

Konsumverbot am Arbeitsplatz

Kann der Arbeitgeber ein generelles Konsumverbot von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz aussprechen?

Der Konsum von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln während der Dienstzeit kann durch betriebliche Ordnungsvorschriften untersagt werden und zwar grundsätzlich durch (einseitige) Weisung des Arbeitgebers (Allgemeines Konsumverbot). Ein Konsumverbot kann sich auf den gesamten Arbeitstag beziehen, also sowohl auf die Arbeitszeit als auch auf die Pausen, die im Betrieb oder am Betriebsgelände verbracht werden. In der Praxis hat es sich bewährt, solche Ordnungsvorschriften im Rahmen einer Betriebsvereinbarung (gemäß §97 Abs. 1 Z1 ArbVG) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu regeln.

Darf ein betriebliches Konsumverbot das außerbetriebliche Konsumverhalten von Arbeitnehmerinnen einschränken?

Betriebliche Beschränkungen oder Konsumverbote sind auf den Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln in der Freizeit bzw. vor der Dienstzeit nur dann wirksam, wenn sich aus diesem Konsum vor Dienstantritt bzw. Wiederantritt eine Beeinträchtigung des Arbeitnehmers im Dienst ergibt und Arbeits- und Leistungspflichten dadurch nicht zur Gänze erfüllt werden können.

Kann für bestimmte Arbeitsplätze ein spezielles Konsumverbot verhängt werden?

Besteht in einem Unternehmen kein allgemeines Konsumverbot, so können all jene Arbeitsstellen, für die eine absolute Nüchternheit eine Notwendigkeit darstellt (z. B. Staplerfahrer, Maschinenführer, etc.) definiert und ein spezielles Konsumverbot aus Sicherheitsgründen ausgesprochen werden.

Welche Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung eines Konsum- und Mitnahmeverbots von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz sind zulässig?

Flächendeckende oder stichprobenartige Kontrollen eines größeren Arbeitnehmerkreises mittels Taschenkontrollen, Spind- und Arbeitsplatzdurchsuchungen oder Leibesvisitationen berühren die Menschenwürde. Besteht ein Betriebsrat, muss dieser solchen Kontrollen zustimmen. In betriebsratslosen Betrieben, müssen die Mitarbeiter der Einführung dieser Kontrollen zustimmen. Zu „körperfernen“ Kontrollen wie Taschen-, Dienstauto- oder Arbeitsplatzdurchsuchungen kann der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vorab seine Zustimmung erteilen. Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser allerdings zustimmen.

Kontrollmaßnahmen, die schwerwiegend in die Persönlichkeitsrechte eingreifen, sind trotz Zustimmung von Betriebsrat oder Arbeitnehmer unzulässig.

Welche Disziplinarmaßnahmen können vom Arbeitgeber bei Nichtbefolgung gesetzt werden?

Verstöße gegen ein betriebsinternes Konsumverbot oder gegen die Pflicht, den Dienst unbeeinträchtigt zu versehen, können durch Disziplinarmaßnahmen geahndet werden. Diese können auf Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarungen beruhen; in jedem Fall muss der Betriebsrat der einzelnen Disziplinarmaßnahme zustimmen. In betriebsratlosen Betrieben können keine Disziplinarmaßnahmen zur Anwendung kommen. Kündigungen oder Entlassungen stellen jedoch keine Disziplinarmaßnahmen dar.

Ist eine Versetzung als Folge des Konsums von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln eine zulässige Maßnahme?

Über die Zulässigkeit einer Versetzung als Folge des Konsums von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln kann nur jeweils im Einzelfall entschieden werden, da zu berücksichtigen ist, ob es durch die Versetzung zu einer Vertragsänderung (Dienstvertrag, Dienststellenbeschreibung) kommen würde bzw. ob die Versetzung eine Verschlechterung für den Arbeitnehmer darstellt. Bei einer Verschlechterung der Arbeits- und Entgeltbedingungen ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

Persönliche Notizen: