



SECO  
Direktion für Arbeit  
Arbeitnehmerschutz  
Effingerstrasse 31-35  
3003 Bern

Bern, 19. Dezember 2006 BBA

## **Parlamentarische Initiative „Schutz der Bevölkerung und der Wirtschaft vor dem Passivrauchen“ / Ergänzung des Arbeitsgesetzes**

Sehr geehrte Damen und Herren

hotelleriesuisse dankt Ihnen für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum oben stehenden Themenbereich zu formulieren. Gerne unterbreiten wir Ihnen im Folgenden unsere Position.

### **1. Vorbemerkung**

hotelleriesuisse vertritt primär die Interessen der klassifizierten sowie national und international ausgerichteten Hotelbetriebe in der Schweiz. Unsere klassierten Mitglieder repräsentieren mehr als 60 Prozent der Schweizer Hotelbetten und erzielen rund 74 Prozent der Logiernächte. Mit Gesamteinnahmen von total 22.6 Mrd. Franken - was einem Anteil von 5.1 Prozent am BIP entspricht - stellt der Tourismus in der Schweiz eine wichtige Branche dar. Der Tourismus ist nach der Metall- und Maschinenindustrie und der chemischen Industrie die dritt wichtigste Exportbranche der Schweiz. Ihm sind rund 9 Prozent der Exporteinnahmen zuzuschreiben<sup>1</sup>. Die Hotellerie erwirtschaftet jährlich einen Umsatz von 8.6 Mrd. Franken<sup>2</sup>.

Unsere Branche ist sehr personalintensiv. Dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, dem grössten der Schweiz, unterstehen rund 250'000 Arbeitnehmende. Die Hoteliers sind daher generell von den Fragestellungen rund um den Arbeitnehmerschutz betroffen und im Speziellen von der Forderung nach rauchfreien Arbeitsplätzen in Restaurants und Hotels.

### **2. Haltung von hotelleriesuisse zum Rauchverbot in Hotels und Restaurants**

hotelleriesuisse vertritt eine grundsätzlich liberale Haltung und will das Rauchverbot im Kompetenzbereich der einzelnen Unternehmer belassen. Es tangiert die unternehmerische Freiheit des Hoteliers bzw. die persönliche Freiheit der Gäste zu stark, wenn der Staat vorschreibt, dass in Hotels und Restaurants nicht mehr geraucht werden darf.

---

<sup>1</sup> Schweizer Tourismus in Zahlen 2005/Bundesamt für Statistik (2005), S. 3

<sup>2</sup> Hotel-Panel 2001 (2003), S. 7

In der Hotellerie wurden in sehr vielen Betrieben bereits grosse Anstrengungen in Richtung Nichtraucherchutz gemacht. Die Zahl explizit deklarerter Nichtraucherhotels sowie der Anteil an Nichtraucherzimmern und Nichtraucherplätzen in den Restaurants nehmen stetig zu. hotelleriesuisse trägt dieser Entwicklung insofern Rechnung, als dass Hotelbetrieben, welche mehr als 40 % ihrer Kapazitäten als Nichtraucherzimmer anbieten, zusätzliche Punkte im Bereich der Superior-Kategorie der Hotelklassifikation erteilt werden. Tendenziell zeigen diese Zahlen in den letzten Jahren gegen oben und dieser Trend hat sich aufgrund der politischen Aktualität des Themas fortgesetzt. Das belegt, dass sich eine staatliche Regelung nach Meinung von hotelleriesuisse aufgrund der genannten Entwicklung und grundsätzlicher Überlegungen zur Legitimation staatlichen Handelns in privatrechtlichen Beziehungen nicht aufdrängt. Tatsache ist aber auch, dass sehr viele Kantone in den verschiedensten gesetzlichen Gefässen bereits staatliche Rauchverbote verankert haben oder solche unmittelbar bevorstehen. Dies birgt die Gefahr, dass kantonale sehr unterschiedliche Lösungen mit verschiedenen Übergangsfristen und unterschiedlich strengen Normen in Kraft gesetzt werden. Diese Fehlentwicklung ist für das Tourismusland Schweiz ganz sicher nicht erstrebenswert und führt auch zu Wettbewerbsverzerrungen. Wenn eine staatliche Lösung getroffen werden muss, sollte diese klar auf eidgenössischer Ebene angesiedelt werden. Allerdings lehnt hotelleriesuisse die vorgeschlagene Verankerung einer eidgenössischen Lösung im Arbeitsgesetz aus folgenden Gründen ab:

