

EGGBI Bewertungen von Schadstoffen, Informationen und Prüfberichten zu Produkten/Produktgruppen, Bausystemen für den Einsatz in Gebäuden mit erhöhten Anforderungen an die „Wohngesundheit“ (Schulen, Kitas und Risikogruppen: Allergiker, Chemikaliensensitive, Schwangere, Kleinkinder...) Informationsstand: 10.10.2022

# **Empfehlung für Arbeitnehmer Betriebsräte/ Personalvertreter Sicherheits-, Arbeitsschutzbeauftragte Vorgesetzte Arbeitgeber**

## bei Schadstoffproblemen am Arbeitsplatz

Ein Bevölkerungsanteil „Allergiker“ von bereits 30 % und zunehmenden "Chemikaliensensitiven" ([Link](#)) ergibt die Notwendigkeit, nicht nur für "vorbelastete private Bauherren", sondern auch bei öffentlichen Bauprojekten, vor allem Schulen, Kindergärten, Sportstätten neben Fragen von (teils verbotenen) „toxischen“, auch die bestmögliche Vermeidung „sensibilisierender“ Stoffe zu berücksichtigen und Bauprodukte und Gebäude nach wesentlich höheren als den gesetzlichen Kriterien zu bewerten.

# Inhalt

1	Allgemeine Verantwortlichkeiten .....	3
1.1	Verantwortung des Arbeitgebers .....	3
1.2	Betriebs- oder Personalrat.....	3
1.3	Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	3
1.4	Sicherheitsbeauftragte.....	3
2	Verantwortung bei Schadstoffbelastungen.....	4
2.1	Häufig geübte Praxis .....	4
3	Verantwortung des Sicherheitsbeauftragten .....	5
4	Rechte und Pflichten des Betriebsrates - Personalrates.....	5
4.1	Betriebsrat Aufgabe.....	5
5	Fürsorgepflicht der Arbeitgeber .....	6
5.1	Schutz- und Sorgfaltspflichten.....	6
5.1.1	Was beinhaltet die Schutzpflicht für Leben und Gesundheit?.....	6
6	Gesundheitlich Konsequenzen:.....	6
7	Wirtschaftliche Gründe für "Verschleppung von Problemen" .....	7
7.1	Mangelhafte Vorsorge bei Ausschreibungen .....	7
8	Beispiel Schulen - Lehrer .....	7
9	Empfehlung.....	8
10	"Verdacht auf Belastungen" am Arbeitsplatz.....	8
11	Gesundheitliche Probleme von besonders "sensitiven" Mitarbeitern .....	9
12	Weitere Informationen: .....	9
13	Allgemeiner Hinweis .....	10

**Bitte beachten Sie die zahlreichen erklärenden Links in dieser Stellungnahme. Sollten Sie diese Zusammenfassung in Papierform erhalten haben, so bekommen Sie die ständig aktualisierte Version als PDF mit möglichst "funktionierenden" Links unter**

**[https://www.eggbi.eu/fileadmin/EGGBI/PDF/Hinweise\\_fuer\\_Arbeitnehmer\\_-\\_Personalvertreter.pdf](https://www.eggbi.eu/fileadmin/EGGBI/PDF/Hinweise_fuer_Arbeitnehmer_-_Personalvertreter.pdf)  
Für die Meldung nicht mehr "funktionierender Links", inhaltlicher Fehler sind wir dankbar!**

# 1 Allgemeine Verantwortlichkeiten

## 1.1 Verantwortung des Arbeitgebers

### 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

#### § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

- (1) *Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.*
- (2) *Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafrums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind.*
- (3) *Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 entsprechende Anwendung.*

## 1.2 Betriebs- oder Personalrat

*"Der Betriebs- oder Personalrat hat unter anderem die Aufgabe, sich für die Verbesserung des Arbeitsschutzes einzusetzen.*

*Die Rechte und Pflichten sind im Betriebsverfassungsgesetz oder in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder festgelegt.*

*Der Personal- oder Betriebsrat hat darauf hinzuwirken, dass die geltenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden. Sind die Regelungen in Gesetzen und Verordnungen nicht abschließend geregelt, so hat der Betriebs- bzw. Personalrat ein Mitbestimmungsrecht über die Ausgestaltung von Fragen des Arbeitsschutzes im Betrieb. Hierzu vereinbart er Betriebsvereinbarungen und nimmt auch im Arbeitsschutzausschuss die Interessen der Beschäftigten wahr."*

