

Alkohol am Arbeitsplatz

Autor(en): **Derrer Balladore, Ruth**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **104 (2007)**

Heft 3

PDF erstellt am: **11.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-840196>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Alkohol am Arbeitsplatz

Hat ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ein Alkoholproblem, lohnt es sich für den Arbeitgeber hinzuschauen – sowohl aus ökonomischer als auch aus sozialer Perspektive.



Ruth Derrer Balladore.

Rechtlich gesehen ist der Alkohol am Arbeitsplatz nicht verboten. Der Konsum von Alkohol führt jedoch zu einer Verminderung der Arbeitsleistung und stellt unter Umständen auch ein Sicherheitsrisiko dar. Dementsprechend hat der Arbeitgeber ein Recht, den Alkoholkonsum am Arbeitsplatz einzuschränken oder zu verbieten, insbesondere kann er auch Vorschriften über den Alkoholkonsum vor der Arbeitsaufnahme erlassen. Diese werden am einfachsten in einem Personalreglement festgehalten, das als integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages bezeichnet werden muss.

Wo es klare Weisungen und Verbote zum Genuss von Alkohol und anderen Suchtmitteln gibt, ist ein Verstoß dagegen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Solche Verstöße können gemahnt werden und in letzter Konsequenz zu einer Entlassung führen.

Die Fürsorgepflicht

Wie aber sieht es mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus? Hier stellen sich heikle Abgrenzungsfragen zwischen dem Privatleben des Arbeitnehmers und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat keine über das Arbeitsverhältnis hinausgehenden Weisungsrechte. Mit anderen Worten: Aktiv werden kann er nur, wenn das Arbeitsverhältnis vom Suchtverhalten betroffen ist.

Alkoholsucht entwickelt sich langsam. In der Regel gibt es Hinweise, die von aussen wahrgenommen werden, wenn sich ein Alkoholmissbrauch abzeichnet:

zum Beispiel ungewohnte Unzuverlässigkeit und vermehrte Fehler, nachlassende Arbeitsleistung, plötzlich auftretende Konflikte mit Arbeitskollegen, vermehrte Stimmungswechsel.

Das Problem ansprechen

Es ist wichtig, bei ersten Anzeichen einer Veränderung gezielt das Gespräch mit den Mitarbeitenden zu suchen. Nicht einfach wegsehen und denken, es wird schon wieder: hinsehen und ansprechen. Oft lassen sich eine Überforderung am Arbeitsplatz oder Probleme im privaten Umfeld als auslösende Momente feststellen. Ein Ansprechen der Probleme ist bereits ein erster Schritt zu deren Lösung. Wenn nicht das Arbeitsverhältnis auslösendes Moment ist, hat der Arbeitgeber meist wenig Möglichkeiten, auf die Entwicklung der ursächlichen Probleme einzuwirken. Der Mitarbeiter kann aber ermuntert werden, eine Beratungsstelle zu kontaktieren oder mit dem Arzt darüber zu sprechen.

Wegschauen ist für den Arbeitgeber auch ökonomisch gesehen die schlechteste Lösung. Solange der Mitarbeiter trotz Alkoholsucht arbeitet, trägt der Arbeitgeber die Kosten der schlechteren Leistung und der Ausfälle. Oft werden auch die Kolleginnen und Kollegen unzufrieden, wenn sie regelmässig schlechtere Leistungen oder alkoholbedingte Abwesenheiten eines Teammitglieds auffangen müssen.

Alkoholsucht ist eine Krankheit; demnach hat der oder die Arbeitnehmende auch während einer gewissen Zeit Anspruch auf den Lohn. Eine Kündigung ist nicht

mehr möglich, wenn eine Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist.

Es lohnt sich, ein Konzept für den Umgang mit Problemen zu haben. Dann ist man gerüstet und weiss, wie man intern vorgeht, wann und wo man externe Unterstützung beizieht. Diese Überlegungen erleichtern den Umgang mit dem Einzelfall.

Mit Fakten konfrontieren

Die ersten Gespräche müssen mit dem Vorgesetzten oder einer dazu befähigten Stelle innerhalb der Firma stattfinden. Wenn ein Verdacht auf übermässigen Alkoholkonsum besteht, empfiehlt es sich, Abwesenheiten, Fehler und Auseinandersetzungen mit Mitarbeitenden sorgfältig zu dokumentieren. Kaum eine betroffene Person wird eine beginnende Suchtproblematik anerkennen. Es ist deshalb wichtig, sie mit Fakten zu konfrontieren. Gestützt darauf können für den Arbeitsplatz Ziele gesetzt, Regeln aufgestellt und Vereinbarungen abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber sollte Klartext reden und darauf hinweisen, welche Konsequenzen ein Verstoß gegen die Abmachungen haben kann. Für die suchtkranke Person müssen die möglichen Auswirkungen der Sucht klar sein.

Nur wenn der Arbeitgeber frühzeitig aktiv wird, kann ein Abgleiten in die Sucht allenfalls verhindert werden. Damit können menschliches Leid und Kosten vermieden werden. ■

Ruth Derrer Balladore

Mitglied Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands