

Alkohol am Arbeitsplatz - Was tun als Arbeitgeber?



Anzeichen für Alkoholkonsum

Das Thema Alkohol am Arbeitsplatz trifft Arbeitgeber meist völlig unvorbereitet und ist ein sehr ernst zu nehmendes Problem, das souveränes Führungsverhalten erfordert. Plötzlich verhält sich ein Mitarbeiter anders, als es seinem Naturell entspricht. Er ist womöglich redseliger oder gereizter, sein Verhalten ist wie ausgewechselt und irgendwann kommt der Verdacht auf, dass vielleicht Alkohol im Spiel ist.

Alkohol am Arbeitsplatz: Gesetzliche Bestimmungen

Die gesetzlichen Pflichten, die mit einem Dienstvertrag einhergehen, sind im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt (§ 611 ff. BGB). Darin wird jedoch keine konkrete Verordnung genannt, die Alkoholkonsum eines Arbeitnehmers während der Arbeitszeit verbietet.

Dennoch lässt sich aus dem BGB eine gesetzliche Vorgabe zu Alkohol am Arbeitsplatz ableiten: In § 611 ist geregelt, dass ein Mitarbeiter dem Unternehmen seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Besteht im Falle von Alkohol am Arbeitsplatz eine Beeinträchtigung dieser Arbeitskraft, liegt ein Verstoß gegen das Gesetz vor.

Arbeitgeber haben dann die Möglichkeit, Konsequenzen einzuleiten, die weiter unten im Abschnitt „Arbeitsrechtliche Konsequenzen“ näher erörtert werden.

Verantwortung durch Arbeitsschutzgesetz und Unfallverhütungsvorschrift

Sollten Arbeitgeber feststellen, dass ein Arbeitnehmer alkoholisiert ist und durch Ausübung seiner Tätigkeit den betrieblichen Ablauf gefährden kann, sind Arbeitgeber durch die Unfallverhütungsvorschriften dazu verpflichtet, dies dem Mitarbeiter zu verbieten.

In den gesetzlichen Unfallvorschriften ist geregelt, dass das Unternehmen sicherstellen muss, dass Arbeitnehmer körperlich und geistig alle Maßnahmen zur Sicherheitswahrung und dem Gesundheitsschutz einhalten können (§ 7 DGUV V1).

Außerdem darf ein Arbeitgeber keine Mitarbeiter beschäftigen, die erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr durchzuführen. Beide Fälle sind mit Alkohol am Arbeitsplatz in der Regel nicht zu vereinbaren.

Doch auch der Arbeitnehmer selbst verstößt bei übertriebenem Alkoholkonsum gegen das Arbeitsschutzgesetz. Ihm ist nach § 15 DGUV V1 verboten, sich durch Alkohol in einen Zustand zu versetzen, durch den er andere oder sich selbst gefährdet.

Alkoholbedingte Unfälle können für den Arbeitnehmer straf-, arbeits- und zivilrechtliche Konsequenzen haben, die den Versicherungsschutz, die Haftung oder die Lohnzahlung betreffen.

Was tun bei akutem Rauschzustand durch Alkohol am Arbeitsplatz?

Findet ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vor, der deutliche Spuren von Alkoholkonsum vorweist, muss gegebenenfalls gehandelt werden. Wenn der Mitarbeiter ein Sicherheitsrisiko darstellt, ist dieser umgehend vom Arbeitsplatz zu entfernen.

Alkoholkontrolle durchführen

Hier stellt sich jedoch die Frage, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber eingreifen muss. Dies hängt in erster Linie von der Gefahrensituation ab. Ein Mitarbeiter an einem gefahrenträchtigen Arbeitsplatz wie zum Beispiel ein Busfahrer oder ein Maschinenführer darf bei dem geringsten Verdacht von Alkoholisierung kontrolliert werden.

Zu dieser Kontrolle sind Sie als Arbeitgeber berechtigt. Sie dürfen einfordern, dass der Mitarbeiter Sie anhaucht, damit Alkoholgeruch im Atem festgestellt werden kann. Außerdem muss der Mitarbeiter auf Ihren Wunsch hin typische Kontrollübungen wie das gerade Laufen durchführen. Nicht erlaubt ist hingegen ein Blut- oder Atemtest, da diese gegen das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit verstoßen.

