

Empfehlung für Arbeitnehmer Betriebsräte/ Personalvertreter Vorgesetzte

Redaktion der

Europäischen Gesellschaft für
gesundes Bauen und
Innenraumhygiene (EGGBI)

Josef Spritzendorfer

Redakteur
Mitglied im "Deutschen Fachjournalisten-Verband" DFJV
Geschäftsführer der Beratungsagentur OEBAG
Am Bahndamm 16
D 93326 Abensberg

[E] beratung@eggbi.eu
[T] +49 (0) 9443 700 169
[F] +49 (0) 9443 700 171

[I] www.eggbi.eu

Verantwortung bei Bekanntwerden von gesundheitlichen Beschwerden von Mitarbeitern bei Privatunternehmen und Behörden

Betriebsräte - Personalvertreter/innen

Als gewählte Vertreter haben Betriebsräte und Personalvertreter eine hohe Verantwortung nicht nur für die Einhaltung allgemeiner Rechte und die Durchsetzung allgemeiner Wünsche übernommen, sondern vor allem auch für die **Wahrnehmung der Sicherung der Gesundheit** unter anderem bei Schadstoffbelastungen an Ihrer Einrichtung.

Aus langjähriger Erfahrung bei zahlreichen Schadensfällen an Arbeitsplätzen, Schulen und Kitas und auch aus den Medien (**z.B. Auflistung von "Schadstoffbelastungen" in Schulen und Kitas**) **Schadstoffprobleme am Arbeitsplatz**)

mussten wir in den meisten Fällen feststellen, dass seitens der "Arbeitgeber" oft über Wochen, Monate und sogar Jahre versucht wird:

1. festgestellte Beschwerden von Mitarbeitern als "Einbildung" abzutun
2. Angestellte, aber auch Betriebs- und Personalräte teilweise massiv unter Druck zu setzen, zum Thema auf keinen Fall beispielsweise mit Gewerbeaufsicht, Medien zu kommunizieren - in vielen Fällen, wagen Mitarbeiter nicht einmal eine Kontaktaufnahme mit der Personalvertretung aus Angst vor disziplinarischen Folgen
3. mittels unvollständiger, oft unqualifizierter und damit oft unbrauchbarer "Messergebnisse" eine "Schadensfreiheit" oder "Unbedenklichkeit" nachzuweisen; sehr oft wird kommuniziert, ohnedies mittels CO₂ Messungen, "nur VOC" oder "nur Formaldehydmessungen" - alternativ mit "nur Hausstaubmessungen" mögliche Risiken "prüfen" zu wollen. **Umfang von Raumluftprüfungen**
4. mittels unqualifizierter Stellungnahmen und Gutachten **Messergebnisse zu bagatellisieren**, sich stur auf gesetzliche Grenzwerte (**Umweltmedizinische Bewertung von gesetzlichen Grenzwerten**) für Einzelstoffe zu berufen, ohne mögliche Akkumulierungseffekte von weiteren Schadstoffen zu berücksichtigen.
5. zu kommunizieren, mittels verstärkten Lüftens oder Reinigen seien vorhandene Schadstoffprobleme in den Griff zu bekommen. **Lüftung statt Sanierung**
6. zu behaupten, durch durchgeführte "Saniermaßnahmen" bereits das Problem beseitigt zu haben, ohne durch eine umfassende Schadstoffprüfung die tatsächliche Beseitigung der Schadstoffquellen, vor allem aber auch häufig möglicher Sekundärbelastungen oder weiterer noch nicht festgestellter Schadstoffquellen glaubhaft nachgewiesen zu haben.
7. Nicht selten spielen aber auch politische und/oder wirtschaftliche bzw. familiäre "Vernetzungen" zwischen den Auftragnehmern von Neubauten, Containern und/oder Sanierungen und den Entscheidungsträgern eine nicht unwesentliche Rolle bei der Verhinderung rascher Schadstoffsanierungen – auch mit dem Ziel, möglicherweise Gewährleistungszeiten zu "überbrücken".

