
Alkoholmissbrauch und Alkoholismus im Arbeitsverhältnis – Eine Handlungsempfehlung für Arbeitgeber

Schriftenreihe für die Praxis

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Vorwort	3
B. Suchtursachen und Verlauf	4
1. Suchtentwicklung	4
1.1. Voralkoholische Phase	4
1.2. Vorläuferphase	4
1.3. Kritische Phase	5
1.4. Chronische Phase	5
2. Betriebliche Ursachen bzw. Begünstigungen des Alkoholkonsums	6
3. Folgen des Alkoholmissbrauches	6
C. Prävention	7
1. Möglichkeiten der Prävention	7
2. Alkoholverbote	8
2.1. Relatives Alkoholverbot	8
2.2. Absolutes Alkoholverbot	9
3. Betriebsvereinbarungen	9
4. Arbeitsvertrag	9
5. Hilfe von außen	10
6. Allgemeine Vorbeugung	10
7. Hilfe für den Betroffenen	11
D. Rechtslage	12
1. Allgemeines	12
1.1. Bewerbungsverfahren/Arbeitsvertrag	12
1.2. Unfallverhütungsvorschriften	13
2. Reaktion	13
2.1. Feststellung des Sachverhaltes	13
2.2. Gespräch	15
2.3. Abmahnung	15
2.4. Kündigung	16
2.5. Abmahnung gegenüber einem Alkoholkranken	19
2.6. Therapieangebot	19
2.7. Aufhebungsvertrag	20
E. Haftungsfragen	22
1. Unfall	22
1.1. Im Betrieb	22
1.2. Wegeunfall	22
2. Schadensersatzansprüche	23
2.1. Eigene Ansprüche	23
2.2. Schäden Dritter	23
3. Lohnfortzahlung	24
4. Krankheit	24
5. Strafrechtliche Folgen	24

A. Vorwort

Suchterkrankungen, Alkoholmissbrauch und Alkoholismus im Besonderen sind nach wie vor ein Problem von gesellschaftlicher und gesundheitspolitischer Bedeutung. Dennoch genießt Alkohol auch heute noch eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz. In der Bundesrepublik Deutschland wird die Zahl der alkoholabhängigen Menschen auf rund 1,6 Mio. geschätzt. Rund 9 Mio. Menschen unterfallen einem problematischen Alkoholkonsum und rund 7,9 Mio. Menschen sind der Gruppe mit riskantem Alkoholenuss zuzuordnen¹. Die direkten und indirekten Kosten des Alkoholmissbrauchs werden pro Jahr auf 40 Milliarden Euro geschätzt².

Angesichts des nicht auf den Privatbereich beschränkten und beschränkaren Alkoholkonsums sind auch die Unternehmen in zunehmendem Maße mit den Folgen des Alkoholmissbrauchs konfrontiert.

Diese Ausarbeitung soll den Arbeitsvertragspartnern helfen, mögliche Alkoholprobleme im Betrieb und die damit verbundenen Folgen zu erkennen und soweit wie möglich zu lösen. Dafür sind vorbeugende Maßnahmen unerlässlich, aber auch die richtige Reaktion auf einen alkoholauffälligen Arbeitnehmer ist wichtig.

Das schließt das Zusammenwirken von Arbeitgeber, Vorgesetzten, Betriebsrat und Belegschaft ein. Bereits bei erkennbarem Alkoholmissbrauch ist ein Eingreifen erforderlich. Nicht Wegschauen hilft, sondern aktives und konsequentes Handeln.

Für eine individuelle Beratung stehen Ihnen die Juristen von SACHSENMETALL jederzeit gern zur Verfügung.

Matthias Matz

¹ laut Statistik der Drogenbeauftragten der Bundesregierung, Stand 2012

² Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen, Jahrbuch Sucht 2022

B. Suchtursachen und Verlauf

Nach einer Definition der WHO liegt Alkoholismus bei exzessivem Trinken vor, wenn die Abhängigkeit der Trinker „vom Alkohol einen solchen Grad erreicht hat, dass sie deutliche geistige Störungen oder Konflikte in ihrer körperlichen und geistigen Gesundheit, ihren mitmenschlichen Beziehungen, ihren sozialen und wirtschaftlichen Funktionen aufweisen oder Prodrome einer solchen Entwicklung zeigen“.

Sucht ist also eine Veränderung des subjektiven (persönlichen) Befindens, wobei sich die pathologischen Trinkmuster u. a. in

- einem Verlust der Kontrolle über Alkohol,
- der Unfähigkeit, das Trinken einzuschränken oder einzustellen und
- dem Aufstellen von Trinksystemen äußern.

Alkoholismus ist als Krankheit anerkannt. Insbesondere der Kontrollverlust oder die Unfähigkeit zur Abstinenz bedingen die Anerkennung als Krankheit.

Dies bedeutet aber keineswegs, dass die betreffende Person ihr Suchtverhalten auch als Krankheit anerkennt. Das Trinken wird daher lange Zeit geleugnet.

So gibt es auch nur in den seltensten Fällen einen typischen Suchtverlauf. Für Alkoholismus lässt sich allerdings eine Abfolge nach verschiedenen Phasen antreffen:

1. Suchtentwicklung

1.1. Voralkoholische Phase

Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass hin und wieder Alkohol getrunken wird. In einem Zeitraum von wenigen Monaten bis zu 2 Jahren steigert sich dieses Verhalten zum täglichen Erleichterungstrinken. Der Betroffene sucht Gelegenheiten, bei denen beiläufig getrunken wird. Die Trinktoleranz steigert sich und damit zunehmend auch die benötigte Menge Alkohol. In diesem Stadium ist dem Trinker nicht bewusst, dass eine Störung im Verhalten zum Alkohol vorliegt. Hilfe ist in diesem Stadium noch nicht möglich.

1.2. Vorläuferphase

Das Trinken von Alkohol ist zur Gewohnheit geworden und es treten häufig starke Rauschzustände auf. Da der Betroffene in dieser Phase noch kontrolliert trinken kann und auch recht viel verträgt, toleriert die Gesellschaft dieses Verhalten. Der Betroffene vermeidet Gespräche über sein Verhalten

zum Alkohol. Er beweist sich und seiner Umgebung durch bewusst eingelegte Abstinenzphasen, dass er mit Alkohol umgehen kann.

1.3. Kritische Phase

Der Übergang in die kritische Phase und der Kontrollverlust erfolgen stufenlos und ohne vorherige Warnsignale. Der Betroffene hat das Stadium erreicht, in dem ein unwiderstehliches Verlangen nach mehr Alkohol entsteht. Die Gewohnheit ist zur Abhängigkeit geworden. In diesem Stadium beginnt auch die Ablehnung durch das soziale Umfeld und die Gesellschaft.

Der Alkoholabhängige versucht immer wieder abstinente Tage oder Wochen einzulegen, meist ohne großen Erfolg. Es kommt zu zunehmenden Entzugserscheinungen nach Trinkpausen.

1.4. Chronische Phase

Die völlige Konzentration auf den Alkohol und das verstärkte Verlangen lassen den Widerstand zusammenbrechen. Das Denkvermögen des Alkoholikers, seine Konzentration und Merkfähigkeit nehmen so rapide ab, dass er erhebliche Schwierigkeiten am Arbeitsplatz hat oder seine Arbeit ganz verliert. Deutliche Schädigungsfolgen seelischer, körperlicher und/oder sozialer Art kennzeichnen die chronische Phase.

An vielen einzelnen Indizien kann die Gefährdung bzw. die Erkrankung des Mitarbeiters erkannt werden:

- regelmäßiges übermäßiges Trinken, große „Trinkfestigkeit“
- Alkoholbedürfnis bereits morgens, Sicherung Vorrat vor Arbeitsbeginn
- Zittern, Schwitzen, auffällige Unruhe, „Fahne“
- häufiges Verschwinden vom Arbeitsplatz
- auffallendes Benehmen, Großspurigkeit
- Unpünktlichkeit
- Unzuverlässigkeit
- auffallendes Nachlassen der Leistungen zum Arbeitsende verbunden mit Fehlern und Unfallgefahr
- häufiges Fehlen am Wochenanfang, Entschuldigung durch Ehegatten oder Dritten
- häufige Kurzerkrankungen
- Verharmlosung des Alkoholkonsums oder aggressive Reaktionen bei Thematisierung

2. Betriebliche Ursachen bzw. Begünstigungen des Alkoholkonsums

Neben den Momenten im privaten Bereich, die zu Alkoholmissbrauch führen, gibt es auch verschiedene Faktoren am Arbeitsplatz und im Betrieb, die das Trinkverhalten begünstigen. Nur wenn der Arbeitgeber diese Risikobereiche erkennt und wahrnimmt, kann er vorbeugend eingreifen. Als besonders gefährdet gelten Schichtarbeiter. Aber auch Arbeitnehmer an staub- oder wärmeintensiven Arbeitsplätzen gehören zu den Risikogruppen.

Neben den körperlichen Arbeitsbedingungen können psychische und physische Faktoren wie Stress, Monotonie, Über- oder Unterforderung (sog. Burn- oder Boreout) sowie ein schlechtes Arbeitsklima zum Alkoholmissbrauch führen.

Auch die in einem Betrieb vorherrschenden Gewohnheiten können großen Einfluss auf die Gefährdung der Belegschaft (beispielsweise regelmäßiges „Begießen“ von Geburtstagen und Beförderungen) haben.

3. Folgen des Alkoholmissbrauches

Die Folgen des Alkoholmissbrauches sind nicht nur gesellschaftlich bedeutsam, sondern belasten auch die Unternehmen in zunehmendem Maße. In Bezug auf die Alkoholkrankheit belegen Untersuchungen immense volkswirtschaftliche Verluste.

