Zeitschrift: SuchtMagazin
Herausgeber: Infodrog
Band: 32 (2006)
Heft: 4

Artikel: Rechtliche Orientierung zu Drogen, Alkohol und Nikotin am Arbeitsplatz
Autor: Pärli, Kurt
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-800962

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: 11.01.2026

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

Rechtliche Orientierung zu Drogen, Alkohol und Nikotin am Arbeitsplatz

Grundsätzlich ist der Konsum von Alkohol, Nikotin oder anderen Rauschmitteln Privatsache. Am Arbeitsplatz hingegen gelten andere Regeln. Der Arbeitgeber darf Weisungen erlassen, nach einem Bundesgerichtsentscheid unter bestimmten Voraussetzungen sogar eine Weisung über eine totale Alkoholabstinenz. Unzulässig ist hingegen die Anordnung eines allgemeinen Drogenscreenings. Nichtrauchende sind vor den schädigenden Auswirkungen des Passivrauchens zu schützen, RauchallergikerInnen haben nach einem Gerichtsentscheid Anspruch auf besonderen Schutz.

KURT PÄRLI*

Alkohol, Drogen und Nikotin haben in der Arbeitswelt eine grosse Bedeutung. Nach wie vor raucht rund ein Drittel der Bevölkerung, auch während der Arbeitszeit. Alkoholkonsum gehört zu rituellen Akten wie Betriebsfesten oder der Zelebrierung besonderer Ereignisse, Jahresabschlüsse, Kundenkontakte usw. Einen Joint in Ehren kann heutzutage niemand (mehr) verwehren, selbst im Arbeitsumfeld nicht. Schwieriger wird's, wenn dem Genuss die Sucht folgt. Sucht und Arbeit – dieses Wortpaar löst im Allgemeinen Assoziationen zu Alkohol, (illegale) Drogen oder Nikotin aus. Weitgehend tabuisiert bleibt das Massenphänomen «Arbeitssucht», obwohl diese Sucht sowohl für den Betrieb wie für die Gesellschaft nicht minder fatale Auswirkungen entfalten kann wie die «klassischen» Süchte[1].

Aus rechtlicher Sicht stellen sich für den Umgang mit *«Sucht und Genuss im Arbeitsverhältnis»* Fragen auf mindestens drei Ebenen. Diese werden im Folgenden kurz skizziert und anschliessend anhand dreier wegweisender Gerichtsentscheide *«Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis»* zum Umgang mit Alkohol, Drogen und Nikotin herausgearbeitet.

Gesetzliche Grundlagen

Je nach Tätigkeit und Betrieb berühren Alkohol, Drogen oder Nikotin Sicherheitsaspekte. Betrunkene Lokomotivführer gefährden Menschen und Material genau so wie «bekiffte» Operationsassistierende oder rauchende Lageristinnen beim Umgang mit explosiven Stoffen. Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen das Recht und die Pflicht, entsprechende Verhaltensregeln anzuordnen und durchzusetzen. Dieses Weisungsrecht[2] geht indes nur soweit, wie es die konkreten Sicherheitsbedürfnisse objektiv erfordern.

Suchtverhalten kann sich weiter auf die Leistungsfähigkeit der betroffenen Arbeitnehmenden auswirken. Welche Interventionsmöglichkeiten stehen dem Arbeitgeber hier zu? Und welche Pflichten treffen ihn? Die Antwort fällt differenziert aus. Liegt suchtbedingt eine eigentliche Arbeitsunfähigkeit vor, kommen die üblichen Folgen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit – Lohnfortzahlungspflicht[3] und zeitlich beschränkter Kündigungsschutz bei Krankheit[4] – zum Tragen. Der Arbeitgeber könnte sich allenfalls auf Selbstverschulden der Arbeitnehmenden berufen. Beweisrechtliche Schwierigkeiten werden ihn in der Regel davon abhalten[5]. Zu beachten hat der Arbeitgeber in diesen Fällen zudem die Pflicht zum Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden[6]. Nach Artikel 328 Abs. 1 Obligationenrecht (OR) und Artikel 6 Arbeitsgesetz (ArG) hat der Arbeitgeber auf die Gesundheit seiner Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht zu nehmen. Das gilt auch gegenüber suchtkranken Arbeitnehmenden, wobei die Verantwortung und Einflussmöglichkeit des Arbeitgebers grundsätzlich auf das Verhalten während der Arbeitszeit beschränkt bleibt. Eine darüber hinausgehende Fürsorgepflicht besteht nicht.

