

# Recht im Alltag: Alkohol am Arbeitsplatz

**In den letzten Jahrzehnten wurden grosse Fortschritte betreffend Alkoholkonsum auf dem Bau erzielt. Der Konsum von Alkohol führt nämlich zu einer beträchtlichen Verminderung der Arbeitsleistung und kann dadurch hohe Kosten verursachen.**

Alkohol am Arbeitsplatz stellt insbesondere auf Baustellen ein hohes Sicherheitsrisiko dar. Daher ist es wichtig, präventive Massnahmen zu treffen. Wenn es trotzdem zu einem konkreten Fall im Betrieb kommt, sollten die zuständigen Vorgesetzten die möglichen Vorgehensweisen und Sanktionsmöglichkeiten genau kennen.

Immer häufiger kann es sich ein Betrieb nicht mehr leisten, dass Alkohol bei der Arbeit eingenommen wird (im Baubetrieb insbesondere dann, wenn Maschinen, Fahrzeuge usw. bedient werden oder rasch und konzentriert schwierige Arbeiten zu verrichten sind). Rein rechtlich betrachtet, ist Alkohol am Arbeitsplatz grundsätzlich nicht verboten. Der Arbeitgeber hat jedoch das Recht, den Alkoholgenuß einzuschränken oder zu verbieten (vgl. Art. 35 Abs. 3 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz). Ein rigoroses Alkoholverbot kann sich aber grundsätzlich nur auf die Arbeitszeit beziehen. Da die Wirkung des Alkohols bekanntlich je nach Gewicht und Grösse verzögert eintritt bzw. kürzer oder länger anhält, muss die Einschränkung des Alkoholgenußes auch vor der Arbeitsaufnahme verlangt werden können. Wer als Arbeitgeber wissentlich einen ange-trunkenen Mitarbeiter arbeiten lässt, macht sich unter Umständen strafbar (vgl. Art. 82 Unfallversicherungsgesetz). Dabei existiert grundsätzlich keine Promillegrenze.

Will eine Unternehmung den Konsum von Alkohol einschränken oder gar gänzlich untersa-

gen, sollte dies am besten im Personalreglement festgehalten werden, das als integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages gilt. Zudem sind auch gut ein-sehbare Anschläge auf den Bau-stellen empfehlenswert. Alternativ können den Mitarbeitern auch entsprechend klare, schriftliche Weisungen erteilt werden. Dabei ist insbesondere zu be-achten, dass die gewünschten Einschränkungen bzw. das Verbot bereits einige Stunden vor Arbeitsbeginn und ebenfalls wäh-rend der Pausen gilt. Ein auch in dieser Hinsicht stets vorbild-liches Verhalten der Vorgesetz-ten sei hier natürlich voraus-gesetzt.

Tritt trotz Reglement und/oder Weisung ein Fall auf, soll so schnell wie möglich gehandelt werden. Der betreffende Arbeit-nehmer ist umgehend schriftlich zu verwarnen, und ihm ist anzu-drohen, im Wiederholungsfall er-wäge der Betrieb die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Arbeitssicherheit darunter leidet. Zuerst muss sich der Vorgesetzte fragen, ob der betreffende Mit-arbeiter noch in der Lage ist, die Arbeit sicher auszuführen, oder ob er andere oder sich selbst ge-fährdet. Bei einer konkreten Ge-fährdung oder Unsicherheit über den Zustand des Mitarbeiters kann im Einzelfall ein Atemluft-test oder sogar eine Blutprobe vorgeschlagen werden. Aufgrund des massiven Eingriffes in die persönliche Freiheit darf der Mit-arbeiter diese Tests jedoch ver-weigern. In diesem Fall sollte der Mitarbeiter – wenn möglich – an einen ungefährlichen Arbeits-

platz versetzt werden. Sollte dies nicht möglich sein, ist der be-treffende Mitarbeiter umgehend nach Hause zu schicken.

Ist nur die Arbeitsleistung, nicht aber die Arbeitssicherheit be-einträchtigt, so soll der direkte Vorgesetzte möglichst früh den Betroffenen zu einem Gespräch vorladen. Anlässlich dieses Ge-sprächs soll der Mitarbeiter mit den Fakten konfrontiert wer-den; sein künftiges Arbeitsver-halten ist zu thematisieren. Zum Schluss sind verbindliche Vereinbarungen über das wei-tere Vorgehen zu treffen, und ein weiterer Gesprächstermin ist zu vereinbaren.

Bessert sich die Situation wider Erwarten nicht, so kann der Ar-beitgeber als letzte Möglichkeit die ordentliche Kündigung aus-sprechen. Eine solche ist jedoch nur dann möglich, wenn zum Kündigungszeitpunkt kein Arzt-zeugnis vorliegt, das den Mitar-beiter für arbeitsunfähig erklärt, und wenn der Betroffene keine Taggelder von der Krankentag-geldversicherung oder von der Suva bezieht (vgl. Kündigung-schutz in Art. 21 Abs. 1 LMV). Kann der Mitarbeiter nur an einem gefährlichen Arbeitsplatz eingesetzt werden, sollte er für die verbleibende Kündigungs-frist freigestellt werden, um eine strafrechtliche Verantwort-lichkeit des Arbeitgebers mög-lichst zu verhindern. Im Wieder-holungsfall kann sogar eine fristlose Entlassung gerechtfertigt sein. Im Zweifelsfalle steht der Rechtsdienst SBV gerne zur Verfügung. ■

Patrick Hauser



Patrick Hauser.

## Wir sind für Sie da

Der Rechtsdienst des Schwei-zerischen Baumeisterverban-des (SBV) steht allen Mitglied-unternehmen unentgeltlich für eine Erstberatung zur Verfügung. Im Internet finden Sie unter [www.baumeister.ch/Rechtsdienst](http://www.baumeister.ch/Rechtsdienst) diverse Merkblätter und Ent-scheidungshilfen. Des Weiteren bearbeiten wir verbandsrelevan-te Rechtsprobleme und setzen uns für Ihre rechtlichen Interes-sen bei Behörden und Verwal-tungen ein.

Für telefonische Rechtsaus-künfte unter der Hotline-Num-mer 044 258 82 00 erreichen Sie den Rechtsdienst SBV jeweils am Montag und Donnerstag von 14 bis 16.30 Uhr und Dienstag sowie Mittwoch von 8.30 bis 11.30 Uhr.

Unter Angabe Ihrer Mitglieder-nummer erreichen Sie uns zu den Hotline-Zeiten auch über die E-Mail-Adresse [rechtsdienst@baumeister.ch](mailto:rechtsdienst@baumeister.ch). Ihre schriftliche Anfrage für eine Erstberatung richten Sie bitte unter Einsendung aller relevan-ten Unterlagen und Angabe der Mitgliedernummer an folgende Adresse:

*Schweizerischer Baumeisterver-band, Rechtsdienst, Weinberg-strasse 49, 8035 Zürich.* ■