



NORDMETALL

Verband der Metall- und
Elektroindustrie e.V.

Herzlich willkommen!

www.nordmetall.de

Wir halten Kurs im Norden!

- Deutlich über 1 Mio. Menschen in D gelten als alkoholabhängig, ca. 600.000 Menschen weisen einen missbräuchlichen oder abhängigen Cannabiskonsum auf, geschätzte 200.000 Menschen nehmen „risikoreich“ weitere illegale Drogen (*Quelle: Drogenbeauftragte der Bundesregierung*); hinzu dürfte eine große Dunkelziffer kommen
- Bei ca. weiteren 10 Mio. Menschen gilt das Konsumverhalten in puncto Alkohol zumindest als bedenklich
- Weiterhin: Die Abhängigkeit von legal erhältlichen Medikamenten (Aufputzmittel, Schlafmittel, Psychopharmaka) wird ebenfalls auf deutlich über 1 Mio. geschätzt
- Für Unternehmen gilt: ca. 5-7% der MA sind alkoholkrank, ca. weitere 10-15 % gefährdet; hinzu kommen Drogen- und Medikamentenabhängige

Risiken für den Arbeitgeber:

- Arbeitsunfälle unter Alkohol- oder Drogeneinfluss
 - krankheitsbedingte Ausfälle/erhöhte Krankenfehlstände
 - alkohol-/drogenbedingte Fehler bzw. Fehlentscheidungen
 - qualitative und quantitative Minderung der Arbeitsleistung
 - Imageverlust bei Außenkontakten (Alkoholfahne, unangemessener Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden)
 - Ggf. Schadensersatzpflicht wegen Verletzung der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht
- Im Ergebnis also betriebswirtschaftliche Schäden sowie mögliche Verschlechterung des Betriebsklimas

- Zunächst Unterscheidung zwischen Alkoholkonsum und Sucht notwendig.
 - Grund: Ausfallzeiten und Fehler aus „bloßem“ ggf. einmaligem Alkohol- und Drogenkonsum führen zu anderen arbeitsrechtlichen Konsequenzen als solche aus einer Sucht heraus.

„Bloßer“ Alkoholkonsum	Suchterkrankung
<ul style="list-style-type: none">• Schuldhafter Verstoß gg. bestehendes Alkoholverbot; Ausfallerscheinungen (Gefährdung, keine Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung möglich)	<ul style="list-style-type: none">• Kein schuldhafter Verstoß möglich aufgrund anerkannter Krankheit (MA kann sein Verhalten nicht mehr steuern)

- Besonders schwer ist die Unterscheidung am Beispiel „Alkohol“ als legale und als gesellschaftlich anerkannte Droge

