



# Alkohol und Illegale Drogen

# am Arbeitsplatz

RECHTLICHE ASPEKTE  
UND HANDLUNGSANLEITUNGEN

institut  
sucht  
prävention  
PRO MENTE OÖE

# Alkohol und Illegale Drogen am Arbeitsplatz

## EIN GELUNGENES KOOPERATIONSPROJEKT

Diese Informationsbroschüre ist das Ergebnis eines Kooperationsprojektes des Institutes Suchtprävention und der Drogenkoordinationsstelle des Landes OÖ unter Mitwirkung folgender Projektpartner: ► Arbeiterkammer OÖ ► Wirtschaftskammer OÖ ► Alkohol- und Drogenberatungsstellen

Zusätzlich erfolgte eine inhaltliche Abstimmung mit Dr. Barbara Trost vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Johannes-Kepler-Universität Linz.

## EIN TABUISIERTES THEMA

Das Thema „Konsum von Alkohol und illegalen Drogen in der Arbeitswelt“ ist tabuisiert und emotionsbeladen. Sehr schnell wird deutlich, dass es den Betrieben an Information und an Handlungsanleitung fehlt. Wie ist mit suchtgefährdeten Mitarbeitern umzugehen? Was ist rechtlich möglich? Der praktizierte Umgang reicht von Überreaktion bis Untätigkeit aufgrund von Hilflosigkeit und ist von Fehlinformationen, Mythen und gutgemeinten Ratschlägen geprägt.

## DIE MEHRZAHL DER BETRIEBE IST MIT DIESEM PROBLEM KONFRONTIERT

Aktuelle Studien zeigen, dass rund 5 bis 10 Prozent der arbeitenden Bevölkerung alkoholkrank bzw. alkoholgefährdet sind und 30 bis 40 Prozent der 15 bis 25-Jährigen zumindest einmal in ihrem Leben eine illegale Substanz konsumiert haben. Daraus ergibt sich in der Folge von selbst, dass eine Mehrzahl der Betriebe mit dieser Thematik konfrontiert ist.

Meist sind aber erst konkrete Anlassfälle Auslöser, sich damit zu beschäftigen. Sie werfen neben der menschlichen Dimension auch viele rechtliche Fragen auf, die dieser Informationsfalter beantworten möchte:

- Drogentests und Befragungen am Arbeitsplatz
- Konsumverbot am Arbeitsplatz
- Der Umgang im konkreten Anlassfall
- Auflösung von Dienstverhältnissen
- Sonstige rechtliche Fragen
- Rechtsauskunft und Beratungseinrichtungen

### GUTE GRÜNDE SICH MIT DIESEM THEMA UND MIT PRÄVENTION ZU BESCHÄFTIGTEN

Der missbräuchliche Konsum von psychoaktiven Substanzen sowie Suchterkrankungen haben vielschichtige Auswirkungen auf ein Unternehmen. Eine bewusste Auseinandersetzung humanisiert das Arbeitsklima, spart Geld und hat folgende Vorteile:

- ▶ Betroffenen wird rechtzeitig Hilfe vermittelt und der Verlust von Mitarbeitern kann verhindert werden
- ▶ Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz (Alkoholiker sind 3,5 mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt)
- ▶ Verringerung der Fehlzeiten- und Krankenstände (Alkoholiker fehlen 16 mal häufiger am Arbeitsplatz und sind 2,5 mal häufiger krank)
- ▶ Nachhaltige Verbesserung des Betriebsklimas – sowohl Arbeitskollegen als auch Vorgesetzte sind durch Suchtprobleme am Arbeitsplatz stark belastet
- ▶ Einsparung von Kosten (Alkohol am Arbeitsplatz verursacht Kosten in Höhe von 1,25 bis 2,5 Prozent der gesamten Lohnsumme, in Österreich ca. 2,9 Millionen Euro täglich)
- ▶ Aufhebung des Tabuthemas Sucht
- ▶ Präventionsprogramme sind oft ein Türöffner für weiterführende Aktionen der allgemeinen Gesundheitsförderung

### EIN LÄNGERFRISTIGES KONZEPT SCHAFFT SICHERHEIT

#### WICHTIGE HINWEISE

**1)** Im Folgenden handelt es sich um allgemeine Richtlinien und Hinweise. Eine genaue arbeitsrechtliche Beurteilung ist immer erst unter genauer Betrachtung des konkreten Einzelfalles möglich.

