BG ETEM
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse

Arbeitsschutz
kompakt

Alkohol und Arbeit – zwei, die nicht zusammenpassen

Konsequenzen des Alkoholkonsums am Arbeitsplatz und im Straßenverkehr, Suchtprävention im Betrieb

Inhalt

Alkohol am Arbeitsplatz	1
Auswirkungen des Alkoholkonsums	2
Alkoholabhängigkeit	4
Der Arbeitgeber ist gefordert!	5
Alkohol im Betrieb – arbeits- und versicherungsrechtliche Folgen	8
Der 5-Stufen-Plan	12
Suchtprävention im Betrieb	14
Alkohol im Straßenverkehr – straf- und haftungsrechtliche Folgen	17
Alkohol am Arbeitsplatz und im Straßenverkehr – die Konsequenzen kompakt	19
Weitere Informationen	20

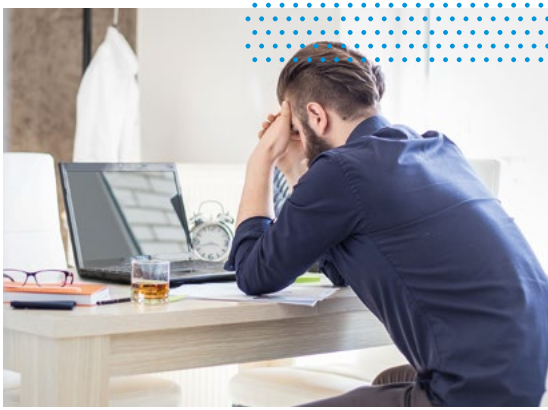
Bildnachweis:
Titel: Anna Thoma/BG ETEM
Seite 1: South_agency/iStock-473762370; **Seite 3:** stickytoffeepudding/iStock-177442150, Illustrationen: Jörg Block/BG ETEM; **Seite 5:** Claudia Paulussen/Fotolia-13740909; **Seite 6:** stockvisual/iStock-521125198; **Seite 9:** Anna Thoma/BG ETEM; **Seite 10:** Anna Thoma/BG ETEM; **Seite 11:** AzmanL/iStock-480263676; **Seite 15:** Steffen Scheideler/Fotolia-7299241; **Seite 16:** demaerre/iStock-586751548; **Seite 17:** KatarzynaBialasiewicz/iStock-587940878; **Seite 18:** Hadrian/shutterstock-525576904

Alkohol am Arbeitsplatz

Alkohol am Arbeitsplatz ist ein Thema, an dem auf Dauer kaum eine Führungskraft vorbeikommt. Von Vorgesetzten und Kollegen lange nicht erkannt oder gar verharmlost, kann sich der Alkoholkonsum eines Mitarbeiters zu einem massiven Problem entwickeln. 15 bis 30 Prozent aller Arbeitsunfälle ereignen sich unter Alkoholeinfluss. Führungskräfte stehen also in der Pflicht, aktiv zu werden.

Auswirkungen von Alkoholkonsum auf die Arbeitswelt

- Es besteht ein Zusammenhang zwischen problematischem Alkoholkonsum und Absentismus (Abwesenheit vom Arbeitsplatz aufgrund motivationaler Ursachen oder gar aufgrund planmäßigen Fernbleibens).
- Durch Präsentismus (Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit oder gesundheitlicher Einschränkung, wie Alkoholeinfluss oder Nachwirkungen) erhöht sich die Unfallgefahr und die Produktivität wird verringert.
- Dritte werden durch Unfälle gefährdet und ihre Produktivität sinkt.
- Einige Berufsgruppen sind stärker belastet, jedoch sind nicht alle Fragen nach den möglichen Ursachen geklärt.
- Ungünstige Arbeitsbedingungen (Missverhältnis von Verausgabung und Belohnung) stehen im Zusammenhang mit problematischem Alkoholkonsum.
- Produktivitätsverluste machen den größten Anteil der sozialen Kosten durch Alkohol aus.
- Prävention lohnt sich in mehrfacher Hinsicht! Einzelne Betriebe wie auch die Volkswirtschaft insgesamt und nicht zuletzt Beschäftigte ziehen einen Nutzen aus Suchtprävention am Arbeitsplatz.



Die Produktivität sinkt unter Alkoholeinfluss oder den Nachwirkungen.

Quelle: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen, www.dhs.de, Factsheet 2014

Auswirkungen des Alkoholkonsums

Alkohol kann in Abhängigkeit von der jeweiligen Konstitution und Tagesform bereits in sehr geringen Mengen zu erheblichen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit und damit zu einer Erhöhung des Unfallrisikos führen. Bei gleichzeitiger Einnahme von Medikamenten kann die Wirkung noch beträchtlich verstärkt werden.

Die Blutalkoholkonzentration (BAK) lässt sich annäherungsweise nach der nebenstehenden Formel errechnen. Die BAK von Frauen ist bei gleicher getrun-

