

Alkohol am Arbeitsplatz – Was ist erlaubt, was nicht?

Ein Gläschen Sekt zum Geburtstag, ein Bier zum Feierabend oder sogar die berühmte „Maß zum Mittag“ – in vielen Betrieben gehört der gelegentliche Alkoholkonsum zur gelebten Realität. Doch wie sieht es arbeitsrechtlich aus? Wann ist Alkohol am Arbeitsplatz erlaubt und wann kann er sogar zum Kündigungsgrund werden?

Wir geben Ihnen einen Überblick, welche Rechte und Pflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer beim Thema Alkohol am Arbeitsplatz beachten müssen.

1. Kein allgemeines Alkoholverbot – aber klare Grenzen

Im deutschen Arbeitsrecht existiert kein generelles Alkoholverbot. Arbeitnehmer dürfen also grundsätzlich Alkohol konsumieren – **sofern sie dadurch nicht ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzen.**

Ausnahmen bestehen allerdings für besonders sicherheitsrelevante Tätigkeiten, etwa bei Piloten, Busfahrern oder Maschinenführern. Hier gilt automatisch ein Alkoholverbot.

2. Alkoholverbot durch den Arbeitgeber

Arbeitgeber können per Weisungsrecht ein generelles Alkoholverbot im Betrieb aussprechen – **ohne besonderen Anlass.** In Betrieben mit Betriebsrat bedarf ein solches Verbot allerdings dessen Zustimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

3. Alkohol und Pflichtverletzung

Trinkt ein Arbeitnehmer moderat und ist dadurch nicht in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkt, liegt keine Pflichtverletzung vor. Kritisch wird es, wenn durch den Konsum die Arbeit beeinträchtigt wird. Typische Anzeichen wie Alkoholfahne, schwankender Gang oder lallende Sprache können dabei eine wichtige Rolle als Indizien spielen.

Im Arbeitsrecht gibt es **keine festen Promillegrenzen.** Entscheidend ist, ob die Arbeitsleistung noch erbracht werden kann.

4. Abmahnung und Kündigung bei Alkoholgenuss

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen ein bestehendes Alkoholverbot oder zeigt er alkoholbedingte Leistungsmängel, kann dies eine **Abmahnung** und im Wiederholungsfall eine **verhaltensbedingte Kündigung** rechtfertigen.

Ohne ausdrückliches Alkoholverbot ist eine Kündigung nur möglich, wenn der Alkoholgenuss konkrete negative Auswirkungen auf die Arbeit hat – was im Streitfall vom Arbeitgeber nachgewiesen werden muss.

5. **Außerordentliche Kündigung in Extremfällen**

Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung kommt nur in Ausnahmefällen infrage – etwa wenn ein Busfahrer alkoholisiert im Linienverkehr unterwegs ist. Bei dauerhaft alkoholbedingter Arbeitsunfähigkeit kann ebenfalls eine außerordentliche Kündigung erfolgen – allerdings nicht bei medizinisch diagnostizierter Alkoholabhängigkeit. Dann greifen die Regeln zur krankheitsbedingten Kündigung.

6. **Alkoholsucht als Krankheit**

Liegt eine Alkoholabhängigkeit vor, handelt es sich um eine Krankheit. Eine Kündigung ist dann nur unter strengen Voraussetzungen als **personenbedingte Kündigung** zulässig. Vor einer Kündigung kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer eine Entzugsbehandlung zu ermöglichen.

7. **Privater Alkoholkonsum – ein Kündigungsgrund?**

Was außerhalb der Arbeitszeit passiert, geht den Arbeitgeber in der Regel nichts an. Eine Ausnahme besteht, wenn private Trunkenheit Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat – zum Beispiel durch den Entzug der Fahrerlaubnis bei beruflich erforderlichem Führerschein.

8. **Interessenabwägung im Einzelfall**

Gerichte verlangen eine sorgfältige **Interessenabwägung**. Wird etwa im Betrieb trotz Alkoholverbot regelmäßig Bier in der Kantine ausgeschenkt, kann das bei einer Kündigung gegen den Arbeitgeber sprechen.

Auch **branchenspezifische Gepflogenheiten** spielen eine Rolle: Im Baugewerbe oder in Bäckereien ist der Konsum eines Biers in der Pause traditionell verbreiteter – erlaubt ist er deshalb nicht automatisch, aber es wird genauer hingeschaut.

9. **Alkoholtests – nur mit Zustimmung**

Alkoholtests dürfen **nicht einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet** werden. Arbeitnehmer sind auch nicht verpflichtet, einen Atem- oder Blutalkoholtest durchzuführen. Verweigert ein Arbeitnehmer dies, kann das im Rahmen der Beweiswürdigung aber negativ ausgelegt werden.

Will der Arbeitnehmer seine Nüchternheit aktiv belegen, muss der Arbeitgeber ihm dies ermöglichen – soweit entsprechende Geräte vorhanden sind.

10. **Bereitschaftsdienst: Jederzeit einsatzbereit – auch nüchtern**

Wer Bereitschaftsdienst hat, muss jederzeit einsatzfähig sein – und dementsprechend **alkoholfrei bleiben**. Ein Verstoß kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Fazit

Alkohol am Arbeitsplatz ist kein pauschales Tabuthema – wohl aber ein sensibles. Arbeitgeber sind gut beraten, klare Regelungen zu treffen und ihre Belegschaft über etwaige Verbote zu informieren. Arbeitnehmer wiederum sollten sich ihrer Verantwortung bewusst sein – besonders, wenn ihre Tätigkeit mit Gefahren für andere verbunden ist.

Bei arbeitsrechtlichen Fragen rund um das Thema Alkohol stehen wir Ihnen gerne zur Seite

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
mayr@mayr-arbeitsrecht.de