

Gefährdendes Verhalten infolge Alkoholkonsums - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Autor: Dr. Reinhard Künzl, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht München

Durch Einnahme von Alkohol und/oder Drogen kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht nur das Arbeitsergebnis beeinträchtigen. Sie bzw. er kann auch sich und Dritte (Arbeitskolleginnen und –Kollegen, andere Personen, die sich zufällig im Arbeitsbereich aufhalten) gefährden oder verletzen. Dabei kommt es nicht zwingend auf einen Suchtmittelkonsum während der Arbeitszeit an. Deren Konsum auch (kurz) vor Arbeitsbeginn wirkt in das Arbeitsverhältnis und kann die Arbeitssicherheit beeinträchtigen. Maßgeblich kommt es auch auf das konsumierte Suchtmittel an. So gibt es für Alkohol oder THC-haltige Drogen relativ genaue Abbauwerte; bei anderen Drogen sind konkrete Aussagen, wann der oder die Einzelne (wie-der) arbeitsfähig ist, ausgeschlossen.

Dies legt nahe, dass Suchtmittel jedenfalls nicht beliebig vor oder während der Arbeitszeit konsumiert werden können. Zudem ist zu fragen, inwieweit der Betrieb den Konsum von Suchtmitteln (unmittelbar) vor Arbeitsaufnahme, aber noch in der Freizeit, steuern kann.

1. Suchtmittelverbote im Betrieb

a. Unmittelbare gesetzliche Verbote

Allgemeine gesetzliche Verbote, Suchtmittel im Betrieb zu konsumieren, bestehen nicht. Der Betrieb darf allein jugendlichen Arbeitnehmende und Auszubildenden nach § 31 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG keine Alkoholika oder Tabakwaren, einschließlich elektronischer Zigaretten oder elektronischer Shishas (§ 31 Abs. 2 Satz 3 JArbSchG), etc. geben, soweit deren Abgabe nach §§ 9 Abs. 1, 10 Abs. 1, 4 JSchG verboten ist. Hinsichtlich des Drogenkonsums bestehen keine konkreten Verbote. Zwar ist Drogenkonsum nach § 29 BtMG verboten, doch stellt diese Norm kein Schutzgesetz zugunsten der Betriebsführung bzw. des Unternehmens dar.

b. Mittelbare gesetzliche Verbote

Nach den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes (§§ 3, 5 ArbSchG) ist die Betriebsführung verpflichtet, die Sicherheit der Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dazu rechnet auch, dass er Vorsorge trifft, dass keine Suchtmittel insbesondere an gefährlichen oder gefahrträchtigen Arbeitsplätzen konsumiert werden. Konkrete Vorgaben stellt das Gesetz nicht auf. Vielmehr ist entsprechend der jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes eine innerbetriebliche Regelung zu schaffen.

c. Unfallverhütungsvorschriften

Nach § 15 Abs. 2 DGUV A1 (Allgemeiner Teil der Unfallverhütungsvorschriften) ist es Angestellten untersagt, sich durch den Genuss von Alkohol oder anderer berauschender Mittel in einen Zustand zu versetzen, in dem sie nicht mehr ohne Gefahr für sich oder andere ihre Arbeitsleistung erbringen können. Damit ist kein absolutes Verbot eines Suchtmittelkonsums aufgestellt. Den Angestellten ist nur untersagt, mehr zu trinken, als die konkrete Arbeitsleistung und die individuelle Suchtmittelverträglichkeit zulassen (relatives Verbot). Ab welcher Menge Alkohol die Arbeitsleistung nicht mehr gefahrlos erbracht werden kann, hängt von zahlreichen individuellen und kontextuellen Faktoren wie Aufnahmefähigkeit, Stoffwechsel, Gewöhnung, Körpergewicht und Geschlecht oder auch dem Zeitpunkt (z.B. vor oder nach einer Mahlzeit) ab. Hat der oder die Einzelne einen gefahrträchtigen Arbeitsplatz zu besetzen, so sollte diese Person bei Alkohol mehr Zurückhaltung üben als Arbeitnehmende an einem (relativ) ungefährlichen Arbeitsplatz.