AUSWIRKUNGEN DES ALKOHOLKONSUMS IN PROMILLE

0,2 Promille	• Kritikfähigkeit sinkt • Risikobereitschaft steigt • Wahrnehmungsvermögen für bewegliche Lichtquellen verschlechtert sich
0,3 Promille	• Gegenstände erscheinen weiter entfernt, als sie es tatsächlich sind • Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit sinken
0,5 Promille doppeltes Unfallrisiko	• Geschwindigkeiten werden falsch eingeschätzt • Hell-/Dunkel-Anpassung der Augen lässt nach • Sehvermögen wird erheblich schlechter (15 %) • Rotlichtschwäche • Hörvermögen herabgesetzt • Beginnende Enthemmung
0,7 Promille	• Gleichgewichtsstörungen • Nachtsichtfähigkeit lässt nach • Reaktionszeit wird erheblich länger
0,8 Promille vierfaches Unfallrisiko	• Kontrolle über Augenbewegungen geht verloren • Einschränkung des Gesichtsfeldes („Tunnelblick“) • Reaktionsfähigkeit verlängert sich um ca. 35–50 % • Selbstüberschätzung • Zunehmende Enthemmung
0,9 Promille und mehr bis zu zwölffaches Unfallrisiko	• Starke Gleichgewichtsstörungen • Schwere Seh- und Sprechstörungen • Bewegungskoordination geht verloren • Orientierungsstörungen • Verwirrtheit

kener Menge aufgrund des Fettgehaltes und der geringeren Wasserverteilung des weiblichen Körpers etwa ein Fünftel höher als der von Männern.

Da der Körper Alkohol nur sehr langsam abbaut (Männer: 0,1 bis 0,15 Promille pro Stunde; Frauen: 0,085 bis 0,1 Promille pro Stunde), ist nicht nur der Alkoholkonsum im Betrieb bedenklich, sondern auch der am Vorabend. Häufig hat man bei Arbeitsantritt noch so viel Restalkohol im Blut, dass man weiterhin beeinträchtigt ist. Eine kalte Dusche oder eine Tasse Kaffee ist in dem Fall wirkungslos.

Blutalkoholkonzentration (BAK)

Ein kleines Glas alkoholischer Getränke enthält ungefähr 10 g reinen Alkohol. Das entspricht einem kleinen Bier (0,25 l), einem Glas Wein (0,125 l) bzw. Sekt oder 0,04 l Spirituosen (33 Vol. %). Erwachsene sollten täglich nicht mehr als **24 g (Männer) und 12 g (Frauen)** reinen Alkohol zu sich nehmen. Doch auch diese **risikoarme** Trinkmenge darf nicht täglich konsumiert werden. Ergänzend gilt deshalb die Empfehlung, wenigstens an ein oder zwei Tagen pro Woche keinen Alkohol zu trinken bzw. einmal im Jahr für mehrere Wochen alkoholfrei zu leben.

Blutalkoholkonzentration (BAK) in Promille =

$$\frac{\text{Getrunkener Alkohol in Gramm}}{\text{Körpergewicht in kg x 0,7 (Frauen 0,6)}}$$

Bier	Wein	Sherry	Likör	Whisky
0,33 l	0,21 l	0,1 l	0,02 l	0,02 l
13 g	16 g	16 g	5 g	7 g

Verschiedene Gläser alkoholischer Getränke und ihr Alkoholgehalt in Gramm

Alkoholabhängigkeit

Aus Gewohnheitstrinken (Risikotrinken) kann psychische und körperliche Abhängigkeit entstehen. Eine Alkoholabhängigkeit wird in der Regel diagnostiziert, wenn während des letzten Jahres mindestens drei Kriterien der „Diagnostischen Leitlinien für das Abhängigkeitssyndrom“ erfüllt sind (Quelle: www.dhs.de):

- Starker Wunsch oder Zwang, Alkohol zu konsumieren
- Verminderte Kontrollfähigkeit bezüglich des Beginns, der Beendigung und der Menge des Konsums.
- Körperliches Entzugssyndrom
- Immer höhere Dosen erforderlich, um die ursprünglich erreichte Wirkung hervorzurufen.
- Andere Interessen werden zugunsten des Substanzkonsums vernachlässigt.
- Der Alkoholkonsum wird trotz schädlicher Folgen körperlicher, sozialer oder psychischer Art fortgesetzt.

Seit 1968 ist die Alkoholabhängigkeit auch juristisch als Krankheit anerkannt. Die Unterscheidung von Alkoholmissbrauch und Alkoholabhängigkeit ist vor allem dann notwendig, wenn es am Arbeitsplatz zu Pflichtverletzungen kommt. Ist das Fehlverhalten auf Alkoholabhängigkeit zurückzuführen, ist nur eine personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigung möglich. Kann der Beschäftigte seinen Alkoholkonsum kontrollieren, darf nach vorausgegangener Abmahnung verhaltensbedingt gekündigt werden.

CAGE-Selbsttest

Zwei oder mehr positive Antworten identifizieren Menschen mit problematischem Alkoholkonsum bereits sehr zuverlässig.

Cut down drinking:
Hatten Sie schon das Gefühl, dass Sie Ihren Alkoholkonsum reduzieren sollten? Ja ○ Nein ○

Annoyance:
Hat es Sie auch schon aufgeregt, wenn andere Leute Ihr Trinkverhalten kritisierten? Ja ○ Nein ○

Guilty:
Hatten Sie wegen Ihres Alkoholkonsums auch schon Gewissensbisse?
Ja ○ Nein ○

Eye opener:
Haben Sie morgens nach dem Erwachen auch schon als Erstes Alkohol getrunken, um Ihre Nerven zu beruhigen oder den Kater loszuwerden?
Ja ○ Nein ○

Der Arbeitgeber ist gefordert!

Dem Arbeitgeber kommt eine entscheidende Rolle zu, um die Gefahren für den Betrieb, die Kollegen sowie weitere Personen und nicht zuletzt für den alkoholisierten Beschäftigten selbst zu bannen. Er muss den alkoholisierten Beschäftigten daher in dessen eigenem Interesse am Weiterarbeiten hindern. Dies gebietet die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht (§ 618 BGB). Neben dem arbeitsrechtlichen Direktionsrecht bieten auch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die DGUV Vorschrift 1 (BGV A1) „Grundsätze der Prävention“ eine Handhabe.

