



Kanton Zug

Alkohol am Arbeitsplatz

Rechtliche Aspekte

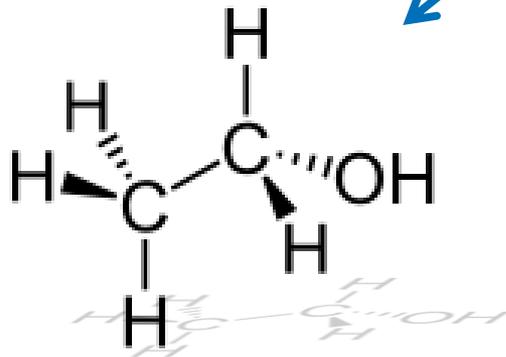
Assoziationen zum Thema



Aufbau des Referats

- Rechtliche Einordnung des «Alkoholkonsums»
- Rechtliche Einordnung des «Arbeitsverhältnisses»
- «Alkoholkonsum» und «Arbeitsverhältnis» - Rechtliche Wechselwirkungen

Rechtliche Einordnung des Alkoholkonsums



ALKOHOL



RECHT



ARBEIT

Alkoholkonsum als verfassungsmässiges Recht

Art. 10 BV Recht auf Leben und auf persönliche Freiheit

1

2 Jeder Mensch hat das Recht auf persönliche Freiheit, insbesondere auf körperliche und geistige Unversehrtheit und auf Bewegungsfreiheit.

In der persönlichen Freiheit ist das Recht auf individuelle Selbstbestimmung und persönliche Entfaltung enthalten.

Das spezifischen Gewohnheiten folgende, mit **Alkoholkonsum** verbundene Zusammensein wird als **Teil der verfassungsmässigen Persönlichkeitsentfaltung** betrachtet.

Persönliche Freiheit im Zivilrecht

Art. 35 BV *Verwirklichung der Grundrechte*

¹ Die Grundrechte müssen in der ganzen Rechtsordnung zur Geltung kommen.

²

³ Die Behörden sorgen dafür, dass die Grundrechte, soweit sie sich dazu eignen, auch unter Privaten wirksam werden.

Als Grundrecht gilt die persönliche Freiheit auch im Zivilrecht.

Schutz der persönlichen Freiheit im Zivilrecht

Das Zivilgesetzbuch regelt den Schutz der Persönlichkeit sowohl vor übermässiger Bindung als auch vor Verletzungen.

Art. 27 ZGB Schutz vor übermässiger Bindung

¹ Auf die Rechts- und Handlungsfähigkeit kann niemand ganz oder zum Teil verzichten.

² Niemand kann sich seiner Freiheit entäussern oder sich in ihrem Gebrauch in einem das Recht oder die Sittlichkeit verletzenden Grade beschränken.

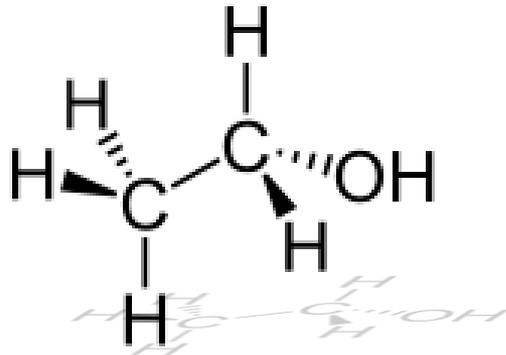
Schutz der persönlichen Freiheit im Zivilrecht

Art. 28 ZGB *Schutz gegen Verletzungen*

¹ Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, kann zu seinem Schutz gegen jeden, der an der Verletzung mitwirkt, das Gericht anrufen.

² Eine Verletzung ist widerrechtlich, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist.

Rechtliche Einordnung des Arbeitsverhältnisses



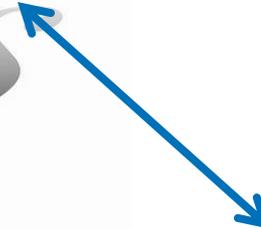
ALKOHOL



RECHT



ARBEIT



Arbeitsverhältnis als zweiseitiger Arbeitsvertrag

Art. 319 OR *Der Einzelarbeitsvertrag - Begriff*

¹ Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird.

² Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet.

Verpflichtungen der Vertragspartner

Beim Arbeitsvertrag findet nicht bloss ein Leistungsaustausch statt, es entsteht auch eine gegenseitige persönliche Bindung zwischen den jeweiligen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

Wesentliche Verpflichtungen der Arbeitgebenden

- Lohnzahlung
- Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden im Allgemeinen (**Fürsorgepflicht**)
- Schutz der Persönlichkeit bei der Datenverarbeitung (**Datenschutzpflicht**)

Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden

Art. 328 OR Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers i. A.

¹ Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden

Art. 328 OR Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers i. A.

² Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Art. 328 OR konkretisiert den Persönlichkeitsschutz von Art. 27/28 ZGB für das zivilrechtliche Arbeitsvertragsrecht.

Öffentlichrechtliches Gegenstück zur zivilrechtlichen Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden

Art. 6 ArG Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

Öffentlichrechtliches Gegenstück zur zivilrechtlichen Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden

Art. 6 ArG Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

2bis Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.

Öffentlichrechtliches Gegenstück zur zivilrechtlichen Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden

Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) regelt die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Gesundheitsschutz

Art. 35 ArGV3 *Trinkwasser und andere Getränke*

³ *Der Arbeitgeber kann den Genuss alkoholischer Getränke einschränken oder verbieten.*

Versicherungsrechtliches Gegenstück zur zivilrechtlichen Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden

Art. 82 UVG *Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer - Allgemeines*

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.

² Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen.

Datenschutzpflicht der Arbeitgebenden

Art. 328b OR Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers bei der Datenverarbeitung

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz.

Art. 328b OR ist eine Konkretisierung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes von Art. 4 Abs. 2 Datenschutzgesetz. Er beschränkt die zulässige Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis auf Fälle mit Arbeitsplatzbezug.

Wesentliche Verpflichtungen der Arbeitnehmenden

- Persönliche Arbeitspflicht
- Sorgfalts- und Treuepflicht
- Befolgung von Anordnungen und Weisungen

Sorgfalts- und Treuepflicht der Arbeitnehmenden

Art. 321a OR *Sorgfalts- und Treuepflicht*

¹ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

Bei der im Arbeitsvertrag entstandenen gegenseitigen persönlichen Bindung der Vertragsparteien bildet die allgemeine Treuepflicht der Arbeitnehmenden das Gegenstück zur Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden.

Sorgfalts- und Treuepflicht der Arbeitnehmenden

Art. 321a OR *Sorgfalts- und Treuepflicht*

² Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

Absatz 2 ist eine Konkretisierung der Treuepflicht nach Abs. 1.

Sorgfalts- und Treuepflicht der Arbeitnehmenden

Art. 321d OR *Befolgung von Anordnungen und Weisungen*

¹ Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

² Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

Die Weisungspflicht ist direkter Ausfluss der Unterordnung der Arbeitnehmenden und Anwendungsbereich deren Treuepflicht

Öffentlichrechtliches Gegenstück zur zivilrechtlichen Treuepflicht der Arbeitnehmenden

Art. 6 ArG Pflichten der Arbeitgeber und **Arbeitnehmer**

³ Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

Versicherungsrechtliches Gegenstück zur zivilrechtlichen Treuepflicht der Arbeitnehmenden

Art. 82 UVG Pflichten der Arbeitgeber und **Arbeitnehmer** - Allgemeines

² Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen.

³ Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen.....

Versicherungsrechtliches Gegenstück zur zivilrechtlichen Treuepflicht der Arbeitnehmenden