### **3. Ablehnung einer arbeitgesetzlichen Verankerung des Rauchverbotes**

Eine Verankerung des Rauchverbotes im Arbeitsgesetz ist von der Rechtssystematik und vom Inhalt her falsch und dient auch nicht der Zielsetzung. Das Ziel eines Rauchverbotes ist der Schutz der Bevölkerung und der Wirtschaft vor Passivrauchen, und nicht der Schutz der Arbeitnehmer. Das Arbeitsgesetz schützt bereits heute die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Die ins Auge gefasste Verschärfung hätte aber Konsequenzen, die weit über den Arbeitnehmerschutz hinausgehen. Überall, wo jemand arbeitet, wäre das Rauchen grundsätzlich untersagt. Eine strenge Auslegung der Bestimmung könnte zu grotesken Situationen führen und verletzt verfassungsrechtliche Prinzipien. So müsste bspw. ein Hotelier, der ein externes Catering durchführt, sicherstellen, dass seine Angestellten in den privaten Räumen ebenfalls keinem Passivrauch ausgesetzt sind, was de facto auch zu einem Rauchverbot an privaten Anlässen führt.

Unter dem Prätext des umfassenden Schutzes der Bevölkerung vor Passivrauchen wäre es denn auch nicht verständlich, warum Arbeitnehmer in Familienbetrieben, wo bspw. auch Jugendliche tätig sein können, nicht geschützt werden könnten, nur weil diese Betriebe dem Arbeitsgesetz nicht unterstehen. Diese Familienbetriebe müssten der Regelung ebenfalls unterworfen werden. Die Vorlage entbehrt daher auch einer inhaltlichen Konsequenz und tut wohl eher dem politischen Druck Genüge, als dass sie einer konsequent zu Ende gedachten Vorlage entspricht.

Mit einer arbeitgesetzlichen Verankerung wird zudem die Verantwortung für den Vollzug dem Arbeitgeber zugeschoben, obwohl er eigentlich keine rechtlichen Kompetenzen und Mittel hat, diesen durchzusetzen. Nur die dem Arbeitsgesetz unterstellten Arbeitnehmer haben zudem mit der Verankerung im Arbeitsgesetz einen klagbaren Anspruch, um sich vor dem Passivrauchen zu schützen. De facto muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmenden bei einem Rauchverbot in Restaurants und Hotels vor einem Schaden schützen, den nicht er potentiell verursacht, sondern ein Dritter, nämlich der rauchende Gast.

#### **4. Forderungen von hotelleriesuisse an eine eidgenössische Lösung**

Aus den genannten Gründen muss ein allfälliges auf eidgenössischer Ebene verankertes Rauchverbot in einem Sondererlass geregelt werden, bspw. im Bereich Gesundheitsschutz. Zwingend sind für hotelleriesuisse bei einer solchen Lösung folgende Punkte:

- In speziell gekennzeichneten, abgetrennten und gut belüfteten Räumen muss es weiterhin möglich sein, rauchende Gäste zu empfangen und zu bedienen.
- Die Anforderungen und Auflagen an die rauchfreien Räume sowie deren Abgrenzung zu Räumen, in denen geraucht werden darf, müssen mit vertretbarem Aufwand erfüllt werden können.
- Es muss verhindert werden, dass aufgrund zu strenger Auflagen Raucher gezwungen werden, sich ausserhalb der Lokale, also auf Vorplätzen, Trottoirs und im öffentlichen Eingangsbereich aufzuhalten (Probleme der Nachtruhestörung).
- Für die Umsetzung eines Rauchverbotes müssen genügend lange Übergangsfristen festgelegt werden.
- Die gesetzliche Regelung muss für alle Anbieter gastgewerblicher Dienstleistungen gleichermassen gelten. Restaurationsplätze unter freiem Himmel wie Gartenrestaurants müssen hingegen vom Rauchverbot ausgenommen werden.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Ausführungen zu dienen und danken Ihnen im Voraus für Ihre Kenntnisnahme. Für weitergehende Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**hotelleriesuisse**

Dr. Christoph Juen  
CEO

Thomas Allemann  
Leiter Wirtschafts- und Sozialpolitik