Besonders gravierend stellen sich die Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit dar. Die Unfallgefährdung auf dem Arbeitsweg wie am Arbeitsplatz steigt erheblich. Bereits bei 0,8 Promille steigt das Unfallrisiko im Verkehr um das 4-fache, die Reaktionszeit verlängert sich um 35 bis 50 Prozent, die Sehfähigkeit verringert sich sogar um 25 Prozent.

Ebenso leidet das Betriebsklima. Erfahrungsgemäß werden trinkende Kollegen zunächst von den Mitarbeitern gedeckt. Der anfänglichen Unterstützung folgt dann Verärgerung über die Mehrbelastung. Die Kollegen reagieren zunehmend gereizter, es kommt zu negativen Reaktionen wie Streitigkeiten.

Alkoholmissbrauch verursacht darüber hinaus auch hohe betriebswirtschaftliche Kosten. Alkoholabhängige haben im Vergleich zu Nichtabhängigen

- 16mal höhere Fehlzeiten
- sind 2,5mal so oft krankgeschrieben
- sind 3,5mal häufiger in Betriebsunfälle verwickelt
- fehlen 1,4mal so lange nach Unfällen und
- erbringen durch diese Ausfälle nur 75 Prozent der normalen Arbeitsleistung.

C. Prävention

Um den vorstehend dargestellten Problemen und Auswirkungen entgegenzuwirken, besteht der erste Schritt zu einer Bekämpfung der Probleme mit Alkohol in der Entwicklung einer Handlungsstrategie (Präventionsprogramm). Dieses muss strategisch geplant, gut vorbereitet und langfristig angelegt sein. Alle relevanten betriebsinternen Institutionen und Personen sind einzubinden. Insbesondere sollten neben der Geschäftsleitung und der Personalabteilung der Vorgesetzte, der Betriebsrat, der Betriebsarzt und Sicherheitsfachkräfte eingebunden werden.

1. Möglichkeiten der Prävention

Damit die Gefahren von Alkoholmissbrauch rechtzeitig erkannt und wirksame Strategien entwickelt und umgesetzt werden können, sind Vorgesetzte und andere „Multiplikatoren“ (wie Ausbilder, Betriebsräte, Jugendvertreter, Sicherheitsfachkräfte, Schwerbehindertenvertreter usw.) zu sensibilisieren und mit dem Suchtproblem Alkohol vertraut zu machen. Insbesondere sind die arbeitstypischen Gefährdungen darzustellen und auf die Gefahren des übermäßigen Alkoholkonsums hinzuweisen sowie Anleitung und Hilfestellung beim Umgang mit betroffenen Mitarbeitern zu geben, gegebenenfalls sind entsprechende Schulungen angebracht.

Weitere Möglichkeiten der Information sind:

- Vorträge auf Betriebsversammlungen,
- Videos im kleineren Rahmen,
- Berücksichtigung der Thematik bei Ausbildung und Fortbildung,
- Beiträge in Betriebszeitungen,
- Veranstaltungen mit Suchtberatern bzw. Hilfsorganisationen,
- Broschüren und Aushänge.

Besonders wichtig ist die Einweisung von Vorgesetzten und Mitarbeitern in das richtige Verhalten gegenüber auffälligen Kollegen.

Ihnen muss deutlich gemacht werden, dass Alkoholmissbrauch kein Privatproblem des Betroffenen ist und eine Deckung des Mitarbeiters aus falsch verstandener Solidarität weder dem Betroffenen, noch dem Betrieb hilft.

Folgende Grundregeln der Reaktion sollten vermittelt werden:

Alkoholisierte Mitarbeiter müssen auf den Alkoholkonsum angesprochen und zur Verhaltensänderung aufgefordert werden. Stellt sich eine Besserung nicht ein, sind der Vorgesetzte und/oder der Betriebsrat auf das Problem hinzuweisen.

Für Vorgesetzte gilt:

Frühzeitig einschreiten und Gespräche nicht auf die lange Bank schieben. Beim Betroffenen Vertrauen schaffen und nicht gleich aufgeben, wenn das erste Gespräch keine Änderung zeigt. Konkrete Hilfsangebote, aber auch die Konsequenzen für den Arbeitsplatz sind aufzuzeigen. Ange drohte Konsequenzen müssen eingehalten werden.

Der Arbeitsplatz hat für den Alkoholiker einen sehr hohen Stellenwert, denn Arbeitslosigkeit wird von ihm zumeist als schwere Belastung empfunden. Daher kommt dem Betrieb eine Schlüsselfunktion bei der Einflussnahme zu.

2. Alkoholverbote

Es besteht kein allgemeines gesetzliches Verbot, im Betrieb Alkohol zu sich zu nehmen. Allerdings gilt es, bei der Beschäftigung Jugendlicher § 31 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG zu beachten. Danach dürfen an Personen

- unter 16 Jahren keine alkoholischen Getränke,
- unter 18 Jahren kein Branntwein abgegeben werden.

Für bestimmte Berufe gelten allgemeine Alkoholverbote oder Beschränkungen, wie zum Beispiel für Kraftfahrer aus dem Straßenverkehrsrecht.

2.1. Relatives Alkoholverbot

Ein solches ergibt sich aus berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (BGV), speziell aus § 15 Abs. 2 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1). Insofern dürfen Arbeitnehmer zwar Alkoholika zu sich nehmen, aber eben nur so viel, dass dadurch weder für sie, noch für andere Unfallgefahren entstehen. Die „erlaubte Menge“ kann je nach ausgeübter Tätigkeit und vor allem je nach der individuellen Alkoholverträglichkeit variieren. Damit ist ein relatives Alkoholverbot in der Praxis schwer zu handhaben.

Zu beachten ist Folgendes:

Treten Ausfallerscheinungen auf, kann der Vorgesetzte selbst bei geringen Mengen genossenem Alkohol die Weiterarbeit des betreffenden Mitarbeiters verbieten. Vor allem muss und darf er, wenn die Arbeitssicherheit durch den Genuss von Alkoholika beeinträchtigt ist, den Betroffenen nach wie vor vom Arbeitsplatz entfernen und dessen Weiterarbeit verweigern.

2.2. Absolutes Alkoholverbot

Einzelne Spezialunfallverhütungsvorschriften enthalten absolute Alkoholverbote, etwa die für Wach- und Sicherheitsdienste. In einem solchen Fall darf keinerlei Alkohol, gleich in welcher geringen Menge, getrunken werden.

3. Betriebsvereinbarungen

Arbeitgeber und Betriebsrat können für den jeweiligen Betrieb in einer Betriebsvereinbarung ein Alkoholverbot niederlegen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG). Dieses macht nur als absolutes Verbot Sinn, denn bei Zulassen von prozentigen Getränken in geringfügigem Umfang vor Dienstbeginn oder während der Pausen ist es nicht mehr überprüfbar. Damit begibt sich der Arbeitgeber der objektiven Möglichkeit, den tatsächlichen Grad der Alkoholisierung festzustellen.

Statthaft und unproblematisch ist es, das Alkoholverbot nur auf bestimmte, sachlich unterscheidbare Arbeitnehmer des Betriebes (bestimmte Berufsgruppen wie Kraftfahrer und Maschinenbediener) zu beschränken.

Die Betriebsvereinbarung ist schriftlich zu fixieren und an geeigneter Stelle zur Kenntnis zu geben, wie etwa über das Intranet oder am schwarzen Brett (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

4. Arbeitsvertrag

Arbeitsvertraglich besteht ein relatives Alkoholverbot als vertragliche Nebenpflicht (§ 241 Abs. 2 BGB). Danach darf kein Arbeitnehmer berauschende Mittel – insbesondere Alkohol – in solchen Mengen zu sich nehmen, dass ihm die ordnungsgemäße Arbeitsleistung nicht mehr möglich ist. Ein weitergehendes Alkoholverbot kann der Arbeitsvertrag nur dann begründen, wenn im Betrieb kein Betriebsrat existiert oder dieser einer Niederlegung des Verbotes und des Verbotsinhaltes im Arbeitsvertrag im Wege einer Regelungsabrede zugestimmt hat.

Bei vertraglicher Begründung eines Alkoholverbotes ist der Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten (es dürfen nicht einzelne Beschäftigte ohne sachlichen Grund davon ausgenommen werden).

Auf dem Wege des Direktionsrechtes kann ein Alkoholverbot nicht begründet werden. Der Arbeitnehmer schuldet bereits kraft vertraglicher Nebenpflicht die Erbringung der Arbeitsleistung unter größtmöglicher Konzentration und ohne übermäßigem Einfluss berauschender Mittel. Einer besonderen und weiteren Weisung des Arbeitgebers bedarf es daher nicht (vgl. BAG vom 14.01.1986 – 1 ABR 75/83).

5. Hilfe von außen

Bei der Schulung und Information von Vorgesetzten und Belegschaft können außerbetriebliche Suchthilfeorganisationen wie Beratungsstellen, Fachkrankenhäuser, Selbsthilfegruppen, auch die zuständige Berufsgenossenschaft, Krankenkassen und die verkehrs- und arbeitspsychologische Beratungsstelle des TÜV mit ihren Fachkenntnissen wertvolle Hilfe leisten.

Die Kontaktdaten der Fach- und Koordinierungsstelle für Suchtprävention Sachsen, sowie eine Übersicht an Informations- und Hilfsmaterialien finden Sie in der **Anlage 5** dieser Handlungsempfehlung.

6. Allgemeine Vorbeugung

Sind Risikofaktoren erkannt, kann vieles zu ihrer Beseitigung unternommen werden.