Art. 11 VUV Pflichten des Arbeitnehmers

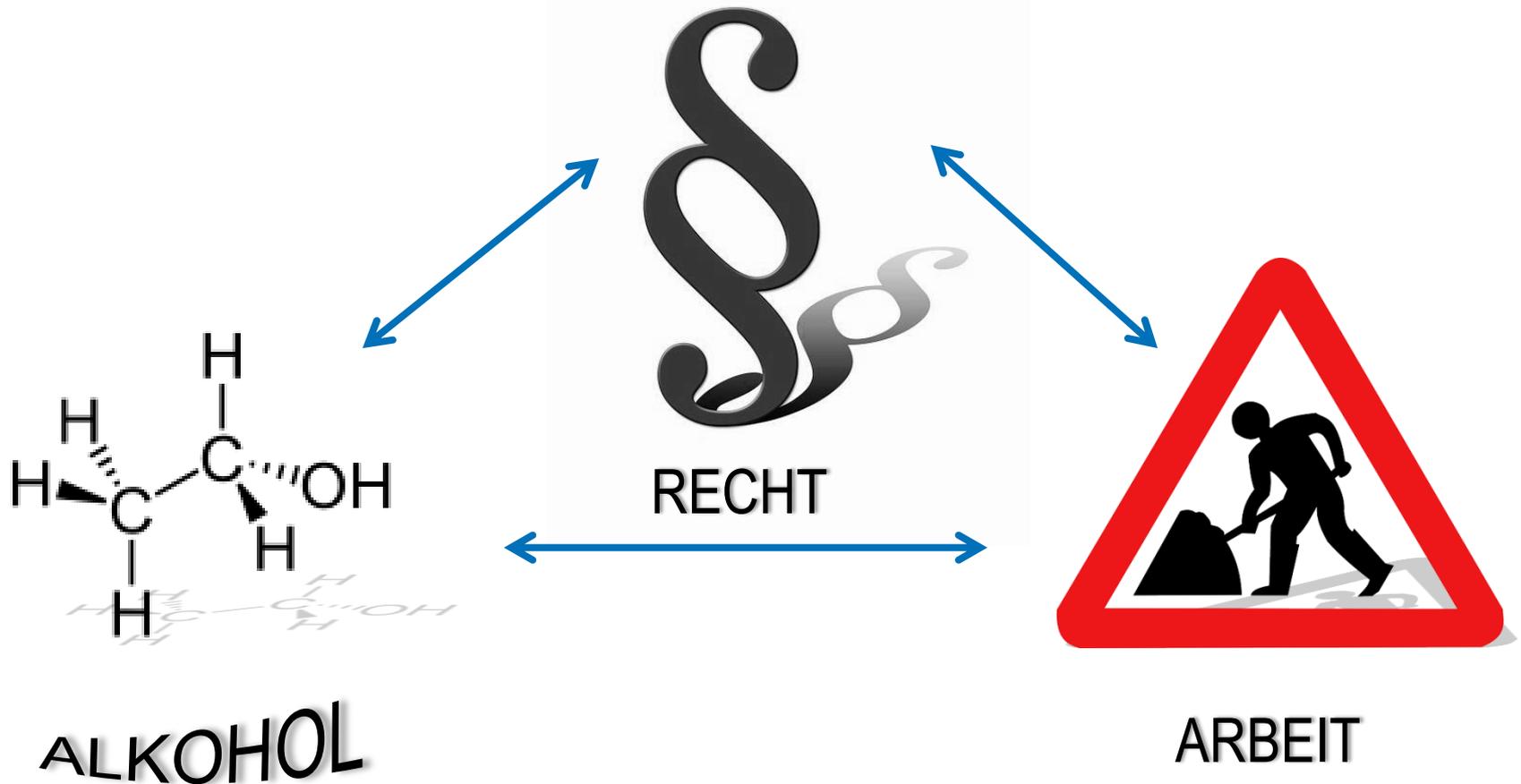
¹ Der Arbeitnehmer muss die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln berücksichtigen.

³ Der Arbeitnehmer darf sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem er sich selbst oder andere Arbeitnehmer gefährdet. Dies gilt insbesondere für den Genuss alkoholischer Getränke oder von anderen berauschenden Mitteln.

Feststellung

Innerhalb der diversen bundesrechtlichen Bestimmungen, welche das Arbeitsrecht regeln, **gibt es keine gesetzliche Bestimmung**, die es Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern **direkt und ausdrücklich verbietet**, vor oder während der Arbeit bzw. am Arbeitsplatz Alkohol zu trinken.

