

04.476

**Parlamentarische Initiative
Schutz der Bevölkerung und der Wirtschaft vor dem
Passivrauchen**

**Vorentwurf und erläuternder Bericht der Subkommission
„Passivrauchen“ der Kommission für soziale Sicherheit und
Gesundheit des Nationalrates**

vom 24. August 2006

Bericht

1 Entstehungsgeschichte

Nationalrat Felix Gutzwiller reichte am 8. Oktober 2004 eine parlamentarische Initiative ein, die verlangt, dass Bevölkerung und Wirtschaft vor den gesundheits-schädigenden und einschränkenden Wirkungen des passiven Rauchens geschützt werden. Der Schutz vor dem Passivrauchen soll insbesondere an Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen, in der öffentlichen Verwaltung, an den Arbeitsplätzen sowie in Räumen und Verkehrsmitteln, die für den freien Zugang beziehungsweise die Nutzung durch die Allgemeinheit bestimmt sind, gewährleistet werden und durch eine Änderung der bereits bestehenden Gesetzgebung erreicht werden.

Am 28. April 2005 gab die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (SGK-N) der parlamentarischen Initiative mit 14 gegen 6 Stimmen bei 2 Enthaltungen Folge. Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates stimmte diesem Beschluss am 30. August 2005 einstimmig zu.

Die SGK-N beauftragte daraufhin am 21. Oktober 2005 eine Subkommission mit der Ausarbeitung einer Vorlage in Erfüllung der parlamentarischen Initiative. Als Mitglieder der Subkommission bestimmte die SGK-N Ruth Humbel Näf (Präsidentin), Roland Borer, Toni Bortoluzzi, Jacqueline Fehr, Yves Guisan, Felix Gutzwiller, Hansjörg Hassler, Liliane Maury Pasquier und Silvia Schenker. Die Subkommission konstituierte sich am 8. Dezember 2005 und zog für ihre weiteren Arbeiten gemäss Artikel 112 Absatz 1 ParlG das Eidgenössische Departement des Innern und das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement bei. Nach einer ersten Prüfung der verschiedenen Möglichkeiten einer gesetzlichen Umsetzung der Initiative am 12. Januar 2006 hörte die Subkommission am 13. März 2006 Vertreter der Stiftung pro aere und von GastroSuisse an. Am 5. Mai 2006 diskutierte die Subkommission erneut über Vor- und Nachteile der verschiedenen Umsetzungsmöglichkeiten und beschloss, beim Bundesamt für Justiz ein Rechtsgutachten dazu einzuholen. Gestützt auf dieses Gutachten gab die Subkommission am 19. Juni 2006 einer Ergänzung des Arbeitsgesetzes den Vorzug und leitete am 24. August 2006 einen entsprechenden Erlassentwurf und erläuternden Bericht an die SGK-N weiter. Gleichzeitig beantragte sie der Kommission, eine Vernehmlassung zur vorgesehenen Änderung des Arbeitsgesetzes durchzuführen.

Am 7. September 2006 beschloss die SGK-N mit 18 zu 0 Stimmen bei einer Enthaltung, den Bericht- und Erlassentwurf der Subkommission bei den interessierten Kreisen in eine Vernehmlassung zu geben.

2 Grundzüge der Vorlage

2.1 Geltende Regelung

Auf Bundesebene wird der Schutz vor Passivrauchen über das Arbeitsrecht geregelt¹: Artikel 6 des Arbeitsgesetzes² (ArG) verpflichtet den Arbeitgeber, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind.³ Unter Vorbehalt von Artikel 2 und 4 ArG gilt das Gesetz für alle privaten und öffentlichen Betriebe. Nicht eingeschlossen sind namentlich die Betriebe der Landwirtschaft, der Gärtnerei, der Fischerei und private Haushaltungen (Art. 2 Abs. 1 ArG) sowie Familienbetriebe (Art. 4 ArG). Für bestimmte Betriebs- und Personenkategorien, die bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten vom Geltungsbereich des ArG ausgeschlossen sind, gelten die Vorschriften über den Gesundheitsschutz dennoch.

Gestützt auf Artikel 6 ArG hat der Bundesrat in Artikel 19 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3)⁴ bestimmt, dass der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dafür zu sorgen hat, dass nichtrauchende Angestellte durch das Rauchen anderer Personen nicht belästigt werden. Die Anwendung von Artikel 19 ArGV 3 erfordert nicht ein grundsätzliches Rauchverbot am Arbeitsplatz und ist mit Einrichtungen wie Lüftungen, Trennwänden, Raucherzonen etc. vereinbar. Sind solche Einrichtungen nicht machbar oder fühlen sich die nichtrauchenden Angestellten weiterhin vom Rauch belästigt, können sie vom Arbeitgeber als letzte Massnahme verlangen, dass er ein allgemeines Rauchverbot erlässt. Ein Urteil des Bundesgerichts vom 8. Februar 2006 präzisiert, dass die Schutzmassnahmen des Arbeitgebers den Betriebsablauf und das Arbeitsklima im Betrieb nicht beeinträchtigen und keine Diskriminierung der Raucherinnen und Raucher darstellen sollen. Die Verhängung eines Rauchverbots sei aber stets zulässig, sofern es der Betriebssicherheit oder dem Schutz der nichtrauchenden Angestellten diene.⁵

In der Praxis wird nur sehr selten aufgrund von Artikel 19 ArGV 3 Anzeige erstattet und gegen Zuwiderhandlungen vorgegangen.⁶ Ein Grund dafür, dass Arbeitnehmende ihre Rechte nicht geltend machen, mag darin liegen, dass sie unangenehme Konsequenzen am Arbeitsplatz – z.B. Mobbing durch Arbeitskollegen – befürchten. Ein weiterer Grund mag die mangelnde Kenntnis der geltenden Regelung bei den betroffenen Personen sein. Nur 40 Prozent der befragten Erwerbstätigen bejahten im Jahr 2004 die Frage, ob sie glauben, dass es zurzeit

¹ Vgl. dazu den Bericht des Bundesrates zum Schutz vor Passivrauchen vom 10. März 2006, BBl **2006** 3705 ff.

² Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, (Arbeitsgesetz, ArG); SR **822.11**

³ Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes (UVG; SR **832.20**) und Artikel 328 Absatz 2 des Obligationenrechts (OR; SR **220**) enthalten ähnliche Formulierungen. Vgl. dazu den Bericht des Bundesrates vom 10. März 2006, BBl **2006** 3706 ff.)

⁴ Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge, ArGV 3); SR **822.113**

⁵ Urteil 4C.354/2005/ruo.

⁶ Gestützt auf Artikel 342 Absatz 2 OR können Arbeitnehmende zur Durchsetzung der Gesundheitsvorschriften des Arbeitsrechts zu zivilrechtlichen Mitteln des Arbeitsvertragsrechts greifen.

gesetzliche Bestimmungen gebe, die den Arbeitgeber verpflichten, die Nichtrauchernden am Arbeitsplatz vor dem Passivrauchen zu schützen.⁷

Wie auch der Bericht des Bundesrates zum Schutz vor Passivrauchen vom 10. März 2006 festhält, besteht das Problem der geltenden Regelung weniger auf der materiellen Ebene, sondern vielmehr in der Durchsetzbarkeit und der Anwendung vor Ort. Auch wenn vielerorts im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Schutzmassnahmen zugunsten der Nichtrauchernden Angestellten getroffen werden können, ist der Schutz vor dem Passivrauchen mit der geltenden gesetzlichen Regelung nicht an allen Arbeitsplätzen durchsetzbar. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn Arbeitnehmende dem Rauch Dritter ausgesetzt sind, wie beispielsweise das Servierpersonal in vielen Restaurants.⁸

2.2 Gesundheitliche und wirtschaftliche Folgen des Passivrauchens

Die gesundheitsschädigenden Folgen des Passivrauchens sind wissenschaftlich belegt. Es gibt keine Schwelle der Exposition, unterhalb welcher Tabakrauch unbedenklich wäre. Passivrauchen kann bei exponierten Nichtrauchern und Nichtraucherinnen Lungenkrebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Asthma, Lungenentzündungen und andere Infektionen der Atemwege sowie plötzlichen Kindstod verursachen.⁹ Für die Schweiz existieren keine spezifischen Studien zur Mortalität von Personen, die Passivrauch ausgesetzt waren. Die passivrauchbedingte Morbidität (Erkrankung infolge des Passivrauchens) ist hingegen in der Schweiz verschiedentlich untersucht worden. Gemäss einer Schätzung des Bundesrates sterben in der Schweiz jedes Jahr mehrere hundert Personen infolge des Passivrauchens. Das sind mehr Opfer, als durch Gewaltakte, Aids oder illegale Drogen verursacht werden.

Auch der Bericht des Bundesrates vom 10. März 2006, der sich auf die heute gültigen Erkenntnisse abstützt, bezeichnet die Exposition der Bevölkerung gegenüber dem Passivrauchen als ein bedeutendes Gesundheitsrisiko, dessen effiziente Prävention nötig ist.

Die wirtschaftlichen Folgen des Passivrauchens sind beachtlich. Spezifisch für die Schweiz liegen auch hierzu keine wissenschaftlichen Studien vor. Ausländische Studien beziffern die wirtschaftlichen Folgen infolge von Gesundheitskosten und Einkommensverlusten bei Nichtrauchern und Nichtraucherinnen jedoch auf 10 Prozent der Kosten des aktiven Rauchens. Umgerechnet auf die Schweiz wären dies rund 500 Millionen Franken pro Jahr.

⁷ Passivrauchen in der Schweizer Bevölkerung 2004 (Zusammenfassung), BAG, September 2005.

⁸ Vgl. auch Wegleitung des Seco zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz.

⁹ Vgl. für das Folgende den Bericht des Bundesrates zum Schutz vor Passivrauchen vom 10. März 2006, BBl 2006, 3699ff., und Anhang S. 3722f.

2.3 Forderung nach rauchfreien Restaurants und Arbeitsplätzen in der Bevölkerung

Die Mehrheit der Schweizer Bevölkerung raucht nicht. Die Zahl der Nichtraucher und Nichtraucherinnen hat in den letzten Jahren zugenommen. 2001 rauchten 33 Prozent der Bevölkerung zwischen 14 und 65 Jahren, 2005 waren es noch 30 Prozent. Auch unter den Jugendlichen zwischen 14 und 19 Jahren ist die Zahl der Raucher und Raucherinnen zwischen 2001 und 2005 von 31 Prozent auf 25 Prozent zurückgegangen. Der Anteil derjenigen Personen, die mit dem Rauchen aufhören möchten, ist auf 55 Prozent im Jahr 2005 gestiegen.¹⁰

2004 waren 29 Prozent der 14- bis 65-jährigen Bevölkerung während mindestens sieben Stunden pro Woche dem Tabakrauch ausgesetzt.¹¹ Die Passivrauchexposition ist in Restaurants, Cafés und Bars am höchsten. 85 Prozent der Bevölkerung waren im Jahr 2004 an diesen Orten dem Passivrauchen ausgesetzt. Diese Zahl hat sich seit 2001 kaum verändert, zugenommen hat hingegen die Zahl der Gäste, welche sich vom Tabakrauch belästigt fühlen: Mehr als die Hälfte der befragten Personen fühlen sich wegen des Tabakrauchs sehr stark oder ziemlich stark belästigt, unter den Nichtraucherinnen und Nichtrauchern sind es fast 70 Prozent. 68 Prozent der befragten Personen meiden wegen der verrauchten Luft mehr oder weniger häufig den Besuch von Gaststätten. Die Forderung nach gesetzgeberischen Lösungen hat sich verstärkt. 61 Prozent der Bevölkerung und 67 Prozent der NichtraucherInnen halten gesetzliche Bestimmungen, wonach in allen Restaurants Nichtraucherzonen vorhanden sein müssen, für notwendig. Befragt nach der Meinung über ein generelles Rauchverbot, um Gäste und Personal vor dem Tabakrauch anderer zu schützen, befürwortete im Jahr 2004 die Mehrheit der befragten Personen ein Rauchverbot in Restaurants, Cafés und Bars.

Der Wunsch nach rauchfreien Arbeitsplätzen ist in der Bevölkerung ebenfalls hoch. Der Anteil der Erwerbstätigen, die am Arbeitsort dem Tabakrauch anderer Personen ausgesetzt sind, sank zwar von 2001 bis 2004 von 54 Prozent auf 47 Prozent. Mehr als die Hälfte der nichtrauchenden Erwerbstätigen wünscht sich jedoch ein totales Rauchverbot am Arbeitsplatz oder mehr Nichtraucherzonen. Ein Drittel der Raucherinnen und Raucher unterstützt dieses Anliegen.

2.4 Aktuelle Entwicklung in der Schweiz

Auf Bundesebene existiert seit 2001 ein Nationales Programm zur Tabakprävention (NPTP 2001–2007), dessen Umsetzung vom Bundesrat beschlossen wurde. Ziel Nr. 3 des NPTP lautet: „Nichtrauchende haben überall und jederzeit die Möglichkeit, rauchfreie Luft einzuatmen. An Orten, wo sich die Bevölkerung notwendigerweise aufhalten muss (Ausbildungs- und Arbeitsplatz, öffentliche Verwaltung,

¹⁰ Der Tabakkonsum der Schweizer Wohnbevölkerung in den Jahren 2001 bis 2005. Zusammenfassung des Forschungsberichts 2006 (Tabakmonitoring), Bundesamt für Gesundheit, Mai 2006.

¹¹ Vgl. für das Folgende: Passivrauchen in der Schweizer Bevölkerung 2004. Zusammenfassung (Tabakmonitoring), Bundesamt für Gesundheit, September 2005.

Spitäler usw.), muss das Nichtrauchen als neue Norm gelten¹². Das Programm präzisiert allerdings nicht, wie diese Ziele erreicht und konkretisiert werden sollen.

In den Kantonen AG, BE, BL, BS, FR, JU, SH, TI, VD, VS und ZH bestehen Vorschriften, welche vor dem Passivrauchen schützen sollen. Es handelt sich dabei vor allem um Regelungen im Gastgewerbe und für die Verwaltung. Die meisten von ihnen sollen – wie die bestehende Regelung auf Bundesebene – nach den betrieblichen Möglichkeiten umgesetzt werden und garantieren deshalb keine grundsätzlich rauchfreien Arbeitsplätze. Die geltenden kantonalen Regelungen werden vielerorts als unbefriedigend empfunden. In fast allen Kantonen sind Vorstösse hängig oder bereits konkrete Bestrebungen im Gang, um den Schutz von Nichtraucherinnen und Nichtrauchern zu verbessern.

Eine Vorreiterrolle hat der Kanton Tessin übernommen. Das Tessiner Volk stimmte am 12. März 2006 mit einem Ja-Stimmen-Anteil von 79,1% einer Gesetzesrevision zu, wonach in allen öffentlich zugänglichen Gebäuden inklusive Restaurants und Bars ein Rauchverbot gilt. Erlaubt bleibt das Rauchen in Restaurants und Bars nur in abgetrennten und separat belüfteten Fumoirs und an Tischen im Freien. Die neue gesetzliche Regelung ist am 12. April 2006 mit einer Übergangsfrist von einem Jahr in Kraft getreten.

Während die Parlamente von vier Kantonen (BE, SG, ZG, ZH) Motionen betreffend ein Rauchverbot in Gastronomiebetrieben abgelehnt haben, nahm der Kanton Wallis kürzlich eine Motion zum Thema Passivrauchen an, die auch die Restaurants einschliesst. Im Kanton Waadt wurde am 2. Mai 2006 eine parlamentarische Initiative eingereicht, die von mehr als der Hälfte der Ratsmitglieder aus allen Parteien unterzeichnet worden war. Die Initiative betrifft alle öffentlich zugänglichen Einrichtungen einschliesslich Restaurants (Fumoirs wären zulässig).

Im Kanton Genf wiederum legte eine Grossrätin im April 2005 eine Vorlage ausschliesslich zum Passivrauchen in den Restaurants vor. Am 6. Juli 2005 wurde eine von mehr als 20 000 Personen unterzeichnete Volksinitiative eingereicht, die ein Rauchverbot für interne oder geschlossene öffentlich zugängliche Räume verlangt (einschliesslich Restaurants, die Einrichtung von Fumoirs wäre nicht zulässig). Die Regierung hat einen Gegenentwurf ausgearbeitet.

Das neuste Beispiel stammt aus dem Kanton Zürich, wo am 26. Juni 2006 eine Volksinitiative mit 26 000 Unterschriften eingereicht wurde, die analog zur neuen Regelung im Kanton Tessin grundsätzlich rauchfreie Restaurants verlangt.

In Bereichen des öffentlichen Lebens, wo Massnahmen zum Schutz vor dem Passivrauchen ohne Änderung der gesetzlichen Grundlagen umsetzbar sind (Spitäler, Universitäten, Schulen etc.), nahm die Zahl der Rauchverbote in den letzten Jahren zu. Laufend kommen neue Beispiele hinzu.¹³ Öffentliche Verkehrsmittel sowie Bahnhofshallen sind seit dem 11. Dezember 2005 in der ganzen Schweiz rauchfrei. Auch private Unternehmen sind in jüngster Zeit bezüglich des Nichtraucherschutzes aktiv geworden. Der Pharmakonzern Novartis hat zum Beispiel seit dem 1. Januar 2006 das Rauchen auf dem ganzen Firmengelände verboten, die Migros und Manor führen seit Ende Mai 2006 nur noch rauchfreie Restaurants.

¹² NPTP 2001–2007. S. 29.

¹³ So wird z.B. nach den Universitäten Genf, Basel, Zürich, Lausanne und der ETH Lausanne auch die ETH Zürich Ende 2006 ein generelles Rauchverbot einführen.