- An staub- und wärmeintensiven Arbeitsplätzen können zum Beispiel alkoholfreie Getränke bereitgestellt werden, bei anderen Risikofaktoren oder psychischen Belastungen sollte so weit wie möglich ein Abbau erfolgen.
- Die Trinkgewohnheiten im Betrieb sind zu überprüfen. Bei Feiern jeglicher Art sollten nur alkoholfreie Getränke gereicht werden oder zumindest im Vordergrund stehen. Auf sicheren Heimtransport ist zu achten. Auch bei Konferenzen und Verhandlungen sollte auf Alkohol verzichtet werden.
- Daneben ist das Umfeld im Betrieb alkoholfreundlich zu gestalten. „Gemütliche Ecken“ in Kantinen und in der Nähe des Arbeitsplatzes laden zum Alkoholkonsum in den Pausen ein. Auch private Kühlschränke eignen sich besonders zur Bevorratung und sind am besten durch zentrale Geräte an übersichtlichen Stellen zu ersetzen.

Ein generelles Alkoholverbot mittels Betriebsvereinbarung (mitbestimmungspflichtig) kann bereits der Vorbeugung und nicht nur als Reaktion dienen.

7. Hilfe für den Betroffenen

Neben der allgemeinen Verringerung der Risikofaktoren muss gleichzeitig denjenigen Mitarbeitern, die bereits betroffen sind, zu einem Zeitpunkt geholfen werden, in dem sich die Gefahr für sie, Kollegen und den Arbeitsplatz noch nicht realisiert hat. Ziel der Hilfsmaßnahmen ist, dem Alkoholkranken zur Einsicht in seine Erkrankung zu verhelfen, denn Alkohol Kranke empfinden ihren Zustand in der Regel nicht als Krankheit. Dazu kann ein Interventionsteam gebildet werden.

Durch geeignete Maßnahmen ist konstruktiver Druck so lange auf den Mitarbeiter auszuüben, bis er zur Einsicht gelangt und selbst etwas gegen seine Krankheit unternehmen will. Konstruktiver Druck beinhaltet konsequente Regelungen und klare Botschaften, einvernehmliches Handeln aller Beteiligten, Vorbildfunktion und Verhaltenssicherheit der Vorgesetzten sowie konsequentes Anwenden der angedrohten arbeitsrechtlichen Sanktionen verbunden mit Hilfsangeboten. In diesem Zusammenhang ist es empfehlenswert, eine Interventionskette, die ein systematisches Auseinandersetzen verbunden mit Hilfsangeboten an den Betroffenen beinhaltet, aufzubauen und konsequent durchzuführen. Das **Muster einer Interventionskette ist als Anlage 1** beigefügt.

D. Rechtslage

1. Allgemeines

1.1. Bewerbungsverfahren/Arbeitsvertrag

Ein Arbeitnehmer ist gehalten, den Arbeitgeber über alle Umstände, die für das (in Aussicht genommene oder bestehende) Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, zu unterrichten. Dazu gehört auch, dass er die Frage nach Krankheiten bzw. seinem Gesundheitszustand wahrheitsgemäß beantworten muss, soweit dies für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung ist. Eine Offenbarungspflicht besteht allerdings nur hinsichtlich solcher Umstände, die den Bewerber für das in Aussicht genommene Arbeitsverhältnis schlechthin ungeeignet erscheinen lassen. Dies wird anzunehmen sein, wenn er wegen seines schlechten Gesundheitszustandes außer Stande ist, die in Aussicht genommene Tätigkeit auszuüben (BAG Urteil vom 28.03.1974 – 2 AZR 92/73, BAG Urteil vom 26.07.1989 – 5 AZR 491/88). Dies gilt regelmäßig auch für eine Alkoholsucht/Drogensucht. Eine Offenbarungspflicht ist dann anzunehmen, wenn der Stellenbewerber wegen seiner Sucht außer Stande ist, die künftige Arbeitstätigkeit zu erbringen. Der Arbeitgeber kann dem Bewerber eine unterlassene Aufklärung jedoch nur anlasten, wenn jener die Tatsache der Sucht bewusst nicht mitgeteilt hat. Das setzt bei dem Betroffenen das Wissen um seine Sucht voraus.

Eine überwundene Suchterkrankung braucht nicht offenbart werden.

Fragen des Arbeitgebers bezüglich einer Alkoholerkrankung sind dann statthaft, soweit die erfragten Umstände für das in Aussicht genommene Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Dies ist in der Regel anzunehmen bei Berufskraftfahrern, Kranführern und Bewerbern um ähnlich gefährliche Tätigkeiten.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten oder kündigen, wenn zulässige Fragen bewusst falsch oder unvollständig beantwortet wurden. Berufskraftfahrer, Kranführer und Bewerber um ähnlich gefährliche Tätigkeiten sind ohne Befragung zur Offenbarung etwaiger Einschränkungen verpflichtet. Die Verletzung der Pflicht kann im Ausnahmefall eine außerordentliche Kündigung begründen, wenn dem Arbeitgeber deswegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar ist.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Alkoholgenuss im Zusammenhang mit seiner betrieblichen Tätigkeit zu vermeiden. Der Arbeitsvertrag verpflichtet ihn, seine Arbeitskraft für die betrieblichen Aufgaben während der Arbeitszeit uneingeschränkt zur Verfügung zu stellen. Er darf sich nicht durch Alkoholgenuss vor, während der Arbeitszeit oder in den Pausen in einen Zustand versetzen, in dem er seine Arbeit nicht ordnungsgemäß leisten kann. In manchen Berufsbereichen (wie bei Kranführern, Kraftfahrern oder beim Umgang mit gefährlichen Stoffen) verbietet sich grundsätzlich jeglicher Alkoholgenuss.

Trotz des Vorstehenden sind die Möglichkeiten des Arbeitgebers, Alkoholverstöße festzustellen, eingeschränkt. Zwar lässt sich eine bestehende Sucht durch eine ärztliche Untersuchung feststellen. Zu einer solchen muss der betreffende Arbeitnehmer jedoch seine Einwilligung, abgesehen von vorgeschriebenen medizinischen Untersuchungen, erteilen.

Die Untersuchung kann den Arbeitnehmern auch nicht durch eine Betriebsvereinbarung auferlegt werden, da die Betriebspartner nicht befugt sind, körperliche Eingriffe in die Gesundheit anderer festzulegen oder zu rechtfertigen. Ebenso ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, in einem bestehenden Arbeitsverhältnis routinemäßigen Blutuntersuchungen wegen einer eventuellen Alkoholabhängigkeit zuzustimmen (BAG vom 12.08.1999 – 2 AZR 55/99). In der Konsequenz stellt allein eine Weigerung eines Mitarbeiters, eine entsprechende Untersuchung zuzulassen, keinen Kündigungsgrund dar.

1.2. Unfallverhütungsvorschriften

Auch nach den Unfallverhütungsvorschriften darf sich der Arbeitnehmer nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand versetzen, durch den er sich oder andere gefährden könnte. Arbeitnehmer, die nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuüben, dürfen nicht beschäftigt werden.

2. Reaktion

2.1. Feststellung des Sachverhaltes

Liegen Verdachtsmomente vor, dass ein Arbeitnehmer unter Alkohol- oder Drogeneinfluss steht, müssen Arbeitgeber und Vorgesetzte zunächst versuchen, diese zu erhärten.

Als objektive Erkennungsmethode ist der Alkoholtest anhand von Atemalkoholanalysen mittels Atemmessgeräten oder durch Bluttests anerkannt. Eine derartige Feststellung der Einnahme von Alkohol, zum Beispiel durch einen Werksarzt bei Bluttests, kommt nur mit dem Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers in Betracht. Die Atemalkoholanalyse darf ebenfalls nicht vom Arbeitgeber von seinem Mitarbeiter erzwungen werden.

Objektive Feststellungen lassen sich daher allein im Einverständnis mit dem betreffenden Mitarbeiter treffen.

Allerdings sollte dem betroffenen Mitarbeiter, der in dem Verdacht der Alkoholisierung steht, auch im wohlverstandenen Eigeninteresse des Arbeitgebers, die Möglichkeit gegeben werden, seinen eventuell bestrittenen Suchtmittelkonsum gegenbeweislich durch Benutzung von Atemmessgeräten oder einer Blutprobe freiwillig festzustellen bzw. zu widerlegen. Auch wenn keine Pflicht des Arbeitgebers

besteht, ein Atemanalysegerät zu besitzen, erleichtert ein solches Gerät im Zweifelsfall eine spätere Beweisführung des Arbeitgebers.

Stellt der Arbeitgeber ein Atemalkoholmessgerät zur Verfügung, um eine bestrittene Alkoholisierung zu widerlegen, und weigert sich der Arbeitnehmer, dieses zu benutzen, so folgt daraus ein weiteres erhebliches Indiz für eine gegebene Alkoholisierung.

Ist eine objektive Feststellung des Alkoholverdachtens mittels Messverfahren nicht möglich, kommen allein Indizien zur Feststellung in Betracht. Diese durch Auge oder Nase gewonnenen Eindrücke lassen sich als Beweis mittels Zeugen vor Gericht heranziehen. Fällt ein Mitarbeiter durch sein Verhalten (z. B. Sprechweise, Gang, Atem, glasiger Blick oder andere äußerlich erkennbare Unsicherheiten bzw. Wesensänderungen) auf und entsteht der Verdacht, dass er unter Alkohol- oder Drogeneinfluss steht, so hat der unmittelbare Vorgesetzte zu entscheiden, ob der Betreffende an seinem Arbeitsplatz bleiben kann oder nicht.

Der Vorgesetzte kann seine subjektive Überzeugung auf die genannten Auffälligkeiten stützen. Er sollte vorsorglich seine Entscheidung absichern, indem er weitere Personen (z. B. ein Mitglied des Betriebsrates oder einen anderen Vorgesetzten) zur Bestätigung und Unterstützung des Verdachtens heranzieht. Die festgestellten Umstände, also die Beschreibung der wahrgenommenen Vorgänge, sollten dokumentiert und von allen Zeugen unterschrieben werden.

Erkennt der Arbeitgeber, dass ein Mitarbeiter augenscheinlich unter Alkohol- oder Drogeneinfluss steht, so hat er den Betreffenden vom Arbeitsplatz zu entfernen (**1. Schritt**). Danach steht ihm die Möglichkeit offen:

- den Mitarbeiter auszunüchtern oder
- ihm leichtere, nicht gefährdende Tätigkeiten anzubieten.