Der gesetzliche Gesundheitsschutz verlangt, dass Arbeitnehmende an ihrem Arbeitsplatz vor schädlichen Auswirkungen des Rauchens und Trinkens geschützt werden. In Art. 6 Abs. 2 bis ArG wird der Arbeitgeber verpflichtet dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmende in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren müssen. Und gemäss Artikel 19 Abs. 3 der Verordnung 3 zum Arbeitgesetz (ARV 3) hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten

* Kurt Pärli, Prof. (FH), Dr. iur, Dozent und Forscher an der Fachhochschule Nordwestschweiz, Institut Mensch und Organisation, Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten. Schwerpunkte im Arbeits-, Sozial- Gesundheitsrecht und Antidiskriminierungsrecht. Siehe auch www.non-discrimination.ch.
Kontakt: kurt.paerli@fhnw.ch

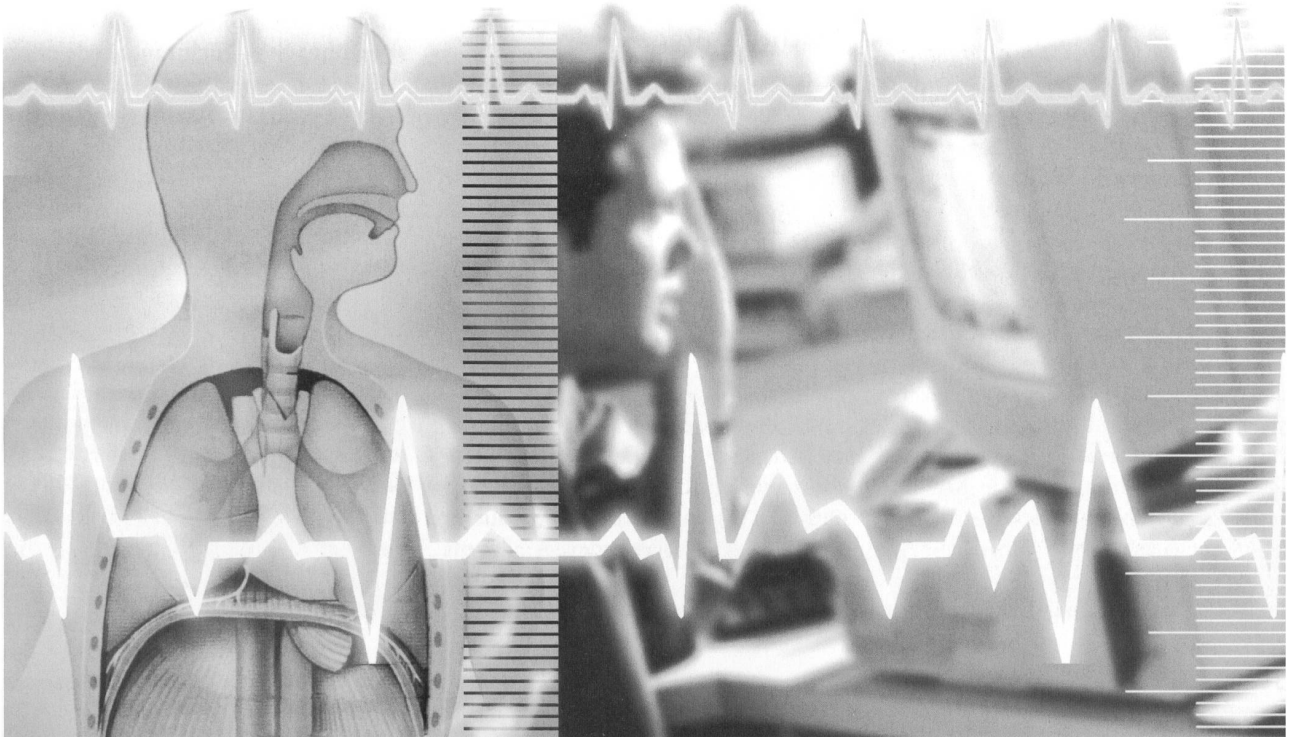
dafür zu sorgen, dass die Nichtrauchenden nicht durch das Rauchen anderer Personen belästigt werden.