2.5 Neue gesetzliche Regelungen in Europa

Verschiedene europäische Länder kennen seit einigen Jahren gesetzliche Rauchverbote oder sind daran, solche einzuführen. Die Deutsche Bundesregierung hat gesetzliche Massnahmen für 2007 angekündigt, in Frankreich will die Regierung im Oktober 2006 eine Verordnung erlassen.

Ein Rauchverbot in Bars und Restaurants verhängt haben zurzeit bereits sechs Länder: Irland, Norwegen und Malta (alle seit 2004), Italien und Schweden (seit 2005) sowie Schottland (seit 2006). In England und in Island wird es 2007 eingeführt, in Litauen und in Luxemburg (ohne Bars) im Jahr 2008.

In Irland und Schottland geht die Gesetzgebung am weitesten. Es gilt ein Rauchverbot an sämtlichen Arbeitsplätzen einschliesslich Bars und Restaurants. Die Einrichtung von Fumoirs ist untersagt. Für Hotelzimmer, Gefängnisse und psychiatrische Anstalten sind Ausnahmeregelungen vorgesehen, da sie als wohnungsähnliche Einrichtungen gelten.

Auch Norwegen hat für Bars und Restaurants strenge Vorschriften erlassen, welche die Einrichtung von Fumoirs nicht erlaubt. Für andere Arbeitsplätze gehen die Vorschriften weniger weit, da dort Fumoirs zugelassen sind.

In Italien, Malta und Schweden ist das Rauchen am Arbeitsplatz gesetzlich verboten, einschliesslich in Bars und Restaurants, wobei die Einrichtung von geschlossenen, separaten und belüfteten Fumoirs gestattet ist.

Belgien wird ab 2007 ein Rauchverbot in Restaurants einführen. Ausgenommen sind abgeschlossene und ventilierte Fumoirs.

Im Januar 2006 trat in Spanien ein Rauchverbot am Arbeitsplatz in Kraft, von dem jedoch Bars und Restaurants mit einer Nutzfläche unter 100 m² ausgenommen sind.

Schliesslich wurden auch in Finnland, den Niederlanden und Belgien Rauchverbote am Arbeitsplatz eingeführt, die aber die Einrichtung von Fumoirs zulassen. Darüber hinaus haben zahlreiche Länder Rauchverbote eingeführt, die allerdings weder umfassend, noch überall im Sinne des Geltungsbereiches anwendbar sind.

2.6 Erfahrungen mit der neuen rechtlichen Regelung in Europa

Die bisherigen Erfahrungen in europäischen Ländern, welche bereits ein Rauchverbot im Gastronomiebereich eingeführt haben, sind generell positiv.

In Irland, wo das Rauchverbot am 29. März 2004 eingeführt wurde, ergab eine Ende 2004 durchgeführte Kontrolle, dass 93 Prozent der Restaurants, Bars und Pubs tatsächlich rauchfrei waren. Die Zahl der Angestellten in Hotels und Restaurants ging von Juni 2004 bis Mai 2005 um 1,6 Prozent zurück. Im Vorjahr war sie um 1,6 Prozent gestiegen. Die Verkäufe in den Bars gingen von April 2004 bis März 2005 um 4,9 Prozent zurück – wobei ein Rückgang von 4,3 Prozent allerdings schon

im Vorjahr und somit vor der Einführung des Rauchverbots zu verzeichnen war.¹⁴ Vor der Einführung des Rauchverbots waren von der Branche Verkaufsrückgänge von bis zu 30 Prozent befürchtet worden.

In der irischen Bevölkerung ist die Akzeptanz des Rauchverbots in Restaurants markant gestiegen. Während im Juni 2003 lediglich 67 Prozent der befragten Personen ein Rauchverbot begrüßten, waren es im Februar 2005 – ein Jahr nach der Einführung – 93 Prozent. Unter den Raucherinnen und Rauchern sprachen sich zu diesem Zeitpunkt 80 Prozent für das Rauchverbot aus. 46 Prozent der befragten Raucherinnen und Raucher standen im Januar 2005 auch einem Rauchverbot in Pubs positiv gegenüber – vor der Einführung des Rauchverbots waren es nur 13 Prozent.¹⁵

Für Norwegen lässt sich ein ähnliches Fazit ziehen. Seit der Einführung des totalen Rauchverbots in Gaststätten am 1. Juni 2004 sind weder die Geschäftszahlen noch die Zahl der Angestellten der betroffenen Betriebe zurückgegangen.¹⁶ Die Akzeptanz des Rauchverbotes in Restaurants und Bars ist in der Bevölkerung von 54 Prozent (drei Monate vor der Einführung des Verbots) auf 68 Prozent (ein Jahr nach der Einführung) gestiegen. Auch 34 Prozent der Raucherinnen und Raucher befürworteten das Rauchverbot ein Jahr nach dessen Einführung.¹⁷

Für Italien liegen noch keinen statistischen Erhebungen zu allfälligen wirtschaftlichen Auswirkungen des Rauchverbots in den Restaurants vor. Bemerkenswert ist auch hier die grosse Akzeptanz in der Bevölkerung. Umfragen zufolge waren im April 2005 90 Prozent der Befragten für ein Rauchverbot, unter den Raucherinnen und Rauchern waren es 76 Prozent.¹⁸

2.7 Internationale Bestrebungen zum Schutz vor dem Passivrauchen

Am 21. Mai 2003 verabschiedete die Weltgesundheitsorganisation WHO ein Rahmenabkommen zur Eindämmung des Tabakgebrauchs (WHO-Tabakkonvention; Framework Convention on Tobacco Control, FCTC). Die WHO-Tabakkonvention enthält die Grundsätze, die in den nächsten Jahren weltweit für den Umgang mit

¹⁴ Retail Sales Index, Volume adjusted, Central Statistical Office, www.cso.ie/releasespublications/documents/services/current/rsi_retrospective.xls (heruntergeladen am 8. Januar 2006) und Quarterly National Household Surveys, seasonally adjusted, Central Statistical Office, www.cso.ie/px/pxeirestat/database/eirestat/Quarterly%20National%20Household%20Survey/Quarterly%20National%20Household%20Survey.asp (heruntergeladen am 8. Januar 2006).