Beide Varianten sind allerdings rein theoretischer Natur, denn Ausnüchtern macht nur Sinn, wenn der Arbeitnehmer nach einer kalkulierbaren Zeitspanne im Betrieb wieder eingesetzt werden kann. Diese ist nicht zu ermitteln.

Damit bleibt in der Praxis allein die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber für die Sicherheit des Heimweges des Arbeitnehmers sorgt (**2. Schritt**). Der Entschluss, einen offensichtlich unter Alkoholeinfluss stehenden Mitarbeiter vom Arbeitsplatz zu entfernen, ist losgelöst von der Entscheidung über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu betrachten. Auch wenn sich der Verdacht später rechtlich nicht begründen oder beweisen lässt, ist der Arbeitgeber schon aufgrund der vertraglichen Nebenpflicht des § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, einen erkennbar berauschten Arbeitnehmer auch in dessen Interesse vom Arbeitsplatz zu entfernen, damit dieser nicht selbst Unfallgefahren ausgesetzt ist.

Für einen gefahrlosen Heimweg zu sorgen bedeutet, dass verhindert werden muss, dass der Alkoholisierte sein Kraftfahrzeug benutzt oder auch nur zu Fuß nach Hause geht und sich dabei verletzt. Sachgerecht ist ein Heimtransport

- mit einem Beförderungsunternehmen,
- durch einen anderen Mitarbeiter, der den Angetrunkenen sicher nach Hause begleitet,
- durch ein Bewachungsunternehmen,
- durch benachrichtigte Angehörige.

Für die entfallene Arbeitszeit besteht kein Lohnanspruch.

Für die weitere Verfahrensweise hat sich folgende betriebliche Praxis bewährt:

2.2. Gespräch

Die Reaktion sollte zunächst mit Gesprächen beginnen, die alle in einer Niederschrift zu dokumentieren sind. Das **erste vertrauliche Gespräch** findet zwischen Betroffenenem und Vorgesetztem statt. Der Vorgesetzte zählt die Fakten auf (betriebliche Situation, Arbeitsablauf, Ausfälle, Minder- und Fehlleistungen, Arbeitssicherheit) und klärt über die Gefahren der Abhängigkeitserkrankung und die eventuellen beruflichen Konsequenzen bis hin zum möglichen Verlust des Arbeitsplatzes auf. Gleichzeitig empfiehlt es sich, Hilfsangebote zu nennen. Der Mitarbeiter erhält Gelegenheit zur Stellungnahme für sein festgestelltes Fehlverhalten.

Zur Unterstützung des Mitarbeiters können diesem Adressen und Materialien von anerkannten Präventions- und Hilfestellen übergeben werden.

Ebenso kann mit dem betreffenden Mitarbeiter eine individuelle Vereinbarung getroffen werden, um klare Regelungen für den weiteren gemeinsamen Umgang in Hinblick auf die Verstöße des Mitarbeiters zu treffen. Ein Muster für eine solche Vereinbarung finden Sie als **Anlage 4**.

2.3. Abmahnung

Ist der Arbeitnehmer erneut auffällig geworden, findet ein **zweites Gespräch** beim nächsthöheren Vorgesetzten statt. Anwesend ist der unmittelbare Vorgesetzte, auf Wunsch auch ein Betriebsratsmitglied. Die Gefahren des Alkoholismus werden erneut geschildert. Anschließend wird dem Arbeitnehmer eine Abmahnung angekündigt, die ihm schriftlich nachgereicht wird. Ihm wird ausdrücklich nahegelegt, die ihm bereits bekannten Hilfsangebote anzunehmen und aktiv etwas gegen seinen Alkoholkonsum zu tun.

Für den Ausspruch einer Abmahnung ist es grundsätzlich unerheblich, ob der Alkoholgenuss vor oder während der Arbeitszeit erfolgte. Allein entscheidend ist, dass der Mitarbeiter wegen des vorangegangenen Alkoholgenusses zur Ausübung der vertraglichen Arbeitsleistung nicht oder nicht ordnungsgemäß in der Lage ist.

Eine abmahnungswürdige Pflichtverletzung liegt grundsätzlich erst dann vor, wenn der Arbeitnehmer im höheren Maße berauschende Mittel zu sich genommen hat, als die ordnungsgemäße bzw. unfallfreie Arbeitsleistung gestattet (§§ 241 Abs. 2 BGB, 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 – Unfallverhütungsvorschrift, Grundsätze der Prävention). Da auch dies schwer zu objektivieren ist, empfiehlt sich ein absolutes Alkoholverbot aufgrund einer im Betrieb bestehenden Betriebsvereinbarung. In diesem Falle ist eine Pflichtverletzung bereits dann gegeben, wenn ein Arbeitnehmer überhaupt Alkohol, gleich in welcher Menge, zu sich nimmt.

Das Muster einer Abmahnung wegen Verstoßes gegen das betriebliche Alkoholverbot ist als **Anlage 3** beigelegt.

Ist der Mitarbeiter trotz erteilter Abmahnung wieder auffällig geworden, sollte ein **drittes Gespräch** erfolgen. Dieses findet nunmehr bei der Geschäftsleitung statt. Der Mitarbeiter erhält eine zweite Abmahnung. Zur Verstärkung des konstruktiven Druckes können weitere Maßnahmen geprüft werden (wie Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder Verhängung von Auflagen). Dem Mitarbeiter werden erneut Hilfsangebote gemacht, nun verbunden mit einer schriftlichen Einverständniserklärung, dass er ein Hilfsangebot annimmt.

Wird der Mitarbeiter erneut auffällig, ist zunächst zu prüfen, ob ein weiteres (**viertes**) **Abmahngespräch** noch sinnvoll erscheint. Hier wäre dem Arbeitnehmer eine letzte Frist zur Therapie zu setzen. Anderenfalls ist im letzten Gespräch unter Beachtung der dafür maßgeblichen Regeln die Kündigung auszusprechen. Verbleibende Hilfen können noch einmal schriftlich mitgegeben werden, wobei auch eine Wiedereinstellung nach einer Therapie innerhalb eines angemessenen Zeitraumes in Erwägung gezogen werden könnte.

2.4. Kündigung

a) verhaltensbedingt

Außerdienstliches Verhalten (Alkohol-/Drogenkonsum im privaten Bereich) berechtigt den Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen zur Kündigung, so wenn der dienstlich notwendige Führerschein entzogen worden ist und eine andere Einsatzmöglichkeit nicht besteht. Anderenfalls ist eine Änderungskündigung auszusprechen (BAG vom 04.06.1997 – 2 AZR 526/96).

Besteht ein betriebliches Alkoholverbot, kann ein wiederholter Verstoß nach erfolgloser Abmahnung zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigen (BAG vom 26.01.1995 – 2 AZR 649/94).

Der Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung verlangt regelmäßig:

- eine Vertragsverletzung,
- das Verschulden des Arbeitnehmers,
- eine vorausgegangene, vergebliche Abmahnung mit gleichgelagertem Sachverhalt,
- das Fehlen milderer Mittel, um eine Kündigung zu vermeiden

sowie eine abschließende Interessenabwägung.

Ein Missbrauch und damit ein Kündigungsgrund kann bei vorangegangenem Alkoholgenuss nur dann angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer

- entweder gegen ein bestehendes betriebliches Alkoholverbot (Betriebsvereinbarung, Unfallverhütungsvorschrift etc.) verstößt oder
- durch den Alkoholgenuss die Arbeits- oder Einsatzfähigkeit des Einzelnen konkret beeinträchtigt wird, wenn Alkohol im Übermaß genossen, also Missbrauch betrieben wird.

Bestreitet der Arbeitnehmer bei offensichtlich alkoholbedingter Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit, getrunken zu haben, so muss er dies nachweisen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Alkoholmessgeräte vorrätig zu halten oder eine Blutuntersuchung anzubieten.

Arbeitnehmer, die tariflich oder vertraglich nicht mehr ordentlich kündbar sind, können bei Alkoholverstößen ggf. außerordentlich mit einer der hypothetischen Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist gekündigt werden. Dafür genügt aber nicht jeder noch so geringe Verstoß gegen ein betriebliches Alkoholverbot oder die Pflicht, seine Tätigkeit im arbeitsfähigen Zustand aufzunehmen bzw. zu verrichten. Vielmehr muss das Fehlverhalten ein gewisses größeres Gewicht aufweisen. Das kann auch dann der Fall sein, wenn kleinere Fehlverhaltensweisen trotz mehrfacher Abmahnung immer wieder vorkommen oder fortgesetzt werden und daraus betriebliche Schäden resultieren oder Unfallgefahren entstehen.

Im Einzelfall kommt der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung in Betracht, nämlich dann, wenn der Verstoß so schwer wiegt, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einmal bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn durch den zu befürchtenden weiteren Alkoholkonsum eine erhöhte Unfallgefahr für den Mitarbeiter selbst, aber auch Kollegen besteht.

b) personenbedingt

Liegt nicht nur Alkoholmissbrauch vor, sondern eine Alkoholkrankung (Alkoholismus), scheidet eine verhaltensbedingte Kündigung aus. Damit kann Alkoholismus je nach Grund und Schwere der Erkrankung, auch ohne dass es zu Vertragsverletzungen durch den Arbeitnehmer gekommen ist, wegen betrieblicher Störungen und erheblicher wirtschaftlicher Belastung wie jede andere Krankheit

zu einer personenbedingten Kündigung berechtigen. In diesem Falle sind die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht für die krankheitsbedingte Kündigung aufgestellt hat, zu berücksichtigen (BAG vom 09.04.1987 – 2 AZR 210/86).

