



Informationsblatt 14

Stand 01/2013

Alkohol am Arbeitsplatz

Die Fakten für Deutschland

- 1,3 Mio. Menschen in Deutschland sind alkoholabhängig (die Zahl bezieht sich auf 18-59jährige), die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. veröffentlicht Zahlen von 1995 bis 2008
- pro Jahr sterben ca. 40 000 Menschen direkt oder indirekt in Verbindung mit Alkohol
- pro Jahr werden 2 200 alkoholgeschädigte Neugeborene gezählt
- nach dem Tabakrauchen und dem Bluthochdruck ist der Alkoholkonsum der bedeutendste gesundheitliche Risikofaktor
- in Deutschland verteilt sich der Alkoholkonsum wie folgt:

* 54,1 %	Bier	* 18,4 %	Spirituosen
* 23,2 %	Wein	* 4,4 %	Sekt



- pro Kopf Verbrauch von 10 l reinem Alkohol pro Jahr
 - ⇒ das entspricht 5 Gläser reinem Alkohol pro Tag
 - ⇒ damit liegt der Verbrauch in Europa an 3. Stelle zusammen mit Österreich hinter Irland und Rumänien

Trotz insgesamt hohem Konsum zeigte sich von 1995 bis 2008 eine leicht rückläufige Tendenz. Der Verbrauch an reinem Alkohol je Einwohner sank von 11,1 auf 9,9 l/ Jahr.

Die rechtliche Lage

In der BRD gibt es kein generelles Alkoholverbot am Arbeitsplatz. §15 der Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" (BGV A 1) besagt: "Versicherte dürfen sich durch Alkoholgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst und andere gefährden können." Die Vorgabe einer Null-Promille-Grenze ist jedoch im Rahmen des schriftlichen Arbeitsvertrages oder einer Betriebsvereinbarung rechtlich zulässig und sollte auch zur Vorbeugung späterer Streitfälle oder Arbeitsrechtsprozesse so gehandhabt werden. Ein Arbeitnehmer muss bei der Einstellung eine Suchtkrankheit nur offenbaren, wenn er dadurch außerstande ist, die geforderte Arbeitsleistung zu erbringen. Alkoholteste und Prüfungen der Leberwerte dürfen im Rahmen von Einstellungsuntersuchungen nur mit dem Einverständnis des Mitarbeiters erfolgen.

Beschäftigungsverbot

Nach § 7 der BGV A1 darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der alkoholbedingt nicht in der Lage ist, ohne Gefahr für sich oder andere zu arbeiten, nicht beschäftigen. Ein erkennbar betrunkenen Arbeitnehmer muss unverzüglich vom Arbeitsplatz entfernt werden. Und wer betrunken zur Arbeit erscheint, dem muss der Zutritt zum Arbeitsplatz verweigert werden. Wenn zu erwarten ist, dass der Betrunkene zu einem späteren Zeitpunkt wieder arbeiten kann, dann kann ihm der Arbeitgeber im Betrieb Gelegenheit zur Ausnüchterung geben. Sonst muss er dafür sorgen, dass der Betrunkene sicher nach Hause kommt. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers endet in diesem Fall erst hinter der Eingangstür der Wohnung des Arbeitnehmers. Falls man ihn mit einem Taxi nach Hause schickt, sollte der Taxifahrer darauf achten, dass der Mitarbeiter auch in seine Wohnung gelangt. Die Kosten für den Heimtransport muss der Arbeitnehmer tragen.

Dokumentation für alle Fälle

Es empfiehlt sich, einen solchen Vorgang zwecks späterer Beweisbarkeit zu dokumentieren. Festgehalten werden sollten Ort, Zeit und der sachliche Inhalt der Feststellung der Alkoholisierung sowie die Namen von Zeugen. Der Arbeitgeber hat die Beweispflicht, darf jedoch den Arbeitnehmer weder zu einem Blutalkoholtest noch zu einer Atemalkoholanalyse zwingen (nur mit Einverständnis des Betroffenen). So bleiben meist nur Indizien die den Arbeitgeber auf eine Alkoholisierung schließen lassen.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Kann ein betrunkenener Arbeitnehmer die von ihm erwartete Arbeitsleistung (gefahrlos) nicht mehr erbringen, so entfällt zeitanteilig sein Entgeltanspruch. Erleidet er infolge seiner Alkoholisierung einen selbstverschuldeten Unfall und ist er aufgrund dessen für eine Zeit arbeitsunfähig, dann kann ihm der Arbeitgeber für diese Zeit die Lohnfortzahlung verweigern.

