



**AK**

Oberösterreich

Gibt's wen, der mir hilft?

**JA KLAR!**

[ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)



**SYMPOSIUM**

**„FACHKRÄFTESICHERUNG –**

**SUCHTPRÄVENTION IN**

**DER ARBEITSWELT“**

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Alexandra Holzer**  
**Referentin Abteilung Arbeitsbedingungen**

06.10.2022, Palais Kaufmännischer Verein

**AK**  
**Oberösterreich**

**RECHTE & PFLICHTEN**

**DER ARBEITNEHMER/-INNEN**

# Pflichten der Arbeitnehmer/-innen

- ➔ Grundsätzlich **kein** generelles Konsumverbot
- ➔ **ABER**: Ausnahmen und Beschränkungen auf Gesetzes- und Verordnungsebene
- ➔ **§ 15 Abs 4 ASchG**  
*„Arbeitnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.“*
- ➔ **Zweck**: Schutz vor Selbst- bzw. Fremdgefährdung
- ➔ Relatives Konsumverbot
- ➔ Unterlassungspflicht
- ➔ Individuelle Grenzen – abhängig von:
  - Konstitution der Arbeitnehmer/-innen
  - auszuführender Tätigkeit und
  - der damit verbundenen Gefahren
- ➔ Bedarf **Einzelfallbeurteilung**

## Rechtliche Bestimmungen: Konsumverbote bzw. -beschränkungen

- ➔ Auf Gesetzes- bzw. Verordnungsebene normierte Alkoholverbote bzw. -beschränkungen
  - dienen dem Sicherheitsaspekt
  - sind objektiv sachlich gerechtfertigt
  
- ➔ **Beispiele:**
  - § 156 Abs. 5 Bauarbeiterschutzverordnung für Bauarbeiter/-innen
  - § 6 Abs. 1 letzter HS Schifffahrtsgesetz bei Führern der gewerbsmäßigen Schifffahrt
  - § 20 Abs. 4 Führerscheingesezt für LKW- und Omnibusfahrer/-innen
  - absolutes Konsumverbot z.B.: für Kraftlinienfahrer/-innen gemäß § 3 Z 2 KfIG-DV:

*„Dem Fahrzeuglenker ist untersagt die Einsatzzeit in einem durch Alkohol, Medikamente oder Suchtmittel beeinträchtigten Zustand [...] anzutreten, oder während der Einsatzzeit Alkohol oder die körperliche oder geistige Verfassung beeinträchtigende Medikamente oder Suchtmittel zu sich zu nehmen,“*

## Wirksamkeit von Einschränkung des Freizeitverhaltens durch betrieblich verhängte Konsumverbote?

- ➔ Betriebliche Ge- und Verbote, welche das Freizeitverhalten der Arbeitnehmer/-innen regeln, dürfen grundsätzlich nicht verhängt werden  
**=> Eingriff in die Privatsphäre!**
- ➔ **Ausnahme:** Sachliche Rechtfertigung und Tätigkeitsbezogenheit muss für Eingriff gegeben sein, z. B.:
  - Freizeitverhalten muss so gestaltet werden, dass rechtliche bzw. betriebliche Grenzwerte eingehalten werden können
  - Besonderes Gefährdungspotenzial bei der Tätigkeitsverrichtung
  - Vermeidung von Selbst- und Fremdgefährdung
  - Leistungsfähigkeit darf nicht beeinträchtigt sein (auch bei Rufbereitschaft)
- ➔ Einzelfallbeurteilung bzgl. Reichweite des Eingriffs

## Suchtprävention auf betrieblicher Ebene: Reglementierung

- ➔ Vorrasschauend mittels Beschränkungen und Verboten
  - auf Gesetzes- bzw. Verordnungsebene
  - mittels erzwingbarer Betriebsvereinbarung iSd § 97 Abs. 1 Z 1 ArbVG:

### Allgemeine Ordnungsvorschriften:

- Ermöglicht Vereinbarung innerbetrieblicher Regelungen betreffend Alkohol-/Suchtmittel-/Medikamentenkonsum, z. B.:
  - für gesamten Betrieb
  - für bestimmte Betriebsteile
  - während der Arbeitszeit
  - bei gewissen Tätigkeiten
  - bei betrieblichen Feierlichkeiten

## **Suchtprävention auf betrieblicher Ebene: Prävention, Akutmaßnahmen und Unterstützung**

- ➔ Präventiv und im Akutfall durch freiwillige Betriebsvereinbarung iSd § 97 Abs. 1 Z 8 ArbVG:

### **Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen:**

- Unterstützungsangebote für Suchtkranke Arbeitnehmer/-innen bzw. Maßnahmen zur Förderung von Alkohol- bzw. Suchtmittelabstinenz
  - Abstellen des Alkoholausschanks in der Kantine
  - Zusätzliche Bereitstellung von antialkoholischen Getränken, neben der gesetzlichen Verpflichtung gemäß § 27 Abs. 9 ASchG
  - Festlegung eines Stufenplans für den Akutfall
- ➔ Unterstützung der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerem Krankenstand aufgrund einer Suchterkrankung:
- Grds Möglichkeit der Vereinbarung von Wiedereingliederungsteilzeit, wenn die Voraussetzungen nach § 13a AVRAG gegeben sind – kein Rechtsanspruch!
  - Betriebliches Eingliederungsmanagement



**VIELEN DANK FÜR**

**IHR INTERESSE!**

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Alexandra Holzer**  
**Referentin Abteilung Arbeitsbedingungen**

06.10.2022, Palais Kaufmännischer Verein



## **Kontakt**

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Alexandra Holzer**  
**Referentin Abteilung Arbeitsbedingungen**

Kammer für Arbeiter und Angestellte  
für Oberösterreich  
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

TEL	+43 (0)50 6906- 2314
MOBIL	+43 (0)664
FAX	+43 (0)50 6906-6
E-MAIL	holzer.a@akooe.at
WEBSITE	ooe.arbeiterkammer.at