Gesundheitlich Konsequenzen:

Wir weisen darauf hin, dass es bei der bewussten Verschleppung "brauchbarer" Sanierungen, oder anderer Lösungen (Ersatzquartiere), (bezahlter) qualifizierter umweltmedizinischer Untersuchungen bereits bekannter "Erkrankter"

- bei zahlreichen Schadstoffbelastungen zu chronischen Krankheiten kommen kann
- unter anderem bei **Weichmachern**, Flammschutzmitteln irreparable Hormonstörungen eintreten können
- bei längeren Belastungen durch zahlreiche Schadstoffe selbst das komplette Versagen des Immunsystems (MCS- **Multiple Chemikaliensensitivität**) in Kauf genommen werden muss.

und es sich bei "Untätigkeit" oder "Verschleppung" daher

- nicht nur um eine Vernachlässigung übernommener Pflichten als gewählter Vertreter oder Vorgesetzter handelt, sondern
- bei Ignoranz und "Nichttätigkeit" bei bereits durch die Schadstoffbelastungen verursachten, eingetretenen Erkrankungen sogar unter Umständen um strafrechtlich relevante "Körperverletzung" handelt.

Besonders möchten wir auch auf die gesetzlich festgelegte "Fürsorgepflicht" von Arbeitgebern bezüglich der ihnen anvertrauten Mitarbeiter (besonderer Schutz bei Schwangeren) und Auszubildenden verweisen.

Wirtschaftliche Gründe für "Verschleppung von Problemen"

In vielen Fällen konnten wir als Grund für die erwähnten "Verschleppungen" wirtschaftliche Argumente der Arbeitgeber ausmachen – nicht kommuniziert wird dabei aber sehr oft:

dass bei Schadstoffbelastungen gerade bei Neubauten oder Gebäudesanierungen

in der Regel ohnedies der Auftragnehmer für eine "gesundheits- verträgliche" Ausführung – Zitat: "frei von Gefahren und unzumutbaren Belästigungen" haftet (unter anderem: siehe **Landesbauordnung**)

dieser wiederum sich über die Bauproduktverordnung bei seinen Vorlieferanten möglicherweise schadlos halten kann. Siehe aber auch Punkt 7 Seite 1

Mangelhafte Vorsorge bei Ausschreibungen

Offensichtlich wird aber trotz der Vielzahl von Pressemeldungen über Schadstoffprobleme aber auch seitens der Planer, Architekten unterlassen, bereits bei der Ausschreibung zusätzliche **Anforderungen an eine gesundheits-verträgliche Produktauswahl und Bauausführung** – aber auch Kontrolle bei Abnahme des Gewerks zu stellen – ein Fehler, den die Verantwortlichen nachträglich verständlicherweise so lange als mögliche verleugnen werden.

Gewählter Vertreter von Arbeitnehmern bitten wir aber, zu prüfen, ob die oben angeführten Punkte 1 bis 7 zumindest in einem Fall zutreffen, und Ihre weitere Tätigkeit als "gewählter" Vertreter künftig mehr auf "Prävention" als auf "Aufarbeitung" ausrichten.

Beispiel Schulen - Lehrer

Wir möchten diesbezüglich auch auf die Empfehlungen des Umweltbundesamtes bei "Schadstoffproblemen an Schulen verweisen"

Stellungnahme des Umweltbundesamtes zur Vorgehensweise bei Schadstoffbelastungen an Schulen

und auf Positivbeispiele von Behörden

Rechte und Pflichten des Betriebsrates - Personalrates

Personalräte haben im Arbeits- und **Gesundheitsschutz ein zwingendes Mitbestimmungsrecht**, wenn die bestehenden Regelungen Spielräume für die betriebliche Umsetzung lassen. Mit dieser Mitbestimmung ist das so genannte Initiativrecht verbunden. Personalräte müssen also nicht warten, bis der Arbeitgeber tätig wird, sondern können ihrerseits Vorschläge machen und Maßnahmen beantragen. ([Quelle](#) Punkt 4)

Der Personalrat ist die gesetzliche Interessenvertretung der Beschäftigten. Personalräte werden in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes gewählt.