Betroffenen Mitarbeiter vom Arbeitsplatz entfernen

Stellen Sie bei einem Mitarbeiter durch äußere Wahrnehmung Alkohol fest, so müssen Sie Ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und den Mitarbeiter von seiner Arbeit ausschließen. Bei einem leichten Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz reicht es, wenn Sie den Mitarbeiter dazu auffordern, das Betriebsgelände zu verlassen. Auf keinen Fall müssen Sie sich auf Diskussionen mit ihm einlassen, da Sie die Verantwortung tragen und letztendlich entscheiden müssen.

Ist ein Mitarbeiter stark alkoholisiert, reicht es nicht, diesen bis zur Grundstücksgrenze zu begleiten. Durch Ihre Fürsorgepflicht müssen Sie dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer sicher nach Hause kommt. Beispielsweise können Sie selbst oder einer Ihrer Mitarbeiter den Betroffenen fahren.

Außerdem besteht die Möglichkeit, dem Betrunkenen einen beaufsichtigten Ort zum Ausnüchtern im Unternehmen bereitzustellen.

Dokumentation der Ereignisse

Notieren Sie alle Vorkommnisse während des Rauschzustandes am besten schriftlich, um im Nachgang alles genauer nachvollziehen zu können und stellen Sie mögliche Hinweise und Beweise sicher, die ggf. später benötigt werden.

Am besten führen Sie das Gespräch mit dem alkoholisierten Mitarbeiter unter vertraulichen Zeugen, denen das Vorgehen erklärt wird (z.B. Vertrauensperson, Betriebsrat, Arbeitsmediziner)

Besteht Anspruch auf Lohnzahlung für die Ausfallzeit durch Alkoholkonsum?

Kann ein Arbeitnehmer durch übermäßigen Alkoholkonsum seiner Pflicht zur Durchführung der vereinbarten Arbeit nicht mehr nachkommen, muss der Arbeitgeber dessen Gehalt für die Ausfallzeit in der Regel nicht bezahlen. Dies ist jedoch nur dann der Fall, wenn der Mitarbeiter seinen Zustand selbst zu verschulden hat. Kommt der Arbeitnehmer beispielsweise betrunken an den Arbeitsplatz oder trinkt er sogar während der Arbeitszeit, ist das Verschulden des Zustandes klar dem Mitarbeiter zuzuweisen. Das Gehalt darf für die Zeit, in der die Arbeitsleistung nicht erbracht werden konnte, einbehalten werden.

Ist ein Arbeitnehmer durch Restalkohol am Folgetag nicht in der Lage seinen Job auszuführen, haben Sie im Normalfall keine Möglichkeit, ihm Selbstverschulden durch Alkoholkonsum nachzuweisen. In einem solchen Fall muss der Lohn dem Arbeitnehmer in der Regel ausbezahlt werden.

Eine Ausnahme von dieser Regel bildet der krankhafte Alkoholmissbrauch. Alkoholranke Mitarbeiter haben grundsätzlich ein Recht auf Lohnfortzahlung. Lesen Sie dazu mehr weiter unten.

Alkohol am Arbeitsplatz: Abmahnung und Kündigung

Ist die Gefahrensituation durch einen alkoholisierten Arbeitnehmer abgewendet, haben Sie als Arbeitgeber die Möglichkeit, in Ruhe weitere Schritte einzuleiten, wenn gewünscht. Als arbeitsrechtliche Konsequenzen ist eine Abmahnung, eine ordentliche oder im Extremfall sogar eine fristlose Kündigung denkbar.

Ordentliche Kündigung mit Abmahnung

Liegt kein schwerwiegender Fall der Gefährdung des Betriebes vor, ist nach wiederholtem Alkoholkonsum eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung möglich. Hierzu ist es notwendig, vor der Kündigung zunächst eine Abmahnung auszusprechen, wenn der Mitarbeiter erstmals gegen die Betriebsvereinbarung oder die Pflichten nach § 611 BGB verstoßen hat.

Nach erneuten Verstößen durch Alkohol am Arbeitsplatz besteht die Möglichkeit zu einer ordentlichen Kündigung des betroffenen Mitarbeiters, wenn dieser nicht als alkoholkrank eingestuft wird.