**2)** Aus Punkt 1 ergibt sich, dass die Verfasser keine Haftung für die Haltbarkeit der Hinweise übernehmen.

**3)** Alle im Folgenden angeführten Hinweise beziehen sich nicht auf arbeitsrechtliche Sonderregelungen (z. B. Beamten- und Vertragsbedienstetendienstrecht, kollektivvertragliche Sondervereinbarungen)

**4)** Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wurde die männliche Form gewählt. Alle Angaben beziehen sich selbstverständlich auf Angehörige beider Geschlechter.

Von fachlicher Seite wird empfohlen, sich vorausschauend mit diesem Thema auseinanderzusetzen und den generellen Umgang mit Suchtmitteln im Betrieb sowie das konkrete Handeln im Anlassfall zu regeln – der nächste Problemfall kommt bestimmt. Mittels eigener „Betriebsvereinbarung Sucht“ wird Führungskräften und Mitarbeitern ein allgemein gültiger Handlungsleitfaden zur Verfügung gestellt und auf die Konsumkultur im Unternehmen eingewirkt. Idealerweise unterstützen gesundheitsfördernde Maßnahmen und betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit ein derartiges Früherkennungs- und Interventionsprogramm.

#### \* Sind Alkohol- und Drogentests am Arbeitsplatz erlaubt?

Unabhängig von einem konkreten Anlassfall möchte ein Arbeitgeber erheben, ob seine Arbeitnehmer z. B. illegale Substanzen konsumieren.

Generell stellen sämtliche Drogentests (Alko-, Harn-, Speichel- und Bluttests) einen Eingriff in die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers dar. Derartige Tests (z. B. bei Einstellungs-, Lehrlings- oder arbeitsmedizinischen Untersuchungen) sind an die Freiwilligkeit und die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers gebunden, wobei eine Ablehnung keinerlei Konsequenzen nach sich ziehen darf (kein Entlassungsgrund).

**Ausnahme:** Tests sind nur dann verpflichtend, wenn sich der AN in seinem Arbeitsvertrag freiwillig dazu verpflichtet hat oder spezifische gesetzliche oder behördliche Anordnungen bestehen. Eine Verweigerung in diesen Fällen kann eine Entlassung nach sich ziehen.

#### \* Darf der Stellenanbieter den Stellenbewerber nach den Konsumgewohnheiten von Alkohol bzw. illegalen Drogen befragen?

Grundsätzlich ist diese Frage arbeitsrechtlich nicht zulässig, da sie einen Eingriff in die persönliche Freiheit des Stellenbewerbers darstellt.

**Hinweis:** Die Verweigerung einer Antwort kann jedoch für einen arbeitslosen Stellenbewerber unter Umständen zur Sperre seines Arbeitslosengeldes wegen Vereitelung der Anstellung führen. In Sonderfällen wie z. B. bei Piloten oder Berufskraftfahrern ist diese Frage jedenfalls zulässig.

In einem Bewerbungsbogen darf diese Frage bei Vorhandensein eines Betriebsrates (BR) nur aufgenommen werden, wenn sie durch eine Betriebsvereinbarung gedeckt ist. (§ 96 Abs. 1 Z 2 ArbVG).

#### \* Stellt eine wahrheitswidrige Beantwortung dieser Frage (wenn deren Zulässigkeit bejaht wird) bei der Einstellung einen Entlassungsgrund dar?

Die Handlung des AN muss objektiv geeignet sein, das Vertrauen des Arbeitgebers so weit zu erschüttern, dass ihm seine Weiterbeschäftigung nicht einmal während der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Insofern begründet nicht jede unwahre Antwort eines Arbeitnehmers einen Entlassungsgrund, wohl aber in der Regel dann, wenn die Fragestellung aufgrund der ins Auge gefassten Beschäftigung (z. B. Busfahrer, gefahren geneigte Beschäftigung) objektiv gerechtfertigt war.

## 2)

### KONSUMVERBOT AM ARBEITSPLATZ

#### \* Kann der Arbeitgeber ein generelles Konsumverbot von Alkohol und illegalen Substanzen am Arbeitsplatz aussprechen?

