

# (Arbeits-)Rechtliche Folgen der Einnahme von Suchtmitteln

---

---

## Übersicht:

- I. Einnahme von Suchtmitteln im Arbeitsverhältnis
  - II. Umgang mit alkoholisierten Mitarbeitern
    1. Feststellung der Alkoholisierung
    2. Entfernen vom Arbeitsplatz
    3. Sicherer Heimweg
    4. Kosten
    5. Rechtsfolgen bei gestatteter Weiterarbeit/nicht sicherer Heimweg
  - III. Vergütungsfolgen
    1. Entgeltanspruch
    2. Entgeltfortzahlung
    3. Fortsetzungserkrankung
-

- 
- IV. Kündigung wegen Suchtmittelmissbrauchs
  - V. Kündigung wegen Suchterkrankung
  - VI. Kündigung eines Suchtkranken wegen Fehlverhaltens
  
  - VIII. Haftungsfragen
    - 1. Personenschäden Betriebsangehöriger
    - 2. Sonstige Schäden
  
  - IX. Sozialversicherungsrechtliche Fragen
  
  - X. Überlegungen zur Prävention/Hilfe
-

- 
- ## I. Einnahme von Suchtmitteln (Alkohol) im Arbeitsverhältnis
- Kein absolutes Alkoholverbot im Betrieb (vgl. § 15 I BGV A1)
  - Relative Verbote: § 15 I BGV A1  
(Unfallverhütung)  
Arbeitsvertrag  
(Sicherung des Arbeitsergebnisses)
  - Ausnahme: BGV Bewachungsgewerbe  
BGV Küchen  
Betriebsvereinbarung
-

---

## II. Umgang mit alkoholisierten Arbeitnehmern im Betrieb

- Entfernen vom Arbeitsplatz; Verweigern des Zutritt zum Arbeitsplatz
  - Theoretische Möglichkeit: Ausnüchtern oder Zuweisen leichterer Arbeit
  - Ideal: sicherer Heimweg
-

---

## □ Feststellung einer Alkoholisierung

- Blutprobe: nur mit Zustimmung des Betroffenen
  - Alkomatentest: nur mit Zustimmung des Betroffenen
  - Beweisanzeichen (Fahne; Schwanken); Dokumentation
-

---

## □ Gewährleistung des sicheren Heimweges

- Benachrichtigung Angehöriger
  - Nach-Hause-Bringen (Werksschutz oder Arbeitskollegen)
  - Taxi (ggf. in Begleitung eines oder zweier AN)
  - Ggf. Krankenwagen (bei hochgradiger Alkoholisierung)
  - Polizei (bei widersetzlichen AN ´n)
-

---

## □ Kosten für das Nach-Hause-Bringen

Der betreffende Arbeitnehmer trägt

- Telefonkosten
- Taxi-, Fahrtkosten
- Kosten der Begleitperson/-en (Arbeitsvergütung, die für die Zeit des Nach-Hause-Bringens anfällt)
- Evtl. sonstige Kosten.

Für die Zeit des Arbeitsausfalles fällt keine Vergütung an.

---



- 
- Nichtentfernen eines erkennbar angetrunkenen Mitarbeiters; Verstoß gegen die Gewährleistung des sicheren Heimweges:
    - Zivilrechtlich: Schadenersatz für evtl. Schäden des Angetrunkenen (Körperschäden; Eigentumsverletzung)  
ggf. Haftung für Schäden, die der Angetrunkene bei Dritten verursacht
    - Strafrechtlich: fahrlässige Körperverletzung (§ 229 StGB)  
fahrlässige Tötung (§ 222 StGB)  
Aussetzung (§ 221 StGB)
-

---

## III. Vergütungsfolgen

- Keine Vergütung für die Zeit des Arbeitsausfalles (kein Lohn ohne Arbeit)
- Entgeltfortzahlung (§ 3 Abs. 1 EFZG)

ist ggf. denkbar

---

---

## □ Entgeltfortzahlung

- Ohne Suchterkrankung (bloßer Missbrauch)  
regelmäßig keine EFZ, da die Trunkenheit und die „Arbeitsunfähigkeit“ verschuldet sind.
  - Suchterkrankung  
regelmäßig unverschuldet (BAG Urt. v. 1.6.1983, BB 1984, 339)  
gilt i.d.R. auch für Rückfall (BAG Urt. v. 27.5.1992, EzA LohnFG § 1 Nr. 123; anders BAG Urt. v. 11.11.1987, EzA LohnFG § 1 Nr. 88)  
**aber:** Suchtkranke handeln nicht generell schuldlos
-

---

## □ Problem: Fortsetzungserkrankung

Sucht stellt eine Fortsetzungserkrankung dar (§ 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG).