Die Voraussetzungen der personenbedingten Kündigung bei Alkoholerkrankung sind:

- Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften künftig dauerhaft nicht in der Lage, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen (**negative Prognose**). Bei der Frage nach einer negativen Zukunftsprognose sind damit die Höhe eventueller Fehlzeiten, welche Umstände zur Sucht geführt haben (soweit feststellbar) und inwieweit mit Änderungen zu rechnen ist, die sich auf Einsicht, Verhalten und Einstellung des Mitarbeiters zur Arbeit auswirken, zu betrachten. Weigert sich der Arbeitnehmer, eine Entziehungskur anzutreten, blieb sie erfolglos oder wurde sie sogar abgebrochen, ist in der Regel eine negative Zukunftsprognose gerechtfertigt.

Eine während einer Kurmaßnahme ausgesprochene Kündigung ist regelmäßig mangels negativer Zukunftsprognose unwirksam.

- Es liegen erhebliche Beeinträchtigungen der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers vor (**betriebliche Beeinträchtigungen**). Hier spielen bspw. die Entgeltfortzahlungskosten und die Kosten zur Überbrückung der krankheitsbedingten Ausfälle eine Rolle.
- Abwägung der beiderseitigen Interessen von Arbeitgeber und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Dauer und des bisherigen Verlaufes des Arbeitsverhältnisses sowie der Beeinträchtigung betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen des Arbeitgebers (**Interessenabwägung**). Im Ergebnis muss das Interesse des Arbeitgebers überwiegen, d. h., dem Arbeitgeber darf bei einer umfassenden Abwägung eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht mehr zumutbar sein.

Im Rahmen der Interessenabwägung ist auch eine fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Mitarbeiters auf einem anderen freien Arbeitsplatz im Betrieb oder im Unternehmen zu überprüfen. Es darf keine andere Einsatzmöglichkeit geben, bei der sich die mangelnde Eignung des Mitarbeiters nicht oder kaum bemerkbar machen würde.

Wenn die personenbedingte Kündigung des Arbeitnehmers erwogen wird, ist anzuraten, den betroffenen Arbeitnehmer zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) einzuladen. Die Durchführung eines BEM ist keine Voraussetzung für die Wirksamkeit einer personenbedingten Kündigung. Führt der Arbeitgeber ein solches Verfahren vor Ausspruch einer personenbedingten Kündigung jedoch nicht durch, so muss er beweisen, dass ein solches die betrieblichen Beeinträchtigungen nicht beseitigt hätte. Ein solcher Beweis ist in der Praxis kaum zu führen und erhöht das Prozessrisiko des Arbeitgebers erheblich.

Alle Informationen und Muster, die Sie zur ordnungsgemäßen Durchführung eines BEM-Verfahrens benötigen, finden Sie in unserem Leitfaden im internen Mitgliederbereich auf www.sachsenmetall.org.

2.5. Abmahnung gegenüber einem Alkoholkranken

Bei gegebener Alkoholerkrankung scheidet der Ausspruch einer Abmahnung wegen derselben aus. Die Erkrankung selbst ist kein arbeitsvertragliches Fehlverhalten, sondern der Einzelne kann krankheitsbedingt sein Verhalten nach Erhalt einer Abmahnung nicht ändern (BAG vom 04.06.1997 – 2 AZR 526/96).

Im Betrieb wird man jedoch meist nicht wissen, ob beim Mitarbeiter eine Alkoholerkrankung vorliegt oder lediglich Missbrauch mit Alkohol betrieben wird.

Daher sollte in jedem Fall, obschon bei vorliegender Alkoholerkrankung rechtlich keine Abmahnung in Betracht kommt, eine Abmahnung wegen objektivem Fehlverhaltens ausgesprochen werden. Bei vorliegender Alkoholerkrankung ist deren Ausspruch rechtlich unbeachtlich, doch kann sie ein erster Hinweis an den betreffenden Mitarbeiter sein, mit seinem Verhalten sei etwas nicht in Ordnung und er solle eine Therapie beginnen.

Insbesondere ist die Verweigerung einer Therapiemaßnahme grundsätzlich kein Abmahnungsgrund. Das Bundesarbeitsgericht verlangt keine positive Mitwirkung an der Wiederherstellung der Gesundheit. Vielmehr trifft einen Kranken nur die Pflicht, alles zu unterlassen, was die Heilung verzögern oder ausschließen könnte (BAG vom 13.11.1979 – 6 AZR 934/77). Möglich ist in diesem Falle nur eine personenbedingte Kündigung.

2.6. Therapieangebot

Die Rechtsprechung der Instanzgerichte verlangt allerdings, dem Mitarbeiter generell die Möglichkeit zu einer Therapie zu bieten. Ist ein Mitarbeiter therapiefähig und auch bereit, so ist eine dennoch ausgesprochene Kündigung nicht sozial gerechtfertigt (LAG Hamm vom 04.09.2001). Ist ein alkoholkranker Mitarbeiter bereit, sich einer Therapiemaßnahme zu unterziehen, muss der Arbeitgeber deren Erfolg abwarten, ehe er eine Kündigung aussprechen kann (BAG vom 13.12.1990). Allerdings ist der Mitarbeiter verpflichtet, seine Therapiebereitschaft vor Ausspruch der personenbedingten Kündigung zu offenbaren. Eine erst nach Erhalt der Kündigung erklärte Therapiebereitschaft ist nicht zu berücksichtigen (so zuletzt BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 565/12).

Rückfallproblematik

Wird ein Mitarbeiter nach abgeschlossener Suchtmitteltherapie rückfällig, wird dies im Rahmen der Interessenabwägung eher für den Ausspruch einer Kündigung sprechen. Allerdings verbietet sich – bei Alkoholsucht schon angesichts der hohen Rückfallquote – eine schematisierte Handhabung.

Ist daher die Durchführung einer weiteren Therapie medizinisch aussichtsreich, ist dem Arbeitgeber zuzumuten, auch eine weitere Behandlung abzuwarten (LAG Hamm vom 04.09.2001). Nach der vorstehenden Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Hamm kann bei weiterhin gegebener Therapiefähigkeit und Bereitschaft ein einmaliger Rückfall nach einer Entwöhnungsbehandlung allein nicht die erforderliche negative Zukunftsprognose – es sei weiterhin mit Ausfall- oder Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu rechnen – begründen.

Das Bundesarbeitsgericht geht allerdings bei einem Rückfall nicht zwingend von der medizinischen Einschätzung der Aussichten einer erneuten Therapie aus. In den bisher bekanntgewordenen Entscheidungen wurde sogar eine außerordentliche Kündigung der betroffenen – tariflich nicht mehr ordentlich kündbaren – Arbeitnehmer in Betracht gezogen (BAG vom 16.09.1999 – 2 AZR 123/99).

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erachtet es einen Rückfall nach bereits erfolgreicher Therapie als ausreichend, um eine Negativprognose zu begründen (so BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 565/12; anders dagegen LAG Berlin-Brandenburg v. 17.08. 2009, das meint, es sei stets allein die Beurteilung im Einzelfall maßgebend).

2.7. Aufhebungsvertrag

Auch mit alkoholkranken Mitarbeitern kann ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden. Ein wegen seiner Alkoholkrankheit entlassener Mitarbeiter kann nach erfolgreicher Therapie unter Beachtung der Regelung des § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG befristet zur Erprobung wieder eingestellt werden. Mit dieser Regelung, die allerdings nur mit Einverständnis des jeweils betroffenen Mitarbeiters erfolgen kann, ist eine sachgerechte und auch für den Betrieb und die Belegschaft zuträgliche Fürsorgelösung möglich.

Dabei sind folgende Schritte zu beachten:

- Das Arbeitsverhältnis der Vertragsparteien wird (im Wege einer Kündigung oder Aufhebungsvereinbarung) gelöst, wobei dem Arbeitnehmer im Falle des erfolgreichen Therapieabschlusses der Abschluss eines neuen, befristeten Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt wird.
- Die Neueinstellung kann direkt oder einige Zeit nach dem Therapieende erfolgen. Empfehlenswert ist aber jeweils zu vereinbaren, der Mitarbeiter müsse bei der Einstellung durch ärztliches Attest nachweisen, dass er seit der Therapie ohne Einnahme von Suchtmitteln lebt.
- Die befristete Einstellung kann für die Dauer von ein oder zwei Jahren erfolgen. Dies erhöht den Druck auf den betreffenden Mitarbeiter, auch weiterhin „trocken“ zu bleiben, um den Arbeitsplatz nicht zu gefährden.
- Zudem sollte eventuell vereinbart werden, der Mitarbeiter habe sich monatlich untersuchen zu lassen, dass er weiterhin ohne Suchtmittelkonsum auskomme.

Steht der Mitarbeiter die Befristungsdauer durch, so kann er unbefristet übernommen werden. Nach Abschluss des befristeten Wiedereinstellungszeitraumes hat der Mitarbeiter ärztlich nachzuweisen, dass er immer noch suchtmittelfrei lebt. Gelingt dies, erhält er seine alten Rechte (ohne Berücksichtigung der Unterbrechungszeit während der Therapiemaßnahme) wieder. In der **Anlage 2** ist eine mögliche **Individualvereinbarung** als Muster beigelegt.

E. Haftungsfragen

1. Unfall

Ein unter Alkoholeinfluss stehender Arbeitnehmer setzt seine Ansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung aufs Spiel.

1.1. Im Betrieb

Ein Anspruch aus der gesetzlichen Unfallversicherung gegenüber der Berufsgenossenschaft besteht nur dann, wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt. Ein solcher liegt vor, wenn zwischen der eigentlichen Arbeitstätigkeit und der unfallverursachenden Tätigkeit ein innerer Zusammenhang besteht. Bei einem sogenannten Leistungsausfall besteht ein solcher nicht. Ein Leistungsausfall liegt vor, wenn der Arbeitnehmer infolge Alkoholgenusses die wesentlichen Arbeitsvorgänge nicht mehr bewältigen kann.