Der Konsum von Alkohol und illegalen Drogen während der Dienstzeit kann durch betriebliche Ordnungsvorschriften untersagt werden und zwar grundsätzlich durch (einseitige) Weisung des Arbeitgebers (Allgemeines Konsumverbot). Solche Ordnungsvorschriften können im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt und im Streitfall sogar gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 1 ArbVG erzwungen werden.

Ein Konsumverbot kann sich auf den gesamten Arbeitstag beziehen, also sowohl auf die Arbeitszeit als auch auf die Pausen. Nicht wirksam ist das Verbot außerhalb der Dienstzeit bzw. außerhalb des Betriebsgeländes, außer es ergibt sich daraus eine Beeinträchtigung des Arbeitnehmers im Dienst.

#### \* Kann für bestimmte Arbeitsplätze ein spezielles Konsumverbot verhängt werden?

Besteht in einem Unternehmen kein allgemeines Konsumverbot, so können all jene Arbeitsstellen, für die absolute Nüchternheit notwendig ist (z. B. Staplerfahrer, Maschinenführer, etc.), definiert und ein spezielles Konsumverbot aus Sicherheitsgründen ausgesprochen werden.

#### \* Welche Disziplinarmaßnahmen können vom Arbeitgeber bei Nichtbefolgung gesetzt werden?

Verstöße gegen ein betriebsinternes Konsumverbot oder gegen die Pflicht, den Dienst unbeeinträchtigt zu versehen, können durch Disziplinarmaßnahmen geahndet werden. Disziplinarordnungen können auf Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarungen beruhen; in jedem Fall muss der Betriebsrat der einzelnen Disziplinarmaßnahme zustimmen. In betriebsratslosen Betrieben muß die Disziplinarmaßnahme im Arbeitsvertrag vorgesehen sein

#### \* Ist Versetzung eine zulässige Maßnahme als Folge von Alkohol- oder Drogenkonsum/missbrauch?

Über die Zulässigkeit einer Versetzung als Folge von Alkohol- oder Drogenkonsum kann nur jeweils im Einzelfall entschieden werden, da zu berücksichtigen ist, ob es durch die Versetzung zu einer Vertragsänderung (Dienstvertrag, Dienststellenbeschreibung) kommen würde bzw. ob die Versetzung eine Ver-

schlechterung für den Arbeitnehmer darstellt. Bei einer allgemeinen Verschlechterung der Arbeits- und Entgeltbedingungen ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

## 3)

### DER UMGANG IM KONKRETEN ANLASSFALL

(Der Arbeitnehmer steht im Verdacht, während der Arbeit nicht nüchtern bzw. sichtlich beeinträchtigt zu sein)

§ 15 Abs. 4 ASchG regelt, dass sich Arbeitnehmer nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand versetzen dürfen, in dem sie sich selbst oder andere Personen gefährden können.

Zusätzlich sind von den Betrieben jene Arbeitsstellen genauer zu definieren, in denen sich aus der Art der Tätigkeit eigene strengere Regeln ergeben (z.B. Berufskraftfahrer, Buslenker, Piloten,...).

Ein Mitarbeiter kann daher durch seine Beeinträchtigung infolge von Alkohol/Drogenkonsum entweder sich selbst oder andere gefährden, gegen betriebsinterne Ordnungsvorschriften (generelles Konsumverbot) oder gegen Regelungen aufgrund eines spezifischen Tätigkeitsfeldes (spezifisches Konsumverbot) verstoßen haben.

Grundsätzlich ist es empfehlenswert, den Umgang im Anlassfall mittels eigener Betriebsvereinbarung zu regeln. Die genaue Vorgehensweise ist dann sowohl für den Vorgesetzten als auch für die Mitarbeiter klar vorgegeben und muss nicht erst im Einzelfall überlegt werden.

Dabei kommt es selbstverständlich auf die konkrete Situation an, aber allgemein ist zu empfehlen:

#### ► 1) Beeinträchtigung feststellen und objektivieren\*

Äußere Verhaltensauffälligkeiten feststellen, Zeugen beiziehen – wenn vorhanden, ein Betriebsratsmitglied, einen Betriebsarzt oder andere unbefangene Führungskräfte oder Mitarbeiter.

