eine Sucht. Eine Abhängigkeit ist nicht leicht überwindbar. Hinweise und/oder Angebote zur Nikotinentwöhnung können von jedem Arbeitgeber gegeben werden.

Ein Arbeitgeber, der seiner Fürsorgepflicht nachkommt, schützt die Gesundheit seiner Beschäftigten.

Welche Maßnahmen sind zum Schutz vor der Gefährdung durch Passivrauchen geeignet?

- Rauchverbot im gesamten Betrieb,
- Rauchverbot in Teilen des Betriebes:

- ✓ Baulich abgetrennte Raucherräume oder -bereiche (generell ohne Verbindung durch Zwischendecken zu Nebenräumen, sowie mit unabhängiger Lüftung, ggf. so dass Unterdruck erzeugt wird, damit verqualmte Luft beim Öffnen der Zugangstür nicht in den angrenzenden Gebäudebereich zieht),
- ✓ Lüftungstechnische Maßnahmen, die gewährleisten, dass kein Tabakrauch im Aufenthaltsbereich des Nichtrauchernden wahrnehmbar ist,
- ✓ Raucherkabinen (Wirksamkeitsnachweis der Lüftungstechnischen Komponenten sowie regelmäßige Wartung und Filterwechsel erforderlich),
- ✓ Rauchen im Freien, ggf. in Raucherpavillons.

Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr

In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr, in denen nach dem Hamburgischen Passivraucher-schutzgesetz das Rauchen gestattet ist, hat der Arbeitgeber beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsräumen der Natur des Betriebes entsprechende und der Art der Beschäftigung angepasste technische oder organisatorische Maßnahmen nach § 5 Abs. 1 ArbStättV zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten zu treffen.

In diesen Räumen muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen treffen, um die Gefährdungen für Beschäftigte zu minimieren. Dies können insbesondere Lüftungsmaßnahmen sein (§ 5 Abs. 2 ArbStättV in Verbindung mit Nr. 4.2 Abs. 7 ASR A3.6). Die Lüftungsmaßnahmen müssen unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse so konzipiert sein, dass gesundheitlich zuträgliche Atemluft in ausreichender Menge vorhanden ist.

Sind beim Verdampfen nikotinhaltiger bzw. nikotinfreier Liquids mit E-Zigaretten Schutzmaßnahmen zu treffen?

Bislang sind die Gesundheitsgefahren nicht hinreichend untersucht, die für Dritte zu erwarten sind, wenn in ihrer unmittelbaren Umgebung E-Zigaretten mit nikotinfreien Liquids verdampft werden. Es fehlen vor allem aussagekräftige Langzeitstudien. Deshalb wurden dazu bisher keine Regelungen in die Arbeitsstättenverordnung aufgenommen.

Auch wenn in verschiedenen wissenschaftlichen Studien davon ausgegangen wird, dass vom Dampf der E-Zigaretten ein geringeres Risiko ausgeht als vom Tabakrauch, kann eine Gefährdung für Dritte nicht ausgeschlossen werden.

Immerhin wird beim Verdampfen von Liquids mit E-Zigaretten eine große Anzahl an chemischen Stoffen, von denen einige ein Gefährdungspotential besitzen, freigesetzt. Darunter sind zum Beispiel krebserregende Aldehyde, die aus Propylen und Glycol entstehen können.

Des Weiteren zu berücksichtigen ist eine beim Verdampfen von Liquids entstehende Geruchsbelästigung, die von Beschäftigten nicht akzeptiert werden muss.

Das Amt für Arbeitsschutz Hamburg empfiehlt, den Dampf von E-Zigaretten, auch wenn nikotinfreie Liquids verdampft werden, in der Gefährdungsbeurteilung vorsichtshalber genauso zu bewerten wie Tabakrauch.

In jedem Fall gilt, dass „in umschlossenen Arbeitsräumen ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein muss“

(Vergleich Nr. 3.6 Anhang der ArbStättV und Nr. 4.2 Abs. 1 und 2 ASR A3.6).