

## Sozial & Sicher

# Wenn der Alkohol die Arbeit beeinträchtigt

Sind Angestellte alkoholabhängig, dann stehen die Arbeitgeber in der Pflicht. Die reagieren jedoch oft zu spät und gefährden damit nicht nur die Arbeitssicherheit, sondern auch den Ruf der Firma.

Von Andrea Fischer

Nach dem Suizid des WEF-Sicherheitschefs wurde bekannt, dass der Mann seit längerem ein Alkoholproblem gehabt hatte. Und dass seine Vorgesetzten seit längerem davon wussten. Seine Chefin habe ihm schon Monate zuvor klargemacht, dass sich der Alkoholkonsum mit dem Job eines Sicherheitsverantwortlichen nicht vertrage. Dennoch erschien der Chefbeamte Ende Januar, nur wenige Tage vor Beginn des WEF, angetrunken an seinem Arbeitsplatz, worauf ihn seine Vorgesetzte zur Rede stellen wollte. Doch dazu kam es nicht mehr: Der Chefbeamte war bereits freiwillig aus dem Leben geschieden.

Manch einer hat sich nach diesem Ereignis gefragt, ob die Vorgesetzten richtig reagiert oder ob sie nicht viel früher hätten durchgreifen müssen. Wie auch immer die Antwort ausfällt: Der Image-schaden für die Vorgesetzte ist in diesem Fall beträchtlich.

In der Tat warten Arbeitgeber oft zu lange, sagt Roland Walther, therapeutischer Leiter der Alkoholtherapie im Spital Wattwil SG. «Sie reagieren erst, wenn es zum Eklat kommt, und greifen dann meist grad zum schärfsten Mittel: der Kündigung.» Abgesehen davon, dass sie so riskieren, ihren Ruf und ihre Autorität in Mitleidenschaft zu ziehen, haben Arbeitgeber auch eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern. Erst recht, wenn es um Fragen der Sicherheit geht. Das bedeutet, dass sie das Alkoholproblem eines Angestellten nicht einfach ignorieren dürfen, bis es nicht mehr geht.

### Nicht den Alkohol ansprechen

Dass Arbeitgeber sich scheuen, das Thema offen anzusprechen, erklärt sich damit, dass es sich beim Alkohol um eine legale Droge handelt, deren Konsum weit verbreitet ist und die auch an Betriebsanlässen ihren festen Platz hat. Hat ein Chef dennoch den Mut, einen Mitarbeiter mit seiner Vermutung zu konfrontieren, «dann muss er auf Widerstand und Ausreden gefasst sein», weiss Bernhard Kocher von der Zürcher Fachstelle für Alkoholprobleme (ZFA). Abhängige sind Meister darin, Strategien und Erklärungen zu entwickeln, um ihre Sucht zu kaschieren, was in der Regel nur für Fachleute zu durchschauen ist. Bis der Verdacht sich bestätigt, vergeht zu viel Zeit.

Deshalb sollten Arbeitgeber sich nicht auf den Alkoholkonsum des Mitarbeiters konzentrieren, wenn sie keine klaren Belege dafür haben, sondern die Veränderungen im Arbeitsverhalten thematisieren, sagt Michel Graf, Direktor der Schweizerischen Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA). Stellt ein Vorgesetzter etwa fest, dass sich die Kurzabsenzen bei einem Arbeitnehmer - vor allem nach Wochenenden - auffällig häufen und lässt dieser auch in seiner Leistung nach, dann soll er den Betroffenen darauf an-



Reagieren, bevor es zum Eklat kommt. Foto: Uselmann (KPA, Keystone)

sprechen. Michel Graf: «Er muss dem Mitarbeiter klarmachen, was er von ihm erwartet, und ihm auch eine zeitliche Limite setzen, diese Vorgaben zu erreichen.» Hilfreich ist es zudem, diese Vorgaben schriftlich festzuhalten, das erleichtert die Überprüfung.

