

Alkohol am Arbeitsplatz?

Achtung, Versicherungsschutz!

Eigentlich ist es selbstverständlich: Alkohol gehört nicht an den Arbeitsplatz. Trotzdem taucht die Frage gerade in Zeiten der Fußball-WM bzw. -EM immer wieder auf. Was gilt? Und was muss der Betriebsrat beachten?



Redaktion

Stand: 10.6.2024

Lesezeit: 02:45 min



Eigentlich sollte es selbstverständlich sein: Arbeitnehmer dürfen sich bei der Arbeit nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Soll ein grundsätzliches betriebliches Alkoholverbot ausgesprochen werden, bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Dieser Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist gerechtfertigt, wenn es z.B. der Verhütung von Arbeitsunfällen dient. Außerdem kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge zur Vorbeugung und Unterbindung von Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz unterbreiten.

Verantwortlich für die Arbeitsleistung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragene Arbeit ordnungsgemäß zu verrichten. Alkohol darf seine Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen! Auch Restalkohol vom Fußballabend kann daher problematisch werden. Weniger ist also besser damit die Arbeitsfähigkeit am nächsten Tag nicht beeinträchtigt wird.

Im schlimmsten Fall droht Kündigung

Was viele nicht wissen: Ein nicht auf Alkoholabhängigkeit beruhender Alkoholmissbrauch im Betrieb ist an sich geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zu rechtfertigen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Jahr 1995 entschieden (2 AZR 649/94). Arbeitnehmer haben die Pflicht, ihre Arbeitsfähigkeit auch nicht durch privaten Alkoholenuss zu beeinträchtigen.

Wenn Arbeitnehmer betrunken zur Arbeit kommen, kann unter Umständen sogar eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein, so das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (7 Sa 240/04). Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn der Betrunkene sich und Kollegen gefährdet und zuvor bereits wegen Trunkenheit abgemahnt wurde.

Liegt auf Seiten des Arbeitnehmers eine Alkoholsucht vor, richtet sich die Wirksamkeit einer Kündigung nach den Grundsätzen der personenbedingten krankheitsbedingten Kündigung.

Auch ohne rechtliche Konsequenzen muss der Arbeitgeber einen alkoholisierten Arbeitnehmer nach Hause schicken (bzw. dafür sorgen, dass dieser sicher nach Hause gelangt), wenn auf Grund der Beschäftigung eine Gefahr für diesen oder für andere Mitarbeiter besteht.

Achtung, Versicherungsschutz!

Viele Arbeitsunfälle geschehen unter Alkoholeinfluss! Die Berufsgenossenschaften warnen, dass alkoholisierte Mitarbeiter häufig nicht mehr gesetzlich unfallversichert sind. Ist ein Mitarbeiter volltrunken und erleidet am Arbeitsplatz einen Unfall, dann ist das grundsätzlich kein Arbeitsunfall.

Genuss in Maßen

Genuss in Maßen lautet daher wohl wie so häufig das Zauberwort. Denn laut der DHS, der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen, verursacht Alkohol in Deutschland in allen Lebensbereichen weitaus größere Probleme als alle anderen Suchtmittel – auch in der Arbeitswelt.



Das unterschätzte Risiko

Alkoholgenuss vermindert die Aufmerksamkeit, senkt das Reaktionsvermögen und führt zu Überschätzung. Die Feinmotorik wird ebenso beeinträchtigt wie der Gleichgewichtssinn und die Koordination von Armen und Beinen.

Langfristig führt erheblicher Alkoholgebrauch zu Schädigungen an den Organen. Deshalb handelt es sich bei Alkoholismus um eine Krankheit, die dringend durch Fachleute behandelt werden muss. (cbo)

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025