

Nüchtern betrachtet

Foto: www.stock.adobe.com/Markus Bormann



Beim Umgang mit alkoholisierten Beschäftigten gibt es viele Unsicherheiten. Was sollen Vorgesetzte tun, wenn jemand betrunken am Arbeitsplatz erscheint?

Wenn es um die Durchsetzung von Nüchternheit bei der Arbeit geht, sind in erster Linie die direkten Vorgesetzten gefordert. Fast jede Führungskraft wird in ihrer beruflichen Praxis früher oder später einmal damit konfrontiert: Ein

Mitarbeiter hat zu tief ins Glas geschaut und ist ganz offensichtlich nicht mehr in der Lage weiterzuarbeiten. Schwierig ist diese Situation für Vorgesetzte vor allem deshalb, weil sie meist aus heiterem Himmel mit so einer Situation zu tun haben und ein sofortiges Handeln erforderlich ist. Ein Dulden, Hinausschieben oder gar Wegsehen könnte fatale Folgen haben. Zwar eskaliert nicht jede Akutsituation oder endet womöglich gleich vor Gericht. Es ist aber unerlässlich für eine Führungskraft, sowohl die Grenzen des duldbaren Verhaltens der Beschäftigten als auch die eigenen Handlungsmöglichkeiten genau zu kennen.

Im Rahmen der ESA-Studie aus dem Jahr 2021 wurde festgestellt, dass 21,1 % der Männer und 22,9 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter riskante Mengen an Alkohol in den letzten 30 Tagen, zum Zeitpunkt der Befragung, konsumiert hatten. Alkohol bei der Arbeit stellt immer auch ein Sicherheitsrisiko dar. 15 bis 25 Prozent der Arbeitsunfälle geschehen unter Alkoholeinfluss. Alkoholranke sind sogar dreieinhalb Mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt als andere Beschäftigte. Nicht zuletzt führen erhöhte Fehlzeiten und verminderte Arbeitsleistung, die auf das Konto Alkohol gehen, zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas. Das alles sind gute Gründe, um aktiv zu werden und Punktnüchternheit (0,0 Promille) am Arbeitsplatz einzufordern. Natürlich soll das nicht bedeuten, dass ab sofort bei jeder Betriebsfeier Alkohol völlig tabu sein muss. Ein Glas Sekt kann aber schon zu viel sein, wenn danach noch eine Maschine bedient werden muss oder gefahren wird.

Interview

Nachgefragt bei ...

Dr. Jürgen Fleck, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin, über das rechtssichere Handeln im alkoholbedingten Akutfall.

Wann müssen Vorgesetzte einschreiten?

Einschreiten – das heißt, unter Umständen die weitere Arbeit untersagen – müssen Vorgesetzte immer dann, wenn sie erkennen, dass zum Beispiel ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin (alkoholbedingt) einen Zustand erreicht hat, in dem er nicht mehr in der Lage ist, sicher

und korrekt zu arbeiten, oder für sich oder andere eine Gefahr darstellt. Das kann auch schon bei geringen Alkoholmengen der Fall sein. Denken Sie zum Beispiel auch an mögliche Imageeinbußen für das Unternehmen. Auf die Promillezahl kommt es im Arbeitsrecht nicht an – ausschlaggebend ist, dass eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten und Aufgaben festgestellt wird.

Was, wenn der oder die Mitarbeitende der Meinung ist, ein Glas Bier sei doch kein Problem?

Die Führungskraft sollte sich niemals auf Diskussionen mit einem beeinträchtigten Mitarbeiter einlassen – nicht über Trinkmengen und schon gar nicht über deren

Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit. Der oder die Vorgesetzte entscheidet allein nach eigener subjektiver Wahrnehmung, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in der Lage ist weiterzuarbeiten. Wer Verantwortung trägt, entscheidet. Alkoholbedingte Fehleinschätzungen des Arbeitnehmenden können weitreichende Folgen haben, nicht nur in der Produktion.

Dürfen Vorgesetzte den alkoholisierten Mitarbeiter oder die Mitarbeitende einfach nach Hause schicken?

Das hängt vom Grad der Beeinträchtigung ab. Bei nur leichter Beeinträchtigung kann der betreffende Mitarbeitende nach Hause geschickt oder einfach nur „aus dem Verkehr gezogen“ werden. Für die Fehlzeiten kann ein Gehaltsabzug vorgenommen werden, wenn die Beeinträchtigung nicht auf Krankheit beruht. Bei starker Beeinträchtigung darf der oder die Arbeitnehmende auf keinen Fall unbeaufsichtigt bleiben. Der oder die Vorgesetzte muss dafür sorgen, dass der oder die Mitarbeitende sicher nach Hause kommt – bis zur Haustür. Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hilflos oder desorientiert, muss unverzüglich notfallmedizinische Hilfe angefordert werden.

Wer wird zur Rechenschaft gezogen, wenn der alkoholisierte Mitarbeiter oder die Mitarbeitende in einen Arbeitsunfall verwickelt ist?

In erster Linie wird sich der oder die Arbeitgebende an die oder den Arbeitnehmenden selbst halten. Wer sich durch Alkohol oder andere berauschende Stoffe in einen Zustand versetzt, durch den er oder sie sich selbst oder andere gefährdet, verletzt schwerwiegend seine arbeitsvertraglichen Pflichten und ist deshalb regresspflichtig. Wenn Alkohol im Spiel ist und die wesentliche Unfallursache war, endet außerdem der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung – dies gilt bereits bei sehr niedrigen Promillewerten. Aber auch der oder die Vorgesetzte kann regresspflichtig gemacht werden, wenn er/sie von der Alkoholisierung wusste und den betreffenden Mitarbeitenden nicht am Weiterarbeiten gehindert hat. Außerdem kann er/sie wegen eigener Pflichtverletzung unter Umständen sogar strafrechtlich belangt und/oder zivilrechtlich haftbar gemacht werden.

Mehr Infos?

Sie suchen weiterführende Informationen zum Thema Alkohol und Sucht? Oder eine persönliche Beratung? Dann sind Sie bei folgenden Adressen gut aufgehoben: www.kenn-dein-limit.info – ein Internetangebot der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). Hier finden Sie auch den Online-Test „Check your drinking“. Persönliche Fragen beantwortet u.a. das BZgA-Telefon zur Suchtvorbeugung 0221 892031, Mo. – Do. 10 bis 22 Uhr, Fr. – So. 10 bis 18 Uhr, Preis entsprechend der Preisliste Ihres Telefonanbieters für Gespräche in das Kölner Ortsnetz. Außerdem gibt es noch zahlreiche Selbsthilfeorganisationen wie die Anonymen Alkoholiker (www.anonymealkoholiker.de), Guttempler (www.guttempler.de) oder den Kreuzbund (www.kreuzbund.de), die eine sehr gute, individuelle Beratung bieten. Vorteil: Hier beraten oft ehemalige Abhängige.