Wenn jedoch nebst der Arbeitsleistung auch die Arbeitssicherheit tangiert ist, dann rechtfertigt dies schon beim ersten Mal ein schärferes Vorgehen, so Graf. Da müssen Angestellte damit rechnen, zumindest vorübergehend von ihrer Funktion abgezogen und an einen Arbeitsplatz versetzt zu werden, wo sie sich selber und andere nicht gefährden. Denn Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Arbeitssicherheit zu gewährleisten - nicht nur diejenige des Betroffenen, sondern auch jene der übrigen Angestellten.

Bei Abhängigkeit von Drogen reicht ein einzelnes Gespräch mit Forderungen

gen meist nicht aus, um die Situation nachhaltig zu verbessern. In einem zweiten Anlauf sollte man auch Druck aufsetzen, sagt SFA-Direktor Graf. Was so viel heisst wie, eine Entlassung in Erwägung zu ziehen, wenn der Mitarbeiter die Vorgaben nicht erfüllt.

### Ohne Druck geht meist nichts

Die Abhängigkeit von Alkohol ist zwar wie jede Sucht als Krankheit anerkannt, «doch darf der Arbeitgeber erwarten, dass der Betroffene etwas dagegen unternimmt», ergänzt Graf. Und ohne Druck geht meist nichts. Dabei seien Arbeitgeber in einer stärkeren Position als etwa Lebenspartnerinnen und -partner, die ihre Drohung, wegzugehen, oft nicht so leicht umsetzen können. «Seine Arbeit behalten zu können, ist ein guter Antrieb, etwas zu tun und sich auch professionelle Hilfe zu holen.»

Geht der Mitarbeiter in eine Therapie, dann kann der Arbeitgeber in die Problemlösung mit einbezogen werden - sofern der Betroffene damit einverstanden ist. Denn das Umfeld mit einzubeziehen, ist aus Sicht von Therapeuten ein wichtiges Element. «Im Gespräch können wir den Vorgesetzten briefen und ihm Tipps geben, wie er reagieren kann, wenn die Schwierigkeiten erneut auftauchen», erläutert Roland Walther vom Spital Wattwil. Zudem kann sich der Arbeitgeber so laufend über die Fortschritte der Therapie informieren und braucht nicht deren Ende abzuwarten.

Ein Mix aus menschlicher Haltung und klaren Vorgaben des Arbeitgebers ist nach SFA-Direktor Graf ideal, um wirksam etwas zu verändern. Allerdings setzt das Engagement des Arbeitgebers voraus, dass ihm etwas daran liegt, den Angestellten zu behalten.

Eine Verpflichtung dazu gibt es nicht. Auf keinen Fall aber sollte sich der Chef selbst zum Therapeuten machen lassen oder den Alkoholabhängigen vor Anforderungen schützen. «Damit würde er signalisieren, dass schlechte Leistungen bei Alkoholabhängigkeit keine Konsequenzen haben», sagt Michel Graf. Tritt keine Verbesserung ein, dann muss der Vorgesetzte die angedrohten Konsequenzen auch umsetzen.

www.alkoholamrbeitsplatz.ch: Die Website ist ein Angebot der Schweizerischen Fachstelle für Alkoholprobleme und bietet umfassende und hilfreiche Informationen zum Thema. Darunter eine ausführliche Checkliste zu den Symptomen der Alkoholabhängigkeit. Die Zürcher Fachstelle für Alkoholprobleme (ZFA) führt Coachings und Seminare für Arbeitgeber durch. Infos unter: www.zfa.ch

### Rechtliche Situation

## Womit Arbeitnehmer rechnen müssen

● **Alkoholverbot:** Im Gesetz gibt es kein explizites Verbot, Alkohol am Arbeitsplatz zu konsumieren. Doch hat jeder Betrieb die Möglichkeit, ein solches zu erlassen oder den Alkoholkonsum einzuschränken (Artikel 35 Absatz 3 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz). Auch verlangt das Unfallversicherungsgesetz von Vorgesetzten, alles zu unternehmen, um die Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Ein totales Alkoholverbot im Betrieb macht Sinn, wenn die ungetrübte Aufmerksamkeit zwingend ist, etwa bei Chauffeuren oder Bauarbeitern. Die betrieblichen Vorschriften zum Alkoholkonsum sind in einem Reglement festzuhalten, das als fester Bestandteil des Arbeitsvertrags gilt.