Fristlose Kündigung

Lag durch Alkohol am Arbeitsplatz eine erhebliche Gefährdung im betrieblichen Ablauf vor, können Sie direkt eine fristlose Kündigung aussprechen. Ein Arzt, der im Dienst trinkt, ein Berufskraftfahrer, der betrunken hinter dem Lenkrad sitzt oder ein Maschinenführer, der unter Alkohol am Arbeitsplatz einen Unfall verursacht hat:

In diesen Fällen besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung vom Gericht bestätigt wird, falls der Mitarbeiter eine Kündigungsschutzklage einreicht.

Alkoholranke Mitarbeiter: Kündigung und Lohnzahlungen

Bei nahezu allen rechtlichen Schritten rund um das Thema Alkohol am Arbeitsplatz ist der alkoholranke Mitarbeiter als Sonderfall zu betrachten.

Ein alkoholkranker Arbeitnehmer hat durch ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2015 keine Schuld an seinem Alkoholkonsum (10 AZR 99/14).

Aus diesem Grund muss einem alkoholabhängigen Mitarbeiter in den ersten sechs Wochen seiner Ausfallzeit weiterhin Lohn gezahlt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die nach einer Entziehungskur erneut rückfällig werden.

Ebenfalls gesondert zu betrachten sind die Konsequenzen durch Alkohol am Arbeitsplatz.

Einem Alkoholiker dürfen Sie nicht verhaltensbedingt und somit fristlos kündigen. Eine personenbedingte ordentliche Kündigung ist jedoch möglich.

Sollte ein Mitarbeiter sich jedoch dazu bereit erklären, eine Therapie einzugehen, muss ihm der Arbeitgeber diese Möglichkeit gewähren.

Alkoholranke Mitarbeiter: Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung

- Alkoholkonsum wirkt sich negativ auf den Betrieb aus
- Einstufung als alkoholkrank
- Teilnahme an einer Therapie wird seitens des Arbeitnehmers verweigert

Alkoholverbot am Arbeitsplatz: Betriebliche Regelung

Gemäßigter Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz ist kein Verstoß gegen das Gesetz und dem Mitarbeiter somit erlaubt, solange dieser alle Maßnahmen zur Sicherheitswahrung und Gesundheitsschutz einhalten kann.

Als Arbeitgeber haben Sie allerdings ein Weisungsrecht und somit die Möglichkeit Alkohol am Arbeitsplatz zu verbieten.

Eine Ausweitung des Verbots auf die Mitnahme von Alkohol auf das Betriebsgelände ist ebenfalls möglich.

Alle Regeln zum Alkoholverbot können innerhalb der Betriebsvereinbarungen festgehalten werden. Beachten Sie, dass Vereinbarungen zu Alkoholverbot vorab vom Betriebsrat abgesegnet werden müssen, falls vorhanden.

Alkohol zu besonderen Anlässen

Ist der Alkoholkonsum durch eine Betriebsvereinbarung ausgeschlossen, lohnt sich dennoch ein Blick auf die besonderen Anlässe. Wie verhalten Sie sich bei einem Geburtstag, einem Jubiläum oder der Weihnachtsfeier?

Als Arbeitgeber sollten Sie die Betriebsvereinbarung beachten und auf das Glas Sekt zu einem besonderen Anlass unbedingt verzichten. Ist im Unternehmen Alkohol verboten, gilt das Verbot für alle Beteiligten. Sie dürfen sich als Arbeitgeber zwar über die Betriebsvereinbarung hinwegsetzen, doch führt dies nur zu Irritationen in der Belegschaft.

Anders verhält es sich mit der Weihnachtsfeier oder allen anderen Veranstaltungen, die nach Feierabend vom Unternehmen organisiert werden. Hier gilt die Betriebsvereinbarung nicht, sodass Sie als Arbeitgeber problemlos Alkohol ausschenken dürfen.

Hierbei ist zu beachten, dass Jugendlichen (z. B. Azubis, Praktikanten) laut Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 31 JArbSchG) in keinem Fall Alkohol ausgehändigt werden darf.

Kommt es während oder im unmittelbaren Anschluss der Veranstaltung zu einem alkoholbedingten Unfall, gilt dies nach einem Urteil aus dem Jahr 2014 als Arbeitsunfall (S 6 U 1404/13).