Alkoholkonsum und Arbeitsverhältnis - Rechtliche Wechselwirkungen



Massnahmen der Arbeitgebenden zur Vermeidung bzw. Beschränkung von Alkoholkonsum

Mögliche Massnahmen

- Präventive Massnahmen zur Verhinderung von Alkoholkonsum
- Reaktive Massnahmen als Reaktion auf (vermeintlichen) Alkoholkonsum

Rechtmässige Beschränkung von Alkoholkonsum

Solche den Alkohol beschränkende Massnahmen beeinträchtigen immer die persönliche Freiheit der Arbeitnehmenden in nicht unerheblicher Weise und stellen deshalb eine Verletzung der Persönlichkeit dar, welche per se widerrechtlich ist.

Gemäss Art. 28 Abs. 2 ZGB ist eine Verletzung der Persönlichkeit dann nicht widerrechtlich, wenn die Verletzung durch einen der dort genannten **Rechtfertigungsgründe** abgedeckt ist.

Rechtmässige Beschränkung des Alkoholkonsums

Die Beschränkung der Freiheit des Einzelnen, Alkohol zu konsumieren ist also nur rechtmässig wenn ein Rechtfertigungsgrund vorliegt, d. h. wenn sie

- mit Einwilligung des Einzelnen geschieht

oder

- ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse daran besteht

oder

- gesetzlich vorgesehen ist.

Einwilligung als Rechtfertigungsgrund

Die Einwilligung des Betroffenen als Rechtfertigungsgrund ist nur in den Schranken von ZGB 27 gültig, d. h.

- sie muss freiwillig und in Kenntnis ihrer rechtlichen Tragweite, also frei von Willensmängeln erfolgen;
- sie kann vorgängig oder nachträglich zum Eingriff erfolgen;
- sie kann ausdrücklich oder stillschweigend erteilt werden;
- sie ist jederzeit widerrufbar, zumindest in Bezug auf Eingriffe in Persönlichkeitsgüter, welche zum Kernbereich der menschlichen Existenz gehören.

(Nicht Teil des Referats)

EINZELNE RECHTSPROBLEME

Abstinenzauflagen 1

Während der Arbeitszeit

- **Recht gestützt auf Art. 35 ArGV3** Alkohol zu verbieten
- **Pflicht** Alkohol zu verbieten in Branchen, die mit **grossen Gesundheitsrisiken** bzw. **hohen Sicherheitsanforderungen** verbunden sind

Abstinenzauflagen 2

Ausserhalb der Arbeitszeiten

(Pausen, ausserhalb des Betriebsgeländes, vor Arbeitsantritt)

- Recht **aus Sicherheitsgründen** Alkohol zu verbieten (regelmässig bei Chauffeuren, Lokführern, Piloten).
- Häufig als Gegenstand einer Vereinbarung bei vorliegendem Alkoholproblem unter Voraussetzung das Alkoholproblematik belegt und die Auflage zeitlich begrenzt wird.

Abstinenzauflagen 3

Abstinenzauflagen können in folgender Form gemacht werden:

- in **einseitig erlassenen**, für alle oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden geltenden **Weisungen (Reglemente)**;
- in von den Arbeitgebenden mit Arbeitnehmenden od. deren Vertretung **schriftlich vereinbarten** oder von Arbeitgebenden **nach Konsultation** von Arbeitnehmenden od. deren Vertretungen erlassenen **Betriebsordnungen** gemäss Art. 37 ArG;

Abstinenzauflagen 4

Abstinenzauflagen können in folgender Form gemacht werden:

- in **vertraglichen Vereinbarungen** im Arbeitsvertrag oder in **Vertragsbestandteil bildenden Reglementen (Betriebsreglementen)**.

Vorteil gegenüber einseitigen Weisungen: Stimmt der, die Mitarbeitende einer bestimmten Vorschrift zu, darf diese stärker ins Persönlichkeitsrecht eingreifen als eine einseitige Weisung.

