

Alkohol am Arbeitsplatz

Der Genuss von alkoholischen Getränken am Arbeitsplatz bzw. während der Arbeitszeit ist auch ohne ein ausdrückliches Verbot des Arbeitgebers oder eine entsprechende Dienstvereinbarung generell arbeitsrechtlich verboten.

Lediglich den Genuss ganz geringer Mengen zum Beispiel im Rahmen von kurzen Zusammenkünften im Betrieb, „beim Anstoßen mit Kollegen auf den Geburtstag“, wird man noch als zulässig erachten müssen, sofern nicht vorher ein Verbot des Arbeitgebers ausgesprochen wurde oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Derartige betriebliche Gründe könnten vor allem im Bereich gefahrgeneigter Tätigkeit aber auch in Bereichen mit Publikumsverkehr gegeben sein.

Bei gefahrgeneigter Tätigkeit wird man, aufgrund der eintretenden und wissenschaftlich belegten Konzentrations- und Leistungsminderung, selbst beim Konsum geringer Mengen Alkohol, von einem grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Verbot, auch ohne entsprechende Weisung des Arbeitgebers, auszugehen haben.

Unabhängig von dieser Verpflichtung des Arbeitnehmers kann sich der Arbeitgeber in den Bereichen besonders gefahrgeneigter Tätigkeit auf der anderen Seite nicht ohne weiteres auf die pflichtgemäße Erfüllung dieses Verbots durch die Arbeitnehmer verlassen, sondern muss seinerseits regelmäßige Kontrollmaßnahmen ergreifen bzw. mittels Dienstvereinbarung oder individueller Weisung klare und verständliche Maßstäbe setzen. Diese Verpflichtung ergibt sich einerseits aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, zum zweiten als Obliegenheit zur Schadensvermeidung in eigener Sache, zum Dritten unter dem allgemeinen Gesichtspunkt des Ausschlusses von Haftungsrisiken sowie zum vierten aus den berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften, die insoweit für sogar lediglich fahrlässiges Handeln des Arbeitgebers im Rahmen seiner Pflicht zur Unfallvermeidung durch alkoholisierte Arbeitnehmer eine Ahndung als Ordnungswidrigkeit vorsehen können.

Arbeitgeber, die den regelmäßigen Alkoholkonsum ihrer Arbeitnehmer, vor allem im Gefahrenbereichen dulden, können sich nachdem alkoholkonsumverursachte Schäden eingetreten sind, nicht dadurch von Haftung freihalten, indem sie auf die Eigenverantwortlichkeit des Arbeitnehmers hinweisen.

Auch kann ein in der Vergangenheit duldender Arbeitgeber seine Rechte gegenüber dem Arbeitnehmer, wie Abmahnung oder verhaltensbedingte Kündigung, sehr viel schwerer geltend machen. Bis ein entsprechendes Verbot des Arbeitgebers nach vorheriger stillschweigender Duldung ausdrücklich erfolgt, kann sich der Arbeitnehmer in begrenztem Umfang auf die Duldung des Arbeitgebers verlassen, genießt also zunächst Vertrauensschutz.



In Bereichen mit Publikumsverkehr leuchtet das grundsätzliche Verbot des Alkoholkonsums ebenso ein, wie im Bereich der gefahrgeneigten Tätigkeit. Kein Kunde möchte von einer „Alkoholfahne“ begrüßt werden. Bereits erstmalige Vorkommnisse werden insoweit entsprechende Abmahnungen rechtlich tragfähig machen.

Auch die Berufung des Arbeitnehmers, er habe den Alkohol nicht während der Arbeitszeit konsumiert, sondern in der Mittagspause, hilft diesem wenig. Genauso wie die Wirkung des Alkohols in die Arbeitszeit „hineinstrahlt“, so strahlt die arbeitsrechtliche Verpflichtung mittelbar, in Umkehrung der Langzeitwirkung des Alkohols, in die Mittagspause hinein.

Größeren Betrieben ist zu einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung oder zumindest zur schriftlichen Niederlegung von Leitlinien zu raten. Klare, einsehbare Regelwerke, die eventuell auch konkrete Angebote zur Hilfe enthalten, manifestieren und vergegenwärtigen das Problem nicht nur zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer, sondern auch zugunsten der Vorgesetzten. Der betroffene Arbeitnehmer wird unter Umständen stärker sensibilisiert oder zur Selbstkritik angeregt, der Vorgesetzte erhält Handlungssicherheit.

Hinweis: Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Kammer – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Januar 2007

Ihre Ansprechpartnerin:

Dr. Luzia Ruhnke
Fachbereich Recht | Fair Play
Telefon: 07721 922-139
Fax: 07721 922-300
ruhnke@villingen-schwenningen.ihk.de