



Alkohol in der Arbeitswelt

Rechtssicher handeln im Akutfall

Informationen für Führungskräfte

Impressum

Herausgeber:

Unfallkasse Berlin

Culemeyerstraße 2

12277 Berlin

Tel.: 030 7624-0

Fax: 030 7624-1109

praevention@unfallkasse-berlin.de

www.unfallkasse-berlin.de

Verantwortlich:

Wolfgang Atzler

Gestaltung und Druck:

Mediengruppe Universal

Kirschstraße 16

80999 München

Bildnachweis:

S. 1: Andreas Gerlach/Fotolia,

S. 3: Aain Vermeulen/Fotolia,

S. 4: monropic/Fotolia,

S. 6: mirpic/Fotolia,

S. 8: Antonprado/istockphoto

S. 9: coolendelkid/Fotolia,

S. 11: babimu/Fotolia

Stand:

Juni 2018

***Nachdruck mit freundlicher Genehmigung
der Unfallkasse Post und Telekom***

► **Fachliche Beratung:**
Dr. Jürgen Fleck, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin,
Herbert Ziegler, Suchtexperte,
Training, Coaching und Beratung
GmbH, Bonn

Zum besseren Leseverständnis wird in dieser Information meist nur eine Anredeform verwendet. Beispiele und Aussagen in männlicher Anredeform schließen immer die weibliche Anredeform mit ein, sofern die Differenzierung keine inhaltliche Bedeutung hat.

Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Richtig handeln, aber wie?

Ein Mitarbeiter ist ganz offensichtlich nicht mehr in der Lage weiterzuarbeiten, ohne sich selbst oder andere zu gefährden. Hat er zu tief ins Glas geschaut, irgendwelche Drogen genommen oder sind gar Medikamente schuld? Wie auch immer, Sie müssen aktiv werden – und zwar sofort.

Da es nicht die eine Situation und folglich auch nicht *das* eine Patentrezept gibt, hängt Ihr Handeln immer vom Einzelfall ab.

Wie Sie im Akutfall rechtssicher handeln, um Ihrer Führungsverantwortung und Fürsorgepflicht gerecht zu werden, dazu sind hier die häufigsten Fragen und Antworten zusammengestellt.

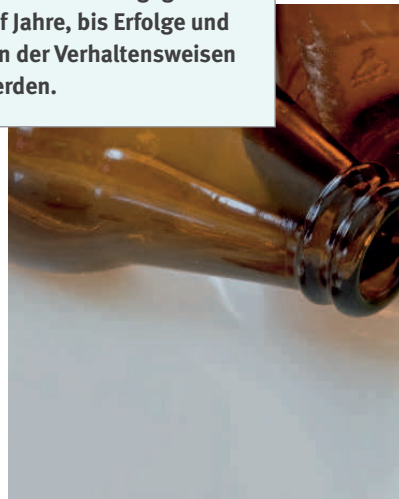
Auch wenn im Folgenden stets von Alkohol die Rede ist, gelten die Hinweise gleichermaßen, wenn Arbeitsfähigkeit und Arbeitssicherheit eines Mitarbeiters durch andere berauschende Stoffe herabgesetzt sind.



Damit es erst gar nicht soweit kommt – bewährte Maßnahmen im Betrieb:

- Suchtprävention in das Gesamtkonzept der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements integrieren.
- Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Suchtmitteln entwickeln und umsetzen.
- Aufklärungskampagnen zum Thema Sucht starten, z. B. bei Gesundheits- und Sicherheitstagen.
- Sicherheitsunterweisungen und Beratungen durch den betriebsärztlichen Dienst, die Sozialberatung oder durch Externe anbieten – örtliche Suchtkrankenhilfe einbinden.
- Seminare für Führungskräfte und Multiplikatoren durchführen.
- Das hohe Ansehen (Beliebtheit) von Alkohol bei Betriebsfesten und Feierlichkeiten abbauen.
- Förderung einer neuen Trinkkultur im Betrieb als gemeinsames Ziel von Unternehmensleitung und Betriebsrat formulieren und leben.
- Vorbildliches Verhalten von Vorgesetzten.
- Kein Alkohol in der Geschäftsetage.
- Alkoholfreie Getränke durch Info-Aktionen aufwerten.
- Alkoholfreie Getränke preiswerter anbieten.
- Hilfsprogramme für Betroffene bekanntmachen.
- Gegebenenfalls Unterstützung von außen holen (Verbände, Vereine, spezialisierte Unternehmensberater)