Daneben stellen einzelne Unfallverhütungsvorschriften, wie etwa die DGUV C 23 (Bewachung) absolute Suchtmittelverbote auf. Die Arbeitnehmenden haben in diesem Fall bei Arbeits- oder Schichtbeginn nüchtern (0,0 Promille) am Arbeitsplatz zu erscheinen und dürfen auch während der Schicht keine Suchtmittel konsumieren. Gleiches gilt für Kraftfahrende (Lkw- und Busfahrende sowie Taxifahrende) nach der BO-Kraft bzw. für die Führenden schienengebundener Fahrzeuge nach der BO-Strab. Für Gefahrguttransportfahrende stellt die GGVSE eigene absolute Suchtmittelverbote auf. Diese gelten jeweils in gleicher Weise ab Arbeits- oder Schichtbeginn¹.

d. Innerbetriebliche Verbote

Die Unternehmen können darüber hinaus auch innerbetriebliche Suchtmittelverbote aufstellen, beispielsweise durch

- eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, dass keinerlei Suchtmittel (Alkohol oder Drogen) während der Arbeitszeit konsumiert werden dürfen.
- Abschluss einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung mit dem Betriebs- oder Personalrat.

Besteht ein Betriebs- oder Personalrat, scheidet eine generelle arbeitsvertragliche Vereinbarung etwa eines Alkoholverbotes aus. Bei abstrakt-generellen Regelungen steht dem Betriebs- oder Personalrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebes), § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) bzw. nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG (Gesundheitsschutz und Verhütung von Arbeitsunfällen) oder den jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zu. Missachtet die Betriebsführung dieses Mitbestimmungsrecht, so sind ihre einseitig getroffenen Maßnahmen oder Anordnungen auch gegenüber den Angestellten unwirksam und müssen nicht befolgt werden. Die Mitbestimmung durch den Betriebsrat ist Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Anordnung eines Suchtmittelverbotes.

Innerbetriebliche Verbote können zudem keine Punktnüchternheit zu Arbeits- oder Schichtbeginn aufstellen. Dies bedeutete einen unzulässigen Eingriff von Betriebsführung und Betriebs- oder Personalrat in die Freizeit der Angestellten. Wohl aber kann ein Erscheinen zu Schichtbeginn in arbeitsfähigem Zustand verlangt werden.

¹ Vgl. Künzl/Oberlander Sucht und Burnout im Betrieb, 2013, S. 41.

2. Prävention durch den Betrieb

Den Betrieb bzw. die Betriebsführung trifft schon im Vorfeld eine Fürsorgepflicht, die Angestellten auf die bestehenden Alkohol- oder Suchtmittelverbote, aber auch auf die Gefahren des Konsums von Alkohol unmittelbar vor und während der Arbeitszeit hinzuweisen. Dieser Hinweis sollte in angemessenen Abständen – z.B. jährlich auf einer Betriebsversammlung – wiederholt werden.

Wenngleich nur gegenüber Jugendlichen die Pflicht besteht, diesen keinen Alkohol- oder Tabakgenuss im Betrieb zu ermöglichen (§ 31 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG), könnte dies ggf. auch gegenüber erwachsenen Arbeitnehmenden dadurch unterstützt werden, dass Getränkeautomaten nur mit nicht alkoholischen Getränken bestückt sind und in der Kantine oder sonstigen Verkaufsständen im Betrieb nur nicht alkoholische Getränke erworben werden können. Dazu bedarf es jedoch jeweils einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG; § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG).

