

Gesetzliche Grundlagen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

WANN MUSS DER ARBEITNEHMER NACH HAUSE GESCHICKT WERDEN?

Ein Werkmitarbeiter kommt nach dem Mittagessen alkoholisiert zurück, die Steuerbeamtin schleppt sich trotz fiebriger Erkältung an den Arbeitsplatz: Bei offensichtlichen Einschränkungen der Arbeitskraft muss der Arbeitgeber sofort reagieren.

— Text: Elisabeth Glättli —

Müdigkeit, Krankheit, Alkohol- oder Drogenkonsum können zu quantitativen oder qualitativen Einbussen der Arbeitsleistung führen. Häufig ist aber nicht nur das Arbeitsergebnis beeinträchtigt. Die reduzierte Arbeitsleistung kann vielmehr den gesamten Arbeitsablauf, die Produktivität sowie die Sicherheit von Mitarbeitenden und Dritten stören.

Die Arbeitnehmenden haben die Pflicht, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Steht ein Arbeitnehmer zum Beispiel unter Drogen oder ist infolge Krankheit in einem Zustand, in welchem die sorgfältige Ausföhrung der Arbeit und/oder die Sicherheit anderer Mitarbeitenden oder Dritten nicht mehr gewährleistet ist, verletzt er seine Sorgfalts- und Treuepflicht (vgl. auch Art. 11 Abs. 3 der Verordnung über die Unfallverhütung, VUV).

Bei solchen Pflichtverletzungen und Gefährdungen darf beziehungsweise muss der Arbeitgeber einschreiten. Er hat für das Arbeitsergebnis einzustehen und trägt die Verantwortung für die Arbeitssicherheit (vgl. auch Art. 6 Abs. 1 und 3 VUV). Aufgrund der Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der anderen Mitarbeitenden zu ergreifen. Dies verpflichtet ihn, nicht nur bei einer Gefährdung der physischen Integrität, sondern auch dann einzuschreiten, wenn ein Arbeitnehmer gegenüber

anderen Mitarbeitenden ausfällig wird oder diese belästigt.

Wie vorgehen?

Das Einschreiten des Arbeitgebers muss verhältnismässig sein und darf die Persönlichkeit des fraglichen Mitarbeiters nicht verletzen. Vielmehr ist der Arbeitgeber zur Achtung und zum Schutz der Persönlichkeit seiner Mitarbeitenden verpflichtet. Dazu gehört auch der Datenschutz. So hat der Arbeitgeber darauf zu achten, den Arbeitnehmer mit dem gebotenen Respekt zu behandeln und ohne dessen Einwilligung keine Mitteilungen über seinen Gesundheitszustand verlautbaren zu lassen. Dass der Arbeitnehmer momentan ausfällt, hingegen schon.

Da es bei Krankheit, Drogen und Alkohol um sensible Themen geht, empfiehlt sich ein Gespräch unter vier Augen. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer mitteilen, was festgestellt wurde, er hört diesen an und vereinbart mit ihm je nachdem weitere Abklärungen. Drogen- oder Alkoholtests können vorgeschlagen, aber nicht angeordnet werden. Grundsätzlich genügt die Wahrnehmung eines leistungsmindernden Zustandes durch den Arbeitgeber, wobei es ratsam ist, die Beobachtungen schriftlich und möglicherweise mit Zeugen festzuhalten. Wenn sich der Zustand des Arbeitnehmers und die Beeinträchtigung im aktuellen Moment nicht abschliessend klären lassen, muss der Arbeitgeber im Zweifel zugunsten der Sicherheit entscheiden.

Massnahmen des Arbeitgebers müssen mit Augenmass erfolgen. Je nach Arbeit und Zustand des Arbeitnehmers ist zu prüfen, ob etwa eine einzelne Arbeit untersagt werden soll oder ob eine Versetzung oder ein Verweis reicht. Wenn der Arbeitnehmer hingegen nach Hause geschickt werden muss, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass er sicher nach Hause kommt (Begleitung, Transport, ggf. polizeiliche Hilfe).

Im Nachgang zum Vorfall empfiehlt sich, mit dem Arbeitnehmer (nochmals) das Gespräch zu suchen, das gewünschte Verhalten und das Vorgefallene zu klären und je nachdem eine Vereinbarung mit ihm oder weitere Massnahmen für zukünftiges Verhalten zu treffen.

Weitere Informationen:

SUVA: Psychische Faktoren, menschliches Verhalten
<https://www.suva.ch/de-ch/praevention/sachthemen/psychische-faktoren-menschlichesverhalten#mark-Suchtmitteln>

infoset: Sucht Prävention, Politik, Hilfe.
 Das Informationsportal von Infodrog, Dossiers -->
 Sucht am Arbeitsplatz
<https://www.infoset.ch/de/dossier-sucht-am-arbeitsplatz.html>

Alkohol und Arbeit
<http://www.alkoholundarbeit.ch/de/home>
<http://blaueskreuz.ch/was-wir-tun/alkohol-am-arbeitsplatz/>
 SUVA: Suchtmittel am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht
https://www.suva.ch/material/dokumentationen/suchtmittel-am-arbeitsplatz-aus-rechtlicher-sicht-66095_d-17869-17869

Zur Autorin:

Elisabeth Glättli ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in Winterthur. Sie schreibt 2019 in dieser Rubrik Beiträge rund ums Arbeitsrecht. www.glaettlipartner.ch