

Merkblatt: Alkohol im Betrieb

Alkoholismus wird heute zunehmend auch im Arbeitsleben als wirtschaftliches und menschliches Problem wahrgenommen. Mitarbeiter, die unter Einfluss von Alkohol im Betrieb ihrer Tätigkeit nachgehen, gefährden nicht nur das Leben und die Gesundheit anderer Mitarbeiter, sondern auch ihr eigenes Leben. Angetrunkene Mitarbeiter hinterlassen bei Kunden einen denkbar schlechten Eindruck und können überdies auch erhebliche Schäden an Betriebsmitteln verursachen. Hinzu kommen zusätzliche betriebliche Kosten aufgrund schlechter Arbeitsqualität infolge Alkoholgenusses.

Immer wieder erreichen uns daher Anfragen nach dem Umgang mit Mitarbeitern, bei denen der Arbeitgeber den Verdacht hat, diese hätten ein Alkohol- oder sonstiges Suchtproblem.

Mit dem nachfolgenden Merkblatt informieren wir Sie über die wichtigsten im Zusammenhang mit der Problematik Alkohol im Betrieb auftretenden rechtlichen und tatsächlichen Probleme:

I.	<u>Wie erkenne ich als Arbeitgeber eine mögliche Suchtproblematik?</u>
II.	<u>Bin ich als Arbeitgeber überhaupt verpflichtet, einen Mitarbeiter bei Verdachtsmomenten anzusprechen?</u>
III.	<u>Kann ich als Arbeitgeber ein Alkoholverbot im Betrieb erlassen?</u>
IV.	<u>Wie stelle ich einen Verstoß gegen ein bestehendes Alkoholverbot fest?</u>
V.	<u>Präventive Maßnahmen des Arbeitgebers bei Erkennen einer Alkoholsucht?</u>
VI.	<u>Dürfen Mitarbeiter ohne bestehendes Alkoholverbot während der Arbeitszeit Alkohol zu sich nehmen?</u>
VII.	<u>Wann kann der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Alkoholgenuss eine Abmahnung aussprechen?</u>
VIII.	<u>Ist auch eine Kündigung wegen Alkoholgenusses möglich?</u>
IX.	<u>Kann ich als Arbeitgeber verlangen, dass ein alkoholkranker Mitarbeiter eine Entziehungskur antritt?</u>
X.	<u>Kündigung bei Entzug der Fahrerlaubnis möglich?</u>
XI.	<u>Rechtsfolgen einer Therapieverweigerung durch den Mitarbeiter?</u>
XII.	<u>Vergütungsansprüche bei Alkoholmissbrauch?</u>
XIII.	<u>Haftung des Arbeitnehmers für von ihm infolge Alkoholgenusses verursachte Schäden?</u>
XIV.	<u>Auswirkungen von Alkohol auf den Versicherungsschutz?</u>

I. **Wie erkenne ich als Arbeitgeber eine mögliche Suchtproblematik?**

Neben offenkundigen Merkmalen wie einer Alkoholfahne oder schwankender Gehweise, können Indizien, die auf eine mögliche Suchtproblematik hindeuten, folgende sein: Ein Mitarbeiter „verschwindet“ während der Arbeitszeit immer wieder für kurze Zeit, überzieht wiederholt Pausen, erscheint häufiger unpünktlich zur Arbeit und versucht, dies durch sich wiederholende oder unglaubwürdige Erklärungen und Entschuldigungen durch Dritte zu rechtfertigen. Mit diesem Verhalten gehen typischerweise einher eine starke Schwankung der Arbeitsleistung, Stimmungsschwankungen des Betroffenen, Überreaktionen auf tatsächliche oder vermeintliche Kritik, Einschränkungen im Sprachgebrauch sowie eine starke Verletzlichkeit, welche oft überspielt wird durch forsches, überhebliches Auftreten. Auch körperliche und soziale Veränderungen können auf einen Suchtmittelmissbrauch hindeuten; dies ist etwa dann der Fall, wenn der Mitarbeiter mit geröteter Gesichtshaut und geröteten Augen sowie zitternden Händen zur Arbeit erscheint, dort unruhig bzw. fahrig seiner Tätigkeit nachgeht und in auffälliger Weise seine äußere Erscheinung vernachlässigt.