Alkohol im Betrieb: Prävention im Unternehmen

Alkoholmissbrauch lässt sich nicht vollumfänglich verhindern, doch mittels Präventionsmaßnahmen können Arbeitgeber dem vorbeugen.

Viele dieser Maßnahmen sind einfache Schritte, die ohne großen Aufwand durchgeführt werden können, und schnell große Wirkung zeigen:

- Fortbildung von Führungskräften hinsichtlich Alkoholkonsum von Mitarbeitern, damit diese bei Bedarf schnell und angemessen reagieren können
- Gesunde Unternehmenskultur schaffen (z. B. über Gratisobst oder Sportangebote)
- Kostenlose anti-alkoholische Getränke zur Verfügung stellen
- Bei Firmenfesten nicht-alkoholische Getränkealternativen anbieten
- Arbeitnehmer auf die Gefahren von Alkohol am Arbeitsplatz hinweisen
- Arbeitnehmer über fehlenden Versicherungsschutz unter Alkoholeinfluss unterrichten
- Suchtberater im Unternehmen installieren (bei entsprechender Betriebsgröße)
- Arbeitsbelastungen durch Stress, Langeweile, Temperaturen, Überstunden oder Arbeitszeiten verbessern
- Thema Alkohol nicht tabuisieren, sondern offen ansprechen und dennoch im Einzelfall diskret behandeln

Betriebliche Suchthilfe für Betroffene

Alkoholsucht ist eine Krankheit, bei der Betroffene auf Hilfe angewiesen sind.

Ist ein Mitarbeiter an Alkoholsucht erkrankt, sollten Sie ihm helfend zur Seite stehen, anstatt Vorwürfe zu machen. Wenn es sich um einen schleichenden Prozess der Sucht handelt, kann ein erster Schritt sein, das Thema Alkohol am Arbeitsplatz mit dem Mitarbeiter zu besprechen.

Versprechen Sie Ihrem Arbeitnehmer Diskretion und bieten Sie Hilfe an. Diese Hilfe kann beispielsweise die Vermittlung an einen vertrauenswürdigen Arzt oder eine Therapiegruppe sein.

Außerdem sollten Sie dem Betroffenen Zeit zugestehen, seine Krankheit behandeln zu lassen.

In größeren Unternehmen besteht oftmals auch die Möglichkeit, eigene Gesprächsgruppen einzurichten, sodass Betroffene sich gegenseitig helfen können.

Kommt ein vormals alkoholkranker Mitarbeiter zurück in das Unternehmen, sollten Sie die Wiedereingliederung nach § 74 SGB V ermöglichen, damit der Betroffene schnellstmöglich in den Arbeitsalltag zurückkehren kann.

Nehmen Sie im Vorfeld Änderungen am Arbeitsplatz vor, die den Mitarbeiter vor einem Rückfall schützen, beispielsweise indem Sie Arbeitsbelastungen senken.

Alkohol am Arbeitsplatz: FAQs

Welche Pflichten haben Arbeitnehmer?

Arbeitnehmer sind nach § 611 BGB dazu verpflichtet, Ihre Arbeitskraft vollumfänglich zur Verfügung zu stellen, was unter Alkoholeinfluss nur schwer möglich ist. Außerdem ist es Arbeitnehmern nach § 15 DGUV V1 verboten, sich durch Alkohol in einen Zustand zu versetzen, der Gefahren hervorrufen kann.

Welches Risiko entsteht für Arbeitnehmer durch Alkohol am Arbeitsplatz?

Arbeitnehmer verlieren Ihren Versicherungsschutz und können zudem arbeits-, straf- und zivilrechtlich belangt werden.

Kann dem Arbeitnehmer wegen Alkoholkonsum gekündigt werden?

Ja. Je nach Einzelfall sind ordentliche und fristlose Kündigungen möglich. Einem alkoholkranken Mitarbeiter darf nicht fristlos gekündigt werden. Eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Was kann ich als Arbeitnehmer tun, wenn ich ein Alkoholproblem habe?

Suchen Sie Hilfe bei Familie, Freunden oder Beratungsstellen. Wenden Sie sich an Ärzte und erwägen Sie eine Therapie.