▶ **Haben Sie Geduld bei der Umsetzung: Es dauert erfahrungsgemäß drei bis fünf Jahre, bis Erfolge und Änderungen der Verhaltensweisen deutlich werden.**



Grundsätzliches zum Umgang mit alkoholisierten Mitarbeitern

Ab welchem Grad der Alkoholisierung muss ich als Führungskraft handeln?

Handeln müssen Sie immer: Auch geringe Alkoholmengen haben körperliche und seelische Beeinträchtigungen zur Folge. Betroffene sind unter Alkoholeinfluss grundsätzlich nicht mehr in der Lage, sicher und korrekt zu arbeiten – nicht nur in der Produktion. Auch alkoholbedingte Fehleinschätzungen oder fehlende Sorgfalt können weitreichende Folgen haben.

Es ist für einen Vorgesetzten unmöglich, zu bewerten, bis zu welchem Grad ein Alkoholkonsum geduldet werden kann. Auf die Promillezahl kommt es im Arbeitsrecht nicht an.

Wie kann ich sicher sein, dass ich mit meinem Alkoholverdacht richtig liege?

Sie brauchen den Alkoholkonsum nicht nachzuweisen. Es kommt nur darauf an, ob eine Beeinträchtigung vorliegt.

Beeinträchtigung heißt, dass der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, ordnungsgemäß seine Tätigkeit auszuüben. Ihr subjektiver Eindruck über diese Beeinträchtigung ist in jedem Fall ausreichend. Die Ausfallerscheinungen und Auffälligkeiten sollten konkret festgestellt und gegebenenfalls dokumentiert werden, wie z. B. Lallen, schwankender Gang, gerötete Augen, verzögerte Reaktion.

Es kann ratsam sein, weitere Zeugen hinzuzuziehen. Holen Sie sich z. B. Unterstützung und Rückversicherung bei Kollegen, Ihrem eigenen Vorgesetzten, beim Betriebsarzt oder der betrieblichen Sozialberatung. Wenn niemand Sie unterstützt: Sie entscheiden als Führungskraft allein, abhängig davon, was Sie in dieser Situation für richtig halten.





Muss ich den vermuteten Alkoholkonsum des Mitarbeiters durch einen Alkoholtest oder eine Blutprobe beweisen ?

Nein! Der Mitarbeiter könnte sogar zu Recht derartige Maßnahmen verweigern. Es reicht zum Beweis vollkommen aus, wenn Sie nach „allgemeiner Lebenserfahrung“ davon überzeugt sind, dass der Mitarbeiter zu viel getrunken hat und somit seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht erfüllen kann. Ihr subjektiver Eindruck genügt – auch vor Gericht. Sollten Sie dennoch unsicher sein, ziehen Sie Zeugen hinzu. Dies gilt im Übrigen für **jede** Art der Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit.

Was passiert, wenn ein alkoholisierter Mitarbeiter in einen Arbeitsunfall verwickelt wird ?

Der betroffene Mitarbeiter handelt fahrlässig und kann regresspflichtig gemacht werden. Bei suchtmittelbedingten Unfällen endet der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung (auch bei sehr niedrigen Promillewerten).

Wenn bekannt wird, dass Sie als sein Vorgesetzter von der Alkoholisierung wussten und ihn nicht am Weiterarbeiten gehindert haben, sind auch Sie regresspflichtig. Sie können wegen eigener Pflichtverletzung, u. a. auch der Aufsichtspflicht, möglicherweise sogar strafrechtlich belangt und/oder zivilrechtlich haftbar gemacht werden.