¹⁵ Fong G. et al: Reductions in tobacco smoke pollution and increases in support for smoke-free public places following the implementation of comprehensive smoke-free workplace legislation in the Republic of Ireland: findings from the ITC Ireland/UK survey. Tobacco Control, 2006, 15 (suppl III), iii51-iii58 und Smoke-free workplaces in Ireland: a one-year review. Office of Tobacco Control. Clane, March 2005.

¹⁶ Turnover index, Transport and tourism, Restaurants respectively Bars, Statistics Norway, www.ssb.no/english/subjects/08/03/20/sroi_en/arkiv/tab-2005-09-30-01-en.html, (heruntergeladen am 9. Januar 2006) und Hotels and restaurants, Structural statistics, Restaurants respectively Bars, Statistics Norway, www.ssb.no/english/subjects/10/11/sthotell_en/tab-2006-05-22-04-en.html (heruntergeladen am 9. Januar 2006).

¹⁷ Norway's ban on smoking in bars and restaurants – A review of the first year. Directorate for Health and Social Affairs. Oslo, May 2005

¹⁸ Gallus S. et al. : Effects of new smoking regulations in Italy. Annals of Oncology, 2006, 17, 346-347.

Tabak und Tabakerzeugnissen gelten sollen. Artikel 8 der WHO-Tabakkonvention regelt den Schutz vor dem Passivrauchen und sieht Folgendes vor: „Die Vertragsparteien erkennen an, dass wissenschaftliche Untersuchungen eindeutig bewiesen haben, dass Passivrauchen Tod, Krankheit und Invalidität verursacht.“ Und: „Jede Vertragspartei beschliesst in Bereichen bestehender innerstaatlicher Zuständigkeit nach innerstaatlichem Recht wirksame gesetzgeberische, ausführende, administrative und/oder sonstige Massnahmen zum Schutz vor Passivrauchen am Arbeitsplatz in geschlossenen Räumen, in öffentlichen Verkehrsmitteln, an geschlossenen öffentlichen Orten und gegebenenfalls an sonstigen öffentlichen Orten, führt solche Massnahmen durch und setzt sich auf anderen Zuständigkeitsebenen aktiv für die Annahme und Durchführung solcher Massnahmen ein.“

Die WHO-Tabakkonvention wurde von 168 Staaten, darunter auch der Schweiz, unterzeichnet und bisher von 135 Staaten, inklusive der Europäischen Gemeinschaft, ratifiziert. Sie trat am 27. Februar 2005 in Kraft. Die Schweiz beabsichtigt, sie in nächster Zeit zu ratifizieren.

Solange die Schweiz die Konvention nicht ratifiziert hat, ist sie für unser Land nicht verbindlich. Da die Konvention keine unmittelbar anwendbaren Bestimmungen enthält, müssen die auf nationaler Ebene als notwendig erachteten Änderungen noch eingeführt werden.

2.8 Die neue rechtliche Regelung im ArG

Mit der vorgeschlagenen Gesetzesrevision wird ein Paradigmenwechsel herbeigeführt. Statt der Freiheit des Rauchens wird die Freiheit des Nichtrauchens ins Zentrum gerückt. Ein totales Rauchverbot oder gar ein Konsumverbot wird nicht angestrebt. Es sollen jedoch jene Personen, die sich längere Zeit an bestimmten Orten aufhalten (Arbeitsplatz, öffentlich zugängliche Gebäude, Restaurants, etc.) und nicht dem Rauch anderer ausgesetzt sein wollen, vor dem unfreiwilligen Passivrauchen besser geschützt werden. Neu sollen diese Orte grundsätzlich rauchfrei sein. Die Stossrichtung der Vorlage entspricht den zahlreichen aktuellen Bestrebungen in den Kantonen und den verstärkten Forderungen der Bevölkerung nach rauchfreien Arbeitsplätzen.

Eine Regelung über das Arbeitsgesetz bietet sich deshalb an, weil damit Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geschützt werden. Zudem sind die meisten Räumlichkeiten, die der Allgemeinheit offen stehen, auch Arbeitsplätze. Vom Schutz vor dem Passivrauchen am Arbeitsplatz können deshalb auch alle anderen Personen, die sich an diesen Orten aufhalten, profitieren. Eine Revision von Artikel 6 ArG kann zudem mit geringem gesetzestechnischem Aufwand und in relativ kurzer Zeit vorgenommen werden. Sie trägt somit der Forderung der Bevölkerung nach raschem Handeln Rechnung. Ferner leiten auch die Gesetzgebungen der Nachbarländer das Rauchverbot hauptsächlich aus der Arbeitsgesetzgebung ab.

Rascher als eine Gesetzesrevision mag auf den ersten Blick eine ausschliessliche Verordnungsänderung scheinen. Der Grundsatz rauchfreier Arbeitsplätze muss jedoch gesetzlich verankert sein, um das Legalitätsprinzip und das Prinzip des Gesetzesvorrangs zu erfüllen. Auf Verordnungsebene wäre die Herbeiführung eines Paradigmenwechsels ausgeschlossen und nur eine beschränkte Verbesserung des

Passivraucherschutzes realisierbar.¹⁹ Am bestehenden System würde sich grundsätzlich nichts ändern. Immer noch wäre es an den betroffenen Arbeitnehmenden sich zu beklagen, falls der Arbeitgeber keine Massnahmen zum Schutz vor dem Passivrauchen trifft.

Entsprechend der vorgeschlagenen Änderung von Art. 6 ArG muss Art. 19 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz angepasst werden. Es wäre wünschenswert, dass der Bundesrat diese Anpassung rasch vornimmt, damit die Gesetzesrevision möglichst ein Jahr nach deren Verabschiedung durch das Parlament in Kraft treten kann.