## 1.3 Fachkraft für Arbeitssicherheit

*Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist in ihrer Funktion als Stabs - stelle direkt der Betriebsleitung unterstellt. Sie hat keine Weisungsbefugnis, sondern berät die Unternehmerin/den Unternehmer zu allen Themen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.*

*Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und unterstützt unter anderem bei der:*

- Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsplätze
- Beschaffung der technischen Arbeitsmittel sowie der Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA)
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen

*Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat regelmäßige Begehungen durchzuführen. Sie informiert die Beschäftigten über die Unfall- und Gesundheitsgefahren und wirkt bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mit. ([Mehr Infos zu den Aufgaben](#))*

## 1.4 Sicherheitsbeauftragte

*"Sicherheitsbeauftragte sind von der Unternehmerin/vom Unternehmer bestellte Personen, die sie/ihn bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung der Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren unterstützen."*

## 2 Verantwortung bei Schadstoffbelastungen

### von Betriebsräten, Personalvertreter/innen, Arbeitsschutzbeauftragten - Schadstoffbelastungen

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

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.

### 2.1 Häufig geübte Praxis

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 disziplinären Folgen
3. mittels unvollständiger, oft unqualifizierter und damit oft unbrauchbarer "Messergebnisse" eine "Schadensfreiheit" oder "Unbedenklichkeit" nachzuweisen; sehr oft wird kommuniziert, ohnedies mittels CO<sub>2</sub> Messungen, "nur VOC" oder "nur Formaldehydmessungen" - alternativ mit "nur Hausstaubmessungen" mögliche Risiken "prüfen" zu wollen.  
Gebäudeuntersuchungen - Fragenkatalog  
Umfang von Raumlufprüfungen
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".

## 3 Verantwortung des Sicherheitsbeauftragten

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Berücksichtigung der im Unternehmen bestehenden Verhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsorganisation Sicherheitsbeauftragte in der erforderlichen Anzahl zu bestellen. Kriterien für die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten sind:

- Im Unternehmen bestehende Unfall- und Gesundheitsgefahren;
- Räumliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten;
- Zeitliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten;
- Fachliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten;
- Anzahl der Beschäftigten.

Textquelle

Die Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten werden in der [DGUV Vorschrift 1](#), § 20 und in der [DGUV Regel 100-001](#), 4.2 näher beschrieben. Einzelheiten finden Sie auch in der aktuellen [DGUV Information 211-042 "Sicherheitsbeauftragte"](#).

## 4 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.*

### 4.1 Betriebsrat Aufgabe

§ 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 bereits kommunizierter (angeblicher?) Schadstoffprüfungen anzufordern.**

**Eine Verweigerung der Aushändigung solcher Prüfberichte an gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter, 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**,
- **Prüfumfang**,
- **Prüfmethodik (Einhaltung der VDI Richtlinien)**
- **Prüfer (Qualifikation für normgerechte Prüfung) und**
- **auswertendes Institut (akkreditiert für diese Untersuchungen) bietet.**

# 5 Fürsorgepflicht der Arbeitgeber

## Rechtslage im Überblick

### 5.1 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.

#### 5.1.1 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 Arbeitnehmern(innen)- Gruppen (z.B. Schwangere, Jugendliche, Schwerbehinderte), langjährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses oder besonderen Vertrauensstellungen. [Quelle](#)

## 6 Gesundheitlich Konsequenzen:

Wir weisen Sie 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
- bei erhöhten Radonkonzentrationen zu späterem Lungenkrebs
- unter anderem bei Weichmachern, Flammschutzmitteln irreparable Hormonstörungen eintreten können
- bei längeren Belastungen durch zahlreiche Schadstoffe selbst das komplette Versagen des Immunsystemes (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.

## 7 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

### 7.1 Mangelhafte Vorsorge bei Ausschreibungen

Sehr oft erfolgt die "Verschleppung" von Beschwerden auf Grund der Erkenntnis, dass bei der Ausschreibung von Neubauten und Erweiterungen maßgebliche Fehler begangen wurden, bei Sanierungen, Renovierungen zudem auf die vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung ganz oder teilweise verzichtet worden ist.

Offensichtlich wird 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. Siehe dazu auch "Architektenhaftung".

Gewählter Vertreter von Arbeitnehmern bitten wir aber, zu prüfen, ob die oben angeführten Punkte 1 bis 7 im Kapitel 1.1 zumindest in einem Fall zutreffen, und Ihre weitere Tätigkeit als "gewählter" Vertreter künftig mehr auf "Prävention" als auf "Aufarbeitung" ausrichten.