*Personalräte sind in einer anderen Rolle als die übrigen Beschäftigten, denn **sie bewegen sich auf „Augenhöhe“ mit ihrer Dienststellenleitung**. Insofern sollten alle Personalräte diese Rolle auch annehmen und nicht, wie sonst im Dienstbetrieb üblich, eine untergeordnete Haltung einnehmen.*

Betriebsrat

§ 80 BetrVG Allgemeine Aufgaben (1)

Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. **darüber zu wachen**, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden; ...“

Der Betriebsrat hat ein selbstständiges Überwachungsrecht und **eine Überwachungspflicht** bei der Bekämpfung von Gefahren für Leben und Gesundheit der Beschäftigten im Betrieb.

([Quelle](#))

Demzufolge hat der Betriebsrat auch das Recht, Berichte kommunizierter Schadstoffprüfungen anzufordern.

Eine Verweigerung der Aushändigung solcher Prüfberichte an gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern, wenn dieser sie für eine Anamnese bei einem Umweltmediziner benötigt, stellt aus unserer Sicht eine grobe Pflichtverletzung der Fürsorgepflicht dar.

Es reicht auch nicht, nur Messergebnisse zu benennen – wichtig ist der

eigentliche Prüfbericht, da nur dieser auch Aufschluss über

- Prüfzeitpunkt,
- Prüfungsumfang,
- Prüfmethodik (Einhaltung der VDI Richtlinien)
- Prüfer (Qualifikation für normgerechte Prüfung) und
- auswertendes Institut (akkreditiert für diese Untersuchungen) bietet.

Fürsorgepflicht der Arbeitgeber

Rechtslage im Überblick

Schutz- und Sorgfaltspflichten

Die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers umfasst sämtliche Vorkehrungen zum Schutz von Leben **und Gesundheit** der Arbeitnehmer/-innen im Rahmen des Geschäftsbetriebs, z.B. Instandhaltung der Geschäftsräume und Unfallverhütung, aber auch sorgfältigen Umgang mit im Eigentum des Arbeitnehmers stehenden Sachen (z.B. Bewerbungsunterlagen).

Zu den Schutzpflichten gehört beispielsweise das Bereitstellen von Schutzkleidung, der Schutz der personenbezogenen Daten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, aber auch die Verhinderung von Überanstrengung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, die Wiedereinstellung nach Ruhen des Arbeitsverhältnisses, ein tabakrauchfreier Arbeitsplatz oder die Versetzung aufgrund eines ärztlichen Attests, wenn die bisherige Arbeit nicht mehr verrichtet werden kann.

Was beinhaltet die Schutzpflicht für Leben und Gesundheit?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **Räume**, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zwecks Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen hat, **so einzurichten und zu unterhalten**, dass die/der Arbeitnehmer/-in gegen Gefahren für Leib, **Leben und Gesundheit** soweit geschützt ist, wie die Natur des Betriebs und der Arbeit es gestatten.

Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet, die Dienstleistungen – beispielsweise durch Erlass einer Betriebsordnung – zu regeln. **Bei einer erhöhten Gefahr für die Gesundheit besteht eine besondere Aufklärungspflicht des Arbeitgebers.** Insbesondere hat der Arbeitgeber die/den Arbeitnehmer/-in vor Überanstrengung zu bewahren, er darf daher keine unangemessene Arbeitsleistung fordern oder wissentlich entgegennehmen. Die Fürsorgepflichten sind jedoch begrenzt durch die Art des Betriebs, die Möglichkeiten der Technik wie auch der Wirtschaftlichkeit und der Produktion.

Die Fürsorgepflicht steigert sich bei besonders schutzwürdigen Arbeitnehmer(innen)gruppen (z.B. Schwangere, Jugendliche, Schwerbehinderte), langjährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses oder besonderen Vertrauensstellungen. [Quelle](#)

Wir empfehlen bei konkreten Meldungen von Arbeitnehmern bezüglich gesundheitlicher Beschwerden am Arbeitsplatz zu prüfen, ob einer oder mehrere der Punkte 1 bis 7 auf Seite 1 im konkreten Falle zutreffen könnte(n) und im Rahmen Ihrer übernommenen Pflichten entsprechend aktiv zu werden.

