

gerechtfertigt ist, dass der Mitarbeiter aufgrund seiner Alkoholsucht dauerhaft nicht die Gewähr bietet, die vertraglich geschuldete Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Ist in absehbarer Zeit mit der Genesung des Arbeitnehmers zu rechnen, kann nicht krankheitsbedingt gekündigt werden. Gerade bei langjährig beschäftigten Mitarbeitern sollte der Kündigungsgrund in einem Personalgespräch angesprochen und die Alternativen der Therapie oder Kündigung eröffnet werden. Der Mitarbeiter sollte aufgefordert werden, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, sich an eine Beratungsstelle zu wenden, eventuell auch eine Entziehungskur zu machen. Bei diesem Gespräch sollte aus Beweisgründen ein Zeuge dabei sein. Unterzieht sich der Arbeitnehmer einer Therapie, muss der Arbeitgeber ihren Erfolg abwarten. Bricht der Arbeitnehmer die Therapie ab oder kommt es nach der Therapie zu einem Rückfall, ist eine Kündigung in der Regel gerechtfertigt.

10.

WER TRÄGT DIE DARLEGUNGS- / BEWEISLAST?

Die Darlegungs- und Beweislast für die pflichtwidrige Alkoholisierung und deren Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag trägt der Arbeitgeber. Er muss im Einzelnen dartun und beweisen, dass der Mitarbeiter alkoholbedingt nicht in der Lage gewesen ist, seine arbeitsvertraglichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Besteht ein absolutes Alkoholverbot im Betrieb, genügt der Arbeitgeber seiner Darlegungs- und Beweislast mit dem durch einen Zeugen nachweisbaren Vortrag, der Arbeitnehmer sei beim verbotswidrigen Alkoholkonsum beobachtet worden. Besteht kein solches Verbot, muss der Arbeitgeber den sog. Indizienbeweis führen, indem er objektive Umstände, die nach der Arbeits- und Lebenserfahrung den Eindruck einer vertragswidrigen Alkoholisierung belegen, vorträgt und durch Zeugenaussagen beweist. Bei der krankheitsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber die Tatsachen und Beweise darlegen, aus denen sich die negative Zukunftsprognose und die erheblichen Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen ergeben. Eine solche Kündigung muss daher sehr sorgfältig vorbereitet werden.

ARBEITSRECHT KOMPAKT

Alkohol & Drogen im Arbeitsverhältnis

MEYER KÖRING

Exzellenz seit 1906



Kreishandwerkerschaft
Bonn-Rhein-Sieg

MEYER KÖRING

Exzellenz seit 1906



Kreishandwerkerschaft
Bonn-Rhein-Sieg

Alle Info-Flyer aus unserer gemeinsamen Reihe „Arbeitsrecht Kompakt“ finden Sie auch online:

- Das Ausbildungsverhältnis
- Alkohol & Drogen im Arbeitsverhältnis
- Urlaubsrecht
- Schwerbehindertenarbeitsrecht
- Befristungen
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Die Abmahnung
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses



KREISHANDWERKERSCHAFT
Bonn · Rhein-Sieg

Assessor jur. Oliver Krämer
Hauptgeschäftsführer

kraemer@khs-handwerk.de
Tel. 02241 990-120
www.khs-handwerk.de



MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnersgesellschaft

Prof. Dr. Nicolai Besgen
Partner | Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Arbeitsrecht

besgen@meyer-koering.de
Tel. 0228 72636-40
www.meyer-koering.de

ARBEITSRECHT KOMPAKT

Alkohol & Drogen im Arbeitsverhältnis

10 Fragen
und Antworten

1. MUSS ÜBER EINE ALKOHOL- ODER DROGEN-ABHÄNGIGKEIT AUSKUNFT ERTEILT WERDEN (SOG. OFFENBARUNGSPFLICHT)?

Der Arbeitnehmer muss im Einstellungsgespräch nur dann Auskunft über seine Abhängigkeit erteilen, wenn die fraglichen Umstände für den in Betracht kommenden Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung sind. Ein solcher Fall ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer auf Grund der Abhängigkeit die geschuldete Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbringen kann (z. B. bei Gerüstbauern, Kraftfahrern). Eine generelle Auskunftspflicht besteht also nicht.

2. DARF NACH EINER ALKOHOL- ODER DROGEN-ABHÄNGIGKEIT GEFRAGT WERDEN?

Die Frage nach einer Alkohol- oder Drogenabhängigkeit ist nur zulässig, wenn sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz oder den Schutz der Arbeitskollegen oder Dritter betrifft.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Teilt der Arbeitnehmer einen offenbarungspflichtigen Umstand nicht von sich aus mit oder beantwortet er eine zulässige Frage des Arbeitgebers wahrheitswidrig, so berechtigt dies den Arbeitgeber zur Kündigung und Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung.

3. STELLT DER ALKOHOLKONSUM WÄHREND DER ARBEIT EINE PFLICHTVERLETZUNG DAR?

Sofern keine entgegenstehenden Regelungen existieren, stellt der betriebliche Alkoholkonsum allein keine Pflichtverletzung dar. Es gehört nicht zu den Pflichten des Arbeitnehmers, während der Arbeitszeit und der Pausen überhaupt keinen Alkohol zu trinken. Auch ein generelles gesetzliches Alkoholverbot im Betrieb gibt es nicht.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Damit schon der bloße Alkoholenuss sanktionierbar ist, sollte die Unzulässigkeit des Alkoholkonsums in einer einzelvertraglichen Vereinbarung, kraft Weisungsrechts in einer Betriebsordnung oder – sofern ein Betriebsrat existiert – in einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat geregelt werden. Der Mitarbeiter, der dann gegen dieses Verbot verstößt, handelt auch ohne Auftreten konkreter Störungen in jedem Fall vertragswidrig.