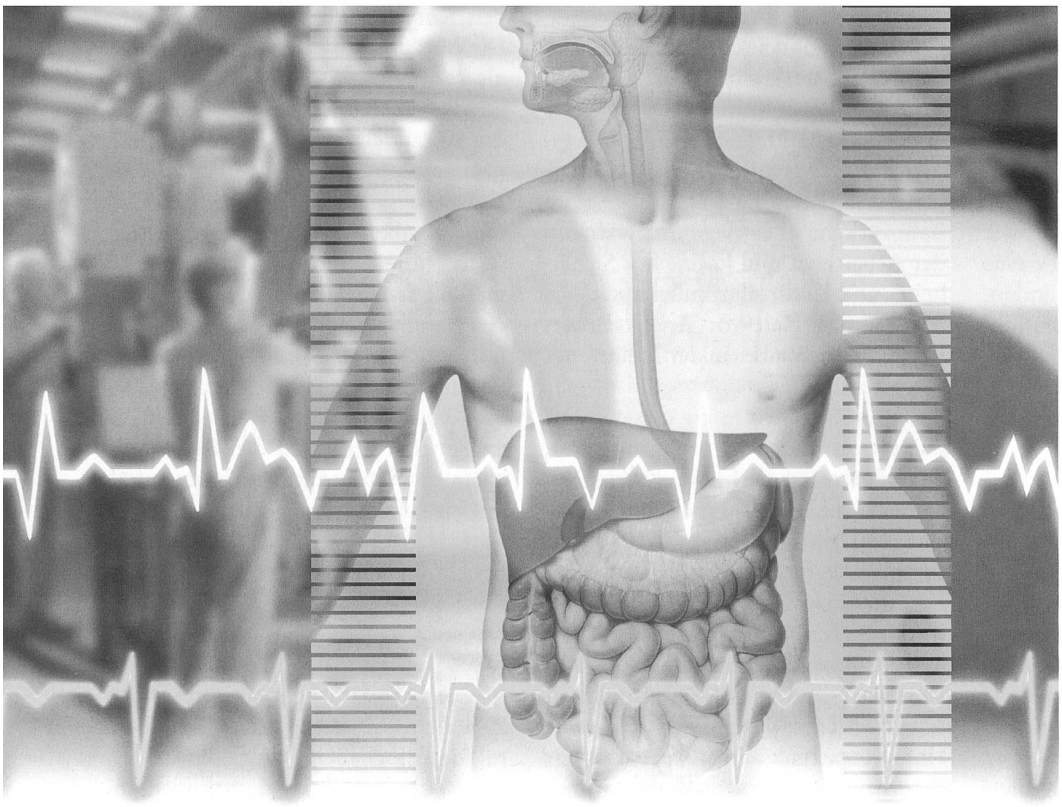
Absolutes Abstinenzgebot für einen Zugführer zulässig

