



Suchtmittel am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht

Inhalt

| | |
|--|----------|
| 1 Grundsatz | 3 |
| 2 Gesetzesartikel zum Thema Suchtmittel | 4 |
| 2.1 Pflicht der Arbeitnehmer | 4 |
| 2.2 Informations- und Kontrollpflicht des Arbeitgebers | 4 |
| 2.3 Alkoholverbot | 4 |
| 2.4 Bereithalten von Trinkwasser | 4 |
| 3 Der akute Fall: «Blasen» lassen? Blutprobe? Urinprobe? Nach Hause schicken? | 5 |
| 4 Leistungskürzungen | 5 |
| 5 Illegale Drogen | 6 |
| 5.1 Grundsatz | 6 |
| 5.2 Methadon- und Heroinprogramme | 6 |

Suva

Gesundheitsschutz
Postfach, 6002 Luzern

Auskünfte

Tel. 041 419 60 33

Bestellungen

www.suva.ch/waswo
Fax 041 419 59 17
Tel. 041 419 58 51

Suchtmittel am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht

Verfasser

Dr. Ruedi Rüegsegger

Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
mit Quellenangabe gestattet.

1. Auflage – Januar 2001

7. Auflage – Mai 2009 – 70 000 bis 85 000 Exemplare

Bestellnummer

66095.d

Das Modell Suva

**Die Suva ist mehr als eine Versicherung:
sie vereint Prävention, Versicherung und
Rehabilitation.**

**Die Suva wird von den Sozialpartnern geführt.
Die ausgewogene Zusammensetzung im Ver-
waltungsrat aus Arbeitgeber-, Arbeitnehmer-
und Bundesvertretern ermöglicht breit abge-
stützte, tragfähige Lösungen.**

**Gewinne gibt die Suva in Form von tieferen
Prämien an die Versicherten zurück.**

**Die Suva ist selbsttragend; sie erhält keine
öffentlichen Gelder.**

1 Grundsatz

Der Gesetzgeber hat die mögliche Gefährdung der Arbeitssicherheit durch den Konsum von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln erkannt und nimmt diesbezüglich sowohl Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber in die Pflicht.

Gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) Artikel 82 ist der Arbeitgeber verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle notwendigen Massnahmen zu treffen. Die Arbeitnehmer ihrerseits müssen den Arbeitgeber in der Durchführung der Arbeitssicherheitsmassnahmen unterstützen und die Sicherheitsanordnungen befolgen.

Daraus können in Bezug auf den Konsum von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

1. Ein Arbeitgeber, der einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin wissentlich «berauscht» arbeiten lässt, hat nicht alle notwendigen Unfallverhütungsmassnahmen getroffen und daher gegen den UVG-Artikel 82 verstossen. Dabei spielt es keine Rolle, ob dieser Zustand durch Alkohol, Haschisch, Medikamente oder andere Drogen verursacht wird.
2. Ein Arbeitnehmer, der berauscht arbeitet und dadurch sich oder andere ernstlich gefährdet, hat seinen Arbeitgeber bei den notwendigen Unfallverhütungsbestrebungen nicht unterstützt und verstösst ebenfalls gegen Artikel 82 des UVG.

2 Gesetzesartikel zum Thema Suchtmittel

2.1 Pflicht der Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer darf sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem er sich selbst oder andere Arbeitnehmer gefährdet. Dies gilt insbesondere für den Genuss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln. (Verordnung über die Unfallverhütung [VUV] Art. 11 Abs. 3)

Dabei gibt es keine klar vorgegebene Promille- oder sonstige Grenze. Der Ermessensspielraum hängt u. a. von der Gefährlichkeit der Arbeit ab. Die 0,5 ‰, die im Strassenverkehr seit 1. Januar 2005 als Grenzwert gelten, geben einen gewissen Anhaltspunkt. Zu bedenken ist aber, dass Beeinträchtigungen der Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit bereits ab 0,3 ‰ auftreten.

2.2 Informations- und Kontrollpflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer eines anderen Betriebes, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren informiert und über die Massnahmen zu deren Verhütung angeleitet werden. (. . .)

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Arbeitnehmer die Massnahmen der Arbeitssicherheit einhalten. (VUV Art. 6 Abs. 1 und 3)

Da auch die Einnahme berauschender Mittel zu den «auftretenden Gefahren» gehört, ist der Arbeitgeber verpflichtet, über die diesbezüglichen Regeln, die im Betrieb gelten, zu informieren und deren Einhaltung zu kontrollieren.