Nicht erforderlich ist die Unfähigkeit zu jeglicher Arbeitsleistung. Bei Volltrunkenheit liegt ein Leistungsausfall jedoch grundsätzlich vor (BSG vom 30.06.1960 und 28.06.1979).

Wenn der Arbeitnehmer noch im Stande ist, eine ernsthafte Arbeit zu leisten, liegt nur ein Leistungsabfall vor, der Versicherungsschutz bleibt bestehen. Auch hier entfällt jedoch der Versicherungsschutz, wenn nach der Lebenserfahrung davon auszugehen ist, dass der Unfall ohne Alkoholgenuss nicht geschehen wäre (BSG vom 27.11.1985).

1.2. Wegeunfall

Ein Unfall auf dem Weg zur oder von der Arbeit wie auch bei Dienstfahrten gilt als Arbeitsunfall.

Bei Kraftfahrern entfällt der Versicherungsschutz, wenn der Unfall auf einer Fahruntauglichkeit des Fahrers beruht. Absolute Fahruntauglichkeit liegt bei einem BAK-Wert von 1,1 Promille vor. Ab dieser Grenze entfällt der Versicherungsschutz grundsätzlich. Bei BAK-Werten unter der Absolutgrenze kommt es auf die Umstände des Einzelfalles an.

Radfahrer werden grundsätzlich wie Kraftfahrer behandelt. Allerdings nimmt die Rechtsprechung eine absolute Fahruntüchtigkeit erst bei 1,6 Promille BAK-Wert an.

Für Fußgänger gibt es bisher keine Richtwerte, hier kommt es immer auf den Einzelfall an.

2. Schadensersatzansprüche

2.1. Eigene Ansprüche

Für seinen eigenen Schaden kann der Arbeitnehmer grundsätzlich von niemandem Ersatz verlangen, es sei denn, ein Dritter hat diesen Schaden schuldhaft verursacht.

Bei einem Wegeunfall kann der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber allerdings dann einen Schadensersatzanspruch haben, wenn dieser seine Fürsorgepflichten verletzt hat und den Arbeitnehmer nicht an einer Trunkenheitsfahrt gehindert oder den Heimtransport nicht sichergestellt hat.

2.2. Schäden Dritter

Ein geschädigter Arbeitskollege hat gegen den Arbeitnehmer nach §§ 823, 847 BGB Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld. Handelt es sich um einen Arbeitsunfall (siehe oben), haftet der Arbeitnehmer allerdings nur bei Vorsatz. Trifft den Arbeitgeber wegen Duldung des Alkoholgenusses ein Mitverschulden, kann der Arbeitnehmer teilweise Freistellung von seiner Haftung verlangen.

Für Schäden an Betriebsmitteln oder durch Schlechtleistung kann der Arbeitgeber Ersatz verlangen. Handelt es sich um einen Verkehrsunfall, kommt auch ein Ersatzanspruch wegen der Erhöhung der Versicherungsprämie in Betracht. Ersatzansprüche können durch ein Mitverschulden des Arbeitgebers nach § 254 BGB vermindert werden.

Verletzt der Arbeitnehmer einen Betriebsfremden, haftet er grundsätzlich nach §§ 823, 847 BGB. Bei einem Verkehrsunfall mit seinem Privatfahrzeug haftet der Arbeitnehmer daneben auch als Halter. Bei einem Unfall mit einem Dienstfahrzeug haftet daneben der Arbeitgeber als Halter. Die Haftpflichtversicherung tritt ein, soweit sie nicht wegen Trunkenheitsfahrt von ihrem gesetzlichen Ablehnungsrecht Gebrauch macht.

Leistet die Berufsgenossenschaft bei einem Arbeitsunfall, kann sie beim Arbeitnehmer, der den Unfall aufgrund Alkoholgenusses vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht hat, Regress nehmen. Auch gegenüber dem Arbeitgeber und einem Vorgesetzten, dem die Überwachung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung oblag, kann die Berufsgenossenschaft Regress nehmen.

3. Lohnfortzahlung

Kann ein Arbeitnehmer wegen Alkoholmissbrauchs seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbringen, so verliert er den Anspruch auf Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung.

Nach § 3 Nr. 1 EFZG, § 616 BGB, § 19 I Nr. 2 b BBiG verliert ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn er seine Erkrankung selbst verschuldet hat (BAG Urteil vom 11.03.1987 – 5 AZR 739/85). Sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Unfälle aufgrund von Alkoholgenuss sind grundsätzlich als verschuldet anzusehen.

4. Krankheit

Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Alkoholabhängigkeit ist zunächst, wie bei jeder anderen Krankheit, nicht als verschuldet anzusehen (BAG Urteil vom 18.03.2015 – 10 AZR 99/14). Das kann aufgrund der Multikausalität einer Alkoholkrankung auch im Falle eines Rückfalls nach einer erfolgreich durchgeführten Therapie gelten. Kann der Arbeitgeber allerdings nachweisen, dass die Alkoholabhängigkeit auf einem Verschulden des Arbeitnehmers beruht, entfällt die Entgeltfortzahlungsverpflichtung nach § 3 EFZG. Ein den Entgeltfortzahlungsanspruch beseitigendes Verschulden ist grundsätzlich zu bejahen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einem Unfall beruht, der allein durch Alkoholmissbrauch herbeigeführt worden ist (BAG vom 11.03.1987 – 5 AZR 739/85).

Den Arbeitnehmer trifft bei der Aufklärung der Umstände eine Mitwirkungspflicht. Ihre Verletzung berechtigt zur Verweigerung der Entgeltfortzahlung. Erfährt der Arbeitgeber erst nach Zahlung vom Verschulden des Arbeitnehmers, kann er mit späteren Entgeltforderungen aufrechnen. Die Pfändungsfreigrenzen sind hierbei zu beachten.

Auch bei der alkoholbedingten Arbeitsunfähigkeit gelten die Grundsätze der Fortsetzungserkrankung, die Entgeltfortzahlungsverpflichtung beschränkt sich auf die Grenzen des § 3 EFZG.

5. Strafrechtliche Folgen

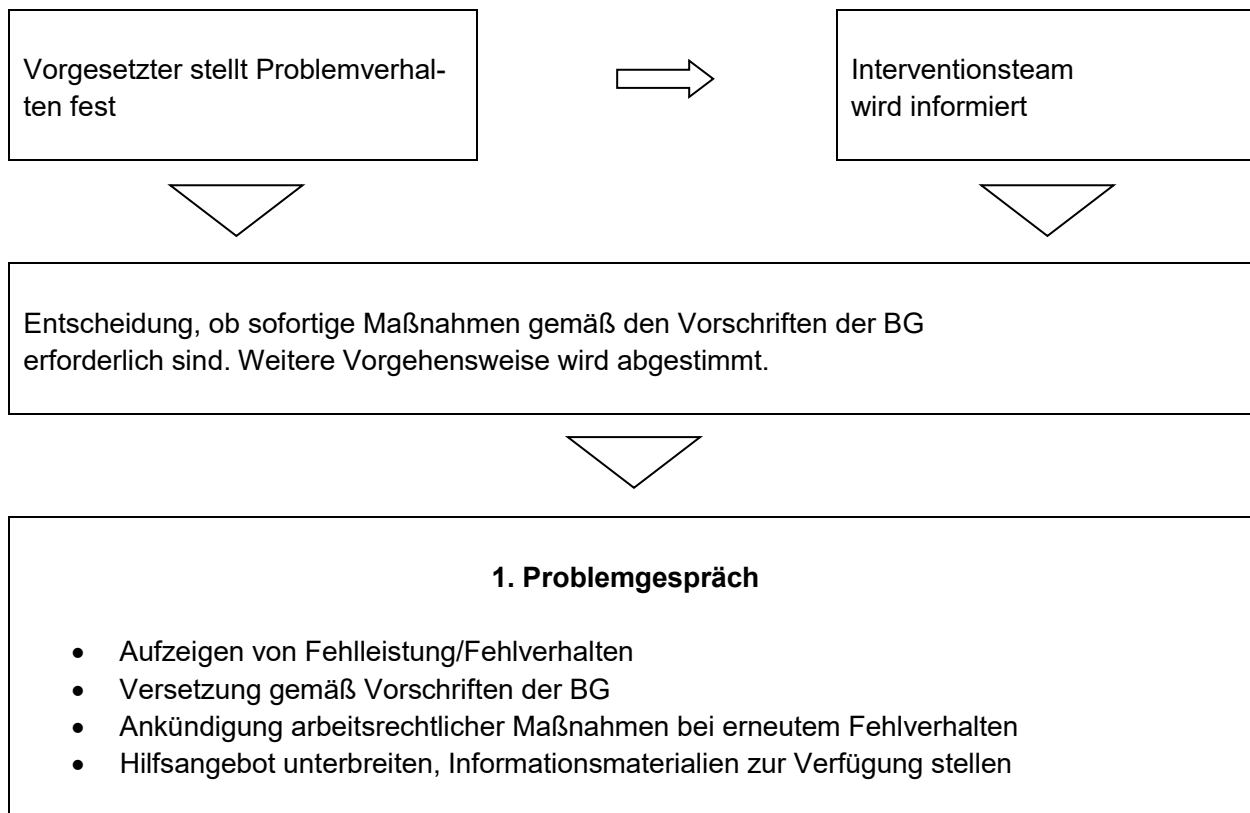
Mögliche Folgen für Arbeitgeber oder Vorgesetzte:

Arbeitgeber, die einen erkennbar unter Alkoholeinfluss stehenden Mitarbeiter weiter arbeiten lassen, machen sich der fahrlässigen Körperverletzung (§ 229 StGB) schuldig, wenn dieser Mitarbeiter sich selbst oder andere Personen wegen seines berauschten Zustandes verletzt. Kommt der Betroffene infolge der gestatteten Weiterarbeit infolge des Alkoholkonsums zu Tode oder verletzt er andere Personen tödlich, kommt eine Bestrafung wegen fahrlässiger Tötung (§ 222 StGB) in Betracht.