Arbeitgeber und Vorgesetzte haben für die Sicherheit der Beschäftigten zu sorgen und Gefahren abzuwehren, die durch Alkoholisierte drohen. Die Beurteilung, ob der Beschäftigte infolge der Alkoholisierung eine Gefahr für sich und andere darstellt, obliegt dem Vorgesetzten.

Arbeitsrechtliche Folgen

Im Zweifel ist dem Mitarbeiter die Weiterarbeit zu untersagen. Dies hat arbeitsrechtliche Auswirkungen. Da der Leistungsab- oder -ausfall durch Alkoholkonsum stets als schuldhaft verursacht anzusehen ist, verliert der Mitarbeiter für die Ausfallzeit den Anspruch auf Entgeltzahlung. Deshalb, aber auch wegen weiterer möglicher arbeitsrechtlicher Folgen, sollte der Vorgesetzte den Betriebsrat zur Information und zur Beratung hinzuziehen.

Das Beschäftigungsverbot zwingt nicht zur Entfernung des Alkoholisierten aus dem Betrieb.

Wurde dem Alkoholisierten die Weiterarbeit untersagt, dann wird er entweder an einen Platz im Betrieb gebracht, an dem er unter Beaufsichtigung ausnüchtern kann, oder der Vorgesetzte muss dafür sorgen, dass der Mitarbeiter sicher nach Hause kommt. Beim Heimtransport empfiehlt es sich, mindestens einen Betriebsangehörigen mit der Begleitung z. B. im Taxi zu beauftragen. Dieser kann auch verhindern, dass der Alkoholisierte das

Nach dem Genuss von Alkohol: Taxi oder öffentliche Verkehrsmittel nutzen.

Alkoholisierte Beschäftigte gefährden sich und andere.

Taxi verlässt. Weigert sich der Taxifahrer, den Betrunkenen zu transportieren, ist der Heimtransport durch Betriebsangehörige zu organisieren. Der oder die begleitenden Mitarbeiter befinden sich auf einer Dienstfahrt und stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Verantwortung der Vorgesetzten

Wird der Betrunkene allein nach Hause geschickt und z. B. von einem Auto verletzt, kann der Vorgesetzte wegen fahrlässiger Körperverletzung durch Unterlassen bestraft werden. Der Vorgesetzte ist als Garant für die Sicherheit und körperliche Unversehrtheit seiner Mitarbeiter verantwortlich. Da der Alkoholisierte unter Umständen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht, besteht auch nicht die Haftungsbeschränkung gemäß §§ 104, 105 SGB VII bei betrieblicher Tätigkeit, so dass der Betrunkene den Vorgesetzten für Körperschäden haftbar machen kann.

Auch bei einer Betriebsfeier gilt: Keinesfalls darf es einem alkoholisierten Mitarbeiter überlassen werden, wie er nach Hause kommt. Der Heimtransport wird am besten von vornherein organisiert.

Was ist, wenn ein Mitarbeiter den Alkoholgenuss nicht zugibt oder verharmlost („nur ein kleines Glas Bier“)? Man kann eine Alkoholisierung objektiv feststellen (Teströhrchen, elektronisches Messgerät). Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG); das Vorhalten und Benutzen eines Testgerätes bedarf einer Betriebsvereinbarung. Darf es der Vorgesetzte einsetzen, dann kann er den Mitarbeiter bitten, zu „pusten“. Der Mitarbeiter kann so auch beweisen, dass er nicht alkoholisiert ist. Verweigert der Mitarbeiter das „Pusten“, muss der Vorgesetzte nach dem äußeren Anschein entscheiden (Alkoholfahne, verwaschene Sprache, Lallen, Bewegungsstörungen, Verhaltensstörungen). Es ist hilfreich, wenn andere Anwesende dies bezeugen. Hilfreich ist auch das Einschalten des Be-

triebsarztes. Bei Einverständnis des Mitarbeiters kann dieser eine Blutprobe entnehmen. Auch hier wird nach Möglichkeit der Betriebsrat hinzugezogen.

Auch das Bundesarbeitsgericht verlangt für das Verbot der Weiterarbeit und die Verweigerung der Entgeltzahlung nicht den Einsatz von Testgeräten, sondern sieht es als ausreichend an, wenn eindeutige Indizien für eine starke Alkoholisierung vorliegen (BAG vom 26.1.1995, Az.: 2 AZR 649/94). Gegen eine Verweigerung der Bezahlung seiner Ausfallzeit kann sich der Mitarbeiter ebenso wenig wehren wie gegen die Übernahme der Kosten, die dem Arbeitgeber für den Heimtransport entstanden sind. Der Heimtransport erfolgt im mutmaßlichen, wohl verstandenen Interesse des Betrunkenen; er ist damit eine so genannte Geschäftsführung ohne Auftrag (im Sinne der §§ 677 ff. BGB), weshalb der Mitarbeiter gemäß § 683 BGB zum Ersatz der Aufwendungen verpflichtet ist.

Anzeichen für problematischen Alkoholkonsum

1. „Alkoholfahne“, abwesender Blick
2. häufige Kurzfehlzeiten, Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit
3. „Atemreingier“ (Bonbons etc.)
4. Leistungsschwankungen, Konzentrationsschwäche
5. Vermeiden des Themas Alkohol
6. emotionale Labilität, oft auch aggressives Verhalten
7. zittern, schwitzen, roter Kopf
8. heimliches Trinken und Vorratshaltung sowie Bestreiten oder Verharmlosen, wenn der Mitarbeiter „erwischt“ wird

DGUV Vorschrift 1 (BGV A1)

- § 15 Abs. 2: „Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.“
- § 7 Abs. 2: „Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen“. Dies gilt auch für alkoholbedingte Leistungsabfälle.