Ein Arbeitnehmer ist durch den Arbeitsvertrag verpflichtet, jede Beeinträchtigung seiner Leistungsfähigkeit durch Alkoholenuss zu unterlassen. Kommt es dennoch zu einer alkoholbedingten Schlecht- oder Minderleistung oder verstößt er gegen ein bestehendes Alkoholverbot, dann kann ihn der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei abmahnen. Bei einer bestehenden Alkoholkrankheit scheidet eine Abmahnung jedoch aus, da er nach der Abmahnung sein Verhalten nicht ändern kann.

Alkoholbedingte Kündigung

Bei einer alkoholbedingten Kündigung muss unterschieden werden, ob verhaltensbedingte Gründe vorliegen oder ob die strengen Maßstäbe einer personenbedingten Kündigung aus Krankheitsgründen anzuwenden sind. Ausgangspunkt für diese Überlegung ist die Erkenntnis, dass Alkoholismus eine Krankheit ist. Eine Kündigung wegen Pflichtverletzung, die auf Alkoholabhängigkeit beruht, ist in der Regel sozialwidrig, denn dem Arbeitnehmer ist zum Zeitpunkt der Pflichtverletzung kein Schuldvorwurf zu machen. Nach der Rechtsprechung des BAG ist von krankhaftem Alkoholismus auszugehen, wenn infolge psychischer und physischer Abhängigkeit gewohnheits- und übermäßiger Alkoholenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben oder reduziert werden kann.

⇒ Krankheitsbedingte Kündigung

Eine krankheitsbedingte Kündigung bedarf bestimmter Voraussetzungen. Es muss eine negative Gesundheitsprognose vorliegen. Das bedeutet, dass zum Zeitpunkt der Kündigung damit zu rechnen sein muss, dass der Mitarbeiter auch in Zukunft arbeitsunfähig alkoholkrank sein wird. Der Arbeitnehmer kann also diese Prognose zu seinen Gunsten beeinflussen, wenn er an einer Entziehungskur teilnehmen will. Lehnt er hingegen eine Therapie von vornherein ab oder bricht er sie erfolglos ab, so ist eine negative Prognose grundsätzlich zu bejahen.

Des Weiteren muss die Arbeitsunfähigkeit zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen. Dabei ist abzuwägen, ob sie zu einer unzumutbaren Belastung für den Arbeitgeber führt. Erhebliche betriebliche Auswirkungen sind gegeben, wenn bei sicherheitssensiblen Tätigkeiten die Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer sich selbst oder Dritte schwerwiegend schädigt. Erhebliche Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen können aber auch umfangreiche Betriebsablaufstörungen sowie hohe Lohnfortzahlungen sein.

Bei krankheitsbedingten Kündigungen sind besonders strenge Maßstäbe anzulegen. Es müssen die Sozialdaten berücksichtigt werden wie auch die Art der Tätigkeit und damit zusammenhängend die Frage, in welchem Ausmaß der Alkoholranke sich und andere gefährdet. Auch das Verschulden an der Trunksucht sowie die Frage eines Rückfalls müssen berücksichtigt werden.

⇒ Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt zunächst eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers voraus - einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen oder gegen ein absolutes Alkoholverbot. In der Regel muss der verhaltensbedingten Kündigung wegen Alkohols am Arbeitsplatz eine Abmahnung vorausgehen. Auch hier ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. Stützt sich die Kündigung allein auf die Pflichtwidrigkeit des Alkoholenusses, so ist zu berücksichtigen, ob und in welchem Umfang es zu einer konkreten Beeinträchtigung der Arbeitsleistung gekommen ist. Hierbei wird es wiederum entscheidend darauf ankommen, inwieweit der Arbeitnehmer eine sicherheitssensible Tätigkeit ausführen muss bzw. in welchem Maß bei einer alkoholbedingten Nachlässigkeit Gefahren für ihn selbst und andere drohen. Zu Lasten des Arbeitnehmers wird es gewertet, wenn er bereits mehrfach wegen Alkohols abgemahnt worden ist.