

Nikotin- und Alkoholkonsum in öffentlichen Räumen und am Arbeitsplatz

Mit der Novelle zum Tabakgesetz (**Nichtraucher-Schutzgesetz**) wird Österreich mit einer „quasi lex imperfecta“ in kafkaesker Weise bereichert. Nicht der Täter (Raucher) wird bestraft, wenn man vom Wegweisungsrecht absieht, sondern jene Person, die das Verbot nicht rechtzeitig (2 Jahre nach Inkrafttreten) ausschildert und zwar mit bis zu EUR 720,-. Kakanien lässt grüßen!

Für die **Gastronomie** wird in den Erläuterungen zum Gesetz eine **Selbstverpflichtung** zur Einrichtung von Nichtraucherzonen mit einem Beobachtungszeitraum bis 2007 festgehalten.

Eine EU-RL sieht die nationale Umsetzung eines **Tabakwerbverbotes** bis 31. Juli 2005 vor, an dem in Österreich bereits gearbeitet wird. Ferner bastelt die EU an einer Beschränkung der Alkoholwerbung und an einem Alkoholverbot für Jugendliche bis zur Vollendung des 17. Lebensjahres.

Bis zum vollendeten 16. Lebensjahr besteht auf Grund des **Jugendschutzgesetzes** in Österreich ein Abgabeverbot für Rauchwaren und Alkohol. Beim Vollzug dieser Verbote gibt es von Bundesland zu Bundesland eine unterschiedliche Handhabung. In Wien könnte z.B. einem rauchenden Jugendlichen ein Organmandat von EUR 21,- erteilt werden.

Arbeitsrecht

:: Nichtrauchererschutz in Arbeitsräumen

Gem. § 30 Abs. 2 ASchG muss der Arbeitgeber nichtrauchende Arbeitnehmer vor Tabakrauch schützen, widrigenfalls er mit einer Verwaltungsstrafe rechnen muss. Weiters wird auf das MSchG verwiesen, welches schwangere Nichtraucherinnen unter Schutz stellt.

:: Alkoholverbot am Arbeitsplatz

Gem. § 15 ASchG dürfen sich Arbeitnehmer nicht durch Alkohol in einen Zustand

versetzen, in dem sie andere Personen gefährden. Zuwiderhandelnde sind gem. § 130 Abs. 4 Z 5 ASchG mit einer Geldstrafe von EUR 218,- bis EUR 380,- bedroht. Hier handelt es sich um einen der wenigen Straftatbestände im ASchG, die sich gegen den Arbeitnehmer beziehen. Neben der Geldstrafe ist bei beharrlicher Pflichtverletzung ein Entlassungsgrund gegeben. Gem. § 5 Abs. 3 BauV. kann ein alkoholisierter Arbeitnehmer von der Baustelle verwiesen werden. Bei einem Arbeitsunfall unter Alkoholeinfluss wird i.d.R. auch die Frage nach der Verantwortung des Arbeitgebers gestellt. Unter Umständen ist mit der Einleitung eines Strafverfahrens mit der Sanktion von Freiheitsstrafen zu rechnen.

:: Rauchpausen während der Arbeitszeit

Ruhepausen sind in § 11 AZG taxativ aufgezählt. Ein darüber hinaus gehender Anspruch auf Rauchpausen besteht nicht. Aus der Duldung von Rauchpausen kann im allgemeinen kein wohlerworbenes Recht auf diese abgeleitet werden. Ferner ist die Berufung auf die Ausübung eines persönlichen Freiheitsrechtes eine untaugliche Argumentation und es handelt sich auch um kein Menschenrecht, welches mit der Dringlichkeit einer Notdurft vergleichbar wäre. (OLG Wien 8Ra 53/00y). Ist die Rauchpause zum Vertragsbestandteil geworden, ist deren Streichung lt. OGH 9 ObA 24/02y nur im Einvernehmen möglich. Dem Urteil ist allerdings zu entnehmen, dass bezahlte Rauchpausen wohl nur unter der Bedingung gewährt werden, dass sie von den Erfordernissen des Dienstbetriebes abhängig sind.

:: Betriebsvereinbarungen

Zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat können gem. § 97 ArbVG allgemeine Ordnungsvorschriften (z.B. generelles Rauch- und Alkoholverbot) schriftlich vereinbart werden. Verweigert der Betriebsrat einen diesbezüglichen Abschluss, kann der Betriebsinhaber die Schlichtungsstelle anrufen. Bei einem Gefahrenpotential (z.B. Arbeit auf Gerüsten oder Dächern, bei Feuergefahr etc.) wäre es aber widersinnig dem Betriebsrat die uneingeschränkte Möglichkeit der Verhinderung derartiger Verbote einzuräumen.