→ Ideale Grundlage für Abstinenzverbot ausserhalb der Arbeitszeit oder aus anderen Gründen als Gesundheitsschutz (Tendenzbetriebe)

Abstinenzauflagen 5 - Einnahme von Antabus

- Im Rahmen einer **einseitigen Auflage nicht möglich**
 - Massnahme die über Arbeitszeit hinausgeht
 - Betrifft als invasive Massnahme (Medikamenteneinnahme) die körperliche Integrität
 - Abstinenz kann auch anderweitig bewerkstelligt werden
- Im Rahmen einer **Vereinbarung heikel und wenig sinnvoll**
 - Übermässige Bindung, da körperliche Integrität betreffend und als solche jederzeit widerrufbar

Alkoholkontrollen 1

Alkoholkontrollen (Atemluftkontrolle oder Blut- oder Urinkontrollen)

- sind immer **Eingriff in das Persönlichkeitsrecht** der Kontrollierten
- stellen eine **Bearbeitung besonders schützenswerter Daten** i. S. von Art. 3 Bst. c Ziff.2 des Bundesgesetzes über den Datenschutz dar.

Sie sind nur **unter ganz bestimmten Voraussetzungen** rechtlich **zulässig**.

Alkoholkontrollen 2

- Alkoholtests können nur aufgrund einer **gesetzlichen Grundlage** oder **mit Einwilligung** des, der Mitarbeitenden vorgenommen werden.
- **Präventive Alkoholtests** ohne konkreten Verdacht sind nur gerechtfertigt, wenn ein **entsprechendes Sicherheitsinteresse** vorliegt (Chauffeure, Piloten etc.).
- **Invasive Alkoholtests** (Blut- und Urinkontrollen) sind nur bei Vorliegen eines **konkreten Verdachtes** zulässig.

Alkoholkontrollen 3

- Alkoholtests sind nur durch **Fachpersonal**, invasive Alkoholtests nur durch medizinisches Fachpersonal durchzuführen, welches vom Arbeitgeber unabhängig ist.
- Die Bekanntgabe des Testergebnisses an die Arbeitgebenden hat sich im Sinne einer **verhältnismässigen Datenverarbeitung** auf das notwendigste zu beschränken (arbeitsfähig oder nicht, in Toleranzbereich oder nicht).

Alkoholkontrollen 4

Die Möglichkeit der Vornahme von Alkoholtests und deren Voraussetzungen und Bedingungen sind **im Sinne eines Sicherheitsmassnahmepaketes** im Rahmen eines **Betriebsreglements** zu regeln, welchem als integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages von beiden Vertragsparteien zugestimmt werden muss.

Behandlungs- oder Beratungsauflagen 1

Verpflichtung zu vertrauensärztlicher Untersuchung

- Pflicht zur Befolgung durch AN ergibt sich aus Treuepflicht, aber idealerweise Regelung in Arbeitsvertrag bzw. Betriebsreglement
- Zwecks Klärung der grundsätzlichen Arbeitsfähigkeit möglich
- Darf sich lediglich über Arbeitsfähigkeit bzw. Unfähigkeit aussprechen
- Verweigerung bedeutet Verletzung der Treuepflicht und kann personalrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen

Behandlungs- oder Beratungsauflagen 2

Verpflichtung zur ärztlichen Behandlung bzw. Kontrolle

- im Rahmen einer Behandlungsvereinbarung zwecks Arbeitsplatzzerhaltung bzw. minderen Massnahme zur Kündigung möglich
- erfordert medizinisch festgestellte Sucht oder erhebliche Alkoholproblematik
- sollte zeitlich begrenzt sein
- mit zweckgebundener Entbindung von der Schweigepflicht
- Festhalten der Konsequenzen bei Nichtbeachtung

Behandlungs- oder Beratungsauflagen 3

Verpflichtung zum Besuch einer Suchtberatung

- im Rahmen einer Behandlungsvereinbarung zwecks Arbeitsplatzzerhaltung bzw. minderen Massnahme zur Kündigung möglich
- erfordert medizinisch festgestellte Sucht oder erhebliche Alkoholproblematik
- sollte zeitlich begrenzt sein
- mit zweckgebundener Entbindung von der Schweigepflicht
- Festhalten der Konsequenzen bei Nichtbeachtung

