

Schutz vor Passivrauchen: Arbeitgeberverband lehnt Ergänzung des Arbeitsgesetzes ab

Der Schweizerische Arbeitgeberverband steht dem Schutz der Bevölkerung vor den unerwünschten und gefährlichen Auswirkungen des Passivrauchens grundsätzlich positiv gegenüber. Eine Ergänzung des Arbeitsgesetzes lehnt er in der Vernehmlassung jedoch ab.

Es geht dem Schweizerischen Arbeitgeberverband nicht darum, die negativen Auswirkungen des Passivrauchens in Frage zu stellen. Er steht dem Schutz vor Passivrauchen positiv gegenüber, wie er in seiner Stellungnahme bei der Vernehmlassung schreibt. Der Gesundheitsschutz ist denn auch im Arbeitsverhältnis ein wichtiges Anliegen. Viele Firmen haben dieses Problem längst intern geregelt.

Vorgehen ist verfassungsrechtlich fragwürdig

Die zur Diskussion gestellte Ergänzung zu Artikel 6 des Arbeitsgesetzes "Die Arbeitsplätze sind rauchfrei. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit vor dem Passivrauchen zu schützen" lehnt der Arbeitgeberverband ab. Weshalb? Das vorgeschlagene Vorgehen ist verfassungsrechtlich fragwürdig. Mangels direkter konstitutioneller Kompetenzen des Bundes, die Rauchfreiheit in öffentlich zugänglichen Räumen zu regeln, soll der Weg über das Arbeitsgesetz beschritten werden. Dem Arbeitgeber soll demnach der Vollzug und die Überwachung der Rauchfreiheit von öffentlich zugänglichen Räumen übertragen werden. Das lehnt der Arbeitgeberverband entschieden ab.

Zu unterstützen ist jedoch das Anliegen, eine gesamtschweizerisch einheitliche Lösung anzustreben. Die unterschiedlichen kantonalen Regelungen sind unbefriedigend. Gemäss einem Gutachten des Bundesamtes für Justiz aus dem Jahr 2003 räumt Artikel 118 der Bundesverfassung dem Bund die Kompetenz ein, über die Bestimmung zur Bekämpfung bösartiger Krankheiten, Bestimmungen zum Schutz vor den schädlichen Einwirkungen des Passivrauchens zu erlassen. Dieser Weg ist zu verfolgen.

Generelles Rauchverbot ist unverhältnismässig

Ein generelles Rauchverbot am Arbeitsplatz, wie dies mit dem vorgeschlagenen Artikel anvisiert wird, ist unverhältnismässig. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) schreibt in der gültigen Wegleitung zu Artikel 19 der Verordnung zum Arbeitsgesetz: Ziel sei es, die Nichtraucher und Nichtraucherinnen vor Belästigung durch Passivrauchen zu schützen. Es geht also nicht darum, die Raucher vom Rauchen abzubringen. Gleiches gilt auch für die Initiative. Auch die Subkommission sagt klar, dass nicht das Rauchen grundsätzlich verboten werden soll. Gemäss Seco sollen die zu treffenden Massnahmen den Betriebsablauf und das Arbeitsklima im Betrieb nicht beeinträchtigen und keine Diskriminierung der Raucher darstellen. Sie seien im Rahmen der Förderung und Erhaltung des Zusammenlebens von Rauchern und Nichtrauchern zu treffen. In diesem Zusammenhang könne es sinnvoll sein, angemessene Rauchgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. So können, wenn die Betriebsorganisation dies erlaube, auch Raucher- und Nichtraucherräume geschaffen werden. Ein Rauchverbot sei die letzte Massnahme, wenn keine andere Lösung gefunden werden konnte.

Mit der neuen Bestimmung im Arbeitsgesetz würde dies nun alles hinfällig, indem der Arbeitsplatz grundsätzlich rauchfrei sein muss. Auch in Einzelbüros kann demnach grundsätzlich nicht mehr geraucht werden, auch wenn dort niemand vor den Passivrauchen zu schützen ist. Arbeitsplätze im Freien, in grossen Werkhallen, an Orten, die wegen anderen Immissionen mit tadellos arbeitenden Lüftungen versehen sind, etwa bei Kunden, müssten rauchfrei sein. Dies auch dann, wenn niemand vor dem Passivrauchen zu bewahren ist. Im erläuternden Bericht der Subkommission "Passivrauchen" der Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates aus dem Jahr 2006 steht unmissverständlich: Überall, wo jemand arbeitet, wäre das Rauchen dem Grundsatz nach untersagt.

Unternehmen suchen individuelle Lösungen

Die vorgesehene Formulierung "der Arbeitsplatz ist rauchfrei" würde verschiedene Vollzugsprobleme aufwerfen. In vielen Branchen sind die Arbeitnehmenden auch ausserhalb der

Geschäftsräumlichkeiten des Arbeitgebers tätig. Auf die Gegebenheiten dieser Arbeitsplätze hat der Arbeitgebende keinen Einfluss. Es ist deshalb fragwürdig, wenn der Arbeitgeber für etwas zur Verantwortung gezogen werden soll, was ausserhalb seines Einflussbereiches liegt.

Das absolute Rauchverbot am Arbeitsplatz ist auch deshalb unverhältnismässig, weil das den Arbeitgebern jede Gestaltungsfreiheit innerhalb des Betriebes nimmt. Raucher sollen nicht einfach diskriminiert werden. Die Unternehmen suchen Lösungen, die den Interessen und Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden Rechnung tragen. Ein Rauchverbot ist nicht das zielführende Mittel. Ob ein totales Rauchverbot am Arbeitsplatz ausgesprochen werden soll, muss eine Wahlmöglichkeit bleiben und darf nicht zu einer Verpflichtung werden.

Nicht alle Arbeitgeber werden gleich behandelt

Der vorgeschlagene Weg setzt den Arbeitgeber als Vollzugsverantwortlichen für ein an die Öffentlichkeit gerichtetes Rauchverbot ein. Zudem führt der Weg über das Arbeitsgesetz zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitgeber. Wer einen Familien- oder einen landwirtschaftlichen Betrieb führt, untersteht dem Arbeitsgesetz nicht. Insbesondere bei den Gastronomiebetrieben führt dies zu einer krassen Ungleichbehandlung - wegen der indirekten Wirkung des Gesetzes auf die Gäste. Für Bars und Restaurants, die im Familienbetrieb geführt werden, gilt das Rauchverbot nicht. Weiter würde die Bestimmung dazu führen, dass zum Beispiel unter der Woche im Restaurant geraucht werden kann. Wenn aber am Wochenende oder bei einem Krankheitsfall eine Aushilfe beigezogen wird, gilt das Rauchverbot.

Der Arbeitgeberverband lehnt bei der vorgeschlagenen Formulierung des neuen Artikels 6 insbesondere den Satz: "Die Arbeitsplätze sind rauchfrei" entschieden ab. Der Bericht des Bundesrates aus dem Jahr 2006 zum Schutz vor Passivrauchen hält fest, dass das Problem der geltenden Regelungen primär auf der Seite der Durchsetzbarkeit beziehungsweise der Anwendung vor Ort liege und weniger ein materielrechtliches Problem sei. Mit dem vorgeschlagenen Artikel 6 soll nun aber neues materielles Recht gesetzt werden. Dieses Vorgehen zielt am eigentlichen Problem vorbei.