Die vorgeschlagene Lösung ist nicht lückenlos, weil nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und alle Personen, die sich in der Allgemeinheit offen stehenden Räumen aufhalten, vor dem Passivrauchen geschützt werden. Längerfristig ist aus Sicht der Kommission deshalb eine weitere gesetzliche Grundlage nötig, um den Passivraucherschutz definitiv zu regeln. Dies könnte beispielsweise im Rahmen einer Totalrevision des Lebensmittelrechts (Revision des Lebensmittelgesetzes, LMG²⁰) erfolgen, um diesen Bereich eurokompatibel zu machen. Dabei müsste der Tabak aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen und ein entsprechendes neues Gesetz erarbeitet werden. Eine weitere gesetzliche Grundlage könnte allenfalls auch durch die Erarbeitung oder Revision anderer Spezialgesetze geschaffen werden, so zum Beispiel bei der Ausarbeitung eines Präventionsgesetzes.

3 Erläuterungen zur Änderung von Art. 6 ArG

3.1 Grundsatz und Geltungsbereich

Art. 6 ArG regelt die Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich des Gesundheitsschutzes. Der neu aufgenommene Absatz *2ter* enthält zwei Teile:

In erster Linie hält er den Grundsatz des Rauchverbots an Arbeitsplätzen fest: Arbeitsplätze sind rauchfrei. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit vor dem Passivrauchen zu schützen.

Ausserdem sieht dieser Absatz vor, dass dem Bundesrat in einem sinnvollen Rahmen Befugnisse übertragen werden: Der Bundesrat erlässt die Ausführungsbestimmungen und sieht im Sinne der Verhältnissmässigkeit für bestimmte Arbeitsplätze spezielle Regelungen vor (vgl. Kapitel 3.2.).

Das ArG schützt grundsätzlich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nicht Privatpersonen unter sich, die sich an einem öffentlich zugänglichen Ort aufhalten. Fast alle geschlossenen, öffentlich zugänglichen Räume sind jedoch gleichzeitig auch Arbeitsplätze. Weil auch an diesen Arbeitsplätzen der Arbeitnehmerschutz gewährleistet werden muss, werden nicht nur die direkten Adressaten dieser Schutzmassnahmen – die Arbeitnehmenden – sondern als willkommener Nebeneffekt auch

¹⁹ Es könnte zum Beispiel in der ArGV 3 festgehalten werden, dass der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dafür zu sorgen hat, dass am Arbeitsplatz nicht geraucht wird. Würde auf Verordnungsstufe eine Verbotsnorm, wonach Rauchen am Arbeitsplatz ungeachtet der betrieblichen Verhältnisse untersagt ist, aufgenommen, würde die Verordnung eine restriktivere Regelung einführen als in Art. 6 Abs. 1 ArG vorgesehen. Das Prinzip des Gesetzesvorrangs wäre verletzt.

²⁰ SR 817.0

die Besucherinnen und Besucher der Lokalitäten (zum Beispiel die Kunden von Einkaufszentren, die Besucher und Patienten von Spitälern, die Gäste von Restaurants und Bars) vor dem passiven Rauchen geschützt. Die ins Auge gefasste Verschärfung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zugunsten der Arbeitnehmerschaft würde somit in der Tat eine Wirkung über die Schutzrichtung der Arbeitsgesetzgebung hinaus zeitigen: Überall wo jemand arbeitet, wäre das Rauchen dem Grundsatz nach untersagt.

Artikel 6 ArG Absatz 2ter erfasst hingegen nicht alle Kategorien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, da Ausnahmen vom Geltungsbereich des ArG existieren (Art. 2 bis 4 ArG). Die Gesundheitsschutzvorschriften des ArG sind unter anderem nicht anwendbar auf:

- Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion;
- Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion;
- Fischereibetriebe;
- private Haushaltungen;
- Personen geistlichen Standes;
- Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten;
- Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter sowie Handelsreisende.

Ebenfalls keine Anwendung finden die Gesundheitsschutzvorschriften des ArG auf Familienbetriebe (Art. 4 ArG). Für Restaurants und Bars, die im Familienbetrieb geführt werden, gilt das Rauchverbot demnach nicht. Allerdings fallen nur wenige, kleinere Gastronomiebetriebe unter diese Kategorie.²¹

Für bestimmte Betriebs- und Personenkategorien, die bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten vom Geltungsbereich des ArG ausgeschlossen sind, gelten die Vorschriften über den Gesundheitsschutz dennoch. Sie sind z.B. anwendbar auf alle Verwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden (Art. 3a Bst. a ArG) oder auf einzelne Arbeitnehmerkategorien wie z.B. Lehrerinnen und Lehrer (Art. 3a Bst. b und c ArG), die ebenfalls vom persönlichen Geltungsbereich des ArG ausgenommen sind. Für diese Personenkategorien würde die vorgeschlagene Änderung von Art. 6 ArG ebenfalls gelten.

Trotz der im ArG vorgesehenen Ausnahmen von dessen Geltungsbereich wird der weitaus grösste Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der neuen Regelung betroffen sein. In der Praxis wird Art. 2ter zudem zur Folge haben, dass all jene Restaurants und Bars, die nicht im Familienbetrieb geführt werden, ebenfalls grundsätzlich rauchfrei sind. Dasselbe gilt für sämtliche öffentlich zugänglichen Gebäude und Einrichtungen, in denen gearbeitet wird.

²¹ Aus einer Umfrage von GastroSuisse geht hervor, dass sechs Prozent der befragten Betriebe keine Angestellten haben. (GastroSuisse, Branchenspiegel 2005, S. 11.)

3.2 Ausnahmen vom Rauchverbot

Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze rauchfrei. Die Schaffung von speziellen Räumen zum Rauchen (so genannte Fumoirs) ist jedoch möglich. Der Bundesrat legt hierzu die Bedingungen fest. Damit der Grundsatz der rauchfreien Arbeitsplätze nicht verletzt wird, ist die Einrichtung solcher Fumoirs nur denkbar, wenn diese physisch von den rauchfreien Räumen abgetrennt sind. Im Idealfall wird vorgesehen, dass sie separat belüftet werden und – sofern es sich um Fumoirs im Hotellerie- und Gastgewerbe handelt – keine direkte Bedienung der Gäste angeboten werden darf. Ferner kann der Bundesrat Begleitmassnahmen zur Einrichtung von Fumoirs vorsehen (beispielsweise eine Informations- und Sorgfaltspflicht; finanzielle Entschädigungen; verstärkte Gesundheitskontrollen, usw.)

