

Sucht am Arbeitsplatz: Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

**Referat von Barbara Gutzwiller,
Direktorin Arbeitgeberverband Basel**

Einleitung

- **Anzeichen für Suchtprobleme beachten**
- **Situation analysieren**
- **Gespräch suchen**

Rechtliche Aspekte

- Arbeitgeber sind auch den anderen Arbeitnehmern gegenüber in der Pflicht.
- Arbeitsvertrag als Vertrag mit Rechten und Pflichten für beide Parteien
- Vorschriften im Obligationenrecht (OR), aber auch in Spezialgesetzen und Verordnungen

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

- **OR Art. 328: Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers**
- **Zivilrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen möglich**
- **Regressforderungen der Unfallversicherung / Erhöhung der Versicherungsprämien**
- **UVG Art. 82: Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten**

Die Informations- und Kontrollpflicht des Arbeitgebers

- **VUV Art. 6: Regelungen zu im Betrieb auftretenden Gefahren**
- **Aus- und Weiterbildung der Angestellten**
- **Einnahme von Rauschmitteln = „auftretende Gefahr“**
- **Risikoanalyse, Sicherheitskonzept, Massnahmen**
- **Kontrolle der Einhaltung**
- **Je grösser die Risiken, desto höher die Anforderungen**

Die Pflichten des Arbeitnehmers

- **Anweisungen befolgen, Sicherheitsmassnahmen einhalten**
- **UVG Art. 82/VUV Art. 11 Abs. 3: Verstoss führt zu Haftbarkeit**
- **OR Art. 321a, d, e: Verletzung der Treuepflicht**

Tests zum Konsumnachweis

- **Unproblematisch bei Einverständnis**
- **Nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers**
- **Bei Risikobetrieben Vertragsklauseln betr. Stichproben häufig**
- **Eingriff in die Persönlichkeit, Zurückhaltung angezeigt**

Die Versicherungsleistungen

- **Bei Arbeitsunfällen: Wenn Kausalzusammenhang gegeben, Kürzung von Taggeldern und Rentenzahlungen möglich**
- **Behandlungskosten nicht betroffen**
- **(Bei Nichtberufsunfällen: Schutz geht weniger weit. Verlust sämtlicher Geldleistungen möglich.)**

Besondere Fragestellungen

- **Kein Weisungsrecht bezüglich Freizeit**
- **Von der schriftlichen Verwarnung bis zur (fristlosen) Entlassung**
- **Kündigung i.d.R. nicht rechtswidrig**
- **Vereinbarung ohne grossen juristischen Wert, aber häufig erfolgreicher erster Schritt**

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Haben Sie Fragen?