

Abteilung 1

Beilage zu BMWA-Zl. 435.005/0037-II/1/2008

DURCHFÜHRUNGSWEISUNG

zur Zumutbarkeit von Beschäftigungen (§ 9 Abs. 2),
bei denen Nichtraucher dem Passivrauch ausgesetzt sind

im

Zusammenhang mit dem Tabakgesetz

BGBl. I Nr. 120/2008

Mit der Novelle zum Tabakgesetz (BGBl. I Nr. 120/2008) wird u.a. ein verstärkter Nichtraucherenschutz in Gaststätten umgesetzt. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob ein Arbeitsplatz, bei dem Nichtraucher dem Passivrauch ausgesetzt werden, zumutbar im Sinne des § 9 Abs. 2 AIVG sei bzw. ob ein Grenzwert festgelegt werden kann, bis zu dem Passivrauch tolerierbar sei. Im Ministerratsbeschluss zum Tabakgesetz (56. Ministerrat vom 4. Juni 2008, Punkt 31) wurde diesbezüglich in einer Protokollanmerkung eine erlassmäßige Regelung vereinbart, die eine Sanktionierbarkeit von (Selbst-)Kündigungen auf Grund der Gefährdung der Gesundheit durch Passivrauch ausschließt.

Nach Auskunft des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend (BMGFJ) ist es medizinisch erwiesen, dass Passivrauchen die Gesundheit gefährdet. Somit ist es aufgrund der Gesundheitsgefährdung unzumutbar, Nichtraucher in Raucherlokale (auch solche, bei denen die Räumlichkeiten ab 2009 getrennt sein müssen) zu vermitteln. Die Ablehnung einer angebotenen Beschäftigung, bei dem ein Nichtraucher dem Passivrauch ausgesetzt ist und damit seine Gesundheit gefährdet, ist daher nicht sanktionierbar (§ 10). Auch nicht die eigene Kündigung einer solchen Stelle aufgrund der Gesundheitsgefährdung (§ 11).

Wie das BMGFJ mitteilt, ist für einen Nichtraucher die Arbeit in einem Raucherlokal aus folgenden Gründen nicht zumutbar; weil

- ⌚ in Raucherlokalen spezifische Schadstoff-Konzentrationen gemessen wurden, die um ein bis zwei Größenordnungen höher waren als in Raucherhaushalten (bedingt durch die größere Anzahl der Raucher),
- ⌚ bei gesunden Nichtrauchern sich das Lungenkrebsrisiko nach etwa 8-jähriger Beschäftigung in einem Raucherlokal verdoppelt; eine Schwelle, unterhalb der kein erhöhtes Krebsrisiko besteht, nicht existiere, und
- ⌚ bei vorgeschädigten Nichtrauchern bereits eine kurze Beschäftigung in einem verrauchten Lokal zu lebensbedrohlichen Erkrankungen führen kann wie Herzinfarkt, Schlaganfall oder Status asthmaticus.

Es ist auch nicht vertretbar, abgestufte Zumutbarkeitsgrenzen für den Arbeitsplatz von Nichtrauchern in Gaststätten, in denen geraucht wird, festzulegen. Es lässt sich nämlich aus medizinischer (Forschungs-)Sicht kein unterer Grenzwert festlegen, bis

zu dem eine Gesundheitsgefährdung durch ‚Passivrauchen‘ tolerierbar wäre.

Aus diesem Grund ist ab sofort bei Nichtrauchern von einer Sanktionierung bei Ablehnung angebotener Arbeitsstellen im **Gastgewerbe**, bei denen die/der Beschäftigte dem Passivrauch ausgesetzt ist, Abstand zu nehmen.

Weiters sind Nichtraucher aufgrund der bestehenden Gesundheitsgefährdung ohne deren ausdrückliches Einverständnis nicht in Gaststätten, in denen (auch) geraucht wird, zu vermitteln. Für Raucher gilt diese Einschränkung der Zumutbarkeit nicht, denn solange diese durch eigenes Rauchen aktiv ihre Gesundheit selbst gefährden, können sie nicht die Unzumutbarkeit einer Beschäftigung mit der Gefährdung ihrer Gesundheit durch Passivrauch anderer begründen.

Aufgrund der vielfachen wissenschaftlichen medizinischen Studien, die eine Gesundheitsgefährdung durch Passivrauch nachweisen, kann vom Erfordernis der Beibringung ärztlicher Atteste – als Nachweis einer Gesundheitsgefährdung bei Ablehnung eines Arbeitsplatzes, bei dem der/die Arbeitsuchende dem Passivrauch ausgesetzt wäre - abgesehen werden. Das gilt auch für den Fall einer Selbstkündigung wegen Belastung durch Passivrauch im Rahmen der Nachsichtsprüfung gem. § 11 AIVG.

Diese Regelung gilt zudem nur für jene (nichtrauchenden) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die im **Servicebereich** eines Gastronomiebetriebes tätig sind (KellnerInnen, Restaurantfachkräfte, Servierkräfte) und bei ihrer Tätigkeit regelmäßig dem Passivrauch ausgesetzt sind.

Diese Regelung gilt daher nicht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Gastronomie, die in Bereichen eingesetzt werden, in denen ohnedies ein gesetzliches Rauchverbot nach dem ASchG besteht (wie Küche, Rezeption oder Büro eines Hotels oder das Zimmerservice).

Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit von **Beschäftigungen außerhalb der Gastronomie** ist auf den Nichtraucherschutz (§ 30 ASchG) Bedacht zu nehmen. Eine behauptete Gesundheitsgefährdung ist im Zuge der Prüfung der Verhängung einer Sanktion/Rechtsfolge gem. §§ 10 oder 11 AIVG zu prüfen. Wenn der

Arbeitgeber die im Arbeitnehmerschutzgesetz festgelegte Schutznorm (§ 30) nicht einhält bzw. eingehalten hat, und der Arbeitslose deswegen eine angebotene Stelle abgelehnt oder selbst gekündigt hat, ist keine Sanktion zu verhängen.

Zitat ASchG:

„Nichtraucherschutz“

§ 30. (1) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten.

(3) Durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass in den Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitäräumen und Umkleideräumen ist das Rauchen verboten.“

Für die Überprüfung der Angaben des Arbeitslosen und um auf die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften hinzuwirken, ist mit dem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen, insbesondere wenn eine solche offene Stelle über das AMS angeboten wird.