Ferner bestimmt der Bundesrat die Verhältnisse für jene Arbeitsplätze, wo Arbeitnehmende sich zur Ausübung ihrer Aufgaben zwangsläufig in abgeschlossenen Fumoirs aufhalten müssen. Insbesondere sind spezielle Regelungen für wohnungsähnliche Einrichtungen (Alternativen zur Privatwohnung), beispielsweise für Hotelzimmer oder öffentliche sowie private Einrichtungen der Gesundheitsversorgung, soziale und medizinisch-soziale Einrichtungen sowie für Zwangsaufenthaltsorte vorzusehen.

Der Bundesrat kann jedoch auch andere Ausnahmen vorsehen, z.B. für Arbeitsplätze, bei denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Einzelbüros verfügen. Dies ist aber nur dann möglich, wenn die Voraussetzungen für die Schaffung von Fumoirs erfüllt sind und die anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dadurch in keiner Weise beeinträchtigt oder belästigt werden.

3.3 Verwaltungsverfügungen, Verwaltungsmassnahmen und Strafbestimmungen

Die Aufnahme eines Rauchverbots an Arbeitsplätzen im Arbeitsgesetz bedingt, dass die Regeln betreffend die Kontrolle und die Massnahmen bei Nichtbefolgung auch bei einem Verstoß gegen diesen Grundsatz gelten. Diese Bestimmungen finden sich in Artikel 50 bis 54 ArG (Verwaltungsverfügungen und -massnahmen bei der Kontrolle durch die Behörden oder bei Anzeigen) sowie in den Artikeln 55 bis 58 ArG (Verwaltungsrechtspflege).

Die Strafbestimmungen finden sich in den Artikeln 59 bis 62. Von Bedeutung sind insbesondere Artikel 59 Absatz 1 Buchstabe a und Artikel 60 Absatz 1 und 2, die Folgendes vorsehen: „Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über den Gesundheitsschutz (...) vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt“ und „der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich zuwiderhandelt; gefährdet er dadurch andere Personen ernstlich, so ist auch die fahrlässige Widerhandlung strafbar.“ Der Arbeitgeber wird nach diesen Bestimmungen mit Gefängnis bis zu sechs Monaten oder mit Busse, der Arbeitnehmer mit Haft oder Busse bestraft.

4 Auswirkungen

4.1 Finanzielle und personelle Auswirkungen auf Bund und Kantone

Es sind keine unmittelbaren finanziellen oder personellen Auswirkungen auf die öffentliche Hand zu erwarten.

Der Vollzug dürfte für die Kantone keinen finanziellen Mehrbedarf mit sich bringen (das Aufsichtssystem und die Infrastrukturen sind die gleichen wie für die Anwendung des Arbeitsrechts) und mit keinem zusätzlichen Arbeitsaufwand verbunden sein, weil der soziale Druck sowohl von Seiten der Arbeitnehmerschaft als auch der Kundschaft namentlich in Restaurants und Bars sich merklich auf die Einhaltung des Rauchverbots an den Arbeitsplätzen auswirken dürfte.

4.2 Vollzug und Kompatibilität mit den kantonalen Gesetzen

Der Vollzug des Gesetzes beziehungsweise der Revision von Art. 6 ArG obliegt den Kantonen. Es gibt keine besonderen Probleme in Bezug auf die Kompetenzverteilung zwischen Bund und Kantonen, weil in der Regel die Kantone, die bereits ein Rauchverbot haben (z.B. der Kanton Tessin) oder demnächst eines erlassen (z.B. der Kanton Genf), diese Bestimmungen mit einer Revision ihrer eigenen Gesetze über die öffentlichen Einrichtungen umsetzen. Der Geltungsbereich ist somit nicht derjenige des Arbeitsrechts.

4.3 Wirtschaftliche Auswirkungen

Zu den Folgen des Rauchverbots wurden mehr als 100 Studien publiziert, welche die Situation in den USA, insbesondere in New York, Kanada, Australien, Neuseeland, Irland und Norwegen untersuchen. Für die Gastronomiebranche scheint sich aus den bekannten Studien und Erfahrungen mit dem Rauchverbot am Arbeitsplatz eher ein positiver Trend abzuzeichnen, da die wirtschaftlichen Folgen für Restaurants und Bars in keinem der untersuchten Länder als bedeutend bezeichnet werden können und sogar leicht positiv sind²².

Ein Rauchverbot am Arbeitsplatz hat positive Auswirkungen auf die Betriebskosten: Die Kosten für Reinigung, Schäden, Versicherungen etc. sinken, desgleichen die Kosten infolge gesundheitlicher Beeinträchtigungen der Angestellten.²³

Mit der Einführung der neuen Regelung sind für die Arbeitgeber auch keine Investitionskosten verbunden. Da Arbeitsplätze grundsätzlich rauchfrei sind, müssen keine teureren, schwierig zu konzipierende und kaum wirksamen Lüftungssysteme installiert werden.

²² Vgl. Kapitel 2.6.

²³ Vgl. Bericht des Bundesrates zum Schutz vor Passivrauchen vom 10. März 2006, BBl 2006 3701.

Schliesslich verringert die Einführung eines Rauchverbots generell die Anzahl der Raucherinnen und Raucher, und die durchschnittliche Anzahl konsumierter Zigaretten pro Raucherin bzw. Raucher nimmt ab.²⁴

5 Verhältnis zum europäischen Recht

Die vorgeschlagene Revision von Art. 6 ArG ist mit dem europäischen Recht kompatibel.

Die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 183 vom 29/06/1989) lautet in Art. 5, § 1 wie folgt: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen“. Gemäss Art. 6, § 1 „trifft der Arbeitgeber die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Massnahmen“ „ausgehend von folgenden allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung:

- a) Vermeidung von Risiken;
- b) Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
- c) Gefahrenbekämpfung an der Quelle...“ (Art. 6, §2).

