

„Das Artzzeugnis vom Montagmorgen“ - Dr. Hans-Peter Jäger, Rechtsanwalt

Der Titel des Referats deutet an, dass Alkohol- und Drogensucht im Bereich der unselbständigen Arbeit - was heute als allgemein anerkannt gilt - eine Krankheit darstellt. Diese hat infolge ganz oder teilweiser eingeschränkter Arbeitsfähigkeit rechtliche Auswirkungen, wie z.B. auf die Entlohnung oder die Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses während der Krankheitsdauer.

Mitenthalten ist aber auch die Frage, ob und inwieweit der Arbeitgeber zwecks Vermeidung dieser negativen Begleitumstände (Absenzen, verminderte Leistungsfähigkeit, Häufung von Unfällen und Vertragsverletzungen gegenüber Dritten), was zweifelsohne mit erheblichen volkswirtschaftlichen und betrieblichen Schäden verbunden sein kann, Massnahmen gegen Suchverhalten anordnen kann oder unter Umständen sogar anordnen muss.

Dabei geht es um das Spannungsfeld zwischen der vom Arbeitgeber zu respektierenden persönlichen Freiheit des Arbeitnehmers (Persönlichkeitsschutz, Art. 10 BV, Art. 28 ff ZGB) und der zugunsten des Arbeitnehmers bestehenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Art. 328 OR).

Aufgrund der zur Verfügung stehenden Zeit, hat sich der Referent zu ausgewählten Fragen zusammenfassend und thesenartig geäussert.

Alkohol- und Drogensucht bewirken erhebliche Schäden im Arbeitsbereich. Der Arbeitgeber ist demnach befugt, den Konsum ganz oder teilweise für die betriebliche Zeit, indes nur eingeschränkt für den Freizeitbereich, zu verbieten oder einzuschränken.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet angepasste Lösungen, wie das Angebot von Suchtkonzepten auf freiwilliger Basis, schliesst indes Zwangsmassnahmen aus.

Wird der Arbeitnehmer durch Alkohol- und Drogenkonsum arbeitsunfähig, kann das Arbeitsverhältnis während den Sperrzeiten nicht aufgelöst werden und es besteht in ebenfalls zeitlich eingeschränktem Masse ein Lohnfortzahlungsanspruch.

Nach Ablauf des Kündigungsschutzes kann jedoch das Arbeitsverhältnis bei bestehender Krankheit bzw. bei reduzierter Leistungsfähigkeit in der Regel mittels ordentlicher Kündigung aufgelöst werden, ohne dass dies als rechtsmissbräuchlich qualifiziert werden könnte. Fristlose Entlassungen sind nur in den seltensten Fällen ohne Verwarnungen zulässig.

Wird ein vom Arbeitgeber vorgesehene Suchtkonzept vom Arbeitnehmer abgelehnt, kann dies nicht zu Sanktionen oder für sich allein zur Vertragsauflösung führen. Letzteres ist indes dann möglich, wenn die Arbeitsleistung krankheitsbedingt abfällt.

Insoweit dienen Suchtkonzepte der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und damit des Anstellungsverhältnisses. Sie liegen im Interesse des Arbeitgebers und Arbeitnehmers.

Rot. Urs Zenhäusern