II. Bin ich als Arbeitgeber überhaupt verpflichtet, auf einen Mitarbeiter bei Verdachtsmomenten anzusprechen?

JA! Mitarbeiter, die erkennbar unter Alkohol-, Medikamenten- oder Drogeneinfluss stehen, dürfen bereits unter Berücksichtigung der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften (§38 BGGV A1) sowie der Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (§§ 3, 7, 15 ArbSchG) nicht mit Arbeit beschäftigt werden und müssen umgehend das Betriebsgelände verlassen.

III. Kann ich als Arbeitgeber ein Alkoholverbot im Betrieb erlassen?

Der Arbeitgeber ist **berechtigt, für seinen Betrieb ein absolutes Alkoholverbot zu erlassen**. Zweckmäßigerweise sollte dieses Verbot sowohl den Genuss von Alkohol während der Arbeitszeit einschließlich der Pausen als auch den Dienstantritt im alkoholisierten Zustand umfassen. In Betrieben mit Betriebsrat ist der Erlass eines Alkoholverbots als Frage der Ordnung des Betriebs nach § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG **mitbestimmungspflichtig**. Hier ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung häufig schon deshalb sinnvoll, um auch den Betriebsrat mit in die Verantwortung zu nehmen.

IV. Wie stelle ich einen Verstoß gegen ein bestehendes Alkoholverbot fest?

Die **Feststellung eines solchen Verstoßes bereitet in der Praxis oft Schwierigkeiten**. So können Mitarbeiter durch Betriebsvereinbarung nicht dazu verpflichtet werden, sich in derartigen Fällen einem Alkoholtest zu unterziehen. Ob der Mitarbeiter aufgrund einzelvertraglicher Regelungen dazu verpflichtet werden kann, hat das Bundesarbeitsgericht bislang nicht eindeutig entschieden. Dem Arbeitgeber verbleibt deshalb zumeist nur die Möglichkeit, den Mitarbeiter dazu aufzufordern, sich **freiwillig untersuchen zu lassen**. Lehnt der Mitarbeiter seine Mitwirkung an einer derartigen Untersuchung ab, so kann er deswegen weder abgemahnt noch gekündigt werden.

Dem Arbeitgeber verbleibt in diesen Fällen nur noch die **Feststellung des Alkoholisierungsgrades anhand von Indizien (siehe auch schon oben unter I.)**, zum Beispiel:

- Alkoholfahne,
- lallende Sprache,
- glasige Augen,
- schwankender Gang,
- aggressives Verhalten.

Da der Arbeitgeber im Streitfall die Beweislast trägt, sollten bei Feststellung derartiger Indizien Zeugen hinzugezogen werden. Die Ergebnisse der Feststellungen sollten sorgfältig dokumentiert werden.

V. Präventive Maßnahmen des Arbeitgebers bei Erkennen einer Alkoholsucht?

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen weist darauf hin, dass es in der Verantwortung des Vorgesetzten liegt, unmittelbar zu prüfen, ob der Betroffene die Arbeit noch ohne Gefährdung für andere ausführen kann, wenn Hinweise vorliegen, dass ein Beschäftigter unter akutem Einfluss einer psychoaktiven Substanz steht.

Als Unterstützung geben die Suchtexperten auf ihrer Internetseite sucht-am-arbeitsplatz.de einen Stufenplan für das Vorgehen der Arbeitgeber vor, falls diese einen Verdacht haben, dass ein Mitarbeiter oder Auszubildender süchtig ist. Er sieht folgendes vor:

- Um ein Gespräch zu beginnen, muss demnach immer ein konkreter Anlass für die Einleitung der Intervention vorliegen. Es müssen also Auffälligkeiten bei den Mitarbeitern festgestellt werden, dass diese von Suchtmitteln Gebrauch gemacht haben (siehe dazu oben unter I. und IV).
- Danach sollte sich der Arbeitgeber das Ziel der Intervention klarmachen. Ziel sollte es immer sein, dem Arbeitnehmer seine Pflichten klarzumachen, die er mit seinem Arbeitsvertrag eingegangen ist. Dem Beschäftigten sollte konkrete Unterstützung angeboten werden – möglicherweise auch durch externe Hilfeangebote. Dann sollte der Arbeitgeber seinen Angestellten aber auch über mögliche Sanktionen aufklären, die greifen, sofern erneute Pflichtverletzungen sichtbar werden.
- Da es generell schwierig ist, Menschen mit Suchtproblemen auf ihren Substanzkonsum, bzw. auf ihr Suchtverhalten anzusprechen, sollte vor dem Gespräch eine gute Vorbereitung stattfinden. Die Betroffenen reagieren mit sehr unterschiedlichem Abwehrverhalten, wenn sie auf ihren riskanten oder gar schädlichen Konsum und damit verbundenes Fehlverhalten angesprochen werden. Manche werden aggressiv, andere versuchen eher Mitleid zu wecken oder geben sich gleichgültig. Das Abwehrverhalten sollte nicht als bewusstes und berechnendes Verhalten betrachtet werden. Betroffene sind durch eine Suchtproblematik eventuell nicht in der Lage, anders auf Kritik zu reagieren.
- Nach dem ersten Gespräch muss der Arbeitgeber beobachten, ob eine positive Verhaltensänderung dazu geführt hat, dass die arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllt werden. Bei positiver Änderung sind keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen einzuleiten. Doch in jedem Fall sollte nach sechs bis acht Wochen ein Rückmeldegespräch durchgeführt werden. Bei erneuter Vernachlässigung von Pflichten oder Störungen am Arbeitsplatz wird das zweite Gespräch des Stufenplans eingeleitet.
- Dieses Muster sollte der Arbeitgeber bis zu vier Stufen bzw. vier Gesprächen beibehalten. Kommt es nach dem vierten Stufengespräch weiterhin zu Auffälligkeiten, so werden im fünften und letzten Gespräch letztmalig Unterstützungen und Hilfeangebote unterbreitet. Eine Weigerung der Aufnahme einer Therapie hat zur Folge, dass ein Kündigungsverfahren eingeleitet wird bzw. disziplinarrechtliche Entscheidungen herbeigeführt werden.

Für dieses Konzept hat die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen auch einen [ausführlichen Leitfaden](https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/pdf/Interventionsleitfaden_privatwirtschaft.pdf) erstellt, der alle Schritte nochmals genauer darlegt (vgl. dazu: https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/pdf/Interventionsleitfaden_privatwirtschaft.pdf)

Alkoholismus ist eine Erkrankung, der sich ein betroffener Arbeitnehmer oft erst dann stellt, wenn das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist. Eine Therapiebereitschaft hilft ihm dann aber nicht mehr. Ein Arbeitgeber wird in diesem Fall nur bereit sein, dem Arbeitnehmer noch eine Chance zu geben, wenn er sich absichern kann, dass der Arbeitnehmer bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich auf Dauer geheilt ist. Geeignete Wege sind die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die mit einem vertraglichen Wiedereinstellungsanspruch verbunden ist, oder ein gerichtlicher Vergleich, der gleichzeitig die Befristung des bisher unbefristeten Vertrags sowie eine auflösende Bedingung bei einem Rückfall vorsieht.

VI. Dürfen Mitarbeiter ohne bestehendes Alkoholverbot während der Arbeitszeit Alkohol zu sich nehmen?

Mitarbeiter sind schon aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung gehalten, sich nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand zu versetzen, in dem sie ihre Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß leisten können. Jeglicher Alkoholgenuss verbietet sich ohnehin bei bestimmten Tätigkeiten, wie zum Beispiel bei Kraftfahrern oder bei Mitarbeitern, die mit gefährlichen Stoffen umgehen müssen. Darüber hinaus ist es den Mitarbeitern aufgrund einschlägiger Unfallverhütungsvorschriften untersagt, sich durch Alkoholgenuss in einen Zustand zu versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Mitarbeiter, die infolge Alkoholeinwirkung nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen deshalb nicht beschäftigt werden. Ein Vergütungsanspruch ist in diesen Fällen grundsätzlich nicht mehr gegeben.

Wichtig:

Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass der Mitarbeiter unverzüglich seine Tätigkeit im Betrieb beendet und von einem anderen Mitarbeiter beziehungsweise per Taxi sicher nach Hause gebracht wird. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung, macht er sich nicht nur gegebenenfalls gegenüber dem Mitarbeiter beziehungsweise Dritten schadenersatzpflichtig, sondern auch strafbar.

