

Alkohol am Arbeitsplatz

Ist Alkoholismus eine Krankheit? Alkoholismus gilt nach den Erkenntnissen der modernen Medizin als Krankheit (vgl. OLG Wien 5.6.2002, 8 Ra 120/02d; OGH 2.9.1987, 14 Ob A 75/87).

Gemäß § 8 Abs 1 erster Satz AngG verliert ein Angestellter einen Entgeltanspruch bei Krankheit nur dann, wenn er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat. Das Vorliegen einer groben Fahrlässigkeit im Sinne auffallender Sorglosigkeit bzw. Voraussehbarkeit des eingetretenen Erfolges ist bei Alkoholismus auszuschließen.

Stellt Alkoholismus einen Entlassungsgrund dar? Ein Entlassungsgrund gemäß § 27 Z 1 AngG liegt unter anderem dann vor, wenn sich der Dienstnehmer einer Handlung schuldig macht, die in des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt ("**Vertrauensunwürdigkeit**"). Es kommt insbesondere darauf an, ob für ein Arbeitgeber eine objektive gerechtfertigte Befürchtung besteht, dass seine Interessen und Belage durch den Arbeitnehmer gefährdet sind. Dies kann auch durch Umstände geschehen, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen (OGH 24.6.1998, ARD 4968/4/98).

Bei der Entlassung wegen Alkoholmissbrauchs ist zu differenzieren, ob sich der Arbeitnehmer durch Alkohol schuldhaft wiederholt in einen solchen Zustand versetzt, dass er seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr nachkommen kann, oder ob sein pathologischer Alkoholmissbrauch bereits einen solchen Grad einer zwanghaften und unbeherrschbaren Krankheit erreicht hat, dass ihm ein neuerlicher Rückfall nicht mehr als Verschulden zugerechnet werden kann. Während der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung im ersten Fall berechtigt entlassen werden kann, ist dies im zweiten Fall nicht zulässig (OGH 2.9.1987, RdA 1990, 297).

Der Entlassungstatbestand des § 27 Z 2 AngG ("**Dienstunfähigkeit**") liegt nur dann vor, wenn der Dienstnehmer dauernd und nicht bloß vorübergehend dienstunfähig ist. Besteht die Unfähigkeit in Fehlleistungen, so erfüllen nur erhebliche und andauernde Qualitätsunterschreitungen den Tatbestand des § 27 Z 2 AngG. Auf die Alkoholkrankheit des Arbeitnehmers zurückzuführende "Entgleisungen" können in ihrer Gesamtheit, insbesondere bei häufigerer Alkoholisierung am Arbeitsplatz, betriebliche Interessen des Arbeitgebers in erheblichem Maß berühren, sodass eine Entlassung unzulässig ist (OLG Wien 5.6.2002, 8 Ra 120/02d).

Eine Entlassung könnte auch auf § 27 Z 4 AngG gestützt werden, wonach der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund unterlassen darf. Alkoholismus gilt allerdings als Krankheit. Eine durch Krankheit hervorgerufene Arbeitsunfähigkeit schließt die Pflichtwidrigkeit der Arbeitsversäumung aus und ist als rechtmäßiger Hinderungsgrund im Sinne des § 27 Z 4 AngG anzusehen (weswegen eine Entlassung nicht gerechtfertigt ist).

Zu beachten ist jedenfalls, dass nicht jede (auch häufige) Berausung als "Alkoholismus" und damit als Krankheit qualifiziert werden kann. Es ist daher in jedem Einzelfall zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer an Alkoholsucht erkrankt ist oder nicht.

Haftet der Dienstnehmer für Schäden, die er durch Alkoholisierung verursacht? Grundsätzlich haftet jeder, der einem anderen einen Schaden schuldhaft und rechtswidrig zugefügt hat, für den Ersatz dieses Schadens (§ 1295 ABGB). Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) sieht allerdings für Arbeitnehmer eine Reihe von Begünstigungen vor, die eine Abschwächung des obigen Grundsatzes bewirken:

Nach den Bestimmungen des DHG haftet der Arbeitnehmer nicht für entschuldbare Fehlleistungen. Weiters kann der Richter den Schadenersatz im Falle von leichter Fahrlässigkeit (bis zur gänzlichen Befreiung) und im Falle von grober Fahrlässigkeit (jedoch nicht bis zur gänzlichen Befreiung) mäßigen. Nur bei Vorsatz haftet der Dienstnehmer zur Gänze.