4. WANN LIEGT EINE PFLICHTVERLETZUNG VOR?

Eine Pflichtverletzung ist ohne eine entsprechende Regelung erst dann gegeben, wenn ein übermäßiger Alkoholkonsum vorliegt, der den Arbeitnehmer außerstande setzt, genauso sorgfältig wie ein nüchterner Kollege zu arbeiten. Dann verletzt er seine vertragliche Nebenpflicht zur Aufrechterhaltung eines arbeitsfähigen Zustands. Bei der Bewertung der Pflichtverletzung kommt es nicht nur auf die Tätigkeit an, sondern es sind auch branchenspezifische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Das heißt, dass bei einem Bauhandwerker andere Maßstäbe anzusetzen sind als bei einem Berufskraftfahrer. Beispiel: Der Arbeitnehmer erscheint alkoholbedingt nicht zur Arbeit oder muss während der Arbeitszeit alkoholisiert nach Hause gebracht werden.

5. WAS IST, WENN DER ARBEITNEHMER NUR IN SEINER FREIZEIT TRINKT ODER DROGEN NIMMT?

Trinkt der Arbeitnehmer in seiner Freizeit, hat dies grundsätzlich keine arbeitsrechtliche Relevanz. Ausnahme: Die Folgen des Alkoholkonsums wirken am nächsten Arbeitstag nach und der Arbeitnehmer erscheint alkoholisiert im Betrieb. Auch die Einnahme von Drogen wie Cannabis, Kokain oder Ecstasy kann zu einem alkoholähnlichen Rauschzustand mit Einbußen der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft führen. Der Arbeitnehmer wird während der akuten Rauschwirkung regelmäßig auf Grund der Ausfallerscheinungen weder psychisch noch physisch in der Lage sein, die ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erledigen.

6. WIE WIRD DIE ALKOHOLISIERUNG FESTGESTELLT?

Zur Feststellung des Alkoholkonsums ist der Einsatz technischer Hilfsmittel (Atemmessgerät oder Blutprobe) nicht erforderlich. Diese Maßnahmen dürfen ohnehin nur mit Einverständnis des Betroffenen genutzt werden. Der Arbeitgeber darf die Alkoholisierung allein aus der Art und Weise des Verhaltens des Arbeitnehmers ableiten, z. B. Alkoholfahne, lallende Sprache, Rededrang, schwankender Gang, Ausbalancieren des Gewichts, verquollenes Gesicht, gerötete Augen, aggressives Verhalten.

7. KANN DIE VERGÜTUNG GEKÜRZT WERDEN?

Wenn ein angetrunkener Mitarbeiter wegen Trunkenheit seinen Arbeitsplatz verlassen muss, verletzt er seine arbeitsvertraglichen Pflichten, da er – selbstverschuldet – nicht weiterarbeiten kann. Damit verliert er zeitweise seinen Anspruch auf Vergütung. Allerdings kann Alkoholabhängigkeit eine unverschuldete Erkrankung darstellen

(s. u.). In diesem Fall liegt keine Pflichtverletzung vor, weshalb der Vergütungsanspruch bestehen bleibt. Aus diesem Grund ist die Abgrenzung zwischen Alkoholmissbrauch und -sucht entscheidend.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Da der Arbeitgeber insoweit beweispflichtig ist, sollte – bevor der Arbeitnehmer nach Hause geschickt wird – ein Zeuge hinzugezogen und der Vorfall dokumentiert werden.

8. WANN KOMMT EINE ABMAHNUNG ODER VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG IN BETRACHT?

Stellt der Alkohol-/Drogenkonsum eine Pflichtverletzung dar, kann dieses Verhalten abgemahnt werden. Bevor eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen wird, muss abgemahnt werden.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Die Abmahnung sollte folgende Angaben enthalten:

- Schilderung eines genau bezeichneten Sachverhalts (tatsächliche Gegebenheiten, Datum, Uhrzeit)
- Rüge/Missbilligung des beschriebenen Verhaltens
- Aufforderung zur Einhaltung der vertraglichen Pflichten für Zukunft
- Kündigungsandrohung

Kommt es nach der Abmahnung zu einem weiteren, gleichartigen Vorfall, kann eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht kommen.

9. WANN KOMMT EINE KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG IN BETRACHT?

Sofern eine Alkoholabhängigkeit gegeben ist, handelt es sich auch arbeitsrechtlich um eine Krankheit. Von einer Alkoholabhängigkeit ist auszugehen, wenn sich der Alkoholsüchtige in einem Stadium befindet, in dem der Trunksucht ein medizinischer Krankheitswert zukommt. Das ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Selbstkontrolle verloren hat, also physisch und psychisch vom Alkohol abhängig und daher nicht mehr in der Lage ist, die ihm obliegenden arbeitsvertraglichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. In diesen Fällen gelten die Grundsätze der personen- bzw. krankheitsbedingten Kündigung, nicht der verhaltensbedingten Kündigung. Bei der krankheitsbedingten Kündigung kommt es auf ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht an. Deshalb muss und kann vor Ausspruch der Kündigung auch nicht abgemahnt werden. Maßgeblich ist, ob die Prognose