Alkohol im Betrieb – arbeits- und versicherungsrechtliche Folgen

Alkoholeinfluss am Arbeitsplatz hat vielfache Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und den Unfallversicherungsschutz. Die arbeitsvertraglichen Pflichten können zumeist nicht mehr sorgfältig und umfassend erfüllt werden. Das Risiko, sich und Kollegen zu schädigen, steigt mit dem Alkoholisierungsgrad. Wenn ein Arbeitnehmer alkoholisiert andere Beschäftigte verletzt, kann er von der Berufsgenossenschaft für die Kosten (Behandlung, eventuelle Rente usw.) in Regress genommen werden (grobe Fahrlässigkeit). Wird Betriebseigentum geschädigt, haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber hierfür. Der Unfallversicherungsschutz entfällt für den Alkoholisierten vollständig, wenn der Alkohol rechtlich allein wesentliche Unfallursache war.

Arbeitsrecht

Bei alkoholbedingten Unfällen mit Arbeitsunfähigkeit entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht (§ 3 Abs. 1 EntgeltfortzahlungsG). Dies gilt für Unfälle mit betrieblichem Bezug als auch im privaten Bereich, denn der Arbeitnehmer verletzt schuldhaft seine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die darin besteht, sich gesund und arbeitsfähig zu halten.

Wenn ein Mitarbeiter bei der Arbeit (ohne Kfz-Nutzung) einen Dritten schädigt, hat er normalerweise einen Anspruch auf Haftungsfreistellung gegen den Arbeitgeber. Dieser hat für solche Fälle regelmäßig eine Betriebshaftpflichtversicherung, die den Schaden abdeckt. Bei grob fahrlässigem Verhalten, wozu auch das alkoholbedingte Fehlverhalten gehört, kann aber der Versicherungsschutz – anders als in der Kfz-Pflichtversicherung – ausgeschlossen sein (individuelle Vertragsvereinbarung). Dann hat der Arbeitnehmer keinen Haftungsfreistellungsanspruch an den Arbeitgeber und muss für den Schaden des Dritten selbst aufkommen (§ 823 BGB).

Wird durch Fehler bei der Arbeit infolge Trunkenheit Betriebseigentum geschädigt, haftet der Beschäftigte dem Arbeitgeber in weit größerem Umfang als bei leichter oder normaler Fahrlässigkeit. Wenn der Schaden durch eine Versicherung beglichen wird, kann sich die Versicherung nach der Regulierung bei dem Beschäftigten schadlos halten. Für die PKW-Vollkaskoversicherung sehen die (nicht verbindlichen) Allgemeinen Bedingungen für die Kfz-Versicherung, AKB 2008, Stand 02/2014 dies vor, aber auch in anderen Versicherungsbereichen ist dies üblich.

Der beim Arbeitgeber verbleibende Selbstbehalt bei Schadensfällen ist wie

der Verlust des Schadensfreiheitsrabattes in der Kfz-Haftpflicht- und Vollkaskoversicherung ein Vermögensschaden des Arbeitgebers, der von dem alkoholisierten Schädiger zu ersetzen ist.

Weiter drohen Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis.

Alkoholbedingte Fehler in der Arbeit (Schlechtleistung) und Minderleistung sind Verletzungen der arbeitsvertraglichen Hauptpflicht, der geschuldeten Arbeitsleistung. Sie können mit arbeitsrechtlichen Sanktionen von der Abmahnung bis zur Kündigung geahndet werden.

Sozialversicherungsrecht – gesetzliche Unfallversicherung

Jeder Beschäftigte ist über die für ihn zuständige Berufsgenossenschaft während der Arbeit grundsätzlich gegen Arbeitsunfälle versichert. Zur Arbeit gehören auch die Dienstwege. Darüber hinaus besteht Versicherungsschutz auch auf den Wegen von Zuhause zum Betrieb und zurück (§ 8 Abs. 2 Sozialgesetzbuch VII (SGB)). Kommt es zu einem Unfall im Betrieb oder im Straßenverkehr, kann aber sowohl bei Alkoholkonsum als auch bei anderen Suchtmitteln der Versicherungsschutz verloren gehen, wenn der Einfluss des Alkohols

Bei Indizien für eine starke Alkoholisierung: das Weiterarbeiten verbieten.

die rechtlich allein wesentliche Unfallursache war. Die Berufsgenossenschaft prüft dies anhand der polizeilichen oder ärztlichen Feststellungen. Die Anforderungen an die Ablehnung des Arbeitsunfalles sind allerdings anders als bei der Verkehrsuntüchtigkeit eines Auto- oder Fahrradfahrers. Für Unfälle im Betrieb oder im Straßenverkehr ohne festgestellte Fahruntüchtigkeit

Bei der Kündigung ist allerdings zu berücksichtigen:

- Ist das Fehlverhalten auf eine Alkoholabhängigkeit zurückzuführen, ist nur eine personenbezogene (krankheitsbedingte) Kündigung möglich.
- Da Alkoholismus nach Urteilen des Bundesarbeitsgerichts eine Krankheit ist, entfällt die für eine verhaltensbedingte Kündigung unverzichtbare persönliche Vorwerfbarkeit. Wer sein Trinkverhalten nicht steuern kann, handelt nicht schuldhaft. Eine Kündigung wäre sozialwidrig. Der Arbeitgeber darf aber den Alkoholkranken zu einer Therapie auffordern. Weigert sich dieser, ist der Weg zur Kündigung frei. Ist rechtskräftig (mit Zustimmung des Betriebsrats) gekündigt, zwingt eine Bereitschaft zur Entzugstherapie nicht zur Rücknahme der Kündigung.
- Wird der Arbeitnehmer nach einer Therapie rückfällig, geht man häufig davon aus, dass die wieder aktivierte Alkoholsucht schuldhaft ist, so dass dann gekündigt werden kann. Handelt es sich um Trunkenheitsfälle ohne Trunksucht, kann der Arbeitgeber verhaltensbedingt kündigen – meist im Wiederholungsfall nach Abmahnung. Eine Abmahnung kann entfallen, wenn ein Kraftfahrer alkoholbedingt mit einem betrieblichen Fahrzeug verunglückt. Hier kann es wegen des besonderen Gefahrenpotenzials nicht zumutbar sein, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.
- Auch bei alkoholbedingten Unfällen im privaten Bereich und bei Entzug der Fahrerlaubnis gilt: Gehört das Fahren zur geschuldeten Arbeitsleistung und kommt ein anderweitiger Einsatz im Betrieb nicht in Betracht, ist eine Kündigung möglich.

bedarf es des Nachweises, dass es ohne Alkoholeinfluss nicht zu dem Unfall gekommen wäre.

Wird bei einem motorisierten Verunglückten eine Blutalkoholkonzentration von 1,1 Promille oder mehr festgestellt (bei Radfahrern 1,6 Promille), wird die absolute Fahruntüchtigkeit unwiderlegbar vermutet. In der Regel ist der Versicherungsschutz dann erloschen (Bundessozialgericht (BSG) vom 30.7.1992 – 2RV 18/92). Jetzt hat der Verunfallte nur dann eine Chance, dass der Unfall als Arbeitsunfall behandelt wird, wenn er beweist, dass der Alkohol nicht die rechtlich allein wesentliche Unfallursache war, sondern dass auch ein nüchterner Autofahrer die Verkehrssituation nicht hätte meistern können.

Bei einem Blutalkoholgehalt unter 1,1 Promille (relative Fahruntüchtigkeit) bleibt es bei der Beweislast des Unfallversicherungsträgers, um den Versicherungsschutz zu versagen. Er muss Verhaltensweisen des Verunfallten feststellen, die die alkoholbedingte Fahruntüchtigkeit beweisen, z. B. Schlangenlinien fahren, überhöhte Geschwindigkeit, Reaktionsfehler oder vernunftwidriges Verhalten. Ist der Nachweis erbracht, muss geprüft werden, ob andere Umstände außer der Trunkenheit den Unfall maßgeblich (mit-) verursacht haben (z. B. schuldhaftes Verhalten eines anderen). Ob der Verunfallte sein Trinkverhalten krankheitsbedingt nicht steuern konnte, ist hier nicht relevant.

Bei absoluter Fahruntüchtigkeit wegen Alkoholkonsums erlischt in der Regel der Versicherungsschutz.

Der 5-Stufen-Plan

1 Vier-Augen-Gespräch

Beteiligte: Beschäftigter und unmittelbarer Vorgesetzter

- Benennen konkreter Fakten: Zeit, Ort, Vorfall
- Besorgnis ausdrücken, dass der/die Beschäftigte Probleme mit Suchtmitteln oder süchtigem Verhalten hat
- Hinweis auf innerbetriebliche und externe Hilfen
- Erwartungen des Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten
- Vereinbarung von Konsequenzen, Hinweis auf Stufenplan
- Vereinbarung eines Rückmeldegespräches

Bei positiver Verhaltensänderung: keine Folgen, Rückmeldegespräch nach 6–8 Wochen

Keine Verhaltensänderung, erneute suchtmittelbedingte Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten

2 Gespräch

Beteiligte: Beschäftigter und Vorgesetzter, evtl. Personal- und Schwerbehindertenvertretung, Suchthelfer

- Benennung neuer Fakten und Bezugnahme auf vorangegangenes Gespräch
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch aufzeigen
- Hinweis auf innerbetriebliche und externe Hilfen
- Aufforderung, eine Beratung aufzusuchen
- Ankündigung weiterer Konsequenzen bei erneuten Auffälligkeiten, Hinweis auf Stufenplan
- schriftlich festhalten und der Personalabteilung zuleiten.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie: keine weiteren Folgen

Keine Verhaltensänderung, erneute suchtmittelbedingte Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten

3 Gespräch

Beteiligte: wie beim zweiten Gespräch, zusätzlich Personalabteilung

- Benennung neuer Fakten und Bezugnahme auf vorangegangenes Gespräch
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch aufzeigen
- Hinweis auf innerbetriebliche und externe Hilfen

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie: keine weiteren Folgen

- Aufforderung, eine Beratung aufzusuchen und nachzuweisen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat
- bei (krankheitsbedingtem) Fehlverhalten durch Alkoholabhängigkeit: Aufforderung zu Suchtberatung bzw. -therapie, Zusicherung der Unterstützung
- liegt keine Suchterkrankung vor: Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen; Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten ankündigen

Keine Verhaltensänderung, erneute suchtmittelbedingte Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, Ablehnung der Hilfe

4 Gespräch

Beteiligte: wie beim vorangegangen Gespräch

- Benennung neuer Fakten und Bezugnahme auf vorangegangenes Gespräch
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch aufzeigen
- Schriftliche Aufforderung, sich unmittelbar in Beratung/Therapie zu begeben
- der Beschäftigte wird noch einmal darauf hingewiesen, dass man Fehlverhalten und Minderleistung nicht länger hinnimmt, die Prognose ohne Therapie ungünstig ist, ohne Therapie eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann
- liegt keine Suchterkrankung vor, wird zweite Abmahnung ausgesprochen, weitere Konsequenzen: Umsetzung, Änderungskündigung mit Herabgruppierung, ...