## 8 Beispiel Schulen - Lehrer

Hier sprechen wir neben den Eltern- und Studierendenvertretern grundsätzlich auch Personalräte an, die sich leider in manchen Fällen nicht "gegen den Willen" der Schulleitung engagieren und aktiv werden wollen.

Gerade bei den zahlreichen Schadstoff Fällen an Schulen und Kitas (2019 über 100 solcher Fälle die allein **uns** gemeldet worden sind) sind es neben den Kindern vor allem die Lehrer, die oft über Jahrzehnte in beispielsweise PCB-, PAK- und/oder Asbest- belasteten Räumen unterrichten müssen.

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

Stellungnahme des Umweltbundesamtes zur Vorgehensweise bei Schadstoffbelastungen an Schulen

Konfliktfreie Vorgangsweise bei Schadstoffproblemen an Schulen/ Kitas

aber auch auf Positivbeispiele von Behörden



## 9 Empfehlung

**Wir empfehlen allen Beteiligten bei konkreten Meldungen von Arbeitnehmern bezüglich gesundheitlicher Beschwerden am Arbeitsplatz zu prüfen, ob einer oder mehrere der Punkte 1 bis 7 im Kapitel 1.1. 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 Umweltinformationsgesetz nicht verweigert werden!)
- gesundheitliche Bewertung eingesetzter Baustoffe sowie
- Beratung bezüglich Sanierung von Schadstoffbelastungen.

**Wir sind schriftlich immer über [beratung@eggbi.eu](mailto: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, auftretende gesundheitliche Beschwerden genau zu registrieren und dazu – bis zum Zeitpunkt, da Sie vom Betriebsrat, Arbeitgeber, Gesundheitsamt offizielle Fragebögen erhalten, eigene Aufzeichnungen zu erstellen.**

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

Diese Fragebögen sollten auch unbedingt beim Besuch eines qualifizierten Umweltspezialisten mitgebracht werden. Bei Aufforderungen zum Besuch eines Amts- oder Betriebsarztes empfehlen wir - ebenso wie für Behördentermine, Personalgespräche - unbedingt die Mitnahme eines Zeugen!

[Amtsärztliche Untersuchungen, Behördentermine](#)

Meldungen und Diskussionen sollten ausschließlich schriftlich erfolgen, Gespräche nur unter Beiziehung eines Zeugen.

## 10 "Verdacht auf Belastungen" am Arbeitsplatz

Während in verarbeitenden Betrieb anhand der Benennung der verarbeiteten Stoffe eine gesundheitliche Beurteilung derselben grundsätzlich möglich ist, entsprechende Maßnahmen im Risikofall auch einfordern sind,

ist es bei bloßem Verdacht auf "gesundheitliche Belastungen" manchmal wesentlich schwieriger, den Arbeitgeber mit rechtlichen Mitteln zu Maßnahmen zu veranlassen.

Hier wären störende Gerüche, häufige Krankheitsmeldungen verursacht durch typische Symptome eines [Sick-Building-Syndroms](#) natürlich eine Grundlage, Raumluftmessungen einzufordern.

Oft besteht aber auch "nur" der Verdacht, ältere Akustikdecken, Fugenmassen könnten Asbest, PCB, PAKs in die Raumluft abgeben - in diesen Fällen sollte vor allem der Betriebsrat auf den Arbeitgeber einwirken, die Sorgen der Arbeitnehmer ernst zu nehmen und entsprechende Prüfungen zu veranlassen. Die Übernahme der Kosten beispielsweise einer "Asbestbestimmung" stünde in keinem Verhältnis zu den negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima bei Verweigerung.

Eigenmächtige Probeentnahmen und selbstbezahlte Untersuchungen stellen allerdings eine Besitzstörung dar, gegen die der Hauseigentümer/ Dienstgeber sogar gerichtlich vorgehen "könnte".

Sollten in "verdächtigen Bereichen" ohnedies bauliche Maßnahmen geplant sein, so ist der beauftragte Betrieb verpflichtet, vorher eine [Gefährdungsbeurteilung](#) durchzuführen, um gesundheitliche Belastungen nicht nur seiner Mitarbeiter durch Asbest, [PAK](#), [PCB](#), Holzschutzmittel und andere Schadstoffe, aber auch erhöhte Schimmelbelastungen auszuschließen.