3. Folgen eines Verstoßes gegen ein Suchtmittelverbot

Betriebliche Alkoholverbote machen nur dann Sinn, wenn deren Einhaltung überwacht wird. Eine Überwachung kann auch durch – mitbestimmungsfrei einsetzbare – Ermittlerinnen und Ermittler erfolgen². Ein – so festgestellter – Verstoß eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin gegen ein Suchtmittelverbot, sei es auch nur ein Verstoß gegen § 15 Abs. 2 DGUV A1, schließt im Allgemeinen eine Weiterarbeit aus.

a. Feststellung des Alkoholkonsums bzw. der Suchtmittelleinnahme

Eine objektive Feststellung des Suchtmittelkonsums etwa durch eine körperliche Untersuchung (z.B. Blutentnahme) oder durch Atemalkohol- oder Schweißtests kommt allein mit Zustimmung der betreffenden angestellten Person in Betracht. Ein körperlicher Eingriff, wie etwa bei einer Blutentnahme, stellte eine Körperverletzung dar, welche die Betriebsführung nicht anordnen darf. Aber auch eine bloße Atemalkoholkontrolle oder ein Schweißtest (Drogenkonsum) scheidet ohne Zustimmung des Einzelnen aus, da ansonsten dessen Persönlichkeitsrecht tangiert wäre. Dies gilt in gleicher Weise für einen (mittelbaren) Schweißtest, etwa am Lenkrad eines Fahrzeuges, das der oder die Angestellte vorher chauffiert hatte.

Zur Feststellung einer Suchtmittelleinnahme bleiben daher allein äußere Anzeichen, wie schwankender Gang oder sonstige Verhaltensauffälligkeiten³. Bei diesen ist stets zu berücksichtigen, dass sie aber keineswegs in allen Fällen zwingend auf eine Suchtmittelleinnahme hindeuten müssen, sondern im Einzelfall auch andere Ursachen haben können.

Ein Einschreiten der oder des (nächsten) Vorgesetzten oder der Betriebsführung ist jedenfalls dann geboten, wenn er oder sie selbst diese Verhaltensauffälligkeiten bemerkt. Da Vorgesetzte aber nicht stets überall sein können, sind sie bis zu einem gewissen Grad auch auf Informationen aus dem Kolleginnen- und Kollegenkreis angewiesen. Eine allgemeine Pflicht dieser, etwa eine unter Alkohol stehende arbeitnehmende Person „anzuschwärzen“, ist nicht aufzustellen. Dies gilt insbesondere, wenn sich um einen erst- oder einmaligen Vorfall handelt und nur eine „geringe“ Alkoholisierung oder Suchtmittelleinnahme zu vermuten ist. So-

² BAG 26.3.1991 – 1 ABR 26/90, NZA 1991, 729.

³ BAG 26.1.1995 – 2 AZR 649/94, NZA 1995, 517.

weit aber eine arbeitnehmende Person häufiger ersichtlich unter Alkohol- oder Drogeneinfluss die Arbeit aufnimmt beziehungsweise arbeitet oder eine hochgradige Suchtmittel- einnahme zu vermuten ist, gebietet bei Feststellung einer unmittelbaren erheblichen Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit §16 Abs. 1 ArbSchG aus Gründen des Schutzes des betroffenen Kollegen bzw. der betreffenden Kollegin, des Selbstschutzes und des Schutzes Dritter, Vorgesetzte zu informieren, die dann das Weitere (sicheren Heimweg) veranlassen.

b. Entfernen vom Arbeitsplatz

Nach § 7 Abs. 2 DGUV A1 darf der Betrieb eine angestellte Person, deren Weiterarbeit wegen des Suchtmittelkonsums für sie selbst oder andere nicht mehr zu verantworten ist, mit dieser Tätigkeit nicht mehr betrauen. Dies schließt nicht aus, dass andere, leichtere Arbeiten übertragen werden. Im Allgemeinen wird der Betrieb oder der bzw. die Vorgesetzte aber nicht beurteilen können, welche Tätigkeiten noch erbracht werden können (dazu nachfolgend c.).