Es genügt das Festhalten der Auffälligkeiten und die Äußerung des Verdachts, unabhängig davon, um welches Suchtmittel es sich handelt.

Auch in einem später allenfalls notwendigen Beweisverfahren (vor Gericht) ist es nicht zwingend notwendig, als Beweis einen Alkohol- bzw. Drogentest vorzu-

weisen, es genügen auch entsprechend konkrete Wahrnehmungen von Zeugen. Der Arbeitgeber (AG) darf den Arbeitnehmer (AN) nicht zu Drogen- oder Alko-tests zwingen!

Dem AN kann aber die Möglichkeit eingeräumt werden, auf eigenen Wunsch mittels Tests den gegen ihn geäußerten Verdacht zu entkräften (z. B. der AN verlangt von sich aus einen Alko-Test oder fährt freiwillig in ein Krankenhaus, zu einem niedergelassenen Arzt, in ein Labor, um einen Drogentest zu machen). Geht die Initiative dafür aber vom AG aus, so hat dieser die Kosten des Testverfahrens zu tragen.

#### ▶ **2) Den Arbeitnehmer nach Hause schicken**

Der AG hat bezüglich des beeinträchtigten AN die Pflicht für dessen sicheres Heimkommen zu sorgen (Fürsorgepflicht). Der AG darf dem Mitarbeiter untersagen seinen eigenen PKW zu starten, sofern dieser auf dem Betriebsgelände abgestellt ist. Eine Abnahme der Autoschlüssel ist angemessen, darf aber nicht erzwungen werden.

Als eine mögliche Lösung hat sich das Rufen eines Taxis erwiesen, dass den AN auf eigene Kosten nach Hause bringt. Für den nicht erbrachten Arbeitstag gebührt kein Entgelt.

#### ▶ **3) Schriftliche Dokumentation der Situation**

Über den Vorfall wird unter Beiziehung der Zeugen (z. B. Betriebsrat) ein schriftliches Protokoll erstellt.

#### ▶ **4) Verwarnung und Androhung der Entlassung**

Dem Arbeitnehmer wird die schriftliche Dokumentation samt Androhung der Entlassung im Wiederholungsfall zugesandt bzw. übergeben.

Im Sinne der Deeskalation eines Anlassfalles sollten Abmahnungen und Gespräche erst am nächsten Tag geführt werden, wenn der betroffene Mitarbeiter wieder nüchtern ist.

**Hinweis:** Die Verwarnung und Abmahnung muss aber zeitlich im engeren Zusammenhang mit dem Vorfall erfolgen (z. B. am nächsten Arbeitstag)

#### ▶ **5) Beobachtung und Folgegespräch**

Es sollten mit dem betroffenen Arbeitnehmer ein Beobachtungszeitraum und ein Folgegesprächstermin vereinbart werden. Im Einzelfall sollte man prüfen, ob eine Kontaktaufnahme bzw. die Vermittlung zu einer Beratungseinrichtung angezeigt ist.



#### **\* Grundsätzliches zu Drogentests als Hilfsmittel der Objektivierung:**

Auch aus Sicht von Fachexperten spricht vieles gegen einen Einsatz von Drogentests:

1) Drogentests, die in der Masse zur Anwendung kommen (z. B. Streifen-tests, Schnellharn-tests) weisen eine ziemlich hohe Fehlerquote (z. B. Falsch-Positive Testergebnisse) auf und sind daher im Vergleich zu hochwertigen Laboruntersuchungen sehr schwankend in der Zuverlässigkeit.

2) Viele illegale Drogen sind durch Tests sehr lange nachweisbar (z. B. Cannabis kann im Harn bis zu 6 Wochen nachgewiesen werden). Bei einem positiven Testergebnis ist also nicht eindeutig zu sagen, ob eine aktuelle Beeinträchtigung am Arbeitsplatz durch Substanzkonsum vorliegt oder ob das positive Ergebnis auf einen länger zurückliegenden Konsum in der Freizeit zurückzuführen ist.

