



Kommunale Unfallversicherung Bayern
Bayerische Landesunfallkasse

Ihre gesetzliche Unfallversicherung



Alkohol in der Arbeitswelt

Rechtssicher handeln im Akutfall

Informationen für Führungskräfte

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 oder einer Mitarbeiterin durch andere berauschende Stoffe herabgesetzt sind.



► **Fachliche Beratung:**

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

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 Beschäftigten

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 eine Vorgesetzte oder 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 die Arbeitnehmerin oder 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 Kolleginnen und Kollegen, Ihrer/Ihrem eigenen Vorgesetzten, bei der Betriebsärztin oder 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 der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters durch einen Alkoholtest oder eine Blutprobe beweisen ?

Nein! Der oder die Betroffene könnte sogar zu Recht derartige Maßnahmen verweigern. Es reicht zum Beweis vollkommen aus, wenn Sie nach „allgemeiner Lebenserfahrung“ davon überzeugt sind, dass zu viel getrunken wurde und somit die arbeitsvertraglichen Pflichten nicht erfüllt werden konnten. 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 jemand alkoholisiert in einen Arbeitsunfall verwickelt wird ?

Der- oder diejenige 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 seine Vorgesetzte oder sein Vorgesetzter von der Alkoholisierung wussten und den- oder diejenige 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 oder die Mitarbeiterin ist nur leicht alkoholisiert

Wenn jemand eine „Fahne“ hat, kann ich ihn oder sie dann nach Hause schicken?

Ja, Sie müssen aber nicht. Bei nur leichter Beeinträchtigung und Tätigkeiten ohne größere Gefährdungen genügt ein „Aus-

dem-Verkehr-Ziehen“, z. B. „In-eine-Ecke-Setzen“ und beobachten. Es ist ausreichend, wenn Sie den Eindruck haben, dass die Arbeit nicht mehr sorgfältig und zuverlässig verrichtet werden kann. Denken Sie z. B. bei Kundenkontakt auch an mögliche Imageeinbußen.

Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist stark alkoholisiert

Was mache ich, wenn jemand so viel getrunken hat, dass er oder sie ganz offensichtlich die Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß erledigen kann?

Sie dürfen den- oder diejenige auf keinen Fall weiterarbeiten lassen. Sie sind verpflichtet, für einen 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 oder die Mitarbeite-

rin sicher nach Hause kommt. Dies kann z. B. die Begleitung durch Vorgesetzte oder Kollegen im Dienstwagen, Taxi oder im öffentlichen Verkehrsmittel sein.

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

Welche Möglichkeit gewählt wird, hängt vom Zustand der alkoholisierten Person und den betrieblichen Bedingungen ab und muss im Einzelfall vom Vorgesetzten entschieden werden. Die Kosten für den Heimtransport sollten Sie dem/der Betroffenen auf jeden Fall in Rechnung stellen.

Es ist empfehlenswert, über den Arbeitsabbruch ein Protokoll anzufertigen und es am nächsten Tag von dem/der betroffenen Beschäftigten unterschreiben zu lassen.

Ist es besser, wenn der/die alkoholisierte Beschäftigte seinen Rausch ausschläft, z. B. im Krankenzimmer, oder sollte er/sie sofort den Betrieb verlassen ?

Wenn jemand „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/der Betrunkenen versuchen Sie zu organisieren, dass er oder sie 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 jemand, der kaum noch ansprechbar ist oder hilflos oder desorientiert wirkt, unbeaufsichtigt bleiben. Ebenso wenig darf er oder sie auf dem Nachhauseweg sich selbst überlassen werden. Für einen sicheren Heimtransport müssen Sie sorgen.



Wenn der alkoholisierte Mitarbeiter bzw. die alkoholisierte Mitarbeiterin sich selbst oder andere gefährdet

Was mache ich, wenn der- oder diejenige sich weigert, den Betrieb zu verlassen?

Wenn jemand 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 ein. Als Führungskraft haben Sie das Weisungsrecht in Ihrem Betrieb und Sie beurteilen und entscheiden, ob jemand arbeitsfähig ist und am Arbeitsplatz bleibt oder nicht.

Wenn die betroffene Person mit dem Auto gekommen ist, muss ich ihr den Schlüssel abnehmen?

Sie müssen ihn oder sie auf jeden Fall daran hindern, mit dem Auto zu fahren. Wenn Sie den Schlüssel nach Aufforderung bekommen, ist das in Ordnung. Weigert sich der- oder diejenige und will trotzdem nach Hause fahren, rufen Sie die Polizei und versuchen Sie zu verhindern, dass er oder sie 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 bzw. die Mitarbeiterin auf die 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/in: „Bin ich nicht.“

Führungskraft: „Sind Sie doch.“

Mitarbeiter/in: „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/in: „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/in: „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 Beschäftigten, 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 bzw. ihre Betriebsärztin oder die betriebliche Sozialberatung wenden. Beide unterliegen der Schweigepflicht.



Impressum

Herausgeber:

**Kommunale Unfallversicherung Bayern
Bayerische Landesunfallkasse**

Ungererstr. 71

80805 München

Tel. 089 36093-0

Fax 089 36093-135

E-Mail post@kuvb.de

🔗 www.kuvb.de

Redaktion:

Referat Kommunikation

Gestaltung und Druck:

Universal Medien GmbH

Geretsrieder Straße 10

81379 München

Bildnachweis:

S. 1: Andreas Gerlach/Fotolia

S. 2: Aain Vermeulen/Fotolia

S. 5: mirpic/Fotolia

S. 7: Brigitte Bonaposte/stock.adobe.com

S. 8: coolendelkid/Fotolia

S. 10: babimu/Fotolia

Stand: Mai 2019

***Nachdruck mit freundlicher Genehmigung
der Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft
Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr)***