VII. Wann kann der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Alkoholgenuss eine Abmahnung aussprechen?

Verstößt der Mitarbeiter gegen ein im Betrieb bestehendes Alkoholverbot, so ist der Arbeitgeber berechtigt, dieses Fehlverhalten abzumahnern. Besteht kein absolutes Alkoholverbot im Betrieb, kommt eine Abmahnung etwa dann in Betracht, wenn beispielsweise festgestellt wird, dass ein Kraftfahrer oder ein Gabelstaplerfahrer im Lager stark alkoholisiert versucht, seine Arbeit zu verrichten. Dies **gilt selbstverständlich auch für Mitarbeiter mit Kundenkontakt als „Visitenkarte“ des Unternehmens**. Dabei ist es zweckmäßig, eine schriftliche Abmahnung mit etwa folgendem Inhalt zu erteilen:

- Ort, Datum und Uhrzeit des festgestellten Verstoßes,
- Darlegung der Fakten, aus denen sich der Alkoholgenuss ergibt (siehe oben)
- Androhung einer Kündigung für den Wiederholungsfall.

Wichtig:

Bei alkoholkranken Mitarbeitern scheidet in diesen Fällen eine Abmahnung aus. Sie entfaltet grundsätzlich keine rechtliche Wirkung und kann eine verhaltensbedingte Kündigung nicht vorbereiten. **Denn die Abmahnung, die nach ihrem Sinn und Zweck zum Ziel hat, das Fehlverhalten eines Mitarbeiters nachhaltig zu verändern, kann diese Wirkung deswegen nicht erzielen, weil der Mitarbeiter suchbedingt sein Verhalten nicht ändern kann.** Da der Arbeitgeber im Regelfall aber nicht weiß, ob ein Mitarbeiter alkoholkrank ist oder nur ausnahmsweise (zu viel) Alkohol getrunken hat, schadet es bei alkoholbedingten Auffälligkeiten grds. nie, eine Abmahnung auszusprechen.

VIII. Ist auch eine Kündigung wegen Alkoholgenusses möglich?

Die Verletzung eines bestehenden Alkoholverbots oder eine alkoholbedingte Schlecht- oder Minderleistung können im Einzelfall, ggf. nach vorangegangener Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung begründen. Ob in derartigen Fällen fristlos oder fristgerecht (verhaltensbedingt) gekündigt werden kann, hängt unter anderem von der Schwere des Pflichtenverstoßes, aber auch vom Lebensalter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit des betroffenen Mitarbeiters ab.

Um eine derartige Kündigung im Streitfall erfolgreich durchsetzen zu können, ist es unbedingt erforderlich, dass der Pflichtenverstoß sehr genau in allen Einzelheiten angegeben und eine Kündigung für den Wiederholungsfall angedroht wird, am besten durch Erteilung einer schriftlichen Abmahnung. Da der Arbeitgeber für die Pflichtenverstöße darlegungs- und beweispflichtig ist, sollten auch die Namen der Zeugen für die einzelnen Vorfälle gesondert festgehalten werden.

Bei alkoholkranken Mitarbeitern scheidet eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Alkoholgenusses unabhängig vom Bestehen eines Alkoholverbots dagegen grundsätzlich aus. Alkoholabhängigkeit ist nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung dann eine Krankheit im medizinischen Sinne, wenn der gewohnheitsmäßige übermäßige Alkoholgenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben oder reduziert werden kann. Wesentliches Merkmal dieser Erkrankung ist die physische oder psychische Abhängigkeit vom Alkohol. Sie äußert sich vor allem im Verlust der Selbstkontrolle. Der Alkoholiker kann, wenn er zu trinken beginnt, den Alkoholkonsum nicht mehr kontrollieren und damit mit dem Trinken nicht mehr aufhören. Dazu kommt die Unfähigkeit zur Abstinenz, da der Alkoholiker nicht mehr auf Alkohol verzichten kann.