3) Ein weiteres Problem ergibt sich daraus, dass der testende Arzt (z. B. Betriebsarzt) aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht nicht berechtigt ist, das Testergebnis an den AG weiterzuleiten. Die Weiterreichung des Ergebnisses bedarf wiederum (wie die Durchführung des Tests) der ausdrücklichen Zustimmung des AN (Entbindung aus der Schweigepflicht).

# 4

## AUFLÖSUNG VON DIENSTVERHÄLTNISSEN

Ziel einer erfolgreichen betrieblichen Präventionspolitik ist die Früherkennung von Mitarbeitern mit einem problematischen Suchtmittelkonsum und ein zeitgerechtes, zielorientiertes und schrittweises Interventionsprogramm.

Durch Enttabuisierung, Ansprechen der Auffälligkeit, Treffen von klaren Vereinbarungen sowie der Vermittlung von Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten soll einer möglichen Kündigung vorgebeugt und verhindert werden, dass wertvolle Mitarbeiter und deren Wissen durch eine schleichende Suchtentwicklung verloren gehen (siehe Interventionsmodell).

Dennoch kann es vorkommen, dass als letzte Konsequenz das Dienstverhältnis aufgelöst werden muss.

### KÜNDIGUNG

Eine Kündigung (unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungsstermins) ist möglich, insoweit nicht bestehende vertragliche oder kollektivvertragliche Beschränkungen etwas anderes vorsehen.

### ENTLASSUNG

Eine Entlassung eines AN wegen einmaligen Alkohol- oder Drogenmissbrauchs (z. B. positives Testergebnis, Anzeige durch Polizei) ist nicht generell gerechtfertigt, es sei denn, es werden Entlassungsgründe gesetzt.

In der Regel ist beim erstmaligen Anlassfall eine Verwarnung mit Androhung der Entlassung im Wiederholungsfall auszusprechen.

Bei allen Entlassungen ist darauf zu achten, dass sie in der Regel nur unverzüglich nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes erfolgen dürfen.

#### Achtung:

Bei jeder Entlassung sind die konkreten Umstände des Einzelfalles genauestens zu prüfen.

### Das Entlassungsrecht unterscheidet zwischen Angestellten und Arbeitern

**ANGESTELLTE:** Als Entlassungsgrund sind für Angestellte im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol und illegalen Drogen folgende Aspekte des § 27 Angestelltengesetz relevant:

► **Vertrauensunwürdigkeit:** Wenn der Angestellte sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt.

Ein einmaliger positiver Alkohol- oder Drogentest oder ein einmaliger Verstoß gegen ein betriebliches Konsumverbot ist dafür in der Regel nicht ausreichend.

**Ausnahme:** „sensible“ Bereiche, z.B. ein Außendienstmitarbeiter, der das Unternehmen repräsentiert

► wenn der Angestellte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt

► wenn der Angestellte sich beharrlich weigert (z. B. trotz bereits erfolgter Verwarnung mit Androhung der Entlassung) sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen

► wenn der Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit (außer Krankenstand) an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist

► **Dienstunfähigkeit:** wenn der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten

**Achtung:** nicht zu verwechseln mit Krankheit, die ja nicht die grundsätzliche Fähigkeit einer Person zur Ausübung der Tätigkeit beseitigt, sondern nur vorübergehende Arbeitsunfähigkeit bewirkt

**Unverschuldete Dienstunfähigkeit:** Eine Entlassung auch ohne Verschulden des AN ist möglich, wenn der AN zur Verrichtung der vereinbarten Dienste infolge seiner Alkohol/Drogensucht tatsächlich und dauerhaft unfähig ist. Die Abhängigkeit von Alkohol und illegalen Drogen wird grundsätzlich als Krankheit anerkannt (mittels fachärztlichem Gutachten bestätigt). Die berechnete, aber unverschuldete Entlassung wegen dauernder Dienstunfähigkeit hat zur Folge, dass der AN zwar keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung hat, aber trotz Entlassung den Anspruch auf Abfertigung<sup>1</sup> behält.

