

Konsumverbot am Arbeitsplatz – häufig gestellte Fragen

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 – insbesondere bei objektiver sachlicher Rechtfertigung – durch betriebliche Ordnungsvorschriften untersagt werden. Ein Konsumverbot kann sich auf den gesamten Arbeitstag beziehen, also sowohl auf die Arbeitszeit als auch auf die Pausen, die im Betrieb, am Betriebsgelände oder an einem sonstigen Arbeitsort (z.B. Baustelle oder Homeoffice) verbracht werden. In der Praxis hat es sich bewährt, in Betrieben mit Betriebsrat derartige Ordnungsvorschriften durch Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu regeln. In Betrieben ohne Betriebsrat werden solche Ordnungsvorschriften im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt oder durch (einseitige) Weisung des Arbeitgebers kommuniziert.

Darf ein betriebliches Konsumverbot das außerbetriebliche Konsumverhalten von Arbeitnehmern einschränken?

Betriebliche Beschränkungen oder Konsumverbote, die sich auf den Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln in der Freizeit bzw. vor der Dienstzeit beziehen, sind 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, Maschinenführerin etc.) definiert und ein spezielles Konsumverbot aus Sicherheitsgründen ausgesprochen werden. Für den Umstand, ob ein allgemeines Konsumverbot besteht, sind berufsrechtliche und straßenverkehrsrechtliche Sonderbestimmungen zu beachten.

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 Alkoholtests berühren jedenfalls die Menschenwürde. Besteht ein Betriebsrat, bedarf es neben der Zustimmung des Arbeitnehmers zu solchen Kontrollen einer notwendigen Betriebsvereinbarung. In betriebsratslosen Betrieben dürfen derartige Kontrollmaßnahmen nur mit Zustimmung des Mitarbeiters durchgeführt werden. Kontrollmaßnahmen, die schwerwiegend in die Persönlichkeitsrechte eingreifen, wie bspw. Leibesvisitationen, 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 betriebsratslosen Betrieben können keine Disziplinarmaßnahmen zur Anwendung kommen. Kündigungen oder Entlassungen stellen jedoch keine Disziplinarmaßnahmen dar.

Ist eine Versetzung als Folge des Konsums von Alkohol oder 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. Für die Zulässigkeit einer Versetzung ist zu berücksichtigen, 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 bei Bestehen eines Betriebsrats dessen Zustimmung einzuholen.