## 11 Gesundheitliche Probleme von besonders "sensitiven" Mitarbeitern

Die Zahl von Allergikern und Chemikaliensensitiven (Bevölkerungsanteil Allergiker und MCS Kranke) hat sich in den letzten Jahren massiv erhöht – zunehmend wird auch von Arbeitsgerichten entschieden, dass solche Arbeitnehmer ebenfalls eines besonderen Schutzes bedürfen. In einem beispielgebenden Prozess wurde einem Arbeitnehmer auch zugestanden, dass manche Schadstoffe selbst im Niedrigst-Konzentrationsbereich (weit unterhalb der Arbeitsplatzwerte) für ihn bereits unverträglich sein können.

Probleme besonders sensibler Mitarbeiter sollten keinesfalls als "Belästigung" behandelt werden – sie stellen vielmehr in vielen Fällen ein wertvolles "Frühwarnsystem" dar!

Sie geben in den meisten Fällen einen Hinweis auf vorhandene Belastungen, die bei weniger "Sensitiven" möglicherweise erst zu einem späteren (zu späten?) Zeitpunkt zu gesundheitlichen Folgeschäden führen können.

## 12 Weitere Informationen:

Schadstoffprobleme am Arbeitsplatz

Gesundheitliche Risiken bei Schadstoffbelastungen

Mögliche gesundheitliche Belastungen in Gebäuden

Konfliktfreie Vorgangsweise bei Schadstoffproblemen an Schulen/Kitas

Rechtliche Grundlagen für "Wohngesundheit" und Definition

Gerichtsurteile zu Schadstoffthemen

Empfehlungen für Elternverteter, Studierenderäte

## 13 Allgemeiner Hinweis

**Es handelt sich hier nicht um eine wissenschaftliche Studie oder "Rechtsberatung", sondern lediglich um eine Informationssammlung und Diskussionsgrundlage. Bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen empfehle ich stets die frühestmögliche Inanspruchnahme eines Anwalts, den ich gerne mit weiteren Informationen zu Schadstoff- Themen unterstütze.**

**Gerne ergänze ich diese Zusammenfassung mit " glaubwürdig belegten" Beiträgen und Gegendarstellungen.**

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

### EGGBI Definition "Wohngesundheits"

Ich befasse mich 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, Systemen, Gebäuden und auch Gutachten – unabhängig von politischen Parteien, Baustoffherstellern, Händlern, „Bauausführenden“, Mietern, Vermietern und Interessensverbänden.

Sämtliche "allgemeinen" Beratungen der kostenfreien Informationsplattform erfolgen ehrenamtlich, und es sind daraus keinerlei Rechts- oder Haftungsansprüche abzuleiten. Etwaige sachlich begründete Korrekturwünsche zu Aussagen in meinen Publikationen werden kurzfristig bearbeitet. Für die Inhalte von „verlinkten“ Presseberichten, Homepages übernehme ich keine Verantwortung.

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

Für den Inhalt verantwortlich:

**Josef Spritzendorfer**

**Mitglied im Deutschen Fachjournalistenverband DFJV**

Gastdozent zu Schadstofffragen im Bauwesen

[spritzendorfer@eggbi.eu](mailto:spritzendorfer@eggbi.eu)

D 93326 Abensberg  
Am Bahndamm 16  
Tel: 0049 9443 700 169

Kostenlose [Beratungshotline](#)

Ich bemühe mich ständig, die Informationssammlungen zu aktualisieren. Die aktuelle Version finden Sie stets unter [EGGBI Schriftenreihe](#) und [EGGBI Downloads](#)

### **Beratung von Eltern, Lehrern, Erziehern:**

Die Tätigkeit der Informationsplattform EGGBI erfolgt bei Anfragen von Eltern, Lehrern, und Erziehern bei Schadstoffproblemen an Schulen und Kitas im Rahmen eines umfangreichen Netzwerkes ausschließlich ehrenamtlich und parteipolitisch neutral – EGGBI verbindet mit der Beratung von Eltern, Lehrern, , Erziehern keinerlei wirtschaftliche Interessen und führt auch selbst keinerlei Messungen oder ähnliches durch. Die Erstellung von Stellungnahmen zu Prüfberichten erfolgt natürlich kostenlos für alle Beteiligten. Bedauerlicherweise haben einzelne Eltern und Lehrer oft Angst vor Repressalien und wenden sich daher nur „vertraulich“ an mich. Besuchen Sie dazu auch die [Informationsplattform Schulen und Kitas](#)