

SUCHTMITTEL: DIE ARBEITSRECHTLICHE SITUATION

Sowohl legale als auch illegale Suchtmittel bergen Gefahren und können erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben. Gemäss Statistik der SUVA sind die Fälle von schwerer Suchtmittelabhängigkeit prozentual wie folgt verteilt: Nikotin 52%, Alkohol 26%, Medikamente 19% und illegale Drogen 3%.

Neben den physischen Auswirkungen können Suchtmittel zu Beeinträchtigungen der Hirnfunktionen, Schlaflosigkeit, Angstgefühlen, vermindertem Sozialverhalten und Depressionen führen. Einige Personen reagieren mit Zittern. Die Gewaltbereitschaft kann zunehmen. Bei schweren Abhängigkeiten sind auch erhebliche Auswirkungen auf die Arbeit festzustellen und häufig sind folgende Symptome zu erkennen:

- Schwankendes Leistungs- und Durchhaltevermögen
- Konzentrationsmangel und Gedächtnislücken
- Eingeschränkte Verantwortungsbereitschaft
- Verschlechterung der manuellen Geschicklichkeit
- Häufige Kurzabsenzen
- Häufigere und längere krankheitsbedingte Abwesenheiten
- Überproportionale Beteiligung an Arbeits- und/oder Wegunfällen
- Fehlentscheidungen

Suchterkrankungen gefährden die Betriebssicherheit, haben einen negativen Einfluss auf das Betriebsklima und führen zu einer Belastung der Mitarbeitenden und des Vorgesetzten. Rund um das Thema Sucht stellen sich aber auch verschiedene arbeitsrechtliche Fragen, die nachfolgend erörtert werden.

Welche Pflichten haben Mitarbeitende und Arbeitgebende? Mitarbeitende haben eine arbeitsvertragliche Sorgfalts- und Treuepflicht gegenüber ihren Arbeitgebern sowie gestützt auf Art. 11 der Verordnung über die Unfallverhütung die Pflicht, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden. Dies gilt auch für den Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln. Demgegenüber haben Arbeitgebende gestützt auf ihre arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht sowie Art. 82 UVG die Pflicht, die notwendigen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen zu treffen. Gestützt auf die VO 3 zum Arbeitsgesetz können Arbeitgebende auch den Genuss alkoholischer Getränke einschränken oder verbieten. Den Arbeitgebern obliegt gemäss Verordnung zum UVG zudem eine Informations- und Kontrollpflicht. Da die Einnahme berauschender Mittel zu den «auftretenden Gefahren» gehört, sind Arbeitgebende verpflichtet, über entsprechende betriebliche Regeln zu informieren und deren Einhaltung zu kontrollieren. Arbeitgebende haben bei Verdacht auf Suchtmittelkonsum zu klären, ob die Arbeit ohne erhöhte Gefährdung erledigt werden kann. Ist dies nicht der Fall, haben sie die Pflicht, den Mitarbeitenden an einen ungefährlichen Arbeitsplatz zu versetzen oder ihn nach Hause zu senden.

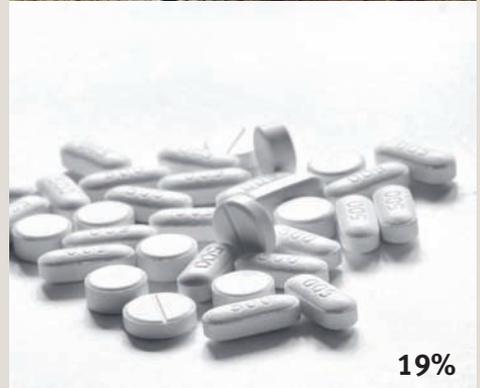
Nicht wegsehen. Vorgesetzte dürfen deshalb vor dem Thema Sucht die Augen nicht verschliessen. Gemäss SUVA sollten Arbeitgebende ein betriebliches Präventionsprogramm haben und sie empfiehlt: beobachten und Fakten sammeln, ein Erstgespräch mit dem betroffenen Mitarbeitenden über die Beobachtungen führen, Enttabuisierung des Suchtmittelkonsums, Anbieten von Hilfe und Festlegen der nächsten Schritte. Erfolgt keine Besserung, drängt sich ein Zweitgespräch auf und es kann eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden. Je nach Vorfall ist auch eine schriftliche Verwarnung gerechtfertigt. Scheitern all diese Bemühungen zur Wiedereingliederung, ist eine Entlassung zur prüfen.