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der SBB erlaubt nach Art. 139a GAV eine Kündigung aus wichtigen Gründen. Das Bundesgericht musste am 25. Juni 2005 prüfen, ob die Nichteinhaltung einer Anordnung über eine totale Alkoholabstinenz eines Zugführers einen solchen wichtigen Grund darstelle[7].
Beim fraglichen Zugführer kam es seit 1998 zu verschiedenen Vorfällen im Zusammenhang mit Alkoholkonsum während der Arbeitszeit. Trotz einer Behandlung mit Antabus und anderen therapeutischen Behandlungen brachten die periodischen Kontrollen wiederholt erhöhte Alkohlwerte zum Vorschein. Die SBB forderten den Zugführer im Januar 2003 im Sinn einer allerletzten Chance zur einer vollständige Alkoholabstinenz inner- und ausserhalb des Dienstes, zu regelmässigen Konsultationen des Hausarztes und des Sozialberaters der SBB sowie monatlichen Laborkontrollen bis vorerst 31. Januar 2004 auf. Im Säumnisfall würde das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Nach erneutem Alkoholnachweis wurde das Arbeitsverhältnis wegen Nichteinhalten der Totalabstinenz schliesslich per Januar 2004 aufgelöst.
Der Zugführer machte im Verfahren geltend, die Weisung des Arbeitgebers zur totalen Alkoholabstinenz sei gar nicht zulässig. Ein absolutes Alkoholabstinenzgebot auch ausserhalb der Dienstzeit stelle einen unzulässigen Eingriff in die grundrechtlich geschützte persönliche Freiheit des Arbeitnehmers dar. Das öffentliche Interesse der Gewährleistung und Sicherheit im Bahnverkehr überwiege nur während der Arbeitszeit und könne aus Sicherheits- und Kontrollgründen auch eine beschränkte Zeit vor Arbeitsantritt bestehen, nicht aber in der Freizeit des Angestellten.
Das Bundesgericht folgte dieser Argumentation nicht. Es erkannte zwar, dass die vertragliche Verpflichtung, sowohl im Dienst als auch in der Freizeit auf Alkohol zu verzichten, die persönliche Freiheit des Beschwerdeführers einschränke. Ein aus Sicherheitsgründen ausgesprochenes Alkoholverbot berühre nicht derart fundamentale Aspekte der Persönlichkeit oder der Menschenwürde wie etwa eine Körperstrafe. Ein unzulässiger Eingriff in den Kerngehalt des Grundrechts läge deshalb nicht vor. Die Einschränkung der persönlichen Freiheit sei überdies verhältnismässig und liege im öffentlichen Interesse. Es sei allgemein bekannt, dass an Alkoholismus leidende Personen nicht in der Lage wären, kontrolliert Alkohol zu trinken. Damit der Beschwerdeführer seine Arbeit im Sicherheitsdienst überhaupt ausüben könnte, müsste er eine absolute Abstinenz einhalten. Die Alkoholfreiheit im Dienst könne in einem Fall wie dem vorliegenden nur dann garantiert werden, wenn er vollständig auf den Konsum von Alkohol verzichte. Die Massnahme erweise sich insofern als verhältnismässig. Die angefochtene Massnahme gegen das Suchtverhalten sei zudem durch das öffentliche Interesse an der Diensterfüllung gerechtfertigt, das bei sicherheitsrelevanten Aufgaben besonders stark ins Gewicht falle. Mitarbeitende der SBB wären zur Gewährung der Sicherheit des Bahnbetriebes generell zur Alkohol- und Drogenfreiheit verpflichtet und hätten diese gemäss Art. 90 GAV SBB auch unter Beweis zu stellen. Im Ergebnis erweise sich die Anordnung einer absoluten Alkoholabstinenz somit als zulässig, von einer Überschreitung des Weisungsrechts des Arbeitgebers könne nicht die Rede sein.