c. Sicherer Heimweg

Wenngleich § 7 Abs. 2 DGUV A1 regelt,

„Das Unternehmen darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“,

wird diese Regelung in Fällen der Alkoholisierung zumeist nicht tragen. Zwar ist damit erlaubt, der oder dem (unter Alkoholeinfluss stehenden) Versicherten andere Tätigkeiten zuzuweisen, die er oder sie noch verrichten kann. Nur die konkrete Arbeitsaufgabe, die angesichts der Alkoholisierung nicht mehr zu bewältigen ist, darf nicht mehr zugewiesen werden. Doch um zu entscheiden, welche Tätigkeiten noch verrichtet werden können, müsste bekannt sein, welche Alkoholverträglichkeit die konkrete arbeitnehmende Person besitzt und wie viel sie getrunken hat. An beidem wird es regelmäßig fehlen. Zudem: Die Tätigkeiten, welche noch zugewiesen werden könnten, muss die betreffende Person nicht zwangsläufig auch arbeitsvertraglich schulden. Schuldet sie sie nicht, kann sie deren Zuweisung kraft Direktionsrechts (§ 106 GewO) verweigern.

Kann eine unter Suchtmittel- einfluss stehende angestellte Person – wie zumeist – nicht mehr beschäftigt werden, ist deren sicherer Heimweg zu gewährleisten. Dies gilt unabhängig, ob die Person vor üblichem Arbeitsende den Arbeitsplatz verlassen muss oder die Suchtmittel- beeinflussung erst zum üblichen Schichtende festgestellt wird.

Allerdings empfiehlt sich nach dem Entfernen vom Arbeitsplatz Zeuginnen und Zeugen hinzuzuziehen, die eine Suchtmittel- beeinflussung ebenso feststellen. Damit kann ausgeschlossen werden, dass sich die betreffende angestellte Person auf bloße Schikane der oder des Vorgesetzten beruft.

Der sichere Heimweg kann gewährleistet werden, wenn

- die betreffende Person durch Familienangehörige abgeholt werden kann,
- Arbeitskolleginnen oder -Kollegen die unter Suchtmittel einfluss stehende Person freiwillig (im eigenen Fahrzeug oder in öffentlichen Verkehrsmitteln) mit nach Hause nehmen,
- der Werkschutz den Heimtransport durchführen kann oder
- die Person mit einem Taxi nach Hause gebracht wird.

Jeweils ist die Benutzung eines Kraftfahrzeuges oder auch nur eines Fahrrades zu unterbinden. Fahrzeuge können ggf. zugeparkt werden, wenn der oder die Einzelne diese zu benutzen droht. Bei der Mitnahme einer unter Suchtmittel einfluss stehenden arbeitnehmenden Person, auch durch ein Mitglied des Kollegiums, insbesondere aber bei einem Transport mit dem Taxi, sollten ein oder zwei Begleitpersonen – je nach dem ersichtlichen Grad der Beeinträchtigung – mitgeschickt werden, die ggf. bei Problemen eingreifen können. Dabei ist darauf zu achten, dass die nach Hause transportierte Person auf dem Rücksitz (kein Griff in das Lenkrad möglich) schräg hinter der oder dem Fahrenden sitzt (keine unmittelbare Beeinträchtigung der oder des Fahrenden).

Der Heimweg ist bis in die Wohnung der unter Suchtmittel einfluss stehenden angestellten Person zu gewährleisten. Bei schweren Ausfallerscheinungen scheidet ein Transport nach Hause aus. In diesem Fall ist ein Krankentransport zu veranlassen. An den Weg ins Krankenhaus ist auch zu denken, wenn die betroffene Person zu Hause nicht eingelassen wird oder sich allein zu Hause aufhielte, was aber wegen des Grades seiner Beeinträchtigung zumindest bedenklich erschiene. Soweit die betroffene Person ausfällig und widersetzlich ist, kann die Polizei eingeschaltet werden.