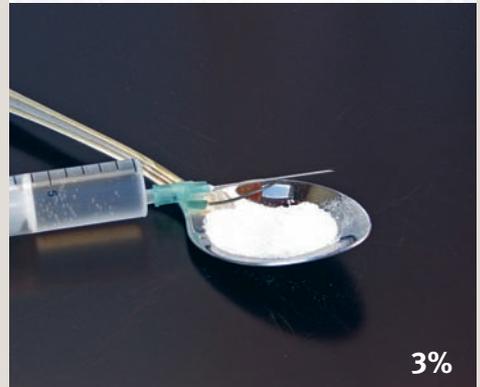
52%



26%



19%



3%

Darf eine Blut-, Urinprobe oder Atemluftkontrolle verlangt werden?

Die Vornahme solcher Tests stellt einen Eingriff in die Persönlichkeit der Mitarbeitenden dar, bedarf deren Zustimmung und eines Rechtfertigungsgrundes. Selbst mit Einwilligung der Betroffenen sind gemäss Ansicht des eidgenössischen Datenschutzbeauftragten die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen verletzt, sofern kein überwiegendes Sicherheitsinteresse als Rechtfertigungsgrund vorliegt. So ist zum Beispiel die Durchführung von standardmässigen Drogentests bei Lehrlingen oder Mitarbeitenden unzulässig. Sofern Tätigkeiten zu einer Gefährdung des Lebens des Arbeitnehmenden oder von Dritten führen, können bei Vorliegen einer arbeitsvertraglichen Grundlage stichprobenartige Drogentests präventiv angeordnet werden, z. B. im Luft- und Zugsverkehr, Bau-/Gerüstbau, Arbeiten auf Dächern, bei Kranführen oder bei Arbeiten im Umgang mit gefährlichen Stoffen. Der Arzt darf den Arbeitgebenden jedoch keine Resultate bekanntgeben, sondern einzig, ob der Mitarbeitende tauglich ist, seine Tätigkeit auszuüben.

Abwesenheiten infolge Sucht: Auswirkungen? Eine Sucht gilt rechtlich gesehen als Krankheit. Kann die Arbeit infolge der Suchtabhängigkeit nicht oder nur mangelhaft ausgeübt werden, liegt eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor. Diese führt zu einem Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen bzw. gemäss den Bedingungen der Krankentaggeldversicherung.

Unfälle infolge Suchtmittelkonsum: Leistungskürzungen? Hier ist zu unterscheiden, ob ein Arbeitsunfall oder ein Nichtberufsunfall vorliegt. Bei Arbeitsunfällen ist der Versicherungsschutz voll gewährleistet, ausser im Falle eines Verbrechens oder Vergehens – dies ist zum Beispiel beim Führen eines Motorfahrzeuges in angetrunkenem Zustand der Fall. Bei Nichtberufsunfällen kann es bereits zu einer Kürzung kommen, wenn der Unfall durch Grobfahrlässigkeit verursacht wurde oder wenn ein Wagnis vorliegt. Hier stellt sich die Frage, ob der Konsum illegaler Rauschmittel den Wagnisatbestand erfüllt und zur Verweigerung sämtlicher Geldleistungen führen kann.