Unzulässige Drogentests

Mit Sicherheitsargumenten und dem Ziel, Lehrlingen eine drogenfreie Lehre zu ermöglichen, verlangte die Firma Roche von ihren Lehrlingen sowohl bei der Eignungsuntersuchung vor Beginn und stichprobenartig während der Lehre die Abgabe von Urinproben. Positive Befunde der Drogentests wurden der Lehrlingsleitung mitgeteilt. Die Eidgenössische Datenschutzkommission musste am 29. August 2003 prüfen, ob die Urintests und die dabei erfolgten Datenerhebungen die Persönlichkeit der Auszubildenden widerrechtlich verletzten.[8]
Roche führte u. a. Sicherheitsgründe für das Drogenkonzept bei Lehrlingen an, was die Datenschutzkommission





als Argument grundsätzlich anerkannte. Im konkreten Fall allerdings erachtete die Kommission die Verhältnismässigkeit der Massnahmen als nicht gegeben. *«Wenn nämlich Roche»*, schreibt die Datenschutzkommission in der Begründung ihres Entscheides, *«mit der Begründung der Gewährleistung der Arbeitssicherheit das Drogenscreening (...) nicht auf sämtliche in sicherheitsrelevanten Bereichen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwendet, so ist dies zumindest inkonsequent. Des Weiteren wird der Konsum von Alkohol, der ebenfalls ein ernsthaftes Problem und Sicherheitsrisiko darstellen kann (...) nicht getestet.»* Das Ziel, den Auszubildenden eine drogenfreie Lehrzeit zu ermöglichen, erachtete die Datenschutzkommission als achtenswert. Nichtsdestotrotz schützte die Kommission auch diese Argumentation nicht. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sei nicht auf das Privatleben der Auszubildenden auszudehnen, dies sei dem schweizerischen Recht fremd.

Nicht in Frage gestellt haben will die Datenschutzkommission die Kompetenz von Roche, zu verlangen, dass sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Tätigkeit frei von Einfluss und Nachwirkungen – irgendeiner Art – von Drogen und Suchtmitteln zu erledigen haben. Bei begründetem Verdacht, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ein Drogenproblem hat, etwa aufgrund des Nachlassens der Leistungsfähigkeit oder sonstigen auffälligen Verhaltens, könne ein Drogentest zulässig sein. Differenzierte Konzepte, die ein Handeln auf Anlass hin vorsehen würden, wären mit dem Datenschutzgesetz vereinbar.

Bundesgerichtlicher Schutz für Rauchallergiker

Welche Pflichten treffen Arbeitgeber für den Schutz der Nichtrauchenden am Arbeitsplatz? Ein neuer Bundesgerichtsentscheid zeigt auf, dass diese Pflichten sehr weit gehen.[9]

Im zu beurteilenden Fall leidet(e) der Kläger A. an einer schweren Rauchallergie. Er arbeitete seit dem 1. Oktober 2001 für die Beklagte B. Diese hatte am Arbeitsplatz von A., im Sitzungszimmer während den Sitzungen sowie an weiteren Orten des Betriebes, an denen sich A. normalerweise aufhielt, ein Rauchverbot erlassen. An anderen Orten des Betriebes durfte weiterhin geraucht werden. A., der oft als Folge seiner Rauchallergie krankheitsabwesend war, klagte.

Zu prüfen war, ob die Arbeitgeberin ihrer Fürsorgepflicht zum Schutze des an Rauchallergie leidenden Mitarbeiters genügend nachkam. Im Zentrum steht der Schutz der Mitarbeitenden vor den gesundheitsschädigenden Auswirkungen des Passivrauchens. Es genügt aber bereits, wenn sich Passivrauchende durch Rauch belästigt fühlen. Das Belästigungsempfinden lässt sich dabei nicht objektivieren. In der Wegleitung zur Umsetzung des Art. 19 ARV 3 steht lapidar: *«Es gibt kein objektives Mittel, um festzustellen, ob jemand belästigt wird. Dieser Zustand ist durch das subjektive Gefühl bestimmt. Demzufolge ist derjenige, der sich wirklich belästigt fühlt, auch wirklich belästigt»*.