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie: keine weiteren Folgen

Keine Verhaltensänderung, erneute suchtmittelbedingte Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, Ablehnung der angebotenen Hilfe

5 Gespräch

Beteiligte: wie beim vorangegangen Gespräch

Letztes Gespräch des Stufenplanes: die Kündigung wird eingeleitet. Aussicht auf Wiedereinstellung nach erfolgreicher Therapie innerhalb eines Jahres

Quelle: in Anlehnung an DHS 2001, Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz

Suchtprävention im Betrieb

Für die Suchtprävention im Betrieb gilt: Betriebsleitung und Vorgesetzte müssen verdeutlichen, dass Arbeit und Alkohol nicht zusammengehen. Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte und Arbeitsschutzausschuss wirken mit. Wichtig ist auch, dass der Betriebsrat eingebunden ist.

Aufklärung und Motivation sind erforderlich, um Alkoholmissbrauch und -abhängigkeit vorzubeugen. Diese konkreten Maßnahmen bieten sich z. B. an:

- Information der Belegschaft über Suchtprobleme und Folgen (z. B. Vorträge, Filme)
- gezielte Unterweisung von Mitarbeitern (z. B. Fahr- und Steuerpersonal)
- Kompetenzentwicklung im Betrieb: Schulung von Suchtfachkräften, Kooperationen mit Suchtberatungsstellen
- an heißen und staubigen Arbeitsplätzen unentgeltlich alkoholfreie Getränke zur Verfügung stellen
- Betriebsfeier: alkoholfreie Getränke in den Vordergrund stellen; sicheren Heimtransport bei Alkoholausschank organisieren
- gegenüber „trockenen“ Alkoholikern Situationen vermeiden, die den Wiedereinstieg fördern (nicht zum Alkohol überreden)

Mittels Betriebsvereinbarung ist ein – auch absolutes – Alkoholverbot im Betrieb möglich. Ein Vorteil des absoluten Alkoholverbotes ist die klare und positive Signalwirkung.

Es gibt jedoch auch warnende Stimmen, die annehmen, dass die Gefahr des heimlichen Trinkens durch das absolute

Beispiel für eine Betriebsvereinbarung

Es ist verboten,

1. in angetrunkenem Zustand zur Arbeit zu erscheinen,
2. alkoholhaltige Getränke in den Betrieb mitzubringen,
3. alkoholhaltige Getränke im Betrieb zu sich zu nehmen oder anderen zugänglich zu machen.

Weiter kann geregelt werden,

4. wie bei Alkoholverdacht zu verfahren ist (z. B. Einsatz von Testgerät),
5. welche Maßnahmen bei festgestellter Alkoholisierung zu treffen sind,
6. welche arbeitsrechtlichen Auswirkungen greifen (s. auch 5-Stufen-Plan).
7. Auch an eine Bußordnung kann gedacht werden.

Alkoholverbot steigt. Eine Betriebsvereinbarung ist in jedem Fall zu befürworten. Gilt per Betriebsvereinbarung ein Alkoholverbot, so ist es inkonsequent, im Betrieb alkoholische Getränke zu verkaufen. Auch in Betrieben ohne Alkoholverbot sollten alkoholfreie Getränke wenigstens preiswerter angeboten werden.

Gespräch unter vier Augen

Der Vorgesetzte sollte bei den Anzeichen einer Alkoholabhängigkeit das Gespräch unter vier Augen suchen. Wenig Sinn macht es, mit dem akut Alkoholisierten zu sprechen. Das Gespräch ist sachlich zu führen – weder Verständnis signalisieren noch persönliche Vorwürfe erheben. Der Mitarbeiter gefährdet sich, andere und das Arbeitsergebnis. Es geht darum, dass er Hilfe annehmen kann und wieder leistungsfähig wird. Die möglichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis sollten verdeutlicht werden (s. 5-Stufen-Plan auf Seite 12).

Erkennt der Mitarbeiter, dass eine verstärkte Kontrolle seiner Arbeitsleistung und die Vereinbarung konkreter Arbeitsziele ihm hilft, ist viel gewonnen.

Bleibt das Gespräch ohne Erfolg, werden der nächst höhere Vorgesetzte, Personalabteilung, Betriebsarzt und ggf. Suchthelfer eingeschaltet.

Alkoholfreie Getränke z. B. an heißen Arbeitsplätzen zur Verfügung stellen.

In weiteren Gesprächen ist es Aufgabe des Mitarbeiters, nachzuweisen, dass er Unterstützung annimmt und aktiv gegen eine mögliche Alkoholkrankheit vorgeht. Eine Verweigerung führt zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, die jedoch nach erfolgreicher Entwöhnung nicht mehr angewandt werden dürfen. Nach einer Entgiftungs- und Entwöhnungsbehandlung ist ein Alkoholiker immer noch ge-

fährdet. Es dürfen keine Situationen entstehen, die einen Wiedereinstieg in die Sucht fördern. Das Rückfallrisiko ist erheblich.

