



Arbeitsrechtliche Aspekte bei Sucht

Dr. Jürgen Fleck

Vortragsübersicht I/II

- I. Arbeitsrecht und Therapie
- II. Grundlagen des Arbeitsverhältnisses
- III. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- IV. Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Sucht
Lohnfortzahlung, Kündigung
- V. Alkoholkontrollen und Drogenscreening
- VI. Rechtliche Aspekte zum Rückfall
- VII. Rechtsstellung des Suchkranken Helfers,
Suchtberaters oder Suchtbeauftragten

Vortragsübersicht II/II

- VIII. Rechtliche Verantwortung des Vorgesetzten
in Akutsituationen
- IX. Betriebsvereinbarung Sucht – Abgrenzung
der Disziplinarmaßnahmen von den
Hilfeleistungen des Arbeitgebers
- X. Psychologische und gesellschaftliche Aspekte
- XI. Überblick über aktuelle Tendenzen der
Rechtsprechung auch im Hinblick auf das
AGG

Vortragsübersicht

- I. Arbeitsrecht und Therapie



Therapie und Arbeitsrecht sind zu differenzieren.
Der Arbeitgeber ist weder Sittenwächter noch
Therapeut des Arbeitnehmers

Vortragsübersicht

- I. Arbeitsrecht und Therapie
- II. Grundlagen des Arbeitsverhältnisses



Der Interessenkonflikt – Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und Weisungsrecht des Arbeitgebers – bestimmt die gesamte Betrachtung Recht und Sucht im Arbeitsverhältnis

Vortragsübersicht

- I. Arbeitsrecht und Therapie
- II. Grundlagen des Arbeitsverhältnisses
- III. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers



Dem Arbeitgeber obliegt eine Fürsorgepflicht

Vortragsübersicht

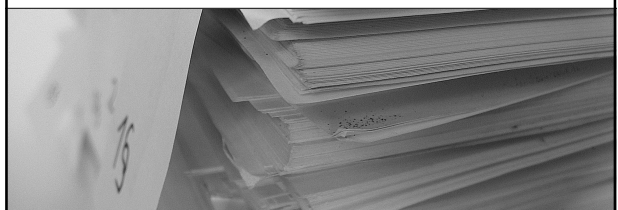
- I. Arbeitsrecht und Therapie
- II. Grundlagen des Arbeitsverhältnisses
- III. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- IV. Arbeitsrechtliche Massnahmen bei Sucht
Lohnfortzahlung, Kündigung



Die Betriebspartner – Arbeitgeber und Betriebsrat – haben kein Recht, in die private Lebensführung der Arbeitnehmer einzugreifen.

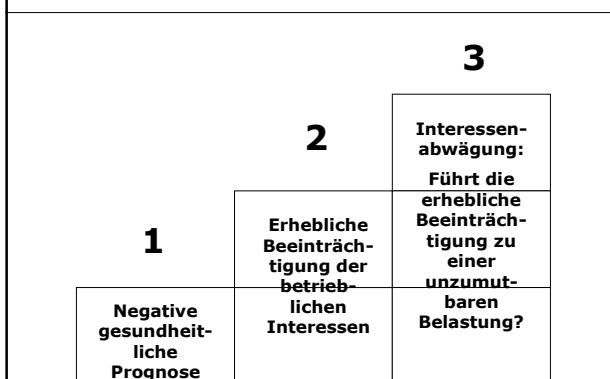
Es gehört jedoch zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Prävention am Arbeitsplatz durchzuführen.

Personenbedingte Kündigung

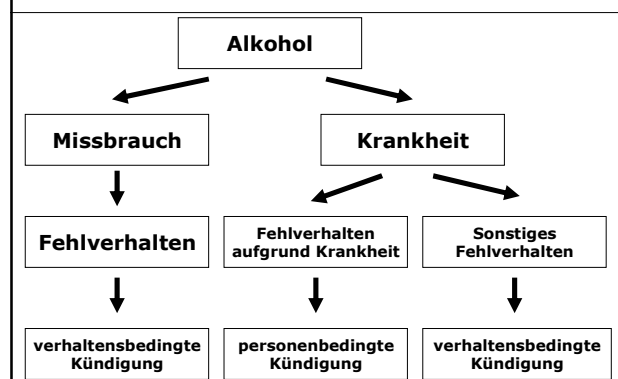


- 1. Kündigung wegen lang anhaltender Erkrankung
- 2. Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen
- 3. Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung

Dreistufige Überprüfung



Fallbeispiel Alkohol



Vortragsübersicht

- I. Arbeitsrecht und Therapie
- II. Grundlagen des Arbeitsverhältnisses
- III. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- IV. Arbeitsrechtliche Massnahmen bei Sucht
Lohnfortzahlung, Kündigung
- V. Alkoholkontrollen und Drogenscreening