Eine rechtliche Verpflichtung zum Handeln ist somit gegeben.

Der Mitarbeiter ist nur leicht alkoholisiert

Wenn ein Mitarbeiter eine „Fahne“ hat, kann ich ihn dann nach Hause schicken ?

Ja, Sie müssen aber nicht. Bei nur leichter Beeinträchtigung und Tätigkeiten ohne größere Gefährdungen genügt ein „Ausdem-Verkehr-Ziehen“ des Mitarbeiters,

z. B. „In-eine-Ecke-Setzen“ und beobachten. Es ist ausreichend, wenn Sie den Eindruck haben, dass der Mitarbeiter seine Arbeit nicht mehr sorgfältig und zuverlässig verrichten kann. Denken Sie z. B. bei Kundenkontakt auch an mögliche Imageeinbußen.

Der Mitarbeiter ist stark alkoholisiert

Was mache ich, wenn ein Mitarbeiter so viel getrunken hat, dass er ganz offensichtlich seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß erledigen kann ?

Sie dürfen den Mitarbeiter auf keinen Fall weiterarbeiten lassen. Sie sind verpflichtet, für seinen sicheren Heimtransport zu sorgen (niemals einfach nur nach Hause schicken).

Wie sieht ein sicherer Heimtransport aus ?

Hierbei geht es nicht nur um die zurückzulegende Strecke, sondern um eine Begleitung bis zur Haustür. Sie müssen das Ihnen Zumutbare tun (Fürsorgepflicht), damit der Mitarbeiter sicher nach Hause kommt. Dies kann z. B. die Begleitung des Betroffenen durch Vorgesetzte oder Kollegen im Dienstwagen, Taxi oder im öffentlichen Verkehrsmittel sein.

Vorteilhaft ist es, wenn der Mitarbeiter zu Hause in Empfang genommen wird, zum Beispiel vom Ehepartner. Informieren Sie diesen vorher.

Welche Möglichkeit gewählt wird, hängt vom Zustand des Mitarbeiters und den betrieblichen Bedingungen ab und muss im Einzelfall vom Vorgesetzten entschieden werden. Die Kosten für den Heimtransport sollten Sie dem betroffenen Mitarbeiter auf jeden Fall in Rechnung stellen.

Es ist empfehlenswert, über den Arbeitsabbruch ein Protokoll anzufertigen und es am nächsten Tag vom betroffenen Mitarbeiter unterschreiben zu lassen.



Ist es besser, wenn der Mitarbeiter seinen Rausch ausschläft, z. B. im Krankenzimmer, oder sollte er sofort den Betrieb verlassen ?

Wenn der Mitarbeiter „nur noch seinen Rausch ausschlafen will“, kaum noch ansprechbar ist oder hilflos oder desorientiert wirkt, muss unverzüglich notfallmedizinische Hilfe angefordert werden (Notruf 112).

Abholung organisieren

Bei einer möglichen Gefährdung des Begleiters durch das Verhalten des betrunkenen Mitarbeiters versuchen Sie zu organisieren, dass er von Angehörigen oder Freunden abgeholt wird. Gegebenenfalls rufen Sie die Polizei.

Lassen Sie hilflose Personen immer von Polizei, Notarzt oder Feuerwehr abholen.

Auf gar keinen Fall darf ein Mitarbeiter, der kaum noch ansprechbar ist oder hilflos oder desorientiert wirkt, unbeaufsichtigt bleiben. Ebenso wenig darf er auf dem Nachhauseweg sich selbst überlassen werden. Für einen sicheren Heimtransport müssen Sie sorgen.

Wenn der alkoholisierte Mitarbeiter sich selbst oder andere gefährdet

Was mache ich, wenn der Mitarbeiter sich weigert, den Betrieb zu verlassen?