**ARBEITER:** Für Arbeiter sind folgende Entlassungsgründe des § 82 GewO (alt) im Zusammenhang mit Alkohol bzw. illegalen Drogen am Arbeitsplatz relevant:

► Der Arbeiter wird zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden

► Der Arbeiter verfällt der Trunksucht und wurde wiederholt fruchtlos verwarnt. Eine wiederholte Verwarnung setzt mindestens zwei Verwarnungen voraus. Als fruchtlos ist eine Verwarnung anzusehen, wenn weiterhin Fälle der Trunkenheit auftreten, auch wenn deren Häufigkeit aufgrund der Verwarnungen abnehmen. Die Verwarnung muss ernsthaft sein und die Missbilligung deutlich ausdrücken. Wichtig: Dieser Tatbestand setzt ein Verschulden des Mitarbeiters voraus, das

1) Verlust des Abfertigungsanspruches bei verschuldeter Entlassung gilt im wesentlichen nur für Eintritte bis 31.12.2002. Für Eintritte ab 1.1.2003 gilt im Allgemeinen das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz. Die an die Mitarbeitervorsorgekasse bezahlten Beiträge bleiben unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses erhalten.

allerdings fehlt, wenn der Trunksucht Krankheitswert (mittels fachärztlichem Gutachten bestätigt) zukommt.

- ▶ Diebstahl, Veruntreuung oder sonstige strafbare Handlungen, die den AN des Vertrauens des AG unwürdig erscheinen lassen.
- ▶ Unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes, beharrliche Pflichtverletzung oder Verleitung von Arbeitskollegen zum Ungehorsam, zu Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder unsittlichen oder gesetzeswidrigen Handlungen
- ▶ Arbeitsunfähigkeit aus eigenem Verschulden
- ▶ Anhaltung im Gefängnis für länger als 14 Tage

## 5)

### SONSTIGE RECHTLICHE FRAGEN

#### **\* Gilt eine Arbeitsunfähigkeit wegen Alkohol/Drogenmissbrauchs als Krankenstand mit Entgeltfortzahlung?**

##### **Der AN ist nicht nachgewiesen suchtkrank:**

Ist der Alkohol-/Drogenkonsum vom Willen beherrschbar und liegt keine nachweisliche Suchterkrankung (ist mittels fachärztlichem Gutachten nachzuweisen) vor, so gilt eine Abwesenheit vom Dienst wegen vorangegangenen Alkohol/Drogenmissbrauchs als Fernbleiben ohne rechtmäßigen Hintergrund.

Ist der AN deshalb vorübergehend arbeitsunfähig, so gilt diese Krankheit als grob fahrlässig herbeigeführt. Das Gleiche gilt wenn der AN infolge eines durch Alkohol- oder Drogenmissbrauchs herbeigeführten Unfalls krank ist.

In beiden Fällen besteht für den AN kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

##### **Der AN ist nachgewiesen suchtkrank:**

Ist der AN aber aufgrund einer nachgewiesenen Suchterkrankung im Krankenstand und ist der Konsum von Alkohol/illegalen Substanzen vom Willen nicht mehr beherrschbar, so sind weder der Krankenstand noch Abwesenheit wegen einer Entziehungskur grob fahrlässig herbeigeführt. Der AN behält in beiden Fällen seinen Entgeltanspruch nach § 8 AngG bzw. § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

#### **\* Steht ein Arbeits- bzw. Wegunfall unter Einfluss von Alkohol/illegalen Substanzen unter dem Unfallversicherungsschutz der Sozialversicherung?**

Ein Anspruch auf Leistung der Unfallversicherung (Versehrtenrente nach Arbeitsunfall) ist dann nicht gegeben, wenn die Beeinträchtigung die rechtlich erhebliche Ursache für das Eintreten des Versicherungsfalles war. Die Beweislast dafür, dass nicht die Beeinträchtigung durch Alkohol bzw. Drogenkonsum sondern andere Ursachen den Unfall ausgelöst haben, trifft den AN.

**Hinweis:** KFZ-Haftpflichtversicherungen und etwaige andere Privatversicherungen können bei nachgewiesener Substanzbeeinträchtigung Regressforderungen durchsetzen.

#### **\* Leistungen aus der (ASVG) Krankenversicherung**

Gemäß § 142 ASVG gebührt kein Krankengeld bei einer Krankheit, die sich als unmittelbare Folge der Trunkenheit oder des Missbrauchs von Suchtgiften erweist.

Die Angehörigen des Versicherten können in einem solchen Fall, wenn sie sonst unversorgt wären, die Hälfte seines Krankengeldes bekommen.