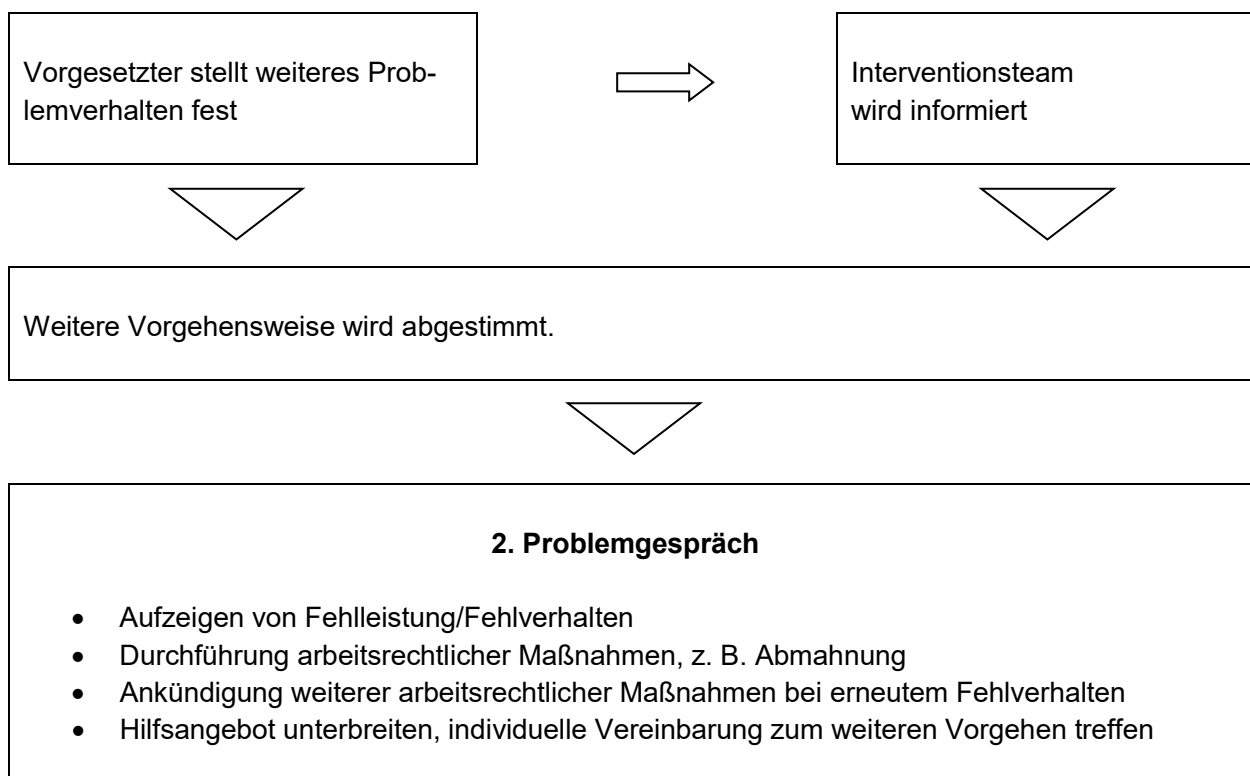
Der Arbeitgeber kann sich zudem einer Aussetzung (§ 221 StGB) strafbar machen, wenn er einen durch Alkohol berauschten Arbeitnehmer, den er kraft vertraglicher oder betrieblicher Verbundenheit Beistand schuldet, in seiner hilflosen Lage verlassen und damit der Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung ausgesetzt hat. Diese Folge kann etwa eintreten, wenn ein volltrunkener Arbeitnehmer vor dem Werkstor sich selbst überlassen bleibt, aber auch, wenn der Vorgesetzte trotz erkannter Trunkenheit eines Mitarbeiters diesen an seinem gefährlichen Arbeitsplatz (z. B. am Galvanikbecken) weiterarbeiten lässt. Die Beistandspflicht des Arbeitgebers folgt aus der betrieblichen Verbundenheit und der damit einhergehenden Aufsichts- und Obhutspflicht gegenüber jedem beschäftigten Arbeitnehmer.

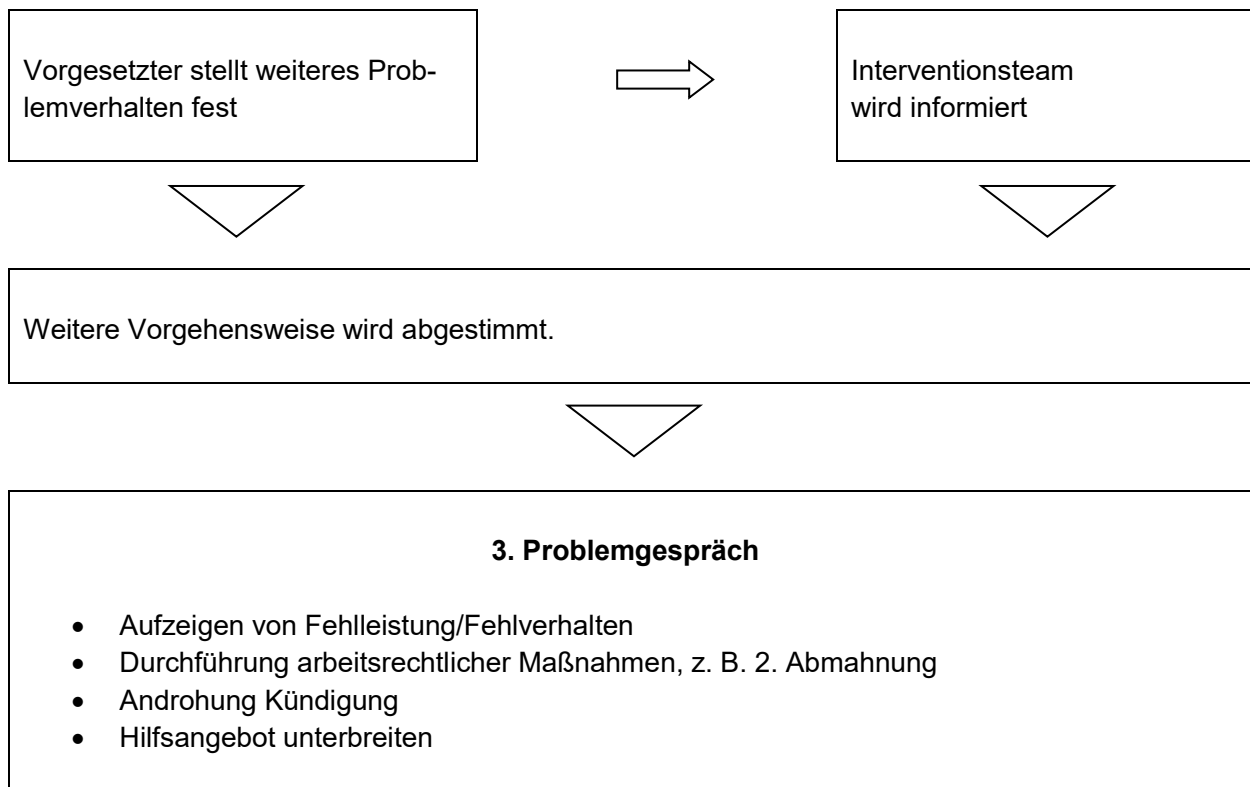
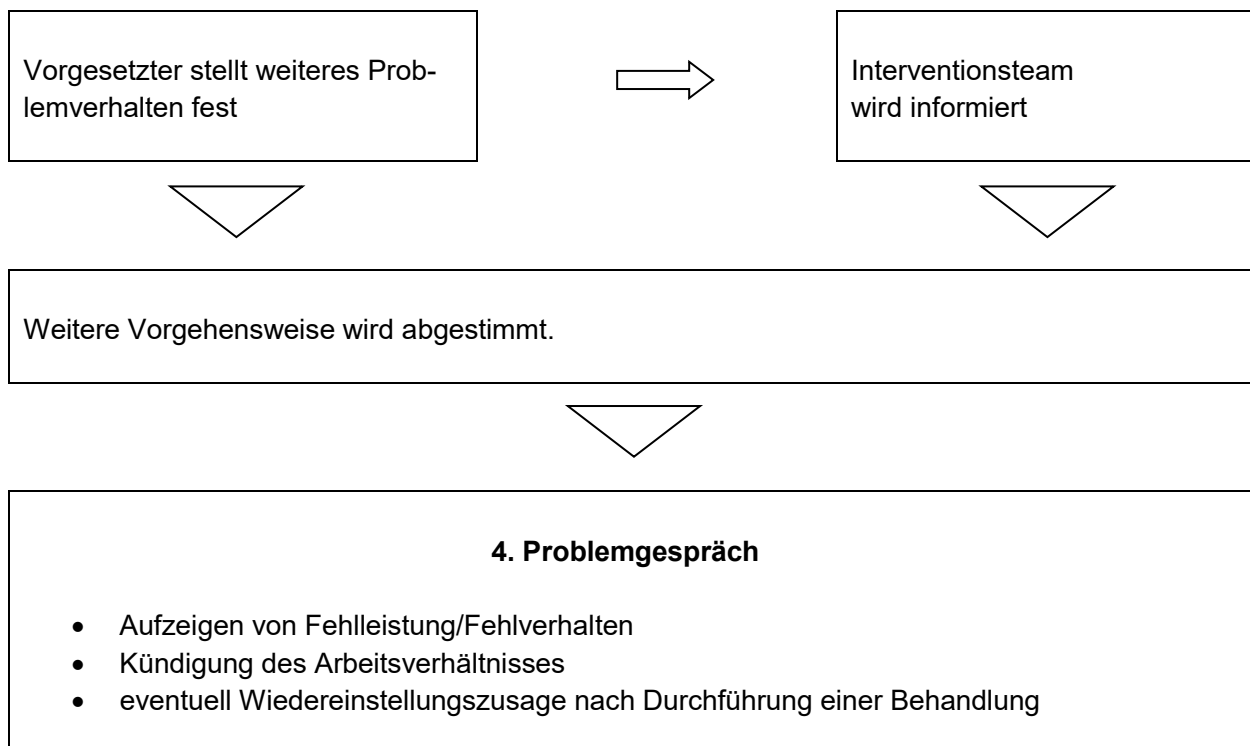
Interventionskette