Im Rahmen unserer ehrenamtlichen Tätigkeit unterstützen wir gerne Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte aber auch Arbeitgeber, Bauämter durch

- Empfehlung qualifizierter Gutachter,
- Bewertung von vorliegenden Prüfberichten (bei mit öffentlichen Mitteln beauftragten Untersuchungen ohnedies **gesetzliche Informationspflicht**; dürfen laut Informationsfreiheitsgesetzen nicht verweigert werden!)
- gesundheitliche Bewertung eingesetzter Baustoffe sowie
- Beratung bezüglich Sanierung von Schadstoffbelastungen.

Wir sind schriftlich immer über beratung@eggbi.eu und telefonisch vor allem im Rahmen unserer **kostenlosen Hotline** erreichbar.

Da es oft lange dauert, bis Arbeitgeber "aktiv" werden, empfehlen wir, unmittelbar bei den ersten Beschwerden, alle Kollegen aufzufordern, die Beschwerden genau zu registrieren und dazu – bis zum Zeitpunkt, da Sie offizielle Fragebögen erhalten, eigene Aufzeichnungen zu erstellen.

Dazu bieten wir einen eigenen [Fragebogen](#) als unverbindliche Empfehlung.

Weitere Informationen:

[Schadstoffprobleme am Arbeitsplatz](#)

[Gesundheitliche Risiken bei Schadstoffbelastungen](#)

[Mögliche gesundheitliche Belastungen in Gebäuden](#)

[Konfliktfreie Vorgangsweise bei Schadstoffproblemen an Schulen/Kitas](#)

Allgemeiner Hinweis

EGGBI berät **vor allem** Allergiker, Chemikaliensensitive, Bauherren mit besonderen Ansprüchen an die Wohngesundheits sowie Schulen und Kitas und geht bekannter Weise von sehr hohen – präventiven - Ansprüchen an die Wohngesundheits aus.

EGGBI Definition "Wohngesundheits"

Wir befassen uns in der Zusammenarbeit mit einem umfangreichen internationalen Netzwerk von Instituten, Architekten, Baubiologen, Umweltmedizinern, Selbsthilfegruppen und Interessensgemeinschaften ausschließlich mit gesundheitlich relevanten Fragen bei der Bewertung von Produkten, Gebäuden und Gutachten – unabhängig von politischen Parteien, Baustoffherstellern, Händlern, „Bauausführenden“, Mietern oder Vermietern.

Sämtliche "allgemeinen" Beratungen der kostenfreien Informationsplattform erfolgen ehrenamtlich, und es sind daraus keinerlei rechts- oder Handlungsansprüche abzuleiten. Etwaige sachlich begründete Korrekturwünsche werden kurzfristig bearbeitet.

Bitte beachten Sie die allgemeinen
fachlichen und rechtlichen Hinweise zu EGGBI Empfehlungen und Stellungnahmen

Für den Inhalt verantwortlich:

Josef Spritzendorfer

spritzendorfer@eggbi.eu

redaktion@nachhaltigkeit-bau.de

93326 Abensberg

Am Bahndamm 16

Tel: 0049 9443 700 169

Wir bieten keine Rechtsberatung, sondern lediglich eine Informationsplattform mit Textstellen, Auflistungen von Urteilen, Pressemeldungen und eigenen Erfahrungen - stets mit Verlinkungen zu den eigentlichen "Quellen" - für deren Richtigkeit- sofern sie als Link im Internet frei zugänglich sind, nicht die Verantwortung übernehmen können (siehe dazu [Disclaimer](#)).

Bei rechtlichen Auseinandersetzungen empfehlen wir stets die frühestmögliche Inanspruchnahme eines Anwalts, den wir gerne mit unseren Informationen unterstützen.