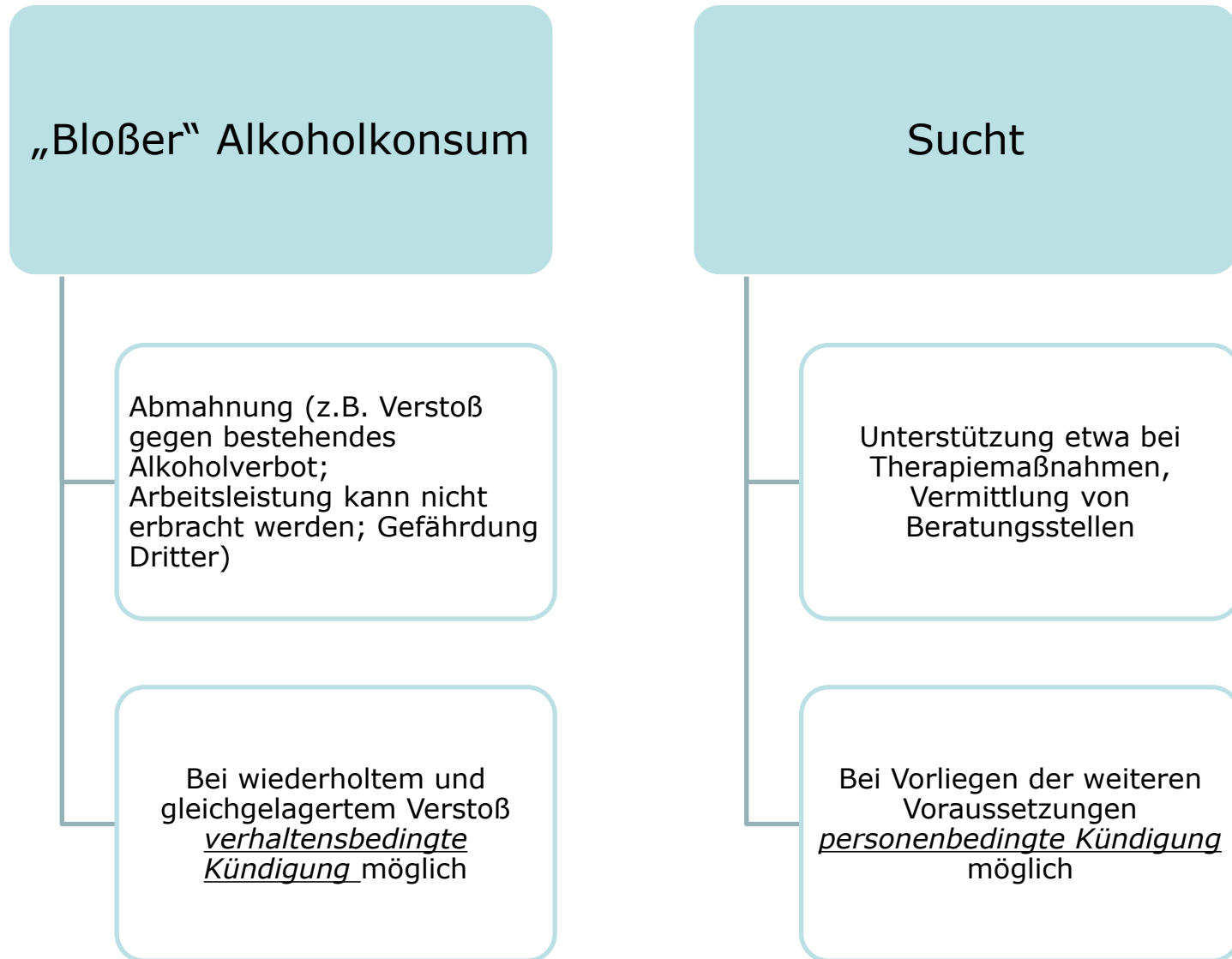
„Alkohol ist Dein Sanitärer in der Not, Alkohol ist Dein Anker und Dein Rettungsboot“ (Herbert Grönemeyer)

„Immer wenn ich traurig bin, trink' ich einen Korn“ (Heinz Erhardt)

„Und die Jahre ziehen ins Land und wir trinken immer noch ohne Verstand. Denn eins das wissen wir ganz genau, ohne Alk da wäre der Alltag so grau“ (Die Toten Hosen)

„Johnny Walker, Du hast mich nie enttäuscht. Johnny, Du bist mein bester Freund!“ (Marius Müller Westernhagen)

- *Wichtig ist es deshalb in jedem Fall auf solche MA zuzugehen, bei denen ein Verdacht auf eine Suchterkrankung vorliegt.*



- Für eine Kündigung eines Suchtkranken gelten grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen wie bei einer „normalen“ krankheitsbedingten Kündigung
 - *Vorliegen einer negativen Prognose*
 - *Erhebliche Beeinträchtigung von betrieblichen Belangen*
 - *Umfassende Interessenabwägung*

Vorliegen einer negativen Prognose

Voraussetzung einer jeden krankheitsbedingten Kündigung ist das Vorliegen einer negativen Prognose.