Unabhängig vom Krankengeld hat aber derjenige Versicherte, dessen Krankheit auf Alkohol/Drogenmissbrauch zurückzuführen ist, Anspruch auf die Sachleistungen der Krankenversicherung (ärztliche Versorgung, Pflege in einer Krankenanstalt), eine Ausnüchterung zählt aber nicht als Krankenbehandlung.

#### **\* Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder einem Dritten in einem durch Alkohol/illegale Drogen beeinträchtigtem Zustand einen Schaden zufügt?**

Wenn der AN in einem beeinträchtigten Zustand beim Arbeitgeber oder dessen Kunden einen Schaden anstellt, kommt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz zur Anwendung. Der Schaden wird deshalb zwar vorrangig vom Arbeitgeber ersetzt, dieser ist jedoch allenfalls berechtigt, sich am Arbeitnehmer in beträchtlichem Ausmaß schadlos zu halten. Je nach Verschuldensgrad kann es auch zu einer Mäßigung oder sogar zu einem Erlass des Schadenersatzes kommen.

#### **\* Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgeber aufgrund des Suchtmittelgesetzes?**

Aufgrund des Suchtmittelgesetzes besteht für Arbeitgeber keinerlei Verpflichtung zur Anzeige.

Weder eine Information über den Konsum von illegalen Substanzen eines Arbeitnehmers, noch positive Testergebnisse auf illegale Substanzen, noch der Verdacht auf Weitergabe von illegalen Substanzen innerhalb des Betriebes sind anzeigepflichtig.

# 6)

## BERATUNGS- UND HILFSEINRICHTUNGEN DORTHIN KÖNNEN SIE SICH WENDEN!

### RECHTSBERATUNG

Wirtschaftskammer OÖ	05/90909
Arbeiterkammer OÖ	050 / 69 06-1

### BETRIEBLICHE PRÄVENTIONSPROGRAMME UND FACHBERATUNG

Institut Suchtprävention, Linz	0732 / 77 89 36
--------------------------------	-----------------

### BERATUNGS- UND BEHANDLUNGSEINRICHTUNGEN

- ▶ **Sozialmedizinische Beratungsstelle des Landes OÖ bei Alkoholproblemen:** Kontaktstelle für Beratungsangebote in allen Bezirken OÖ **0732/7720-14262**
- ▶ **Beratungsstelle bei Alkoholproblemen der Stadt Wels** **07242/61669**
- ▶ **EGO, Beratungsstelle für Jugend-, Drogen- und Alkoholprobleme, Braunau** **07722/84678**
- ▶ **Verein Beratung Alkoholkranker und Angehöriger, (VBA) Rohrbach** **07289/6920**
- ▶ **Therapiezentrum Traun** **07229/62486**

### SUCHT- UND DROGENBERATUNGSSTELLEN

- ▶ **POINT, Beratungsstelle für Suchtfragen, Linz Außenstelle Rohrbach** **0732/770895-0**  
**07289/681530**
- ▶ **EGO, Beratungsstelle für Jugend-, Drogen und Alkoholprobleme, Braunau** **07722/84678**
- ▶ **CIRCLE, Jugend- und Drogenberatungsstelle, Wels** **07242/45274**
- ▶ **X-DREAM, Beratungsstelle für Suchtfragen, Steyr** **07252/ 53413**
- ▶ **IKARUS, Beratungsstelle für Suchtfragen, Vöcklabruck Außenstelle Gmunden** **07672/22499**  
**Außenstelle Bad Ischl** **07612/77066**  
**06132/21949**

### IMPRESSUM

**Eigentümer, Herausgeber und Verleger:**  
Institut Suchtprävention, pro mente OÖ  
A-4020 Linz, Hirschgasse 44, info@praevention.at  
**Leitung:** Christoph Lagemann, Mag. Dr. Rainer Schmidbauer  
**Redaktionsleitung:** Herbert Baumgartner  
**Layout, Grafik:** Sabine Mayer  
**Druck:** in-Takt, A-4020 Linz, Köglstraße 22  
**Auflage:** 3500 Stück  
**Preis:** kostenlos

**Alkohol und  
Illegale Drogen  
am Arbeitsplatz**