Bei der Entscheidung über die Ersatzpflicht ist sohin vor allem auf das Ausmaß des Verschuldens des Dienstnehmers abzustellen. Weitere Kriterien für die Mäßigung sind das Ausmaß der mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenen Verantwortung, inwieweit bei der Bemessung des Entgelts ein mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenes Wagnis berücksichtigt worden ist, der Grad der Ausbildung des Dienstnehmers, die Bedingungen, unter denen die Dienstleistung zu erbringen war und ob mit der vom Dienstnehmer erbrachten Dienstleistung erfahrungsgemäß die nur schwer vermeidbare Möglichkeit oder Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens verbunden ist. Beispielsweise wurde das Lenken eines Tankzugs in einem stark alkoholisierten Zustand (1,31 Prozent) durch einen Berufskraftfahrer als unverzeihliches und grob fahrlässiges Verhalten qualifiziert (LG St Pölten 11.8.1999, 5 Cga 3/99s).

Bei einem typischerweise auf einen Fahrfehler zurückzuführenden Unfallhergang (Streifen der Leitschiene ohne ersichtlichen Anlass) kann nach der Rechtsprechung von einem leichten Verschulden des Arbeitnehmers ausgegangen werden, selbst wenn im Unfallzeitpunkt ein Blutalkoholwert von 0,6 Promille festgestellt wurde. (OGH 5.12.1990, 9 Ob A 290/90.).

Es sind aber auch Fälle denkbar, in denen der alkoholisierte Arbeitnehmer den Schaden nicht durch Benützung eines Fahrzeuges, sondern in einem anderen Rahmen (beispielsweise Betreuung von Kunden in alkoholisiertem Zustand, was zu einem Platzen eines Vertragsabschlusses führt) verursacht. Auch in derartigen Fällen sind obige Grundsätze heranzuziehen und demnach zu überprüfen, welches Verschulden den Dienstnehmer im konkreten Fall trifft.

Wie hat der Arbeitgeber zu reagieren, wenn ihm eine Alkoholsucht eines Dienstnehmers bekannt wird? Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern. Erlangt er Kenntnis von einer Alkoholsucht eines Mitarbeiters, so trifft ihn jedenfalls die Verpflichtung, den Arbeitnehmer nicht in Bereichen einzusetzen, in denen der Arbeitnehmer sich selbst oder Arbeitskollegen/Kunden zu gefährden. Eine darüber hinausgehende Verpflichtung des Arbeitgebers, insbesondere zur Unterstützung des Arbeitnehmers bei Entzug etc trifft den Arbeitgeber – zumindest rein rechtlich – nicht.

Die meisten Dienstgeber reagieren auf Alkoholprobleme ihrer Mitarbeiter mit Kündigung oder Entlassung. Dies stellt eine – zumindest kurzfristige – Lösung des Problems dar. Da es sich bei Alkoholproblemen von Dienstnehmern allerdings um ein in Österreich weit verbreitetes Problem handelt, können sich Arbeitgeber durch Kündigungen zwar des konkreten Mitarbeiters, oft aber nicht des grundsätzlichen Problems entledigen.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass es für Arbeitgeber von Vorteil ist, sich daher mit dem Problemkreis "Sucht von Mitarbeitern", insbesondere mit Präventivmaßnahmen, auseinander zu setzen. Ein Vorteil für Arbeitgeber besteht schon allein darin, dass betriebliche Präventionsprogramme häufig dazu führen, dass die Personalfuktuation des Unternehmens sinkt (weil - im besten Fall – Alkoholprobleme von Dienstnehmern sogar verhindert werden können). Eine Sensibilisierung der Dienstnehmer aller Hierarchieebenen auf Suchtprobleme bedeutet häufig auch eine Verbesserung des Betriebsklimas (weil sich die Mitarbeiter auch mit ihren Arbeitskollegen und deren Problemen beschäftigen). Zur genaueren Betrachtung dieser Themenbereiche und der möglichen Maßnahmen ist der Artikel "Sucht im Betrieb" der Psychologen Dr Wolfgang Beiglböck und Dr Senta Feselmayer zu empfehlen (erschieden in "Sucht und Suchtbehandlung", *Brosch, R. & Mader, R.* (Hrsg.), Orac 2004).

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin

Operngasse 7/21, A-1010 Wien

T (+43 1) 890 26 43 F (+43-1) 890 26 43 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at