Wegen des verfassungsmässig garantierten Grundrechts auf körperliche Integrität und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, insbesondere des informationellen Selbstbestimmungsrechts ist auch ein generelles Drogenscreening unzulässig

Vortragsübersicht

- I. Arbeitsrecht und Therapie
- II. Grundlagen des Arbeitsverhältnisses
- III. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- IV. Arbeitsrechtliche Massnahmen bei Sucht
Lohnfortzahlung, Kündigung
- V. Alkoholkontrollen und Drogenscreening
- VI. Rechtliche Aspekte zum Rückfall

Vortragsübersicht

- I. Arbeitsrecht und Therapie
- II. Grundlagen des Arbeitsverhältnisses
- III. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- IV. Arbeitsrechtliche Massnahmen bei Sucht
Lohnfortzahlung, Kündigung
- V. Alkoholkontrollen und Drogenscreening
- VI. Rechtliche Aspekte zum Rückfall
- VII. Rechtsstellung des Suchtkrankenhelfers,
Suchtberaters oder Suchtbeauftragten



Betriebliche Suchtarbeit ist ohne Vertrauen sinnlos



Der Suchthelfer muss in seiner Stellung klar von der Stellung anderer Mitarbeiter, wie Personalführung oder sonstige Vorgesetzte abgegrenzt werden.

Ihm dürfen keinerlei disziplinarische Befugnisse übertragen werden.

Vortragsübersicht

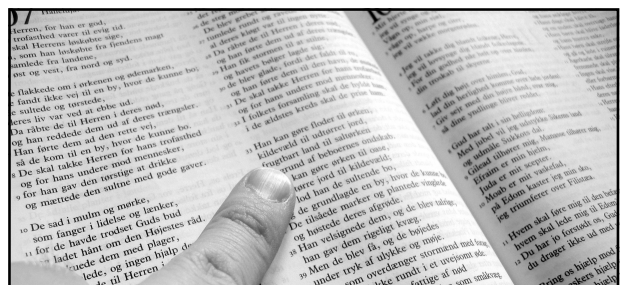
VIII. Rechtliche Verantwortung des Vorgesetzten in Akutsituationen



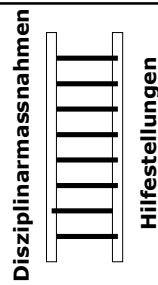
Völlig unabhängig von Kontrollmaßnahmen trägt der Vorgesetzte die Verantwortung dafür, daß seine Mitarbeiter in der Lage sind, ihre Arbeit auszuüben, ohne sich oder andere zu gefährden

Vortragsübersicht

VIII. Rechtliche Verantwortung des Vorgesetzten in Akutsituationen
IX. Betriebsvereinbarung Sucht – Abgrenzung der Disziplinarmaßnahmen von den Hilfeleistungen des Arbeitgebers



„Gesetz des Betriebes“



Interventions- und Stufenprogramme stehen für Transparenz und sorgen für Gleichbehandlung

Vortragsübersicht

- VIII. Rechtliche Verantwortung des Vorgesetzten in Akutsituationen
- IX. Betriebsvereinbarung Sucht – Abgrenzung der Disziplinarmaßnahmen von den Hilfeleistungen des Arbeitgebers
- X. Psychologische und gesellschaftliche Aspekte

Recht ist immer auch ein seelisches Phänomen ...

Die Interdependenz zwischen Recht und Psyche ist in kaum einem Rechtsgebiet so deutlich wie im Arbeitsrecht.

Zwar versteht das moderne Arbeitsrecht das Arbeitsverhältnis, wie eingangs dargelegt, heute auch als einen Austausch von Dienstleistungen, entscheidend ist jedoch, daß der Mensch sich und nicht nur seine Dienstleistung einbringt, seine ganze Person.

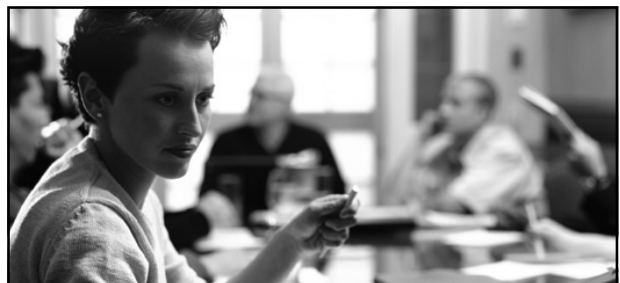
Insofern handelt es sich um fremdbestimmte Arbeit.

Vortragsübersicht

- VIII. Rechtliche Verantwortung des Vorgesetzten in Akutsituationen
- IX. Betriebsvereinbarung Sucht – Abgrenzung der Disziplinarmaßnahmen von den Hilfeleistungen des Arbeitgebers
- X. Psychologische und gesellschaftliche Aspekte
- XI. Überblick über aktuelle Tendenzen der Rechtsprechung auch im Hinblick auf das AAG



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG



Prävention lohnt sich für das Unternehmen und erst recht für die betroffenen Menschen.