Darauf ist bei Betriebsveranstaltungen, Geburtstagsfeiern, Arbeitsessen etc. zu achten. Die Kollegen sollten informiert werden, wie sie sich gegenüber dem „trockenen“ Alkoholiker zu verhalten haben.

Plakat (P 002/2016) bestellen: versand@bgetem.de

Hinweise zur Gesprächsführung

1. Sorgen Sie für eine ruhige/ungestörte Gesprächssituation.
2. Beginnen Sie das Gespräch mit positiven Erfahrungen mit dem Mitarbeiter.
3. Halten Sie sich an die zuvor notierten Fakten (nachlassende Arbeitsleistungen, unentschuldigtes Fernbleiben, Fehlzeiten, Zusammenhang zu Suchtmittelkonsum).
4. Lassen Sie sich nicht in Diskussionen verwickeln.
5. Weisen Sie auf mögliche inner- und außerbetriebliche Beratungsangebote hin. Vorher Erkundigungen über konkrete Hilfsangebote einholen.
6. Bleiben Sie in Ihrer Rolle als Vorgesetzter. Ihr Gesprächspartner ist selbst für seine weitere Entwicklung verantwortlich.
7. Beenden Sie das Gespräch mit einer Zusammenfassung und einer festen Vereinbarung über nächste Schritte und Konsequenzen bei Nichteinhaltung; schriftlich festhalten!
8. Benennen Sie einen Termin für das nächste Gespräch.

Alkohol im Straßenverkehr – straf- und haftungsrechtliche Folgen

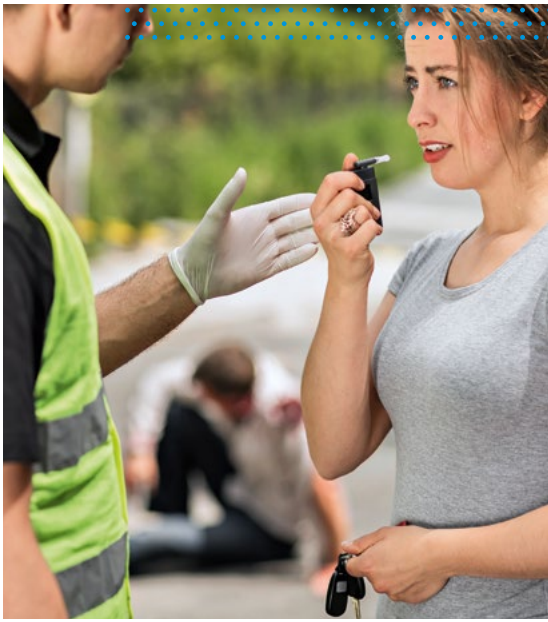
Wer sich alkoholisiert in den Straßenverkehr begibt, gefährdet sich selbst und andere. Schon bei geringer Alkoholbeeinflussung bestehen Gefahren. Diese nehmen mit zunehmender Trunkenheit und den entsprechenden Ausfallerscheinungen stark zu. Die Rechtsordnung ergreift daher Abwehrmaßnahmen.

Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht
Strafrechtliche Konsequenzen können sich bereits bei 0,3 Promille Blutalkoholkonzentration (BAK) ergeben, wenn relative Fahruntüchtigkeit vorliegt (§ 316 StGB).

Dies ist der Fall, wenn leichte Ausfallerscheinungen auftreten, z.B. unsicheres Fahren, verzögerte Reaktionen oder sonstige Auffälligkeiten.

Ab 0,5 Promille BAK liegt nur dann noch eine Ordnungswidrigkeit nach § 24a Straßenverkehrsgesetz (StVG) vor, wenn keine Ausfallerscheinungen festgestellt wurden. Es wird eine Geldbuße verhängt, die bis zu 1.500 € betragen kann, ferner ein Fahrverbot bis zu drei Monaten (§ 25 StVG) und es werden zwei Punkte (seit 01.04.2014) in das Verkehrszentralregister eingetragen.

Bei einer Gefährdung von Personen oder Sachen infolge der Trunkenheit ist der Straftatbestand des § 315c Abs. 1 Nr. 1 StGB erfüllt. Im schlimmsten Fall drohen dann eine Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren, zumindest eine hohe Geldstrafe sowie drei Punkte im Zentralregister. Außerdem wird der Führerschein eingezogen.



Wer alkoholisiert am Straßenverkehr teilnimmt, gefährdet sich selbst und andere.

Ab 1,1 Promille BAK (Radfahrer 1,6 Promille BAK) wird die absolute Fahruntüchtigkeit unwiderlegbar vermutet.

Selbst wenn Ausfallerscheinungen nicht erkennbar sind, wird die Trunkenheitsfahrt nach § 316 StGB bestraft.

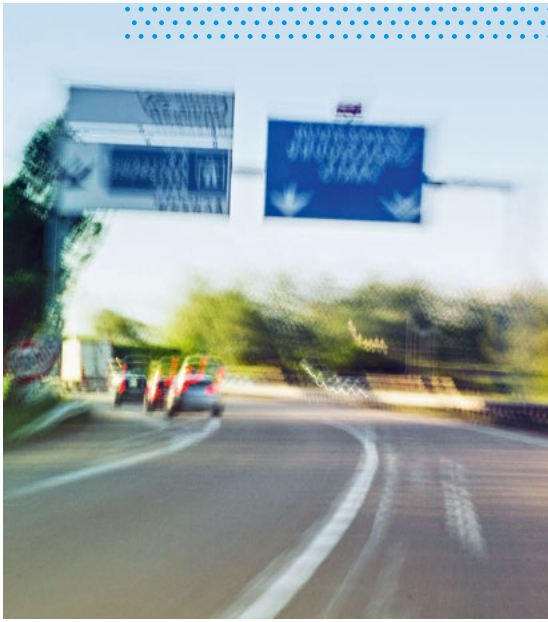
In allen Fällen strafrechtlicher Verurteilung nach den §§ 315 und 316 StGB ist auch der Führerschein weg und es gibt eine Sperre für eine Neuerteilung.