Nach durchgeführtem Heimweg sollten die eingebundenen Personen/Zeuginnen und Zeugen den Vorfall schriftlich dokumentieren.

Durch den sicheren Heimweg entstehende Kosten trägt die nach Hause transportierte arbeitnehmende Person; diese können ggf. vom Arbeitsentgelt unter Beachtung der Pfändungsgrenzen (§ 394 BGB, § 850c ZPO), abgezogen werden. Nur dann, wenn sie nachweist, dass sie ohne zureichenden Grund nach Hause gebracht worden war, sind die Kosten vom Betrieb zu tragen. Dazu reicht aber nicht, allein eine (vermutete) Alkoholisierung auszuschließen. Vielmehr muss die betroffene Person die festgestellten Ausfallerscheinungen erklären.

d. Konsequenzen für Vorgesetzte und Betrieb, die keinen sicheren Heimweg gewährleisten

Wird eine angestellte Person wegen erkannter Suchtmittelbeeinflussung vom Arbeitsplatz entfernt, aber die Sicherheit des Heimweges nicht sichergestellt, kann für den Betrieb bzw. Vorgesetzte oder Vorgesetzten eine zivilrechtliche Haftung greifen; zudem kommen strafrechtliche Sanktionen in Betracht.

Lässt der Betrieb bzw. der oder die Vorgesetzte die erkennbar und erkannt angetrunkene angestellte Person mit der Folge einer Eigenverletzung weiterarbeiten, so schuldet er oder sie ggf. Schadenersatz im Form von Schmerzensgeld (§§ 280 Abs. 1, § 823 Abs. 1, Abs. 2 BGB, § 253 Abs. 2 BGB). Die Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten (§ 241 Abs. 2 BGB) ist verletzt worden. Gleiches gilt, wenn der oder die Vorgesetzte oder der Betrieb die angetrunkene Person

etwa zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln nach Hause geschickt hatte, ohne die Sicherheit des Heimweges zu gewährleisten. Die Fehlleistung der bzw. des Vorgesetzten/Betriebs stellt sich nicht als Wegeunfall dar (§ 8 Abs. 2 SGB VII), weswegen eine Haftungseinschränkung nach §§ 104 Abs. 1 Satz 1, 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII ausgeschlossen ist. Zumeist wird der bzw. die Vorgesetzte darauf vertrauen, es werde nichts passieren, weswegen nur Fahrlässigkeit anzunehmen ist. Im Einzelfall kommt die Annahme von bedingtem Vorsatz in Betracht. Dazu muss sich erweisen lassen, der/die Vorgesetzte habe die Schädigung der oder des Mitarbeitenden in der eingetretenen Art billigend in Kauf genommen.

In strafrechtlicher Hinsicht kann in der Weiterarbeit oder dem nicht sicheren Heimweg eine fahrlässige – im Ausnahmefall: vorsätzliche – Körperverletzung (§§ 223, 229 StGB) im Falle der Verletzung der oder des Mitarbeitenden gesehen werden. Zudem kommt eine Aussetzung (§ 221 StGB) in Betracht, wenn der bzw. die Vorgesetzte oder der Betrieb, der für die Sicherheit der oder des erkannt (stark) alkoholisierten Mitarbeitenden verantwortlich ist, diese bzw. diesen in einer von ihm oder ihr nicht mehr beherrschbaren Situation am Arbeitsplatz belässt oder in eine solche (Straßenverkehr) schickt.

Veröffentlicht auf der Internetseite: www.sucht-am-arbeitsplatz.de, 11.11.2020

Neu veröffentlicht unter aktualisiertem Layout: 09.02.2022

Autor: Dr. Reinhard Künzl, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht München

Redaktion: Dr. Peter Raiser (DHS), Andrea Jakob-Pannier (BARMER)