Stufe 1



Stufe 2



Stufe 3**Stufe 4**

Mögliche Individualvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage*

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet infolge personenbedingter Arbeitgeberkündigung vom DATUM zum DATUM.
2. Der Arbeitnehmer wird sich einer (stationären) Suchttherapie unterziehen. Schließt er diese erfolgreich ab und weist er drei Monate nach Abschluss der Therapiemaßnahme durch ärztliches Attest nach, noch alkoholabstinent zu sein, wird er zu den bisherigen Bedingungen wieder eingestellt.
3. Das nach Ziffer 2 neu zu begründende Beschäftigungsverhältnis wird zur Erprobung befristet auf 24 Monate abgeschlossen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sich in diesem Beschäftigungsverhältnis monatlich untersuchen zu lassen und eine Bestätigung beizubringen, dass er weiterhin alkoholabstinent lebt.
4. Sofern der Arbeitnehmer nach Ablauf der 24 Monate nach Ziffer 3 ärztlich bescheinigt, immer noch ohne Suchtmittel auszukommen, wird er in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Auch hier wird er sich monatlich für die Dauer weiterer 24 Monate ärztlich untersuchen und seine suchtmittelfreie Lebensweise entsprechend bestätigen lassen.
5. Lebt der Arbeitnehmer auch nach Ablauf der 24 Monate gemäß Ziffer 4 noch alkoholabstinent, so wird er wieder in seine alten Rechte eingesetzt. Es wird ihm dann die Betriebszugehörigkeit aus dem hier aufgelösten Arbeitsverhältnis anerkannt; diese wird u. a. auch als Anwartschaftszeit für die betriebliche Altersversorgung angerechnet.

*z. B. in einem gerichtlichen Vergleich

Muster einer Abmahnung wegen Verstoßes gegen das betriebliche Alkoholverbot

Absender, Firma

Adresse

Herrn/Frau Vorname Nachname

Adresse

ORT, DATUM

Abmahnung: Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtung und Alkoholverbot

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

Sie sind seit dem **DATUM** als **STELLENBEZEICHNUNG** im Bereich bei uns beschäftigt.

Im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses sind Sie verpflichtet, Ihre arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen, sowie gemäß der im Rahmen der Hausordnung und der betrieblichen Regelungen einschließlich der Verhaltensnormen durch Betriebsvereinbarungen festgelegten Verhaltensweisen zu handeln.

Gegen diese Pflichten haben Sie verstoßen. Am **TAG**, den **DATUM** traten Sie um **UHRZEIT** Ihre Arbeit an. Wir baten Sie unmittelbar nach der Wahrnehmung von Alkoholgeruch, durch den/die Mitarbeiter/in **NAME** um **UHRZEIT** zu einem Personalgespräch.

Teilnehmer dieses Gesprächs waren **STELLENBEZEICHNUNG**, **NAME**,, sowie Herr/Frau **NAME**, als Vertreter/in des Betriebsrates. Auf wiederholte Nachfrage hinsichtlich des Alkoholgeruchs gaben Sie an, dass Sie am Morgen (ein Bier) getrunken hätten.

Ihr Alkoholkonsum war deutlich sichtbar: neben dem vernehmbaren Alkoholgeruch, wiesen Sie müde, rote Augen auf. Sie wurden durch **NAME** darauf hingewiesen, dass es im Rahmen der geltenden Betriebsvereinbarung zum absoluten Alkohol- und Rauschmittelverbot untersagt ist, unter Einfluss von Alkohol zu arbeiten und eine Atemalkoholkontrolle erfolgen kann. Sie haben sich zu dieser bereit erklärt.

Die Messungen des geeichten und kalibrierten Messgerätes ergaben im Mittelwert einen Alkoholgehalt von **X,XX** ‰.

Aufgrund ihres Messwertes wurden Sie umgehend von Ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung, unter Fortfall der Vergütung, freigestellt.

Der Antritt der Arbeit unter Alkoholeinfluss ist für uns nicht hinnehmbar. Sie haben damit gegen das in unserem Betrieb bestehende absolute Alkoholverbot verstoßen.

Wir sprechen Ihnen daher eine

Abmahnung

aus.

Wir fordern Sie auf, in Zukunft Ihren arbeitsvertraglichen Pflichten ordnungsgemäß nachzukommen und das bei uns bestehende absolute Alkoholverbot einzuhalten.

Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie bei einem weiteren vergleichbaren Verstoß mit der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses zu rechnen haben.

Wir bitten Sie, uns den Erhalt dieser Abmahnung, die wir zu Ihren Personalakten nehmen werden, auf dem beigefügten Zweitexemplar zu bestätigen.

Mit freundlichen Grüßen

Geschäftsführer

Vertreter/in der Personalabteilung

Muster einer Vereinbarung bei festgestelltem Verstoß gegen das betriebliche Alkoholverbot

Zwischen

Mitarbeiter, Anschrift

und

Unternehmen, Anschrift

Die Parteien sind sich einig, dass ein ordnungsgemäßer Ablauf der betrieblichen Prozesse gewährleistet werden muss. Im Unternehmen gilt ein absolutes Alkoholverbot (BV vom).

Um künftig die Einhaltung des absoluten Alkoholverbotes sicherzustellen, bietet das Unternehmen Herrn/Frau NAME, seine Unterstützung an.

Es werden dazu folgende Vereinbarungen getroffen:

1. In regelmäßigen Abständen (1x monatlich) erfolgen Gespräche mit dem Abteilungsleiter, der Personalleitung und dem Mitarbeiter über seine Arbeitsleistung und sein persönliches Wohlbefinden und den Umgang mit Alkohol. Die Gespräche werden dokumentiert und zur Personalakte genommen.
2. Das Hinzuziehen einer Vertrauensperson, z. B. aus dem Betriebsrat, ist selbstverständlich und wird auf Wunsch des Mitarbeiters veranlasst.
3. Das Unternehmen behält sich vor, Herrn/Frau in unregelmäßigen Abständen und unangekündigt mittels eines Atemalkoholtests zu überprüfen, ob er/sie sich an die Unternehmensvorgaben hält.
4. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin dabei, geeignete Ansprechpartner und Stellen zu finden, die ihn/ihr während eines möglichen medizinischen/psychologischen Programms begleiten können.

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin erklärt, dass er/sie diese Vereinbarung einhalten wird. Bei Nichteinhaltung droht ansonsten die Kündigung.

Ort, Datum

Mitarbeiter

Geschäftsführer

Ansprechpartner für Suchtprävention in Sachsen

Fach- und Koordinierungsstelle Suchtprävention Sachsen

Glacisstraße 26

01099 Dresden

Web: www.suchtpraevention-sachsen.de

E-Mail: info@suchtpraevention-sachsen.de

Telefon: 0351 / 803 20 31

Fax: 0351 / 811 204 98

Angebote der Koordinierungsstelle für Unternehmen:

- Entwicklung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung „Sucht / Suchtprävention“
- Schulung der Führungskräfte zur Umsetzung der Betriebs- oder Dienstvereinbarung „Sucht / Suchtprävention“
- Schulung von Beschäftigten mit Personalverantwortung zum Umgang mit riskant bzw. problematisch suchtmittelkonsumierenden Beschäftigten
- Schulung von Ausbilderinnen und Ausbildern zum Umgang mit riskant suchtmittelkonsumierenden Auszubildenden
- Ausbildung von ausgewählten Beschäftigten zum „betrieblichen Ansprechpartner für Suchtfragen“ im Unternehmen

Weiterführende Informations- und Hilfsmaterialien

Die folgenden Info- und Hilfsmaterialien können über die Fach- und Koordinierungsstelle Suchtprävention Sachsen und die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (DHS) bezogen werden:

- Alkohol am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Führungskräfte (DHS/Barmer GEK)
- Alkohol am Arbeitsplatz – Hinweise für das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen (DHS/Barmer GEK)
- Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen – Eine Praxishilfe für die Suchtarbeit im Betrieb (DHS)
- Suchtprobleme am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche (DHS)
- Alkohol am Arbeitsplatz. Die Auswirkungen von Alkoholkonsum – Factsheet (DHS)
- Alkohol: Mythen und Meinungen – FactSheet (DHS)
- Suchtprobleme in Klein- und Kleinstbetrieben – Ein praxisorientierter Leitfaden für Führungskräfte (Hrsg. Fachverband Sucht e.V. und Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V.)
- Faktenblatt Gesundheit im Betrieb: Betriebsgeheimnis Sucht – Warum Wegschauen kostet (Hrsg. RKW Kompetenzzentrum i.A. Bundesministerium für Gesundheit)

PDF-Versionen dieser Materialien sind ebenfalls auf der Internetseite der DHS abrufbar:

www.sucht-am-arbeitsplatz.de

Haftungsausschluss

Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter mit einbezogen.

Der oben stehende Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand zum untenstehenden Stand erstellt worden. Alle Angaben sind trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr.

Die Publikation ist Eigentum von SACHSENMETALL. Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung von SACHSENMETALL unzulässig und strafbar.

Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Microverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronischen Systemen.

Herausgeber:

SACHSENMETALL Unternehmensverband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen e.V.
Bautzner Straße 17, 01099 Dresden
Tel. 0351 25593-0, Fax 0351 25593-78
sachsenmetall@hsw-mail.org

Autor: Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) Tino Kuprat

Dresden, 13.06.2023