

koholprobleme ansprechen sollen (siehe auch „Tipps für ein Konfrontationsgespräch“).

Ein Kernpunkt dabei: Die Vorgesetzten müssen konkrete Verdachtsmomente wie etwa Krankstände, übermäßiges Trinken bei Betriebsfeiern oder Ähnliches mehrere Wochen lang dokumentieren, bevor sie den Mitarbeiter zu einem Vier-Augen-Gespräch bitten.

In einem Fünf-Stufen-Plan (siehe Tabelle) wird mit jeder Stufe eine weitere Hierarchieebene informiert, wenn der Mitarbeiter sein Problem nicht in den Griff bekommt. Andererseits werden auch die Hilfsangebote immer konkreter – bis hin zu einer stationären Entziehungskur bei Erhalt des Arbeitsplatzes. Nimmt der Mitarbeiter diese Angebote nicht wahr, steht am Ende die Kündigung vor der Tür. „Das soll keine Vernaderung sein, sondern ein konstruktiver Leidensdruck“, erklärt Hirmann. „Leere Drohungen bringen nichts. Der Jobverlust ist ein so ernstes Problem, dass es

Arbeitsunfälle durch Alkohol – wer haftet?

Grundsätzlich entfällt der Unfallversicherungsschutz laut ASVG bei Arbeitsunfällen unter Alkoholeinfluss. Mit einer Ausnahme: So besteht ASVG-Versicherungsschutz, wenn der Versicherte nachweist, dass andere Ursachen als seine Alkoholisierung für den Unfall verantwortlich waren.

Zwar haftet grundsätzlich jeder Dienstnehmer für den Ersatz jenes Schadens, den er anderen zufügt. Doch im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz sind einige Milderungen vorgesehen: Für entschuldbare Fehlleistungen (wie etwa das Übergießen

einer Computertastatur mit Kaffee) haftet der Arbeitnehmer nicht. Richter können den Schadenersatz bei leichter und grober Fahrlässigkeit mäßigen. Diese Herabsetzung hängt aber von weiteren Faktoren ab: So haftete ein Tankwagenfahrer, der in stark alkoholisiertem Zustand in ein Haus fuhr, voll. Einen Außendienstmitarbeiter, der mit 0,6 Promille Blutalkoholwert eine Leitplanke streifte, traf laut Ansicht des Richters nur leichtes Verschulden.

Quelle: Dr. Alexandra Knell, Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

meistens zum Einlenken bewegt. „Im letzten Jahr flog nur ein Mitarbeiter aufgrund von Alkoholproblemen aus dem Unternehmen – was wohl deutlich unter dem österreichischen Schnitt liegt. Ähnlich funktioniert die Vorbeu-

gung beim österreichischen Papierhersteller Sappi: Hier gibt es seit 1993 ein unternehmensweites Suchtpräventionsprogramm. Neben einer eigenen Betriebsvereinbarung und regelmäßigen Informationsveranstaltungen über Alkohol- und Drogensucht hat die Unternehmensleitung bereits 1995 ein Alkoholverkaufsverbot am Werksgelände durchgesetzt. Statt Bier erhalten die Arbeiter nun eigene Hitzegetränke aus dem Automaten, pro Monat und Mitarbeiter gibt das Unternehmen zehn Kaffeebons gratis aus. Bei Betriebsfeiern auf dem Werksgelände ist Alkohol ebenfalls verpönt. „Das ist akzeptiert und überhaupt kein Thema mehr“, meint Betriebsärztin Dr. Gertrude Hirsch. Wichtig bei der Umsetzung war die Unterstützung von allen Ebenen, sagt Hirsch: „Wenn das nicht vom Meister bis zum Vorstand alle mittragen, wird das nichts.“ Im letzten Jahr musste der Personalchef nur drei Gespräche mit Mitarbeitern wegen deren Alkoholkonsum führen. Vor dem Start des Programms waren es noch zwölf.

Billig sind solche Präventionsprogramme allerdings nicht. Die Schulung von Führungskräften kostet bis zu 2.000 Euro, Vorträge von Experten sind auch nicht gratis und eine unternehmensinterne Gruppe bindet Mitarbeiter-Ressourcen. Das ist gerade Klein- und Mittelbetrieben oft zu viel. Deshalb bietet das Anton-Proksch-Institut sein betriebliches Präventionsprogramm ab Anfang 2006 auch für KMU-Interessensverbände an, die sich so die Kosten teilen.

Alkoholismus als Entlassungsgrund?

Laut einem Urteil des Obersten Gerichtshofs gilt Alkoholismus als Krankheit. Arbeitgeber müssen daher während einer Entziehungskur weiterhin Gehalt zahlen. Betrinkt sich ein Arbeitnehmer wiederholt und kann seinen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber deshalb nicht mehr nachkommen, ist diese „Vertrauensunwürdigkeit“ gemäß § 27 Z 1 AngG ein Entlassungsgrund. Für schwer erkrankte Alkoholiker gilt dieser Passus allerdings nicht, da aufgrund ihrer Krankheit Rückfälle nicht mehr als eigenes Verschulden gelten. Eine Entlassung wegen „Dienstunfähigkeit“ laut § 27 Z 2 AngG ist nur dann möglich, wenn diese dauerhaft ist. Gelegentliche Fehlleistungen aufgrund von Alkoholisie-

rung sind kein ausreichender Entlassungsgrund. Häufigere Alkoholisierung am Arbeitsplatz kann aber laut einem OGH-Urteil vom Juni 2002 Grund genug für Entlassung sein, wenn diese in ihrer Gesamtheit betriebliche Interessen des Arbeitgebers „in erheblichem Maß

berühren“. Insgesamt gilt also: Arbeitgeber finden relativ leicht einen Grund, Mitarbeiter mit wiederholten Alkoholproblemen zu entlassen. Wichtig für Arbeitnehmer ist dabei, dass auch häufige Berausung nicht automatisch als krankhafter Alkoholismus gilt und vor sofortiger Kündigung schützt.

Klarheit verschafft hier nur ein ärztliches Attest.

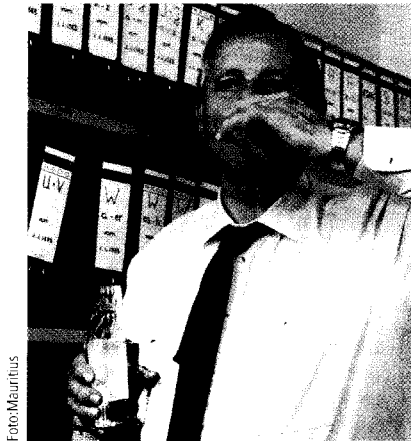


Foto: Maurilius

Ein Gläschen in Ehren kann rasch den Bürotritt verwehren