

Arbeitnehmerschutz:

Tabakgesetz – viel Rauch um nichts

Die Freiheit einer Person endet dort, wo die anderer beginnt. NichtraucherInnen sollen vor unerwünschtem Qualm geschützt und RaucherInnen nicht diskriminiert werden, meinen die ArbeitnehmerInnenvertretungen. Im Sinn des Arbeitnehmerschutzes ist das Gesetz nicht ausreichend.

Der markige Spruch – sie seien schließlich auch tolerant gegenüber NichtraucherInnen – mit dem RaucherInnen sich »pofelnd« über das Interesse der Nichtraucher hinwegsetzen, zeugt weniger von Humor als von Rücksichtslosigkeit, meinen NichtraucherInnen. RaucherInnen fragen: Welches Konsumverbot an öffentlichen Orten schützt vor Fettleibigkeit, Alkoholismus und anderen, durch Sucht entstehende Krankheiten? Diese Süchte würden zwar nicht durch passives Inhalieren auch die Umgebung krank machen, aber Umfeld und staatliches Gesundheitsbudget gleichermaßen belasten.

Die ArbeitnehmerInnenvertretungen beschäftigt die Frage: Wie können NichtraucherInnen und RaucherInnen konfliktfrei am Arbeitsplatz zusammenleben? Langfristiges Ziel sind rauchfreie Arbeitsstätten mit getrennter Rauchmöglichkeit für alle, die es aus unterschiedlichsten Gründen nicht lassen können. Ein Ziel, dem man mit der Tabakgesetznovelle vom 30. Dezember 2004 kaum näher gekommen ist. »Es ist ein sehr weiches Tabakgesetz«, kommentiert Alexander Heider, Leiter der Abteilung ArbeitnehmerInnen-schutz und Arbeitsgestaltung der AK, »das nichtrauchende Personen nicht konsequent schützt und RaucherInnen Rauchmöglichkeiten verweigert.«

Tabakabhängigkeit gilt zwar seit 1. Jänner 2001 offiziell auch in Österreich als Suchtkrankheit. Sie ist aber – neben moderatem Alkoholismus – immer noch eine der gesellschaftsfähigsten Süchte. Schließlich rauchen mehr als 2,3 Millionen Menschen in Österreich – rund 20 Prozent der Bevölkerung. Laut Arbeitsgemeinschaft Nikotinstitut ist ein Drittel davon stark nikotinabhängig. Die Folgen davon sind auch den meisten RaucherInnen bekannt.

Rauchen ist zwar Selbstzerstörung der gesellschaftsfähigen Art, trotzdem stört

es den nichtrauchenden Teil der Gesellschaft sehr. Es gilt heute als wissenschaftlich erwiesen, dass auch Passivrauchen schadet. Bis hin zu Lungenkrebs und Veränderungen der DNS der weißen Blutzellen wurden bei PassivraucherInnen festgestellt. Laut Arbeitsgemeinschaft Nikotinstitut kann es auch die unterschiedlichsten Reaktionen bei AllergikerInnen hervorrufen. Besonders betroffen sind Kinder und Ungeborene. Der WHO-Publikation »Frauen und die Tabakepidemie« (2001) zufolge, führt das Passivrauchen bei Kleinkindern und Ungeborenen zu einer Reihe von Krankheiten, von Atemwegs- und Mittelohrerkrankungen bis hin zu reduzierter Lungenfunktion.

Tödliche Sucht

Tabakrauch enthält mehr als 4000 Chemikalien, darunter giftige und krebserzeugende Substanzen. Schätzungsweise 14.000 Personen in Österreich sterben jährlich an den Folgen von Tabakkonsum. Schätzungen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zufolge entstehen durch so genannte Sekundärerkrankungen, wie Krebs, Herz-, Kreislauf- und Lungenerkrankungen, jährlich Folgekosten in Höhe von rund zwei Milliarden Euro.

All das soll anders werden, und zwar nicht erst seit auch Kubas Fidel Castro Rauchverbot an öffentlichen Plätzen verhängt hat. Nichtrauchen möge die Norm werden – Rauchen die Ausnahme, sagen Gesetzgeber und auch ArbeitnehmerInnenvertretungen.