Kündigung?! Hat ein Suchtmittelkonsum Auswirkungen auf die Arbeitsleistung, ist eine ordentliche Kündigung möglich. Ohne Auswirkungen auf die Arbeitsleistung wird eher davon ausgegangen, dass eine Kündigung missbräuchlich wäre. Bei einer suchtmittelbedingten Arbeitsunfähigkeit darf während einer bestimmten Zeit dem Arbeitnehmenden nicht gekündigt werden, es besteht ein zeitlicher Kündigungsschutz. Eine fristlose Entlassung wegen Suchtmittelkonsum ist nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt. Es muss ein wichtiger Grund vorliegen, wie zum Beispiel bei schweren Straftaten, nicht aber bei blossen Übertretungstatbeständen, zu denen das Konsumieren illegaler Betäubungsmittel gehört. Ein ausgewiesener Drogenkonsum, der keine Auswirkungen auf die Leistungen hat, rechtfertigt somit keine fristlose Entlassung. Gerechtfertigt ist höchstens die fristlose Entlassung bei wiederholtem Konsum harter Drogen am Arbeitsplatz, mit Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und unter Androhung der fristlosen Entlassung im Wiederholungsfalle.

Claudia Eugster, Rechtsdienst KVZ



Weitere Fragen? Lassen Sie sich beraten – als KVZ-Mitglied sogar kostenlos. Der Rechtsdienst des KVZ ist die zentrale Anlaufstelle für Beratung in rechtlichen Belangen. Das Ziel ist die Hilfe zur Selbsthilfe, damit offene Fragen mit den Arbeitgebenden möglichst selbstständig und einvernehmlich geklärt werden können. www.kvz.ch/rechtsberatung

VETERANEN- UND SENIOREN- VEREINIGUNG VSV KVZ



Klubnachmittag «Nordkurdistan»: In seinem Reise-Dia-Vortrag berichtet Florian Aicher über das faszinierende Nord-Kurdistan. **Wann:** Montag, 24. November 2014, 14.30 Uhr **Wo:** Kaufleutensaal, Pelikanplatz, 8001 Zürich

Chlausfahrt **Wann:** Donnerstag, 4. Dezember 2014 **Wo:** Siehe persönliche Einladung mit Anmeldung – diese wurde allen Mitgliedern per Post zugestellt. **Anmeldung erforderlich!**

Weitere Informationen: www.kvzsv.ch



MEN'S ENGLISH CLUB

Programme for November and December 2014

November 11: Early Man **November 18:** Nine Spectacular Hidden Treasures
November 25: Alfred Weneger and Brian Cox **December 2:** Historic Trials that Shook the World **December 9:** The Muslim who was China's Greatest Explorer
Break from December 16th; restart January 13th 2015. Guests are most welcome!

When: Meetings held Tuesdays at 7pm. **Where:** Kaufleuten Building (first floor), Talacker 34, Zürich **Club Leader:** George Carr, Phone 044 462 30 54 / 079 233 52 77, scibg@hispeed.ch, further information: meckvz.weebly.com

LADIES' ENGLISH CLUB

Programme for November and December 2014

November 10: English, with Bruce Lawder **November 17:** Programme open, with Nancy Scherer-Howe **November 24:** English, with Bruce Lawder **December 1:** English, with Bruce Lawder **December 8:** «Our Christmas» Party – please bring your own drink and a little something for the buffet table
We resume meetings January 5, 2015.

When: Meetings held Mondays at 6.45pm. **Where:** Kaufleuten Building, Kurierstube (first floor), Talacker 34, Zürich

Professional Leader: Nancy Scherer-Howe, Phone 044 720 93 09

Assistant Leader: Dr. Bruce Lawder, Phone 044 261 08 33

INSERAT



Kaderkurse nach Mass

- Kaderkurs HWD/VSK
- Dipl. Betriebswirtschafter/in VSK
- Techn. Kaufmann/-frau eidg. FA
- Betriebswirtschafter/in HF E-Business
- Bachelor BA / Master Degree
- Marketing & Verkauf / MarKom
- Personalwesen / Rechnungswesen
- Beginn: ab 26. Januar 2015



Militärstrasse 106, 8004 Zürich
Nähe HB, mit gratis Parkplätzen
Telefon: 044 241 08 89



BVS Business-School
www.bvs-bildungszentrum.ch