Ein Arbeitgeber kann einen alkoholkranken Mitarbeiter wegen seiner Sucht nur unter Beachtung der Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur krankheitsbedingten Kündigung entlassen. Dies setzt unter anderem eine **negative Zukunftsprognose** hinsichtlich des voraussichtlichen weiteren Gesundheitszustandes voraus. Diese **Frage hängt entscheidend von dem Umstand ab, ob der betroffene Mitarbeiter bereit ist, eine Entziehungskur zu absolvieren beziehungsweise ob er bereits eine Entziehungskur absolviert hat.** Die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. **Voraussetzung für eine wirksame Kündigung sind ferner erhebliche Fehlzeiten aufgrund der Alkoholkrankheit und dadurch hervorgerufene Beeinträchtigungen der Interessen des Arbeitgebers.** Diese Belastungen können erhebliche Entgeltfortzahlungskosten einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung oder aber organisatorische Schwierigkeiten bei der Erledigung der Arbeit infolge des Ausfalls des betroffenen Mitarbeiters sein.

Die Belastungen des Arbeitgebers infolge des alkoholbedingten Ausfalls des Mitarbeiters sind den Interessen des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gegenüberzustellen. Je schwerwiegender die Belastungen des Arbeitgebers sind, umso geringer ist das Interesse des Mitarbeiters am Erhalt seines Arbeitsverhältnisses zu bewerten. Insbesondere dann, wenn die Weiterbeschäftigung des alkoholkranken Mitarbeiters auf seinem bisherigen Arbeitsplatz ein Sicherheitsrisiko darstellt und keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit gegeben ist, überwiegt in der Regel das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

IX. Kann ich als Arbeitgeber verlangen, dass ein alkoholkranker Mitarbeiter eine Entziehungskur antritt?

Bevor der Arbeitgeber einem alkoholkranken Mitarbeiter kündigt, sollte er ihn wie oben bereits ausgeführt nachdrücklich auf die Möglichkeit einer Entziehungskur hinweisen. Grundsätzlich schafft es der Arbeitgeber nur so, den ihm obliegenden Nachweis für die negative Zukunftsprognose hinsichtlich des weiteren Gesundheitszustandes seines Mitarbeiters im Streitfall zu erbringen. Rat und Hilfe erhalten Arbeitgeber wie Mitarbeiter bei den Landesstellen gegen Suchtgefahren. Die Entziehungskur kann stationär in einer Fachklinik oder ambulant durchgeführt werden. Welche dieser beiden Formen gewählt wird, hängt naturgemäß vom Einzelfall ab. Allerdings scheint eine stationäre Entziehungskur insbesondere dann sinnvoll, wenn negative Einflüsse im unmittelbaren Umfeld des Mitarbeiters für einen längeren Zeitraum ausgeschaltet werden sollen.

Kurz vor Antritt der Entziehungskur sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter noch einmal motivieren, diese Kur nunmehr erfolgreich zu absolvieren. Gleichzeitig sollte der Mitarbeiter jedoch darauf hingewiesen werden, dass er bei vorzeitigem Abbruch der Entziehungskur beziehungsweise erfolgloser Absolvierung beziehungsweise bei Rückfall mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen hat. Denn **insbesondere bei Rückfall nach bereits erfolgter Entziehungskur geht die Rechtsprechung grundsätzlich davon aus, dass auch weiterhin mit alkoholbedingter Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise Leistungseinschränkung zu rechnen ist und damit die negative Zukunftsprognose gegeben ist.**

X. Kündigung bei Entzug der Fahrerlaubnis möglich?

Nicht nur bei Berufskraftfahrern, sondern auch bei Mitarbeitern mit Fahrtätigkeiten, etwa Möbelmonteuren, stellt sich die Frage nach möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen, wenn diesen die behördliche Erlaubnis zum Führen eines Kraftfahrzeuges entzogen wird.

Die Entziehung der Fahrerlaubnis kann grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen bei Berufskraftfahrern und bei Arbeitnehmern, bei denen die vertragliche Tätigkeit ohne Firmenfahrzeug nicht ausgeübt werden kann. Letzteres hat etwa das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Urteil vom 03.07.2014 (5 Sa 27/14) angenommen, wenn mindestens 50 % der Arbeitszeit im Außendienst bzw. mit Fahrtätigkeiten zu erbringen sind.

Das Bundesarbeitsgericht hat dagegen bisher keine nähere Konkretisierung insoweit vorgenommen, sondern stellt insbesondere auf die Umstände des Einzelfalles ab, was die Beurteilung rechtlicher Konsequenzen regelmäßig erschwert. Jedenfalls bei einem zu erwartenden Fahrerlaubnisentzug von 9 bis 12 Monaten sahen verschiedene Landesarbeitsgerichte die Grenze der Erheblichkeit überschritten, sodass eine fristlose Kündigung grundsätzlich in Betracht kam.