Mit der Tabakgesetznovelle vom 30. Dezember 2004 wurde in Österreich das Rauchverbot an öffentlichen Orten weiter ausgedehnt und die Kennzeichnungspflicht von Rauchverboten eingeführt. Der »öffentliche Ort« – im Sinn des Tabakgesetzes – wurde nunmehr neu defi-

niert, als »Ort, der von einem nicht von vornherein beschränkten Personenkreis ständig oder zu bestimmten Zeiten betreten werden kann«. Rauchverbot herrscht somit nicht mehr nur in Amtsgebäuden, Veranstaltungsräumen, in Räumen für Unterricht, Fortbildung, Verhandlungen, Schulsport, Mehrzweckhallen und Einrichtungen des öffentlichen und privaten Verkehrs, sondern auch in Geschäftslokalen, Büroräumen und Orten mit Kundenverkehr, insbesondere auch in Einkaufszentren.

»Nur dort, wo eine ausreichende Anzahl von Räumlichkeiten besteht, können als Ausnahme von Rauchverboten Räume bezeichnet werden, in denen Rauchen gestattet ist,« heißt es in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zur Tabakgesetznovelle. Eine solche Ausnahme ist nur dann möglich, wenn gewährleistet ist, dass der Rauch nicht in die anderen Räume dringt.

Alexander Heider: »Raucherräume müssen verschließbar sein und benötigen eine getrennte Entlüftung. Sind Belegschaftsorgane errichtet, kann eine erzwingbare Betriebsvereinbarung über die örtliche Festlegung einzelner Raucherräume abgeschlossen werden.«

Verschließbare Raucherräume

Renate Czeskleba, vom ÖGB-Referat für Humanisierung, Technologie und Umwelt, geht es neben einem rigoroseren NichtraucherInnenschutz auch darum, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die süchtig sind, nicht zu überfahren. »Die Tabakgesetznovelle kommt unserer Forderung nach Raucherzonen nur teilweise entgegen, nämlich da, wo eine ausreichende Anzahl an Räumlichkeiten besteht«, merkt sie zum Thema »Raucherräume« an. »Natürlich sollten Raucherräume verschließbar und gut zu durchlüften sein. Eine Betriebsvereinba-

zung zum Festlegen von RaucherInnenräumen, kann gleichzeitig dazu genutzt werden, auf die gesundheitlichen Folgen des Rauchens hinzuweisen.«

Raucherlaubnis am Arbeitsplatz besteht laut Gesetz dort, wo eine einzelne rauchende Person allein in einem Einzelbüro arbeitet. Vorausgesetzt, die Tür ist zu. Auch in typischen Werks- oder Fabrikhallen – ohne Explosions- oder Brandgefahr und produktionsbedingten Hindernisgründen – darf geraucht werden. Rauchen ist auch in Arbeitsräumen ohne Kunden- und Parteienverkehr zulässig, in denen ausschließlich Raucher am Werk sind.

Ausnahmen

Eine weitere Ausnahme ist die Gastronomie. In besagter Regierungsvorlage heißt es dazu: »Um eine breite Akzeptanz in der Bevölkerung sicherzustellen, gingen der nunmehrigen Textierung des § 13 (Kapitel »Nichtraucherschutz«, Änderung des Tabakgesetzes, BGBl. I, Nr. 167/2004, Anm.), Gespräche mit den Sozialpartnern voraus. Dabei galt es, auf Basis der breit gestreuten langjährigen Erfahrung der Wirtschaft, eine Regelung zu finden, die Tradition und Gesellschaftsverständnis der österreichischen Bevölkerung berücksichtigt. Um diese gesellschaftlichen Werte – beispielsweise im Sinn der österreichischen Kaffee- und Heurigenkultur – zu erhalten, wurden Betriebe des Gastgewerbes und Schutzhütten, Buschenschanken, Privatzimmervermietungen, Gastronomiebereiche bei Tankstellen und gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Veranstaltungen mit Verabreichung von Speisen und Getränken, vom allgemeinen Verbot ausgenommen.«

Die Gastronomieregelung ist ein weiteres Beispiel dafür, meint Alexander Heider, »wo mit zweierlei Maß gemessen wird. Hier wird in Räume unterschieden, die als öffentliche Orte unter das Tabakgesetz fallen und in die vielen Ausnahmen, wo dies »nach Art des Betriebes« nicht möglich ist.«

