



Verdacht auf Alkoholkonsum am Arbeitsort

Ausgangslage

Es besteht das Verdacht, dass ein Mitarbeitender während der Arbeitszeit oder in Pausen (mit nachmaliger Wiederaufnahme der Arbeit) Alkohol konsumiert.

Wie kann in einem solchen Falle vorgegangen werden? Antworten auf mögliche Fragen.

Grundsätzlich; Wenn Sie davon ausgehen müssen, dass Ihr Mitarbeiter unter Alkoholeinfluss steht, wenn er zur Arbeit kommt oder eine solche schon verrichtet, dürfen Sie ihn nicht / nicht weiterarbeiten lassen. Er könnte sich selbst und andere gefährden.

Wenn die / der Arbeitnehmende sich in einem Zustand befindet, in welchem es unmöglich ist, die Arbeit auszuführen oder in welchem sie / er sich selbst oder andere gefährdet, muss die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber einschreiten, unabhängig davon, welches die Gründe für diesen Zustand sind.

Besteht die Vermutung, dass ein Arbeitnehmer, weil er zum Beispiel unter Alkoholeinfluss steht, nicht in der Lage ist, seine Arbeit zu verrichten, ohne sich selbst oder seine Kollegen zu gefährden, so muss der Arbeitgeber auf Grund seiner Schutzpflicht dem angetrunkenen Arbeitnehmer verbieten, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Grundsätzlich ist zu empfehlen, mit einem Arzt/einer Ärztin oder mit einer Fachperson einer regionalen Alkohol- oder Suchtberatungsstelle zu besprechen, wie Sie gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeiter eine Vereinbarung treffen können. Dort können Sie auch besprechen und festlegen, wie das Ziel kontrolliert werden kann. Das kann auch Sie als Arbeitgeber entlasten.

Frage; Kann eine „vorsorgliche Verwarnung“ ausgesprochen werden?

Bei Interventions-Prozessen ist es üblich, Ziele zu formulieren deren Erreichen (oder Nichterreichen) dann evaluiert werden. Im Prinzip kann man das auch als Verwarnung verstehen, bei der eine Zielerreichung eingefordert wird.

Schon bei einer Blutalkoholkonzentration von 0,3 Promille nehmen Aufmerksamkeit und Konzentration ab und man ermüdet schneller. Ab 0,5 Promille werden die Reaktionsfähigkeit und die Sinneswahrnehmungen beeinträchtigt. Ab 0,8 Promille reduzieren sich der Gleichgewichtssinn, die Denkfähigkeit und die Selbstwahrnehmung. Leistung und Sicherheit werden durch die Auswirkungen des Alkohols negativ beeinflusst.

Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von einem Alkoholproblem betroffen, wirkt sich das zunehmend auf das Arbeitsverhalten und die Leistung aus, ohne dass die einzelnen Veränderungen deutlich sichtbar sein müssen. Oft schrauben Vorgesetzte in einer solchen Situation die Anforderungen an die betroffene Person herab, was einer Ausdünnung des Pflichtenhefts gleichkommt. Was gut gemeint ist, begünstigt in der Regel das problematische Konsumverhalten.

Für Vorgesetzte ist es daher wichtig, dass sie so schnell wie möglich reagieren, wenn sie eine Beeinträchtigung der Arbeit feststellen – was auch immer die Gründe für die Beeinträchtigung sein mögen.

Frage; Kann ich dem Mitarbeiter bei Nichteinhaltung fristlos kündigen?

Für Personen, die ein Alkoholproblem haben, kann eine Intervention, die ihnen eine Chance gibt, Ihren Arbeitsplatz zu behalten, ein wichtiger Motivator sein. U.a. deswegen wird empfohlen, einen strukturierten Interventions-Ablauf zu durchschreiten.

Eine Alkoholabhängigkeit ist kein ausreichender Grund jemandem die Stelle zu kündigen. Eine Kündigung ist dann möglich, wenn die Arbeitsleistungen mangelhaft sind.

Wird einem Arbeitnehmer, der alkoholabhängig ist oder ein Alkoholproblem hat, gekündigt, wirft dies heikle Fragen auf. Die Rechtmässigkeit einer solchen Kündigung hängt von den genauen Umständen des Einzelfalls ab. Der dabei gewählte Wortlaut ist massgeblich.

Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie einzig und allein auf der Tatsache gründet, dass der Arbeitnehmer alkoholabhängig ist, d. h. ohne, dass seine Alkoholabhängigkeit Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit hat. Nicht missbräuchlich ist eine Kündigung hingegen, wenn die Alkoholabhängigkeit die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt und der Kündigungsgrund entsprechend formuliert wird: „Weil Ihre Arbeitsleistung eindeutig ungenügend ist“, „Weil die Gefahr,

bedingt durch Ihren nachgewiesenen Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit, eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verunmöglicht⁴. Ist der alkoholabhängige Arbeitnehmer krankgeschrieben, geniesst er grundsätzlich einen Kündigungsschutz, dank dem die Wirkungen der Auflösung des Arbeitsvertrags nicht eintreten oder aufgeschoben werden.

Der Persönlichkeitsschutz nach Art. 328 OR, zu dem auch der Schutz der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer gehört, kann es dem Arbeitgeber ermöglichen, den Arbeitsvertrag mit einer alkoholabhängigen Person zu kündigen.

Frage; Kann ich bei begründetem Verdacht auf Alkoholkonsum einen Alkoholtest bei einem Arzt anordnen?

Anordnen können Sie einen solchen Test nicht, aber bei Arbeiten mit hohem Sicherheitsrisiko gibt es die Möglichkeit, präventive Tests durchzuführen.

Nur wenn eine Arbeit mit einem hohen Sicherheitsrisiko verbunden ist, kann ein Unternehmen von den Mitarbeitenden präventive Drogentests verlangen. Dieses Vorgehen muss aber im Arbeitsvertrag geregelt sein und die Tests dürfen nur von medizinischen Fachpersonen (z.B. Vertrauensärztin, Personalmedizinischer Dienst) vorgenommen werden.

Angesichts eines problematischen Alkoholkonsums eines Arbeitnehmers kommt dem Arbeitgeber eine grosse Verantwortung zu. Der Konsum von Alkohol und anderen Drogen, welche die Arbeitsleistung zu beeinträchtigen drohen, darf in einem beruflichen Umfeld nicht toleriert werden. Wegen ihrer berauschenden Wirkung sind sie mit den Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen in der Arbeitswelt unvereinbar.

Aus diesem Grund ziehen manche Unternehmen die Einführung von Drogentests (Urinproben, Alkoholtests...) in Erwägung. Sucht Schweiz stimmt solchen Praktiken, die eine Verletzung der Privatsphäre darstellen und dem für einen Dialog erforderlichen Vertrauensverhältnis abträglich sind, nicht zu. Dies umso mehr, als es andere, weniger einschneidende und professionellere Massnahmen gibt, um bei einem Verdacht auf Alkohol- oder Drogenkonsum einzugreifen.

Dennoch ist dieses Thema aktueller denn je. Zahlreiche Unternehmen sind in Anbetracht der immer grösseren rechtlichen Verantwortung des Arbeitgebers im Falle eines Unfalls am Arbeitsort versucht, solche Tests einzuführen. Diese Tests verstossen jedoch alle gegen den Persönlichkeitsschutz. Ausnahmen sind möglich, wenn ein Verdacht auf Alkohol- oder Drogenkonsum besteht und die Einwilligung der Betroffenen zu einem Test vorhanden ist. Will jedoch ein Unternehmen präventive Tests bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit risikoreichen Tätigkeiten durchführen, muss dieses Vorgehen in einer Klausel im Rahmen der Arbeitsverträge geregelt sein.

Frage; Kann ich vom Mitarbeiter verlangen, vorgängig eine Alkoholtest mit einem gängigen, käuflich erwerbbaaren Tester zu machen?

Der Mitarbeiter kann freiwillig mitmachen, aber auch einen solchen Test können Sie nicht einfordern. Diese Tests sind auch nicht unbedingt sehr verlässlich.

Abschlussbeurteilung:

- Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer sicher arbeiten kann und dabei sich und andere nicht gefährdet!
- Bei Verdacht auf Alkoholkonsum soll der Mitarbeiter zum Gespräch aufgefordert werden und der Umstand ist mit diesem zu besprechen. Als Hilfsmittel dient die Abgabe der **Dokumentation Suva-66095.d** (Suchtmittel am Arbeitsplatz).
- Der Mitarbeiter unterschreibt eine Verpflichtung, während der Arbeitszeit keinen Alkohol zu konsumieren und sicherzustellen, dass auch kein Restalkohol im Körper ist (Konsequenz, auch kein Alkohol in den Pausen).
- Sämtliche Vorgänge sind zu dokumentieren und beidseitig zu unterzeichnen.

- Um den ersten Punkt sicherzustellen, kann ein Bluttest bei einem Vertrauensarzt angeordnet werden.
- Hobby-Alkoholtests können auf freiwilliger Basis angeboten werden, davon ist aber eher abzuraten da diese eh keiner Beweisführung dienlich sind. (Chef läuft jetzt schon mit Alkitemester durch die Baustelle.....)