2.3 Alkoholverbot

Der Arbeitgeber kann den Genuss alkoholischer Getränke einschränken oder verbieten. (Art. 35 Abs. 3 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz ArGV3)

Dieser Artikel, der für das ganze Betriebsgelände geltend gemacht werden kann, gibt dem Arbeitgeber eine Handhabe, gegen Alkohol- und Drogengenuss am Arbeitsplatz vorzugehen.



Soll der Konsum auch **vor** Arbeitsbeginn oder während Pausen ausserhalb des Betriebsgeländes eingeschränkt werden, wird dies am besten in einem Betriebsreglement festgehalten, welches als integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages gilt (z. B. für Lokführer, Chauffeure).

2.4 Bereithalten von Trinkwasser

In der Nähe der Arbeitsplätze muss Trinkwasser zur Verfügung stehen. Soweit es die Arbeit erfordert, sollen ausserdem andere alkoholfreie Getränke erhältlich sein. (Art. 35 Abs. 1 ArGV3)



Das Bereitstellen von alkoholfreien Getränken ist besonders an hitze- und staubbelasteten Arbeitsplätzen empfehlenswert.

3 Der akute Fall: «Blasen» lassen? Blutprobe? Urinprobe? Nach Hause schicken?

Was muss eine Arbeitgeberin oder ein Vorgesetzter tun, wenn er Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen bei der Arbeit trifft, die nicht voll arbeitsfähig erscheinen (angetrunken, bekifft, «weggetreten»)?

1. Da der Arbeitgeber die Verantwortung dafür trägt, dass seine Leute sicherheitsgerecht arbeiten, muss er einschreiten und abzuklären versuchen, ob die fragliche Person die Arbeit ohne erhöhte Gefährdung erledigen kann. Falls sie eine Beeinträchtigung bestreitet, kann der Vorschlag einer Atemluftkontrolle, Blut- oder Urinprobe gemacht werden (letzteres bei illegalen Drogen), um zu einem objektiven Urteil zu kommen.
2. Verweigert die betroffene Person eine solche Messung oder geht die Beeinträchtigung auf Medikamente, Cannabis, Heroin oder andere Drogen zurück, und kann nicht objektiv genug entschieden werden, ob die Person arbeitsfähig ist, muss sich der Vorgesetzte für den sicheren Weg entscheiden und den Arbeitnehmer an einen ungefährlichen Arbeitsplatz versetzen oder ihn nach Hause schicken.

Man kann also niemanden zu einem Atemlufttest, einer Blut- oder Urinprobe zwingen. Will man präventiv Stichproben machen (z. B. bei Berufsschauffeuren), muss dies in einem Betriebsreglement, welches als Teil des Arbeitsvertrages von den Vertragspartnern unterschrieben wird, festgehalten sein. Da solche Proben bei uns als starker Eingriff in die Persönlichkeitsrechte empfunden werden, ist hier Zurückhaltung zu üben. Dies gilt insbesondere für Urinproben, welche ohnehin sehr fälschungsanfällig sind.

4 Leistungskürzungen

Hat der Versicherte den Unfall bei Ausübung eines Verbrechens oder Vergehens herbeigeführt, so können die Geldleistungen gekürzt oder in besonders schweren Fällen verweigert werden. Hat der Versicherte im Zeitpunkt des Unfalles für Angehörige zu sorgen, denen bei seinem Tode Hinterlassenenrenten zustünden, oder stirbt er an den Unfallfolgen, so werden Geldleistungen höchstens um die Hälfte gekürzt. (UVG Art. 37 Abs. 3)

Bei **Arbeitsunfällen** ist der Versicherungsschutz auch dann voll gewährleistet, wenn der Unfall unter Alkoholeinfluss passiert ist (Grob-fahrlässigkeit gem. UVG Art. 37 Abs. 2) – ausser im Fall eines Verbrechens oder Vergehens. Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um «Führen eines Motorfahrzeugs in angetrunkenem Zustand». In diesem Fall können die Geldleistungen (Taggelder und Renten) gekürzt oder in besonders schweren Fällen verweigert werden, sofern zwischen dem Alkoholkonsum und dem Unfall eine ursächliche Beziehung besteht. Die Heilkosten werden aber auch in diesem Fall bezahlt (UVG Art. 37 Abs. 3).

Bei **Nichtberufsunfällen** kann es nicht nur im Fall eines Verbrechens oder Vergehens zu Kürzungen kommen, sondern auch dann, wenn der Tatbestand der «Grob-fahrlässigkeit» oder eines «Wagnisses» erfüllt ist. Bei **Grob-fahrlässigkeit** gemäss UVG Art. 37 Abs. 2 kann es zu einer Kürzung der Taggelder bis höchstens 2 Jahre nach dem Unfall kommen (nicht gekürzt werden aber die Heilkosten, Renten, Integritäts- und Hilflosenentschädigung). Als **Wagnisse** gelten gemäss Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) Art. 50 Handlungen, durch die sich der Versicherte einer besonders grossen Gefahr aussetzt, ohne Vorkehrungen zu treffen oder treffen zu können, die das Risiko auf ein vernünftiges Mass beschränken. Im Bereich der Nichtberufsunfälle ist es möglich, dass der Konsum von Rauschmitteln den Wagnistatbestand erfüllt, was eine Verweigerung sämtlicher Geldleistungen nach sich ziehen kann.