Wie bei jeder fristlosen Kündigung muss der Arbeitgeber auch hier auf die Einhaltung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB, die sogenannte 2-Wochen-Frist, achten. Ein Arbeitgeber sollte daher bei Kenntniserlangung von einer Alkoholfahrt eines Arbeitnehmers möglichst rasch dann Personalgespräche zur Sachverhaltsaufklärung ansetzen und ggfs. zusätzlich versuchen, von der zuständigen Straßenverkehrs- bzw. Polizeibehörde Auskunft über die voraussichtliche Sperrzeit zu erhalten.

Es mangelt allerdings regelmäßig an der Verhältnismäßigkeit einer Kündigung, wenn der Arbeitnehmer zumindest für die Dauer des Fahrerlaubnisentzuges und im Falle einer außerordentlichen fristlosen Kündigung jedenfalls bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist auf einem anderen freien Arbeitsplatz im Unternehmen eingesetzt werden kann.

Als Arbeitgeber hat man insoweit jeweils abhängig vom Einzelfall etwa zu prüfen, ob ein geeigneter Innendienst Arbeitsplatz vorhanden ist, ggfs. auch zu schlechteren Konditionen, ob ein Einsatz als Beifahrer möglich ist bzw. die Versetzung in einen räumlich anderen betrieblichen Bereich realisiert werden kann, in dem der Arbeitnehmer unter Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder dem Fahrrad seine Aufgaben erledigen kann.

Zuweilen verweisen Arbeitnehmer, denen die Fahrerlaubnis entzogen wurde, auch darauf, sie könnten sich von Familienangehörigen fahren lassen. Die Zulässigkeit eines solchen Einwandes hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Urteil vom 16.06.1986 (4 (5) Sa 684/85) mit dem zutreffenden Hinweis auf die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur höchstpersönlichen Leistungserbringung abgelehnt. Eine höchstrichterliche Entscheidung hierzu existiert allerdings noch nicht.

Der Arbeitgeber kann schließlich auch nicht darauf verwiesen werden, das Arbeitsverhältnis ruhend zu stellen oder aber den Mitarbeitern bezahlt freizustellen. Bei Arbeitnehmern, die man gerne halten möchte, sind solche Maßnahmen dagegen selbstverständlich denkbar. **Musterformulierungen hierfür können gerne beim Verband nachgefragt werden.**

XI. Rechtsfolgen einer Therapieverweigerung durch den Mitarbeiter?

Da Alkoholranke in nur sehr wenigen Fällen bereit sind, sich und anderen einzugestehen, dass sie an dieser Krankheit leiden, vielmehr in den allermeisten Fällen eine bestehende Alkoholkrankheit schlichtweg verneinen, bedarf es auf Seiten des Arbeitgebers großer Anstrengungen, um einen alkoholkranken Mitarbeiter zu veranlassen, eine Entziehungskur durchzuführen. Allerdings bedeutet die dem Arbeitgeber obliegende Fürsorgepflicht nicht, dass er die Absolvierung einer Entziehungskur

durch den betroffenen Mitarbeiter auch tatsächlich erreichen muss. Es genügt, wenn der Arbeitgeber ernsthaft und nachdrücklich gegenüber dem Mitarbeiter deutlich macht, dass er ihn für alkoholkrank hält, dass der Mitarbeiter deswegen eine Entziehungskur durchzuführen hat und dass er im Falle der Verweigerung und fortgesetzten Alkoholmissbrauchs mit einer Kündigung zu rechnen hat. Der Arbeitgeber sollte in diesem Zusammenhang Adressen von Suchtberatungsstellen nennen. **Höchstrichterlich ist in diesen Fällen entschieden worden, dass bei einem Mitarbeiter, der beharrlich Therapieangebote ausschlägt, von einer negativen Zukunftsprognose auszugehen ist und deswegen eine Kündigung in der Regel gerechtfertigt erscheint** (auf der ersten Prüfungsstufe einer krankheitsbedingten Kündigung, sprich bei der sog. neg. Zukunftsprognose).