Haftungs- und versicherungsrechtliche Situation

Jeder, der rechtswidrig und schuldhaft einen anderen schädigt, haftet dem Betroffenen nach zivilrechtlichen Grundsätzen (§ 823ff Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) für die Personen- und Sachschäden. Dies gilt für die alkoholbedingte Schadensverursachung natürlich ebenso.

Die Kraftfahrzeughaftpflichtversicherer sind berechtigt, bei Schädigungen anderer im Zustand relativer Fahruntüchtigkeit Regress zu nehmen bis 5.000 €. Die Vollkaskoversicherung ist berechtigt, ihre Versicherungsleistungen bei grob fahrlässiger Schadensverursachung entsprechend der Schwere des Verschuldens zu kürzen (Allgemeine Bedingungen für die Kfz-Versicherung, AKB 2008, Stand 02/2014). In der privaten Unfallversicherung wird ausdrücklich der Versicherungsschutz für Unfälle ausgeschlossen, die auf Geistes- und Bewusstseinsstörungen infolge Trunkenheit beruhen (Allgemeine Unfallversicherungsbedingungen, AUB).

Wenn ein Beschäftigter mit einem Dienstfahrzeug alkoholbedingt einen Unfall verursacht und die Vollkaskoversicherung den Fahrzeugschaden ersetzt, ist ein Rückgriff auf den grob fahrlässig handelnden Fahrer möglich (AKB 2008, Stand 02/2014).



Der Versicherungsschutz erlischt für Unfälle, die auf Geistes- und Bewusstseinsstörungen infolge von Trunkenheit beruhen.

Alkohol am Arbeitsplatz und im Straßenverkehr – die Konsequenzen kompakt

1 Arbeitsrecht

- Gefährdung des Arbeitsverhältnisses (verhaltens- oder personenbedingte Kündigung)
- Schadensersatz gegenüber Arbeitgeber (für grob fahrlässig verursachte Schäden an Fahrzeugen, Ladung, Maschinen usw.)
- Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruchs bei allein auf Alkoholmissbrauch beruhenden Unfällen im beruflichen und privaten Umfeld

2 Sozialversicherungsrecht

- Bei Arbeits- und Wegeunfällen: Verlust des Versicherungsschutzes in der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn Alkohol „die allein wesentliche Ursache“ war
- Verletzung eines anderen Mitarbeiters durch grob fahrlässiges Verhalten: Regressforderung der Berufsgenossenschaft für angefallene Kosten

3 Haftungs- und Versicherungsrecht

- Haftung für Sach- und Personenschäden Dritter
- Eigenschaden: Verlust des Versicherungsschutzes in Vollkasko- und privater Unfallversicherung
- Fremdschaden: Gefährdung des Versicherungsschutzes in Privathaftpflichtversicherung und Regress in Kfz-Haftpflichtversicherung (Rückstufung im Schadensfreiheitsrabatt)

4 Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht im Straßenverkehr

- Ordnungswidrigkeit – auch ohne Schaden – ab 0,5 Promille, strafrechtliche Konsequenzen ab 0,3 Promille möglich (bei Nachweis der Fahruntüchtigkeit)
- Bei Gefährdung von Personen infolge der Trunkenheit, Straftatbestand § 315c StGB
- Straftatbestand bei absoluter Fahruntüchtigkeit (ab 1,1 Promille, bei Radfahrern ab 1,6 Promille)

Weitere Informationen

- **Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) www.bzga.de, Telefon 0221 892031; Broschüren:** „Alles klar?“, „Alkoholfrei leben“; Medienpaket „Schritt für Schritt …“; „Kurzintervention bei Patienten mit Alkoholproblemen“, …
- **Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren e. V. (DHS), www.dhs.de, Telefon 02381 90150; Broschüren:** „Alkohol – Die Sucht und ihre Stoffe“, Suchtmedizinische Reihe „Alkoholabhängigkeit“; „Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche“; „Umgang mit Alkohol“, …
- **Beratungsstellen vor Ort**: Telefonbuch: Suchtberatungsstelle, Psychosoziale Beratungsstelle, Jugend- und Drogenberatungsstellen. Auskünfte über das örtliche Gesundheitsamt oder die Telefonseelsorge 0800 1110111; 0800 1110222
- **Verbände der freien Wohlfahrtspflege etc.:** Al-Anon Familiengruppen, Anonyme Alkoholiker Interessengemeinschaft e. V., Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V., Deutscher Caritasverband e. V., Deutsches Rotes Kreuz e. V., Blaues Kreuz, …
- **Seminar SO TAL bzw. SO TAN:** Alkohol und andere Suchtgefahren in der Arbeitswelt: www.bgetem.de/seminare
- **DGUV Information 206-009:** Suchtprobleme im Betrieb – Alkohol, Medikamente, illegale Drogen

Berufsgenossenschaft
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon 0221 3778-0
Telefax 0221 3778-1199

Bestell-Nr. JB012

www.bgetem.de

youtube.com/diebgetem

xing.to/bgetem

twitter.com/bg_etem

facebook.com/bgetem

8 · 10 · 03 · 17 · 1 – Alle Rechte beim Herausgeber
Gedruckt auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft