Zeitschrift: SuchtMagazin
Herausgeber: Infodrog
Band: 37 (2011)
Heft: 2

Artikel: Gesetzliche Grundlagen zu Suchtmitteln am Arbeitsplatz
Autor: Schwaninger, Ulrich
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-800272

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Gesetzliche Grundlagen zu Suchtmitteln am Arbeitsplatz

In der Schweiz ist der Konsum von Suchtmitteln am Arbeitsplatz im Unfallversicherungsgesetz und im Arbeitsgesetz geregelt: Die Gesetzgebung verfolgt Schutzziele, um eine Eigen- und Fremdgefährdung zu verhindern. Sie empfiehlt der Betriebsleitung, die gesetzlichen Bestimmungen in einer Betriebsordnung auszuführen. Diese kann Bestandteil des Arbeitsvertrages sein, speziell wenn im Betrieb besondere Risiken vorliegen.

Ulrich Schwaninger
Dr. med. Allg. Med. FMH, speziell Arbeitsmedizin, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Arbeitsbedingungen, Grundlagen Arbeit und Gesundheit, Stauffacherstr. 101, CH-8004 Zürich, Tel. +41 (0)43 322 21 15, ulrich.schwaninger@seco.admin.ch

Pflichten der Arbeitgebenden

Art. 6 des Arbeitsgesetzes ArG sowie Art. 82 des Unfallversicherungsgesetzes UVG verpflichten die Arbeitgebenden, zum Schutz der Gesundheit bzw. zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle notwendigen Massnahmen zu treffen. Art. 328 Abs. 1 des Obligationenrechts OR schreibt den Arbeitgebenden vor, im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf ihre Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

Pflichten der Arbeitnehmenden

Die Arbeitnehmenden verpflichten sich ihrerseits, die Arbeitgebenden in der Durchführung der betrieblichen Vorschriften über den Gesundheitsschutz sowie der Massnahmen der Arbeitssicherheit zu unterstützen bzw. die Sicherheitsanordnungen zu befolgen. Sie sind gemäss Art. 10 der Verordnung 3 zum ArG gehalten, die Weisungen der Arbeitgebenden zu befolgen. Stellen sie Mängel in Bezug auf die Gesundheitsvorsorge fest, müssen sie diese beseitigen. Sind sie dazu nicht in der Lage, müssen sie die Mängel den Arbeitgebenden melden. Zwar liegt die Hauptverantwortung über die Vorschriften des Gesundheitsschutzes bei den Arbeitgebenden. Gemäss Art. 60 des ArG sind aber auch die Arbeitnehmenden strafbar, wenn sie den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich zuwiderhandeln. Auch eine fahrlässige Widerhandlung ist strafbar, wenn die Arbeitnehmenden dadurch andere Personen ernstlich gefährden.

Mitwirkung der Arbeitnehmenden

Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden zur Mitwirkung heranzuziehen. Gemäss Art. 6 der Verordnung 3 zum ArG müssen die Arbeitnehmenden über alle Fragen der Gesundheitsvorsorge angehört werden. Ihnen steht ein Mitspracherecht zu (Anhörung und Beratung). Im weiteren steht ihnen das Recht zu, Vorschläge zu unterbreiten.

Kein beruflich bedingter Konsum

Die Arbeitgebenden müssen nach Art. 6 Abs. 2 ArG dafür sorgen, dass die Arbeitnehmenden in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit (z.B. Weinhandel, Gastronomie) keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren müssen. Diese Regelung dient insbesondere dem Schutz der persönlichen Integrität und der Vermeidung von Unfällen. Die Regelung zwingt die Arbeitgebenden nicht, den Konsum von Alkohol systematisch zu verbieten.