Wenn der Mitarbeiter trotz mehrfacher Aufforderung nicht gehen will, macht er sich in der Regel des Hausfriedensbruchs schuldig. Sie können die Polizei verständigen. Dies gilt erst recht, wenn Sie den Eindruck haben, dass er sich und andere gefährdet.

Lassen Sie sich keinesfalls auf Diskussionen über Trinkmengen, Promillegrenzen oder die Arbeitsfähigkeit Ihres Mitarbeiters ein. Als Führungskraft haben Sie das

Weisungsrecht in Ihrem Betrieb und Sie beurteilen und entscheiden, ob der Mitarbeiter arbeitsfähig ist und am Arbeitsplatz bleibt oder nicht.

Wenn er mit dem Auto gekommen ist, muss ich ihm den Schlüssel abnehmen?

Sie müssen ihn auf jeden Fall daran hindern, mit dem Auto zu fahren. Wenn er Ihnen den Schlüssel nach Aufforderung überlässt, ist das in Ordnung. Weigert er sich und will trotzdem nach Hause fahren, rufen Sie die Polizei und versuchen Sie zu verhindern, dass er ins Fahrzeug steigt.

Am Tag danach ...

- Führen Sie ein klärendes Gespräch und formulieren Sie klar Ihre Erwartungen.
- Fordern Sie Nüchternheit am Arbeitsplatz ein.
- Weisen Sie den Mitarbeiter auf seine arbeitsvertraglichen Pflichten hin. Beachten Sie dabei unternehmensinterne Regelungen, wie z. B. eine Betriebsvereinbarung zum Thema.



Gesprächstipps

So nicht!

- Lassen Sie sich keinesfalls auf Diskussionen über „zulässige“ Trinkmengen oder Promillewerte ein.
- Verwenden Sie keine Klassifizierungen wie „Alkoholiker“, „alkoholkrank“ usw.
- Vermeiden Sie sprachliche Angriffe wie zum Beispiel „Sie haben/sind ...“

Beispiel

Führungskraft: „Sie sind ja schon wieder betrunken.“

Mitarbeiter: „Bin ich nicht.“

Führungskraft: „Sind Sie doch.“

Mitarbeiter: „Bin ich nicht.“

usw.

Besser so ...

- Nennen Sie Ihre Beobachtung: unsicherer Gang, verwaschene Sprache, „Fahne“.
- Sprechen Sie Ihren Eindruck aus: Gefährdung für sich und andere.
- Senden Sie „Ich-Botschaften“: „Mein persönlicher Eindruck ist..., ich will, dass ...“
- Sprechen Sie Ihre Entscheidung aus.

Beispiel

Führungskraft: „Sie wirken heute sehr unsicher auf mich – geht es Ihnen nicht gut? Mein Eindruck ist, dass Sie getrunken haben.“

Mitarbeiter: „Unerhört, hab ich nicht.“

Führungskraft: „Ich habe aber den Eindruck, dass Sie heute nicht Auto fahren können, ohne dass Sie sich selbst und andere gefährden.“

Mitarbeiter: „Unverschämtheit ... beschweren ...“

Führungskraft: „Ich bleibe dabei, Sie fahren heute nicht mit dem Auto.“

Weitere Informationen

Hilfen im Betrieb

Innerbetriebliche Regelungen

Häufig ist der Umgang mit auffälligen Mitarbeitern, z. B. das Vorgehen nach Stufenplan, in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Thema „Sucht“ geregelt.

Beratung

Bei Fragen zur Suchtprävention am Arbeitsplatz können Sie sich jederzeit an Ihren Betriebsarzt oder die betriebliche Sozialberatung wenden. Beide unterliegen der Schweigepflicht.



Unfallkasse Berlin

Culemeyerstraße 2
12277 Berlin
Tel.: 030 7624-0
Fax: 030 7624-1109
unfallkasse@unfallkasse-berlin.de
www.unfallkasse-berlin.de

Best. Nr. UKB I 33