In der Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 2. Dezember 2002 zur Prävention des Rauchens und für Massnahmen zur gezielteren Eindämmung des Tabakkonsums (2003/54/EG) (ABl. Nr. L 22 vom 25.1.2003) werden die Mitgliedstaaten unter anderem aufgefordert, „auf geeigneter staatlicher oder nichtstaatlicher Ebene Rechtsvorschriften und/oder sonstige wirksame Massnahmen gemäss den nationalen Praktiken und Gegebenheiten einzuführen, die einen Schutz am Arbeitsplatz, in öffentlichen Einrichtungen und öffentlichen Verkehrsmitteln gewährleisten“.

6 Verfassungsmässigkeit

Gestützt auf Artikel 110 BV kann der Bund Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zum Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erlassen. Mit dieser Verfassungsgrundlage kann der Bund in Form von Verhaltensvorschriften auf allen Gebieten direkt und umfassend zugunsten des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Bestimmungen erlassen, unabhängig davon, ob es sich um den öffentlichen oder privaten Bereich handelt, so dass die Kompetenzbegründung für die arbeitsschutzrechtlichen Aspekte des Schutzes vor dem Passivrauchen gegeben ist.²⁵

²⁴ Vgl. Fichtenberg C., Glantz S.: Effect of smoke-free workplaces on smoking behaviour: systematic review. *British Medical Journal* 2002, 325, S. 188-191.

²⁵ Vgl. dazu Bundesamt für Justiz, Rechtsgutachten vom 8. Mai 2003, Frage der Grundlagen für eine Bundesgesetzgebung zum Schutze vor dem Passivrauchen, VPB 68.81.

Landesweite Massnahmen zum Schutz vor dem Passivrauchen müssen mit den Grundrechten vereinbar sein.²⁶ Artikel 10 Absatz 2 BV garantiert wie Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) den Schutz der persönlichen Freiheit. Er verleiht dem Einzelnen unter anderem einen Anspruch auf eine selbstbestimmte Gestaltung der wesentlichen Aspekte seines Lebens. Es muss sich jedoch um einen elementaren Aspekt der Persönlichkeitsentfaltung handeln, wozu das Rauchen überall und zu jeder Zeit nicht gehört. Ob ein Rauchverbot in die von Artikel 10 Absatz 2 BV geschützte persönliche Freiheit eingreift, ist in der Lehre umstritten.²⁷ Das Bundesgericht musste bisher nicht zu dieser Frage Stellung nehmen. Selbst bei der Annahme, dass das Verbot am Arbeitsplatz zu rauchen, den Schutzbegriff dieses Freiheitsrechts tangieren würde, könnte ein solcher Eingriff sicher nicht als schwerwiegend qualifiziert werden. Hingegen kann sich jede Person – auch wenn sie sich in einem Sonderstatusverhältnis (z. B. Gefangener, Armeeangehöriger) befindet – die unfreiwillig Passivrauchen ausgesetzt ist, auf den Anspruch auf körperliche Unversehrtheit als Teilgehalt der persönlichen Freiheit berufen.

Artikel 27 BV gewährleistet die Wirtschaftsfreiheit. Er schützt die freie Ausübung von privatwirtschaftlichen Tätigkeiten (z. B. Hotellerie und Gastgewerbe). Bestimmungen zum Schutz vor dem Passivrauchen in Einrichtungen, die privatwirtschaftlich betrieben werden, fallen in den Schutzbereich der Wirtschaftsfreiheit. Sie müssen somit die spezifischen Bedingungen erfüllen, welche gemäss Artikel 36 BV für die Einschränkung von Grundrechten erfüllt sein müssen: Eine Einschränkung von Grundrechten bedarf einer gesetzlichen Grundlage, muss im öffentlichen Interesse liegen oder durch den Schutz von Grundrechten Dritter gerechtfertigt und sie muss verhältnismässig²⁸ sein. Der Kerngehalt der Grundrechte ist unantastbar. Die vorgeschlagene Massnahme zum Schutz vor dem Passivrauchen erfüllt diese Bedingungen: Sie erfolgt auf Gesetzesstufe und ist sowohl im öffentlichen Interesse wie durch den Schutz der Grundrechte Dritter gerechtfertigt, weil Passivrauchen erwiesenermassen gesundheitsschädigend ist. Die Massnahme ist verhältnismässig, weil sie Ausnahmen vom Grundsatz vorsieht (die Einrichtung von Fumoirs wird in Betracht gezogen; wohnungsähnliche Einrichtungen und Zwangsaufenthaltsorte sind vom Grundsatz ausgenommen). Zudem wird der Kerngehalt der Wirtschaftsfreiheit und der persönlichen Freiheit mit einer Einschränkung des Rauchens nicht angetastet. Ein Rauchverbot, wie es diese Vorlage vorsieht, ist deshalb legitim und tragbar.

²⁶ Vgl. Bericht des Bundesrates zum Schutz vor Passivrauchen vom 10. März 2006, BBl 2006 3713f.; Jaag Tobias und Rüssli Markus: „Schutz vor Passivrauchen: verfassungsrechtliche Aspekte“, S. 21ff., AJP/PJA, Januar 2006; Auer Andreas „Le droit face à la political correctness : la constitutionnalité de l’initiative populaire genevois fumée passive et santé“, S. 3 ff., AJP/PJA, Januar 2006.

²⁷ Vgl. Jaag Tobias und Rüssli Markus, a.a.O., S. 28; Andreas Auer, a.a.O., S. 9f.

²⁸ Zur Verhältnismässigkeit der Genfer Volksinitiative “Fumée passive et santé“, die das Rauchen “dans les lieux publics intérieurs ou fermés“ ausnahmslos verbietet, Andreas Auer, a.a.O., S. 14 und Vincent Martinet, La validité de l’initiative populaire cantonale 129, 7 avril 2006, veröffentlicht in: Rapport de la Commission législative chargée d’étudier la validité de l’initiative populaire 129, Secrétariat du Grand Conseil, 6 juin 2006 (www.ge.ch/grandconseil/data/texte/IN00129B.pdf).