● **Pflicht der Arbeitnehmenden:** In Artikel 11 Absatz 3 der Verordnung zur Unfallverhütung werden auch die Arbeitnehmer in die Pflicht genommen. So dürfen sich diese nicht berauschen, wenn sie damit sich selber oder Arbeitskollegen gefährden. Der Paragraf richtet sich an alle Arbeitnehmenden, präzisiert der Neuenburger Rechtsprofessor Jean-Philippe Dunand, «auch wenn die Gefahr, die von einem alkoholisierten Buschauffeur ausgeht, ungleich grösser ist als bei einem Büroangestellten. Allerdings kann auch Letzterer im Rausch einen Kollegen attackieren.»

● **Kündigung wegen Abhängigkeit:** Einen Angestellten einzig aufgrund seines Alkoholkonsums zu entlassen, auch wenn sich der Konsum gar nicht negativ auf die Arbeit auswirkt, hält Rechtsexperte Dunand «grundsätzlich für nicht zulässig». In einem solchen Fall würde das Gericht die Entlassung wohl als missbräuchlich taxieren. (Eine missbräuchliche Kündigung ist trotzdem gültig, der Entlassene hat dann aber Anspruch auf Entschädigung.)

Anders sieht es aus, wenn das Alkoholproblem des Mitarbeiters ein Risiko für die Sicherheit darstellt und wenn der Betroffene trotz Warnung seine Haltung nicht ändert. Da kann eine Kündigung gerechtfertigt sein. Gerechtfertigt ist sie auch, wenn der Alkoholkonsum die Arbeit beeinträchtigt oder wenn ein Angestellter gegen ein betriebliches Alkoholverbot verstösst.

● **Abhängigkeit als Krankheit:** Obwohl die Alkoholabhängigkeit als Krankheit anerkannt ist, kann sich ein betroffener Arbeitnehmer nicht einfach auf den Kündigungsschutz berufen, der bei Krankheiten gilt. Es braucht dazu eine vom Arzt attestierte Arbeitsunfähigkeit, präzisiert Dunand. Ist der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig, fällt der Kündigungsschutz weg, auch wenn der Betroffene von seiner Alkoholsucht noch nicht geheilt ist.

● **Zulässigkeit von Alkoholtests:** Besteht bei einem Mitarbeiter der Verdacht auf übermässigen Alkoholkonsum und will sich der Arbeitgeber mittels Drogentest absichern, braucht er die Einwilligung des Betroffenen. Denn Daten, die Auskunft geben über die Gesundheit einer Person, sind besonders schützenswert. Eine Einwilligung gilt als gegeben, wenn die Drogentests in einer Vertragsklausel oder einem allseits bekannten Betriebsreglement festgehalten sind. In einem solchen Fall wäre bei Verweigerung des Tests eine Entlassung zulässig.

Das heisst nun aber nicht, dass jeder Betrieb per Reglement Alkoholtests von all seinen Angestellten verlangen kann, betont Jean-Philippe Dunand. «Die Tests müssten einen Bezug zur Arbeitssicherheit haben.» Bei Lokomotivführern wären die Voraussetzungen dafür gegeben, bei Büroangestellten aber kaum. (afi)

### Leser fragen

Andrea Fischer

beantwortet Ihre Fragen zum Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Familienrecht und Konsumrecht.



Erbrecht

### Haben die Eltern Anspruch auf einen Pflichtteil?

Vor ein paar Jahren verstarb meine Schwester. Sie war kinderlos und hat sich mit ihrem Mann testamentarisch so abgesichert, dass der überlebende Ehegatte das ganze Vermögen erbt. Nun lebt aber unsere Mutter noch, und ich bin der Meinung, dass sie Anspruch auf einen Teil des Vermögens meiner Schwester hat.

Das ist richtig, das hätte sie gehabt. Allerdings hätte sie innerhalb eines Jahres nach Testamentsöffnung den Pflichtteil von 1/16 des Nachlasses Ihrer Schwester einfordern müssen, nötigenfalls mit

einer Herabsetzungsklage. Da der Tod Ihrer Schwester schon mehrere Jahre zurückliegt, ist es dafür aber nun zu spät.

