

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

September 2026

Alkohol und Drogen im Betrieb – hinschauen und sicher handeln

Ein Mitarbeiter wirkt auffällig. Darf er weiterarbeiten? Kann die Führungskraft einen Test verlangen oder ihn unbezahlt nach Hause schicken? Diese Praxisfragen prägten das Seminar „Umgang mit Alkohol und Drogen im Betrieb“ in den Räumen der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen. Dr. Christian Kallenberg, Richter am Arbeitsgericht Bochum, und Werksarzt Dr. Peter Vogt von der Syneqt GmbH im Chemiepark Marl verbanden Arbeitsrecht und betriebliche Praxis. Die Teilnehmenden diskutierten intensiv über Verdachtsfälle und die Grenzen möglicher Maßnahmen.



Dr. Christian Kallenberg, Richter am Arbeitsgericht Bochum

Arbeitsfähig bleiben – auch im Homeoffice

Auch nach der Teillegalisierung von Cannabis gilt: Beschäftigte müssen ihre Arbeit sicher und ordnungsgemäß erledigen können – unabhängig davon, ob sie während der Arbeitszeit oder vor Dienstbeginn konsumiert haben. Dr. Christian Kallenberg unterschied zwischen relativen und absoluten Verboten: „Ohne besondere gesetzliche oder betriebliche Regelungen ist nicht jeder Konsum automatisch eine Pflichtverletzung. Maßgeblich sind die Auswirkungen auf die geschuldete Tätigkeit und deren Gefährdungspotenzial“, sagte er. Eine pauschale Orientierung an Promille- oder THC-Werten greift deshalb zu kurz. Die Pflicht zur Arbeitsfähigkeit gilt auch im Homeoffice. Eine allgemeine Kontrolle des privaten Freizeitverhaltens steht dem Arbeitgeber dagegen nicht zu.

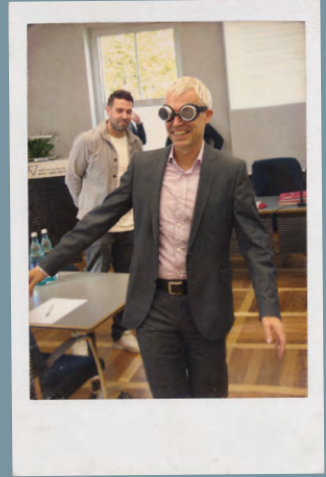
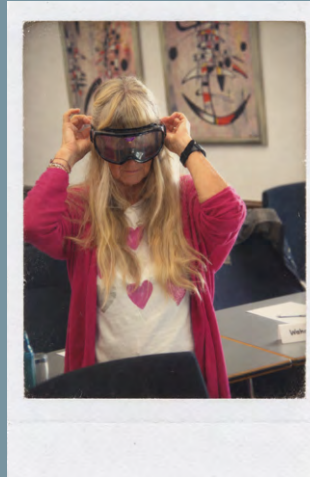
Verdachtsfälle: Sicherheit zuerst, Beobachtungen dokumentieren

Wer erkennbar nicht ohne Gefahr für sich oder andere ar-

beiten kann, darf die betreffende Tätigkeit nicht fortsetzen. Führungskräfte müssen Sicherheit gewährleisten, nicht selbst eine Suchterkrankung diagnostizieren. Entscheidend sind konkrete Beobachtungen: Was fiel wann auf, wer hat es wahrgenommen und welche Tätigkeiten waren betroffen? Dr. Christian Kallenberg empfahl: „Dokumentieren Sie die Tatsachen möglichst unter Hinzuziehung von Zeugen und fertigen Sie ein Protokoll an. Betroffene sollten dann Gelegenheit erhalten, den Verdacht zu entkräften.“

Fragen und Untersuchungen haben Grenzen

Das Fragerecht des Arbeitgebers setzt einen Bezug zur konkreten Tätigkeit voraus. Einschränkungen der Eignung oder Sicherheitsrisiken können ein berechtigtes Informationsinteresse begründen, nicht aber eine pauschale Befragung zu privaten Konsumgewohnheiten. Auch bei ärztlichen Eignungsuntersuchungen unterliegen Diagnosen grundsätzlich der Schweigepflicht.



Mit 1,5 Promille unterwegs - Selbstversuch mit der Rauschbrille

Bei Alkohol- und Drogentests treffen Sicherheitsinteressen und Persönlichkeitsrechte aufeinander. „Ein pauschales ‚Der Arbeitgeber darf immer testen‘ greift ebenso zu kurz wie die Annahme, eine Verweigerung bleibe ausnahmslos folgenlos“, sagte Dr. Kallenberg. Gerade bei Cannabis belegt ein positiver Test zudem nicht automatisch eine aktuelle Einschränkung der Arbeitsfähigkeit. Entscheidend bleibt der Einzelfall.

Pflichtverletzung oder Erkrankung? Die Folgen unterscheiden sich

Für die arbeitsrechtliche Reaktion kommt es darauf an, ob ein steuerbares Fehlverhalten oder eine Suchterkrankung vorliegt. „Bei schuldhaften Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder ein betriebliches Verbot kommen eine Abmahnung und unter weiteren Voraussetzungen eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht. Eine fristlose Kündigung bleibt eine Frage des Einzelfalls, insbesondere bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen in sicherheitsrelevanten Tätigkeiten“, erklärte Kallenberg.

Ist das Verhalten suchtbedingt nicht mehr steuerbar, gelten andere Maßstäbe. Eine krankheitsbedingte Kündigung verlangt insbesondere eine negative Gesundheitsprognose, erhebliche Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen und eine Interessenabwägung. Therapiebereitschaft und mildere Mittel, etwa eine anderweitige Beschäftigung, spielen dabei eine wichtige Rolle.

Auch bei der Bezahlung ist zu unterscheiden: Wer wegen eines nicht krankheitsbedingten Rauschzustands nicht arbeiten kann, kann seinen zeitanteiligen Vergütungsanspruch verlieren. Bei abhängigkeitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kann dagegen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen.

Klare Abläufe schaffen, Hilfe anbieten und sensibilisieren

Wie ein strukturiertes Vorgehen aussieht, zeigte Vogt am Beispiel des Chemie Parks Marl. Betriebsvereinbarungen bilden dort den Rahmen: Auf erste Auffälligkeiten folgen

Gespräche; bei wiederholten Problemen werden weitere Verantwortliche und Hilfsangebote einbezogen. Ein Beraterkreis mit dem betroffenen Beschäftigten, Führungskraft, Personalabteilung, Betriebsrat, Werksarzt und Sozialberatung verbindet Unterstützung mit klaren Erwartungen und möglichen Konsequenzen.

Besonders praktisch wurde es in den Pausen: Eine von der Krankenkasse Viactiv bereitgestellte „Rauschbrille“ simulierte Beeinträchtigungen bei bis zu 1,5 Promille Blutalkohol. Schon das Fangen und Werfen eines Schaumstoffwürfels fiel schwer, manche Teilnehmende gerieten ins Schwanken. Der Selbstversuch machte Wahrnehmungsbeeinträchtigungen anschaulich. Für die betriebliche Praxis bleibt entscheidend: Auffälligkeiten ansprechen, Sicherheit gewährleisten, Sachverhalte sorgfältig klären und Hilfe anbieten.



Dr. Peter Vogt, Werksarzt Syneqt GmbH