Arbeit im Rauschzustand

Gemäss Art. 11 Abs. 3 der Verordnung über die Unfallverhütung VUV sind die Arbeitnehmenden verpflichtet, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich oder andere gefährden können. Dies betrifft insbesondere den Konsum von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln.
Arbeitgebende, die Mitarbeitende wissentlich «berauscht» arbeiten lassen, verstossen gegen Art. 6 ArG und Art. 82 UVG. Umgekehrt haben Arbeitnehmende, die sich oder andere im Rausch gefährden, ihre Arbeitgebenden nicht unterstützt.

Informationspflicht und Vorbildfunktion der Arbeitgebenden

Gemäss Art. 6 Abs. 1 und 3 der Verordnung über die Unfallverhütung VUV sowie Art. 5 der Verordnung 3 zum ArG müssen Arbeitgebende alle Mitarbeitenden über die Gefahren informieren und dafür sorgen, dass die nötigen Massnahmen eingehalten werden. Unter die Gefahren fallen auch die berauschenden Mittel. Wenn angeordnete Massnahmen wie z.B. ein Alkoholverbot greifen sollen, gilt es, die Vorbildfunktion der Arbeitgebenden zu beachten. Das bedeutet, dass sich die Vorgesetzten wie das obere Kader ebenfalls an die getroffenen Massnahmen halten müssen.

Einschränkung/Verbot von Alkoholkonsum

Gemäss Art. 35 Abs. 3 der Verordnung 3 zum ArG können die Arbeitgebenden im Zusammenhang mit der Arbeit den Konsum alkoholischer Getränke einschränken oder verbieten. Eine Einschränkung oder ein Verbot ist vor allem bei Arbeiten mit hohen Sicherheitsanforderungen am Platz, kann aber auch für alle übrigen Arbeitnehmenden ausgesprochen werden. Allerdings kann

sich ein Alkoholverbot prinzipiell nur auf die Arbeitszeit beziehen. Wo Gefahren vermutet werden, kann ein Verbot auch für die Zeit vor der Arbeitsaufnahme ausgesprochen werden. In einer Betriebsordung kann festgehalten werden, dass vor Arbeitsantritt sowie während der Arbeit einschliesslich der Pausen kein Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumiert werden dürfen.

Betriebsordnung

Eine Betriebsordung gemäss Art. 38 des ArG ist in erster Linie für industrielle Betriebe vorgesehen, in denen die Arbeit mit Gefahren verbunden ist. Sie soll auch dazu beitragen, die Arbeitnehmenden für den Schutz ihrer Gesundheit und für die Verhütung von Unfällen zu sensibilisieren. Sie setzt im Sinne einer Vereinbarung das Einverständnis der Arbeitnehmenden bzw. ihrer Vertretung voraus. Sie konkretisiert die Sicherheits- und Gesundheitsschutznormen des ArG und der VUV und sorgt dafür, dass diese in die Praxis umgesetzt werden. Insgesamt muss sie mit den Vorschriften der Gesetze übereinstimmen. Sie ist nach Bekanntgabe verbindlich (Art. 39 ArG).

Angebot von Trinkwasser

Im Abs. 1 des Art. 35 der Verordnung 3 zum ArG wird gefordert, dass in der Nähe der Arbeitsplätze Trinkwasser, allenfalls auch andere alkoholfreie Getränke vorhanden sein müssen.

Was ist im Falle eines Rausches zu tun?

Die Arbeitgebenden müssen die Mitarbeitenden zu einer Arbeit versetzen, wo eine Eigen- oder Fremdgefährdung ausgeschlossen werden kann. Ist das nicht möglich, müssen sie die Mitarbeitenden von der Arbeit entfernen, nach Hause schicken bzw. sie nach Hause geleiten. Atemlufttest, Blut- oder Urinproben dürfen nur durchgeführt werden, wenn dies arbeitsvertraglich festgelegt ist.

Sonderschutz

Unter den Sonderschutz fallen im Sinne des Arbeitsgesetzes Jugendliche bis zum 18. Altersjahr und Schwangere/Stillende.
Nach Abs. 2 des Art. 29 ArG hat «der Arbeitgeber auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt werden.» «Erkrankt der Jugendliche, erleidet er einen Unfall oder erweist er sich als gesundheitlich oder sittlich gefährdet, so ist der Inhaber der elterlichen Gewalt oder der Vormund zu benachrichtigen. Bis zum Eintreffen ihrer Weisungen haben die Arbeitgebenden die gebotenen Massnahmen zu treffen» (Art. 32 Abs. 1 ArG).
Schwangere und stillende Mütter sind ebenfalls im Rahmen des Sonderschutzes vor den Risiken des Alkoholkonsums zu schützen (Art. 62 ArGV 1, speziell Abs. 3 Einwirkung schädlicher Stoffe).

Vorschriften für Verkehrsunternehmen

Für den Berufsverkehr sind unter dem Strassenverkehrsgesetz verschiedene Verordnungen erlassen worden. Derzeit werden im Parlament Massnahmen im Rahmen der Botschaft Via sicura[1] beraten, die für Fahrzeuglenkende mit besonderer Verantwortung gegenüber anderen Verkehrsteilnehmenden gesetzlich verankert werden sollen. Sie lehnen sich teilweise an die Bestimmungen von EU-Mitgliedstaaten, wie sie von der EU-Kommission empfohlen wurden.
Für den Eisenbahn- und den Flugverkehr gibt es spezielle Vorschriften im Hinblick auf eine Dienstunfähigkeit.

Eine Kurzübersicht zu den rechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz, einschliesslich der Thematik Drogenscreening, Kürzung von Versicherungsleistungen und des Konsums illegaler Drogen ist als Suva-Broschüre erhältlich.

Die Broschüre ist online erhältlich:
www.tinyurl.com/sucht-arbeit

oder kann direkt bei der SUVA bestellt werden (kostenlos):
www.tinyurl.com/sucht-arbeit-1

Weitere Informationen zu den rechtlichen Grundlagen sind unter folgender Website von Sucht Info Schweiz erhältlich:
www.alkoholamarbeitsplatz.ch

Fazit

Aus Sicht der Gesetzgebung (ArG, UVG, OR) sind die rechtlichen Bestimmungen hinreichend, um die Gesundheitsvorsorge und die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum zu gewährleisten. Ihre Umsetzung in die Praxis ist Sache des Betriebes. Es lassen sich zu diesem Zweck verschiedene Wege beschreiten: Massnahmen, die im Arbeitsvertrag festgehalten werden oder die in einer verbindlichen Betriebsordnung geregelt sind.
Weitere Aspekte können in einem betrieblichen Präventionskonzept ausgeführt werden, das im Zuständigkeitsbereich der Linienverantwortlichen (Betriebsleitung, Personal-, Qualitäts-, Sicherheitsverantwortliche) liegt. Das Thema Suchtmittelkonsum wird im Idealfall als Bestandteil eines integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements verankert. Dieses fasst Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Human Resources Management sowie Gesundheitsförderung zusammen.●

Literatur

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964, Arbeitsgesetz ArG SR 822.11. www.admin.ch/ch/d/sr/822_11
Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993, Gesundheitsvorsorge ArGV 3 SR 822.113. www.admin.ch/ch/d/sr/822_113
Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung, UVG SR 832.20. www.admin.ch/ch/d/sr/c832_20.html
Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung, VUV) SR 832.30. www.admin.ch/ch/d/sr/c832_30.html
Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) SR 822.14. www.admin.ch/ch/d/sr/c822_14.html
Bundesgesetz vom 30. März 1911 (Stand 1. Januar 2011) betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) SR 220 www.admin.ch/ch/d/sr/220
Strassenverkehrsgesetz vom 19. Dezember 1959 (SVG) SR 741.01. www.admin.ch/ch/d/sr/c741_01.html

Endnote

1 Vgl. www.astra.admin.ch/themen/verkehrssicherheit/00236, Zugriff 8.03.2011.