Zeitschrift: Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO
Herausgeber: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS
Band: 104 (2007)
Heft: 3

Artikel: Alkohol am Arbeitsplatz
Autor: Derrer Balladore, Ruth
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-840196

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: 16.07.2025

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

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 Alkoholgenuss am Arbeitsplatz einzuschränken oder zu verbieten, insbesondere kann er auch Vorschriften über den Alkoholgenuss 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