5 Illegale Drogen

5.1 Grundsatz

Die erwähnten Gesetzesartikel gelten grundsätzlich auch für illegale Drogen. Bei den meisten Substanzen ist aber die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit noch schwieriger als beim Alkohol. Hat der Vorgesetzte berechnete Zweifel an der momentanen Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters, so muss er diesen aus dem entsprechenden Arbeitsprozess entfernen.



Eine weitere Schwierigkeit stellt die Illegalität dar: Der Betrieb darf Konsum und vor allem Handel mit illegalen Stoffen nicht dulden. Kommt auf Grund von äusseren Anzeichen (Unkonzentriertheit, schlechte Gesichtsfarbe, Geldprobleme) der Verdacht des Drogenkonsums auf, ist die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter konkret darauf anzusprechen. Dabei muss darauf hingewiesen werden,

dass Drogenkonsum im Betrieb nicht geduldet wird und zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Wird der Drogenkonsum zugegeben, soll der Betroffene eine Erklärung unterzeichnen, wonach er dieses Konsumverbot respektiert und die mögliche Sanktion zur Kenntnis genommen hat. Gleichzeitig ist er auf Hilfsangebote (Beratungsstellen) aufmerksam zu machen und zu deren Benutzung zu ermuntern.

5.2 Methadon- und Heroinprogramme

1. Bei der **Beschäftigung von Methadon-bezügern** besteht ein Zielkonflikt, da zwei sich widersprechende Anliegen unter einen Hut zu bringen sind: Wer Methadon konsumiert, ist aus dem Blickwinkel der Arbeitssicherheit (VUV Art.11 Abs. 3) nicht für alle Arbeiten einsetzbar (Reaktionsfähigkeit, Wahrnehmung). Andererseits ist die Gesellschaft daran interessiert, gerade solche Leute wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Die Integration ist ein Hauptmotiv für die Abgabe von Methadon. Eine langfristig angelegte Zusammenarbeit mit den betreuenden Personen und dem behandelnden Arzt ist bei der Beschäftigung suchtbetroffener Personen eine notwendige Voraussetzung.



Bei der Beschäftigung von Methadonbezü-
gern empfehlen wir folgendes Vorgehen:

- a) Zwischen **Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Methadonbehandlungsstelle** werden die nötigen Bedingungen (kein Konsum anderer Drogen, Kontrollen) schriftlich als **Zusatz zum Arbeitsvertrag** festgehalten. Hält sich der Methadonbezüger nicht an diese Zusatzvereinbarung, ist seine Weiterbeschäftigung in Frage gestellt. Damit die Kontrolle funktionieren kann, muss der Methadonbezüger den verschreibenden Arzt **von der Schweigepflicht entbinden, soweit dies zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit notwendig ist**.
- b) Der Betrieb muss dem Methadonbezüger geeignete Arbeit zuweisen. Über **die Art der möglichen Arbeiten** gibt es keine allgemein gültigen Regeln, man muss von Fall zu Fall abschätzen, was drin liegt. Immerhin kann festgehalten werden, dass Methadon bei richtiger Dosierung nach einer Angewöhnungszeit die normalen körperlichen und geistigen Funktionen nicht einschränkt. Entscheidend sind aber die jeweiligen **Begleitumstände**. Wenn ein Methadonbezüger die Angewöhnungsphase hinter sich hat, auf eine nicht zu hohe Dosis eingestellt ist und nicht noch andere Drogen, Medikamente oder Alkohol konsumiert, so besteht kaum ein erhöhtes Risiko. Gemäss Methadonbericht des Bundesamtes für Gesundheitswesen ist auch die Fahrtauglichkeit – eine komplexe senso-motorische und geistige Leistung – nicht eingeschränkt.

2. Bei **Heroinbezügern** ist die Situation schwieriger, weil nach der Injektion regelmässig eine Abnahme der Aufmerksamkeit und des Reaktionsvermögens eintritt, so dass z. B. die Fahrtauglichkeit



nicht mehr besteht und die Arbeitssicherheit eingeschränkt ist. Analog zu Punkt a müssen die individuellen Verhältnisse zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Behandlungsstelle abgesprochen und in einem Zusatzvertrag festgehalten werden.