- Vor Annahme einer negativen Prognose muss der AG dem MA die Möglichkeit geben, eine Entziehungskur durchzuführen (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit) -> Ausnahme: AG hat keine Kenntnis von Suchterkrankung, weil der MA diese trotz Auskunftsverlangen des AG verheimlicht.
- Bei erfolglos durchgeführter Entziehungskur ist vom Vorliegen der negativen Prognose grundsätzlich auszugehen -> Ausnahme: Einmaliger Rückfall gleich zu Beginn der Therapie muss oft vom AG hingenommen werden.
- Ebenfalls spricht für die Annahme:
 - Keine Bereitschaft zu Therapie
 - Bestreiten des Therapiebedürftigkeit

Erhebliche Beeinträchtigung von betrieblichen Belangen

Hier sind die Anforderungen etwas weniger streng als bei der „normalen“ krankheitsbedingten Kündigung.

- Für gewöhnlich ausreichend, wenn MA alkoholisiert zur Arbeit kommt und nicht in der Lage ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen (Herausnehmen nach Arbeitsbeginn erschwert Umorganisation – Unkalkulierbarkeit der Arbeitsleistung) oder wenn er dadurch sich selbst und Dritte gefährdet.
- Weiterhin denkbar sind häufige Ausfallzeiten aufgrund der Sucht (hier aber problematisch, dass Kausalität darzustellen ist; Gründe für AU jedoch für gewöhnlich nicht bekannt -> Prozessrisiko!)

Umfassende Interessenabwägung

Wie bei jeder Kündigung ist eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen. Diese wird für den Arbeitnehmer „günstiger“, wenn keine Therapiebereitschaft oder keine Therapierbarkeit vorliegt.

- **Ggf. Entgeltkürzung**
 - Bei durch Alkoholmissbrauch verursachtem Verweis vom Arbeitsplatz verletzt der MA seine Arbeitspflicht und erhält grundsätzlich für den betreffenden Tag keine Lohnfortzahlung (in jedem Fall bei „bloßem“ Alkoholkonsum)
- **Sozialversicherungsrechtliche Folgen bei Unfall unter Alkoholeinfluss**
 - Bei Volltrunkenheit oder bei sicher feststellbarer alleiniger Kausalität zwischen Arbeitsunfall und Alkoholkonsum entfällt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz
- **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**
 - Alkoholisierter MA muss je nach Grad der Alkoholisierung von der Arbeit abgezogen werden, nach Hause gebracht oder abgeholt werden, notfallmedizinisch betreut werden (etwaige Transportkosten hat der MA selbst zu tragen)
 - Bei Verletzung der Fürsorge-/bzw. Aufsichtspflicht Regressforderungen und strafrechtliche Sanktionen möglich

Drogensucht	Medikamenten-abhängigkeit	Spielsucht
Keine BAG-Rechtsprechung vorhanden.	Keine BAG-Rechtsprechung vorhanden.	Noch keine BAG-Rechtsprechung vorhanden. Tendenz geht aber eindeutig zur Gleichsetzung mit Fällen von Alkoholsucht.
Aufgrund der Anerkennung als Krankheit werden hier jedoch die gleichen Grundsätze anzuwenden sein.	Aufgrund der Anerkennung als Krankheit werden hier jedoch die gleichen Grundsätze anzuwenden sein.	So etwa: LAG Hamm (Az.: 8 Sa 1373/10), ArbG Berlin (Az.: 31 Ca 12306/03), ArbG Bremen (Az.: 2 Ca 2271/97)
Ggf. wird man insbesondere bei harten illegalen Drogen eher zu einem Verschulden der Abhängigkeit kommen können, weil die Gefahr bereits bei erstmaliger Einnahme allgemein bekannt ist.		Ausnahme: ArbG Düsseldorf (Az.: 2 Ca 3420/14) -> hier verhaltensbedingt bei Straftaten gg. den AG. Zwar grds. auch hier personenbedingt, allerdings müsse AN mangelnde Steuerungsfähigkeit bei Tat beweisen.

- Kündigung ggf. personenbedingt und hilfsweise verhaltensbedingt (oder umgekehrt) und zwar bereits in Anhörung des BR
 - Hintergrund ist die Möglichkeit des MA, sich in einem späteren Kündigungsschutzprozess auf die jeweils andere Alternative („bloßer“ Konsum <- > Sucht) zu berufen
- Weitere Voraussetzungen (etwa Integrationsamt bei bestehender SB) bleiben bestehen
- Sonderkündigungsschutz nach Tarifvertrag (ordentliche Kündigung ausgeschlossen):
 - Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit im Einzelfall auch bei Krankheit möglich (BAG, Urteil v. 20.12.2012 Az.: 2 AZR 32/11) -> Prüfungsmaßstab wie bei ordentlicher Kündigung, jedoch noch strenger (vgl. LAG Mainz, Az.: 11 Sa 147/12)

- BAG, Urteil v. 18.03.2015 (Az.: 10 AZR 99/14)
 - Entgeltfortzahlungsanspruch bei AU nach Rückfall (Verschulden wurde hier nach Einholung eines Sachverständigengutachten ausgeschlossen, kann aber ausdrücklich im Einzelfall anders bewertet werden)
- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 12.08.2014 (Az.: 7 Sa 852/14)
 - Berufskraftfahrer, welcher im Dienst alkoholisiert einen Unfall herbeiführt, kann nicht verhaltensbedingt gekündigt werden, wenn er zum Zeitpunkt des Unfalls alkoholabhängig war („Alkoholabhängigkeit ist eine Krankheit; verstößt der Arbeitnehmer infolge seiner Abhängigkeit gegen arbeitsvertragliche Pflichten, ist ihm zum Zeitpunkt der Pflichtverletzung kein Schuldvorwurf zu machen“ (so auch BAG aus 2012)
- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 17.08.2009 (Az.: 10 Sa 506/09)
 - Einmaliger Rückfall eines therapierwilligen AN genügt nicht, um negative Prognose zu begründen (drei Monate reichen bei einer Sucht danach bei weitem nicht aus, um eine ausreichende Distanz zu entwickeln)
- LAG München, Urteil v. 13.12.2005 (Az.: 8 Sa 739/05)
 - Rückfall nach einer erfolgreich beendeten Entzugstherapie und sich daran anschließender längerer Zeit der Abstinenz kann im Einzelfall verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen (Die dem AN erteilten dringenden Ratschläge seien bewusst missachtet worden. Gefahren des Alkohols für sich und seine Gesundheit seien nach erfolgreich abgeschlossener Therapie bekannt. Arbeitnehmer versetze sich dann selbst verschuldet in einen Zustand (Sucht), in dem er seinen Arbeitspflichten nicht mehr nachkommen könne.

- BAG, Urteil v. 09.04.1987 (Az.: 2 AZR 210/86)
 - Eine nach Ausspruch der Kündigung durchgeführte Therapie und ihr Ergebnis können nicht zur Korrektur der negativen Prognose herangezogen werden
- LAG München, Urteil v. 10.05.2012 (Az.: 3 Sa 1134/11)
 - Erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen sind dann zu bejahen, wenn ein Alkoholabhängiger AN einen mit Selbst- und Fremdgefährdung verbundenen Arbeitsplatz innehat
- LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 10.02.2011 (Az.: 10 Sa 419/10)
 - Zur Prognose: „Die Prognose wird wesentlich davon bestimmt, in welchem Stadium der Sucht sich der Arbeitnehmer befindet, in welcher Weise sich frühere Therapien auf den Zustand des Arbeitnehmers ausgewirkt haben, ob er vor Ausspruch der Kündigung therapiebereit war und ob eine solche Therapie aus medizinischer Sicht eine gewisse Erfolgsaussicht hat.“



NORDMETALL

Verband der Metall- und
Elektroindustrie e.V.

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit**

www.nordmetall.de

Wir halten Kurs im Norden!