Arbeitsrecht

### Wer zahlt fürs Waschen der Berufskleidung?

Manche Betriebe waschen die Berufskleidung ihrer Angestellten auf eigene Kosten. Andere zahlen eine jährliche Entschädigung fürs private Erledigen der Berufswäsche. Gibt es dazu rechtliche Bestimmungen?

Das Gesetz sagt lediglich, der Arbeitgeber habe für die Arbeitsgeräte und das Material zu sorgen hat, sofern nichts anderes abgemacht ist. Zu den Arbeitsmaterialien gehört auch die besondere Berufskleidung.

Demnach können Vertragspartner selber regeln, wie sie das handhaben wollen. Es ist also möglich, abzumachen, dass der Arbeitnehmer für die Arbeitsgeräte aufkommt. Dann gilt das auch fürs Waschen oder Reinigen der Berufskleidung. Zu bedenken ist, dass

auch Arbeitnehmende ohne spezielle Kleidervorschriften fürs Waschen ihrer Arbeitskleider selber aufkommen müssen und dafür nicht zusätzlich entschädigt werden.

Sozialhilfe

### Muss ich die Steuerrechnung selber bezahlen?

Ich bin geschieden und arbeite zu 60 Prozent im Spital. Da ich zwei Söhne in Ausbildung habe, werde ich zusätzlich von der Sozialhilfe unterstützt. Nun habe ich eine Steuerrechnung erhalten. Meine Beraterin bei der Sozialhilfe sagt, dass ich selber dafür aufkommen muss. Ist das wirklich so?

Ja, die Antwort Ihrer Sozialberaterin ist grundsätzlich richtig. Die Sozialhilfe kommt nicht auf für Steuern, auch nicht für Steuer- oder andere Schulden. So steht es in den Richtlinien der Skos, die für die Sozialhilfe massgeblich sind. Sie können jedoch versuchen, beim zuständigen Steueramt einen Steuererlass zu

erlangen. Dies sollten Sie möglichst schnell tun, am besten mit Unterstützung des Sozialamts.

Ein Steuererlass ist allerdings nicht immer möglich. Wurde Ihnen etwa ein Freibetrag auf Ihrem Erwerbseinkommen gewährt (der beim Berechnen Ihrer Sozialhilfe nicht mitgezählt wird), dann ist die Chance auf einen Steuererlass gering. Der Freibetrag ist unter anderem dazu gedacht, dass erwerbstätige Sozialhilfeempfänger ihre Steuern damit begleichen können.

AHV

### Gibt es eine Rente auch nach wenigen Beitragsjahren?

Kürzlich haben Sie einem 60-jährigen Deutschen, der seit ein paar Jahren in der Schweiz wohnt, geantwortet, dass er bis zum Rentenalter 65 AHV-Beiträge zahlen müsse, obwohl der Mann gar nie hier erwerbstätig war und bereits vorzeitig pensioniert ist. Hat er dann mit 65 auch Anspruch auf eine Rente der AHV?

Ja, das hat er. Da die Höhe der AHV-Rente unter anderem auch von der Beitragsdauer abhängt, fällt sie bei nur wenigen Beitragsjahren entsprechend gering aus.

Anhand eines Beispiels lässt sich aufzeigen, wie die Rente berechnet wird. Gehen wir davon aus, er zahle in den fünf Beitragsjahren, die ihm bis zum Alter 65 noch bleiben jeweils nur den minimalen AHV-Beitrag. Demnach hat er mit 65 Anspruch auf eine Mindestrente. Da er bloss fünf Beitragsjahre anstatt der vollen Beitragszeit von 44 Jahren (für Männer) vorweisen kann, bekommt er nur 5/44 des vollen Betrags einer Mindestrente. Dies entspricht nach heutigem Stand rund 130 Franken pro Monat (5/44 von 1140 Franken). Zahlt er höhere Beiträge, dann erhöht sich damit auch die Rente, jedoch maximal auf 260 Franken; das entspricht 5/44 einer maximalen AHV-Rente.

Tages-Anzeiger, Sozial & Sicher, Postfach, 8021 Zürich. sozial@sicher@tagesanzeiger.ch Aus zeitlichen Gründen können wir leider nicht alle Anfragen beantworten.