

**In den letzten Jahrzehnten konnten grosse Fortschritte betreffend Alkoholkonsum auf dem Bau erzielt werden. Der Konsum von Alkohol führt zu einer beträchtlichen Verminderung der Arbeitsleistung und kann dadurch hohe Kosten verursachen. Zudem stellt Alkohol am Arbeitsplatz besonders auf Baustellen ein hohes Sicherheitsrisiko dar. Daher ist es wichtig, präventive Massnahmen zu treffen. Bei konkreten Fällen sollten die Vorgesetzten mögliche Vorgehensweisen und Sanktionsmöglichkeiten kennen.**

# Alkohol am Arbeitsplatz – Prävention ist wichtig

Heutzutage kann es sich kaum mehr ein Betrieb 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 Alkoholenuss einzuschränken oder zu verbieten (vgl. Art. 35 Abs. 3 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz). Ein Alkoholverbot kann sich nur auf die Arbeitszeit beziehen. Da die Wirkung des Alkohols aber je nach Gewicht und Grösse verzögert eintritt, bzw. kürzer oder länger anhält, muss die Einschränkung des Alkoholenusses auch vor der Arbeitsaufnahme verlangt werden können. Wer als Arbeitgeber wissentlich einen angetrunkenen Mitarbeiter arbeiten lässt, kann sich strafbar machen (vgl. Art. 82 Unfallversicherungsgesetz). Dabei existiert grundsätzlich keine Promillegrenze.

Will ein Unternehmen den Konsum von Alkohol einschränken oder sogar gänzlich untersagen, sollte dies am besten im Personalreglement erfolgen, das als integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags gilt. Zudem sind auch gut einsehbare Anschläge auf den Baustellen empfehlenswert. Alternativ können auch entsprechend klare, schriftliche Weisungen an die Mitarbeiter erteilt werden. Dabei ist zu beachten, dass die gewünschten Einschränkungen bzw. das Verbot bereits einige Stunden vor Arbeits-

beginn und auch während den Pausen gilt. Ein stets vorbildliches Verhalten der Vorgesetzten ist hier natürlich vorausgesetzt.

## Schnelles Handeln erforderlich

Tritt trotz Reglement und/oder Weisung ein Fall im Betrieb auf, soll so schnell wie möglich gehandelt werden. Der betreffende Arbeitnehmer ist umgehend schriftlich zu warnen und ihm ist anzudrohen, im Wiederholungsfall erwäge der Betrieb die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Arbeitssicherheit darunter leidet. Zuerst muss sich der Vorgesetzte fragen, ob der betreffende Mitarbeiter noch in der Lage ist, die Arbeit sicher auszuführen, oder ob er andere oder sich selbst gefährdet. Bei konkreter Gefährdung oder Unsicherheit über

den Zustand des Mitarbeiters kann im Einzelfall ein Atemlufttest oder eine Blutprobe vorgeschlagen werden. Aufgrund des Eingriffs in die persönliche Freiheit, darf der Mitarbeiter diese Tests jedoch verweigern. Dann sollte der Mitarbeiter an einen ungefährlichen Arbeitsplatz versetzt werden. Falls dies nicht möglich sein sollte, ist der Mitarbeiter nach Hause zu schicken.

Ist nur die Arbeitsleistung beeinträchtigt, sollte der direkte Vorgesetzte möglichst früh den Betroffenen zu einem Gespräch vorladen. Hier hat der Mitarbeiter mit den Fakten konfrontiert zu werden und sein zukünftiges Arbeitsverhalten ist zu thematisieren. Zum Schluss sind verbindliche Vereinbarungen über das weitere Vorgehen zu treffen und ein weiterer Gesprächstermin ist zu vereinbaren. Bessert sich die Situation nicht, so kann der Arbeitgeber als letzte Möglichkeit die ordentliche Kündigung aussprechen. Dies ist grundsätzlich jedoch nur möglich, wenn zum Kündigungszeitpunkt kein Arztzeugnis vorliegt, das den Mitarbeiter für arbeitsunfähig erklärt bzw. wenn kein Kündigungsschutz besteht. Kann der Mitarbeiter nur an einem gefährlichen Arbeitsplatz eingesetzt werden, sollte er für die verbleibende Kündigungsfrist freigestellt werden, um eine strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers zu verhindern. Bei Wiederholung kann eine fristlose Entlassung gerechtfertigt sein. ph

## Wir sind für Sie da

Holzbau Schweiz hat mit dem Schweizerischen Baumeisterverband einen Zusammenarbeitsvertrag abgeschlossen. Gestützt darauf steht der Rechtsdienst SBV allen Mitgliedunternehmen von Holzbau Schweiz weiterhin unentgeltlich für eine Erstberatung zur Verfügung. Des Weiteren



Patrick Hauser, lic. iur.

bearbeitet der Rechtsdienst für die Holzbaunternehmen verbandsrelevante Rechtsprobleme und setzt sich für die rechtlichen Interessen der Mitgliedfirmen bei Behörden und Verwaltungen ein.

Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Nummer 044 258 82 00 ist der Rechtsdienst SBV jeweils montags und donnerstags von 14.00 bis 16.30 Uhr sowie dienstags und mittwochs von 8.30 bis 11.30 Uhr (unter Angabe der Mitgliedernummer auch über [rechtsdienst@baumeister.ch](mailto:rechtsdienst@baumeister.ch)) erreichbar.

Schriftliche Anfragen für eine Erstberatung sind unter Einsendung aller relevanten Unterlagen sowie Angabe der Mitgliedernummer zu richten an:

Schweizerischer Baumeisterverband  
Rechtsdienst  
Weinbergstrasse 49  
8035 Zürich