Im fraglichen Fall hielt das Bundesgericht fest, gehe es darum, *«den voraussehbaren Ausbruch der Rauchallergie und damit der Eintritt einer Gesundheitsschädigung des gegen Rauch allergischen Arbeitnehmers zu verhüten»*[10]. Für solche Fälle, so das Gericht weiter, könnten weitergehende Schutzmassnahmen massgebend sein, als dies für «gewöhnliche» Nichtrauchende nötig sei. Damit liess das Bundesgericht erkennen, der Persönlichkeit- und Gesundheitsschutz nach Art. 328 Abs. 1 und 2 OR gehe weiter als die öffentlichrechtlichen Schutzverpflichtungen. Auf diesem Hintergrund war für das Bundesgericht die entscheidende Frage, ob die Arbeitgeberin *«das zum Schutze des Klägers A. Noatwendige, nach dem Stand der Technik Realisierbare und der Beklagten unter Berücksichtigung der gesamten Umstände «billigerweise» zumutbar war»*. Der Fall wurde an die Vorinstanz mit dem Auftrag zurückgewiesen, es sei zu überprüfen, ob die Beklagte über das bereits realisierte, partielle Rauchverbot hinaus, weitere Massnahmen zum Schutze des

Rauchallergikers hätte anordnen müssen. Was das bedeuten könnte, lässt das Bundesgericht in Erw.5.4.2 erkennen: *«auf Verlangen betroffener nicht rauchender Arbeitnehmer ist unter Umständen ein geeignetes Rauchverbot zu erlassen»*.

Bilanz und Perspektiven

Die drei Fälle präzisieren betreffend Umgang mit Genuss und Sucht im Betrieb die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen. Das Totalabstinenzgebot an den SBB-Zugführer zeigt, dass Weisungen des Arbeitgebers mit Auswirkungen auf das Privatleben zulässig sind, dann nämlich, wenn nur so sichergestellt werden kann, dass die Alkoholabstinenz im Rahmen der Arbeit sichergestellt ist. Dagegen illustriert das Urteil der Datenschutzkommission, dass *«gut gemeint»* noch lange nicht legal ist. Diese Entscheidung weist weiter auf die Notwendigkeit hin, im betrieblichen Umgang mit Gesundheitsförderung die Spielregeln des Datenschutzes zu beachten.

Erstaunlich weit geht nach dem neuen bundesgerichtlichen Rauchurteil die Pflicht des Arbeitgebers zum Schutz der Nichtrauchenden. Die Entscheidung ist nicht frei von Widersprüchen. Die geeigneten Massnahmen zum Schutz vor Passivrauchen hätten so zu erfolgen, dass Raucherinnen und Raucher nicht diskriminiert werden. Wie dieser *«Spagat im blauen Dunst»* zu bewerkstelligen wäre, sagt das Bundesgericht allerdings nicht. Und vollends widersprüchlich erscheint das Urteil in Anbetracht tausender von Arbeitnehmenden im Gastgewerbe, die täglich den schädigenden Auswirkungen des Passivrauchens ausgesetzt sind. Diese Widersprüche haben ihre Ursache in der Gesetzgebung. Rauchverbote müssen nach heutiger Rechtslage durch die kantonalen Gastgewerbegesetze erfolgen. Ohne entsprechende Verbote kann der Arbeitgebende im Gastgewerbe zur Rechtfertigung der Gesundheitsgefährdung seiner Arbeitnehmenden betriebliche Gründe geltend machen. Sowohl das Arbeitsgesetz wie auch die Persönlichkeits- und Gesundheitsschutzvorschriften des OR sehen entsprechende Entlastungsklauseln für den Arbeitgebenden (betriebliche Notwendigkeit) vor. In einem aktuellen Bericht des Bundesrates zum Schutz vor Passivrauchen[11] wird vorgeschlagen, die rechtlichen Grundlagen für einen umfassenden Schutz vor Passivrauchen am Arbeitsplatz zu schaffen. Es darf spekuliert werden: Mit der dem schweizerischen System innewohnenden Gemächlichkeit wird der Rauch im Verlaufe der nächsten Jahre aus den Gaststätten verschwinden. ■

Fussnoten

1 Siehe dazu bsw. Heide Holger (Hrsg.), Massenphänomen Arbeitssucht – Historische Hintergründe und aktuelle Entwicklungen einer neuen Volkskrankheit, Bremen 2002.