Anfechtungsmöglichkeiten von Auflagen 1

Anfechtung der Auflage bei Gericht mittel arbeitsrechtlicher Klage

- wegen Verletzung der Persönlichkeit gemäss Art. 27 ff. ZGB bzw. Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach Art. 328 OR
- Klage auf
 - Verbot einer drohende Verletzung;
 - Beseitigung einer bestehenden Verletzung;
 - Feststellung der Widerrechtlichkeit einer Verletzung, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt
 - Schadenersatz od. Genugtuung

Anfechtungsmöglichkeiten von Auflagen 2

Geltendmachung der Persönlichkeitsverletzung im Rahmen der Anfechtung einer Kündigung

- z. B. Ungültigkeit einer Behandlungsvereinbarung wegen übermässiger Bindung und deshalb Entschädigung wegen Persönlichkeitsverletzender Kündigung.

Gerichtsstand: Am Wohnort des Arbeitgebers od. am gewöhnlichen Arbeitsort

Sorgfaltspflicht - Folgen der Verletzung 1

Die Arbeitgebenden haben alles Notwendige und Zumutbare zu unternehmen, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und Berufsunfälle zu verhindern (Art. 328 Abs. 2 OR, Art. 6 As. 1 ArG und Art. 82 Abs. 1 UVG).

Besteht die Vermutung, dass Arbeitnehmende weil sie unter Alkoholeinfluss stehen, nicht in der Lage sind, ihre Arbeit zu verrichten ohne sich selbst oder Kollegen zu gefährden, so müssen die Arbeitgebenden aufgrund ihrer Schutzpflichten angetrunkenen Arbeitnehmenden verbieten ihre Arbeitsleistung zu erbringen.

Sorgfaltspflicht – Folgen der Verletzung 2

- Schadenersatz bzw. Genugtuung aus Vertrag (Fürsorgepflichtverletzung)
- Schadenersatz aus unerlaubter Handlung
- Ermahnung, Verfügung von Massnahmen durch die Arbeitsbehörde (Verletzung des öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzes)
- Prämienenerhöhung als Folge der Verletzung von Pflichten zur Unfallverhütung

Sorgfaltspflicht – Folge der Verletzung für Arbeitnehmende

Betriebsunfälle

- Kürzung des Taggeldes und Renten nur bei Vorliegen eines Verbrechens od. Vergehens (z. B. Fahren in afahruntfähigem Zustand)

Nichtbetriebsunfälle

- Kürzung des Taggeldes bis höchstens 2 Jahre nach dem Unfall bei Grobfahrlässigkeit
- Verweigerung sämtlicher Geldleistungen bei Annahme des Wagnistatbestandes

Kündigung wegen Alkoholkonsums 1

Art. 336 Missbräuchlichkeit der Kündigung

¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

Eine Alkoholsucht für sich alleine ist kein Kündigungsgrund bzw. die Kündigung deswegen wäre missbräuchlich.

Kündigung wegen Alkoholkonsums 2

- Bei merklicher Leistungsreduktion kann Verhaltensänderung gefordert werden, zuerst abmahnen und erst dann kündigen, evtl. Behandlungsvereinbarung abschliessen
- Bei schweren oder wiederholten Verfehlungen ist evtl. fristlose Kündigung zulässig
- Während suchtbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht eine Sperrfrist für Kündigungen (1. DJ 30 Tge, 2-5 DJ 90 Tge, ab 6. DJ 180 Tge)

Alkoholkonsum und Zeugnis 1

Alkoholsucht ist eine Krankheit

Das Anbringen eines Hinweises auf das Vorliegen einer Krankheit rechtfertigt sich

- wenn diese die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers in schwerwiegender Weise zu beeinträchtigen vermag,
- einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses darstellt,
- oder im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fällt

Alkoholkonsum und Zeugnis 2

Grenzen:

- eine Diagnose darf aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht genannt werden
- eine überwundene Krankheit darf nicht erwähnt werden
- keine Erwähnung eines blossen Risikos einer Leistungsbeeinträchtigung

Rechtsmittel:

- verwaltungsrechtliche Klage auf Berichtigung des Zeugnisses