XII. Vergütungsansprüche bei Alkoholmissbrauch?

Kann ein Arbeitnehmer wegen Trunkenheit seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen, verliert er insoweit seinen Entgeltanspruch. Dies gilt nicht nur zum Beispiel für den stark alkoholisierten Kraftfahrer oder Gabelstaplerfahrer im Lager, wo die Tätigkeit sofort zu beenden ist, sondern auch für den Angestellten, der stark alkoholisiert die Kontrolle über sich verloren hat und deswegen zu keiner irgendwie gearteten Arbeitsleistung mehr fähig ist. Zu Beweis Zwecken sollten diese Vorfälle sehr präzise mit Angaben von Zeugen festgehalten werden.

XIII. Haftung des Arbeitnehmers für von ihm infolge Alkoholgenusses verursachte Schäden?

Der Arbeitnehmer haftet grundsätzlich für Schäden des Arbeitgebers sowie für eventuelle Folgeschäden (zum Beispiel Erhöhung der Versicherungsprämie nach Alkoholunfall), die der Mitarbeiter infolge seiner Alkoholisierung verursacht hat. Weiter hat er für den Schaden einzustehen, der durch den Ausfall seiner Arbeitskraft entsteht (zum Beispiel Vertragsstrafe wegen Nichteinhaltung eines Termins). Eine Haftungsmilderung nach dem von der Rechtsprechung entwickeltem Grundsatz der so genannten gefahrgeneigten Arbeit kommt nicht in Betracht.

Wichtig:

Im Einzelfall ist aber an ein Mitverschulden des Arbeitgebers oder seiner leitenden Mitarbeiter zu denken, wenn diese ihren Kontrollfunktionen nicht nachgekommen sind und den offensichtlich alkoholisierten Arbeitnehmer nicht vom Arbeitsplatz entfernt haben. Dies kann zum Beispiel auch der Fall sein, wenn ein Getränkeautomat mit alkoholischen Getränken zur Verfügung steht.

Schließlich hat der Mitarbeiter die Kosten zu erstatten, die daraus entstehen, dass der Arbeitgeber ihn vom Arbeitsplatz entfernen und nach Hause bringen muss. Gegenüber seinen Arbeitskollegen haftet der Mitarbeiter auf Schadensersatz und Schmerzensgeld, sofern er alkoholbedingt deren Eigentum beschädigt oder sie verletzt. Bei Personenschäden aufgrund betrieblicher Tätigkeiten ist allerdings vorsätzliches Handeln des Mitarbeiters Voraussetzung. Auch hier kommt im Einzelfall ein Mitverschulden des Arbeitgebers beziehungsweise des Vorgesetzten in Betracht, wenn diese ihrer Überwachungspflicht nicht nachgekommen sind, insbesondere dann, wenn einem erkennbar betrunkenen Arbeitnehmer ein Kraftfahrzeug überlassen wurde.

XIV. Auswirkungen von Alkohol auf den Versicherungsschutz?

Ein alkoholisierter Mitarbeiter kann seinen gesetzlichen Unfallversicherungsschutz bei Wegeunfällen verlieren. Bei beruflichen Fahrten besteht kein Haftpflichtschutz des Fahrers. Der private Versicherungsschutz entfällt jedenfalls dann, wenn dieser auf Alkoholmissbrauch zurückzuführen ist. Tritt die Berufsgenossenschaft bei einem Arbeitsunfall für den Ersatz der Schäden ein, kann sie im Falle deren vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Herbeiführung beim Verursacher Regress nehmen. Vorsatz wird bei Unfällen, die alkoholbedingt verursacht worden sind, anzunehmen sein.

Der betrunkene Mitarbeiter hat Eigenschäden als Folge seiner Alkoholisierung grundsätzlich selbst zu tragen. Verletzt aber der Arbeitgeber seine dem betrunkenen Arbeitnehmer gegenüber obliegenden Fürsorgepflichten, muss er für daraus entstehende Schäden einstehen. Dies wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn er seinem stark alkoholisierten Mitarbeiter gestattet, mit seinem eigenen Privatfahrzeug nach Hause zu fahren.

Stuttgart, Juni 2020

VMG Süd e.V.
Waldburgstraße 21
70563 Stuttgart
Telefon: 0711/ 615523-40
Fax: 0711/ 615523-50
E-Mail: info@vmg-sued.de
Homepage: www.vmg-sued.de