2 Im privatrechtlichen Arbeitsvertrag stützt sich das Weisungsrecht auf Art. 321d OR: Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmenden erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

3 Art. 324a OR.

4 Art. 336c Abs. 1 lit. b.

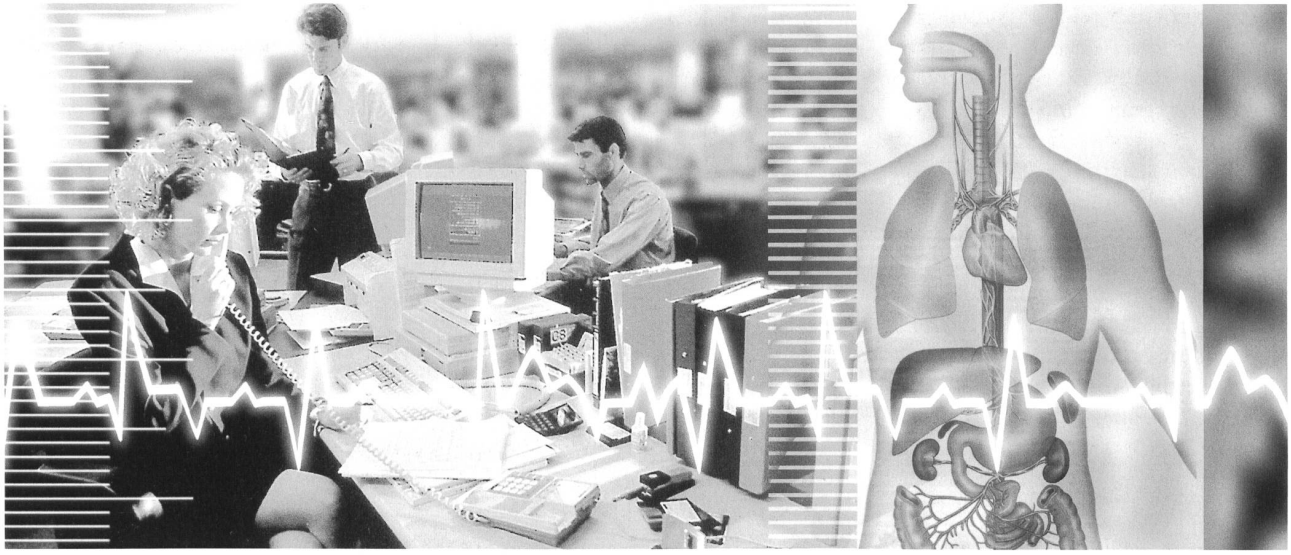
5 Siehe dazu Schönenberger Christoph: Das Erschleichen der Lohnfortzahlung unter Berufung auf Krankheit. Diss. Bern 2001, S. 146 f.

6 Siehe dazu Pärli, Kurt: Persönlichkeitsschutz im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung ARV, Nr. 4/2005.

7 Bundesgerichtsentscheid Nr. 2A.6/2005 /bie vom 11.11.2005 (Quelle: www.bger.ch)

8 Entscheid der Datenschutzkommission vom 29. August 2003, publiziert in: Verwaltungspraxis der Bundesbehörden (VPB), 68-68.

9 Bundesgerichtsurteil vom 8. Februar 2006, Nr. 4C.354/2005 (Quelle: www.bger.ch).

10 (Erw. 5.5 Bundesgerichtsentscheid vom 8. Februar 2006)

11 Bericht des Bundesrates zum Schutz vor Passivrauchen, Bundesblatt 2005, S. 3048 ff.