Wie schwierig die Koexistenz von RaucherInnen und NichtraucherInnen am Arbeitsplatz ist, zeigen häufige Anrufe bei ÖGB und AK. »Die überwiegende Mehrheit, zwischen 75 und 80 Prozent, fühlt sich von Rauch belästigt und fordert



Noch können NichtraucherInnen und RaucherInnen nicht konfliktfrei zusammenleben.

den NichtraucherInnenschutz ein. Und zwar völlig unabhängig vom neuen Tabakgesetz«, berichtet AK-Experte Alexander Heider. »In sehr wenigen Fällen rufen RaucherInnen an, wenn aus gesetzlich gedeckten Gründen im Betrieb ein Rauchverbot eingeführt wird. Sie fragen, wo sie jetzt noch rauchen können.«

ÖGB-Expertin, Renate Czeskleba: »Dass es sich beim Schutz rauchender Personen um ein sensibles Thema handelt, wissen wir nicht erst seit der Tabakgesetznovellierung. Schon nach der letzten Verstärkung des NichtraucherInnenschutzes im ArbeitnehmerInnenschutzreformgesetz liefen bei uns die Telefone heiß. Ich habe den Eindruck, dass es der betroffenen Kollegenschaft dabei nicht um die Veränderung von Rauchen oder Nichtrauchen geht. Meistens wären Probleme durch vernünftige organisatorische Änderungen lösbar. Sei es dadurch, dass rauchende Personen in einem Raum arbeiten, sei es, dass Pausenräume wirklich rauchfrei bleiben oder dass geeignete Informationen angeboten werden, etwa im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes.«

73 Prozent der Bevölkerung sind dafür, dass am Arbeitsplatz nur noch in eigenen Raucherzimmern geraucht werden darf. 81 Prozent davon sind Frauen, hatte eine Gallup-Umfrage für News-Online kurz nach erfolgter Tabakgesetznovelle

ergeben. Besagter Umfrage zufolge will auch die Mehrheit der RaucherInnen, nämlich 53 Prozent, vom Arbeitsplatz separierte Raucherzimmer. Das bedeutet, dass Sucht, Abhängigkeit oder – bei geringfügigen Rauchern – der Wunsch nach einem gelegentlichen Nikotinschub nicht notwendigerweise Rücksichtslosigkeit bedeuten muss.

Lex imperfecta

»Derzeit handelt es sich bei den NichtraucherInnenschutzbestimmungen des Tabakgesetzes aufgrund des Fehlens von Sanktionsvorschriften um eine lex imperfecta«, heißt es in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage der Tabakgesetznovelle. Um eine »unvollständige Norm«, eine Nicht-Norm, sozusagen. Es bestünde die Gefahr, dass »die Glaubwürdigkeit des Gesetzgebers beziehungsweise sogar die Ernsthaftigkeit gesundheitspolitischer Vorgaben« untergraben würde.

Zum deutlich sichtbaren Zeichen der Ernsthaftigkeit österreichischer Gesundheitspolitik wird vorerst der Verstoß gegen das Gebot des deutlichen Ausweisens der Rauchverbote als Verwaltungsübertretung bezeichnet. Nach einer Einführungsphase wird das Fehlen von Schildern ab 1. Jänner 2007 mit einer Geldstrafe bis zu 720 Euro belegt.

Gabriele Müller

AK & ÖGB: Rauchfreier Arbeitsplatz

Die Sozialpartner waren im Vorfeld der Tabakgesetznovelle (BGBl I Nr. 167/2004) in die Diskussion zwar eingebunden. »Durchgesetzt haben sich aber die Wirtschaftsinteressen«, meint Alexander Heider, Leiter der AK-Abteilung für ArbeitnehmerInnenschutz und Arbeitsgestaltung. »Die Gründe für Suchtverhalten sind eindeutig auf der Strecke geblieben«, argumentiert Renate Czeskleba, Leiterin des ÖGB-Referates für Humanisierung, Technologie und Umwelt.



ÖGB/Ch. Häusler

Renate Czeskleba: Nikotinsucht entsteht nicht nur durch Lust, sondern auch durch Stress.

Arbeit & Wirtschaft: Was kritisieren Sie an der Tabakgesetznovelle?

Alexander Heider: Ursprünglich hatte Bundesministerin Rauch-Kallat angekündigt, das Rauchen an allen Arbeitsplätzen verbieten zu wollen. Das Ergebnis erlaubt einen besseren Schutz des Nichtrauchers, allerdings werden Rauchverbote nicht sanktioniert. Die Kennzeichnungspflicht »Rauchen verboten« wird erst ab 1. Jänner 2007 gelten.

Renate Czeskleba: Leider wurde und wird darüber hinaus völlig darauf vergessen, das Problem »Rauchen« auch auf seine Ursachen hin zu hinterfragen und zu lösen. Nikotinsucht entsteht nicht nur aus Lust oder Gewohnheit, sondern auch aufgrund von anhaltendem Stress in Freizeit und am Arbeitsplatz.

Was ist das Ziel der ArbeitnehmerInnenvertretungen in dem Bereich?

A. H.: Unser Ziel sind rauchfreie Arbeitsplätze. Hier fehlen klare Regelungen.

R. C.: Gleichzeitig fehlen auch klare Bestimmungen zu Raucherzonen am Arbeitsplatz. Nichtrauchererschutz darf nicht

mit einem brutalem Zwang zum Aufhören verbunden werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass eine Sucht durch die andere ersetzt wird.

Wir sprechen uns also dafür aus, einerseits die NichtraucherInnen bestmöglich zu schützen und es andererseits den Rauchern sehr wohl noch zu ermöglichen, an geeigneten Orten im Unternehmen die eine oder andere Zigarette zu rauchen.

Eine Forderung der ArbeitnehmerInnenvertretungen ist, dass sich die Umsetzung des Rauchverbotes an den ArbeitgeberInnen richtet.

A. H.: Das Arbeitnehmerschutzgesetz verpflichtet Unternehmen, darauf zu achten, dass alle entsprechenden Vorschriften eingehalten werden. Genauso ist es beim Rauchverbot. Die ArbeitnehmerInnen müssen ihrerseits den ArbeitgeberInnen bei der Umsetzung unterstützen. Im Klartext heißt das, dass sie in Nichtraucherbereichen nicht rauchen dürfen.

Wie geben die ArbeitnehmerInnenvertretungen damit um, dass Rauchverbote nicht eingehalten werden?

R. C.: Wir werden uns immer wieder dafür einsetzen, dass Information und Aufklärung an erster Stelle stehen müssen. Das bedeutet einerseits, dass Firmen auf rechtliche Rauchverbote deutlich hinweisen. Es bedeutet aber vor allem, dass Suchtursachen am Arbeitsplatz bekämpft werden. Wir wissen zum Beispiel, dass NachtarbeiterInnen – ich denke an Krankenschwestern oder Schichtarbeiter – mehr rauchen als die Kollegenschaft, die nur tagsüber arbeitet. Gründe dafür sind, dass nachts zu arbeiten anstrengender ist, man sich wach halten muss, dass warmes Essen fehlt und Freizeit und Familie zu kurz kommen. Hier sollten beispielsweise Arbeit- und DienstgeberInnen ansetzen und mit geeigneten Maßnahmen helfen, die Sucht am Arbeitsplatz einzuschränken.

ArbeitnehmerInnenvertretungen sind auch gegen das Verhängen eines einseitigen Rauchverbotes ...

A. H.: Ja, im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen, wo laut Arbeitsverfassungsgesetz keine willkürlichen Regelungen getroffen werden können. Für Rauchverbote beispielsweise, die über das Gesetz hinausgehen, müssen sachliche Gründe vorliegen. Etwa produktionstechnische Gründe in Reinnräumen oder im Krankenhaus, deren Aufgabe es ist, für Gesundheit zu sorgen.

Inwieweit waren die ArbeitnehmerInnenvertreter bei dieser Novelle eingebunden?

R. C.: Im Vorfeld wurden von Ministerin Rauch-Kallat viele Arbeitsgruppen zu Gesundheitsfragen gegründet, zu der auch ArbeitnehmerInnenvertretungen eingeladen waren. Leider wurde die Meinung der Mehrheit der TeilnehmerInnen Arbeitsgruppen zum Nichtrauchererschutz im Tabakgesetz nicht umgesetzt.

Wir danken für das Gespräch.



Heider

Alexander Heider: Unternehmen sind verpflichtet alle Vorschriften einzuhalten.