Arbeitsunfähigkeit wegen Sucht führt nur dann zu (maximal 6 Wochen) EFZ, wenn der AN

- mindestens 6 Monate nicht wegen der Suchterkrankung arbeitsunfähig war oder
  - Seit der „ersten“ Arbeitsunfähigkeit wegen der Sucht 12 Monate verstrichen sind
-

---

## IV. Kündigung wegen Suchtmittelmissbrauchs

- Vertragsverletzung bei Alkoholisierung, wenn Arbeitsleistung nicht mehr (sicher oder ordnungsgemäß) möglich
  - Abmahnung (je nach Schwere der Alkoholisierung und Art der Tätigkeit)
  - (i.d.R.) Schuldhafter Pflichtenverstoß
-

---

## V. Kündigung wegen Suchterkrankung

- Krankheitsbedingte Kündigung bei
  - Erheblichen Fehlzeiten in der Vergangenheit
  - Negativer Zukunftsprognose (weitere Fehlzeiten)
  - Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses
  - Dem AN nachteiliger Interessenabwägung
-

---

## ■ Aber:

- Der AGeb muss einem Suchtkranken grds. Vor Ausspruch einer Kündigung eine (medizinisch aussichtsreiche) Therapie ermöglichen

hinreichende Druckausübung um die Therapiebereitschaft zu erwirken (Interventionskette)

- Interessenabwägung: zulasten des AGeb wirkt eine bei der Einstellung bekannte Sucht; zulasten des AN wirkt eine nicht vorhandene Therapiebereitschaft
-

---

## VI. Kündigung eines Suchtkranken wegen Fehlverhaltens

- auch Suchtkranke können Vertragsverstöße begehen, die den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung rechtfertigen
  - Voraussetzung: Schuldfähigkeit (Möglichkeit, sich anders zu verhalten)
-



---

## □ Feststellung von Sucht oder Missbrauch

1. Feststellung kann grundsätzlich nur medizinisch getroffen werden
  2. Regelmäßig wird der Arbeitgeber von Missbrauch ausgehen
  3. Folge für den Kündigungsschutzprozess:
    - a. Abstreiten der Sucht: das Gericht kann gebunden werden und prüft das Verhalten des Arbeitnehmers als Fehlverhalten
    - b. Zugestehen der Sucht: ggf. Sachverständiger; danach Prüfung als krankheitsbedingte Kündigung
-

---

## VII. Haftungsfragen

- Personenschäden betrieblicher Mitarbeiter

Haftung (AGeb/AN) **nur**, wenn der Schaden

- **vorsätzlich** oder
  - **auf einem versicherten Weg** (Wegeunfall) – ggf. auch fahrlässig – verursacht wurde
-

---

## ■ Personenschäden bei Betriebsfremden; Sachschäden

### Innerbetrieblicher Schadensausgleich; Haftung

- Voll            bei **vorsätzlicher** Schädigung
  - Grds. voll    bei **grober** Fahrlässigkeit
  - Anteilig      bei **mittlerer** Fahrlässigkeit
  - Keine         bei **leichter** Fahrlässigkeit
-

---

## VIII. Sozialrechtliche Folgen

- Alkoholisierung schließt den Unfallversicherungsschutz aus, wenn keine brauchbare Arbeitsleistung mehr möglich ist (ca. 2,5 Promille).
  - Kein Unfallversicherungsschutz, wenn der konkrete Unfall sich ohne Alkoholisierung **nicht** oder **so nicht** ereignet hätte.
-

- 
- Ausschluss des Sozialversicherungsschutzes gilt nicht nur
    - bei Erbringung der (geschuldeten) Arbeitsleistung, sondern auch
    - bei Betriebsfesten oder
    - Betriebsausflügen (Wegeunfälle oder Unfälle auf dem Ausflug/Fest)
-

---

## IX. Rechtliche Möglichkeiten zur Prävention

- Betriebsvereinbarung über Alkoholverbote  
(Aber: Suchtkranke werden damit nicht therapiert)
  - Interventionsvereinbarung  
(Umgang mit immer wieder auftretenden Alkoholproblemen)
-

---

□ **Literaturauswahl:**

Bengelsdorf, Alkohol und Drogen im Betrieb, 2. Aufl.  
2003

Heinze/Reuß, Alkohol-, Medikamenten- und  
Drogenmissbrauch im Betrieb, 2. Aufl., 2004

Künzl/Oberlander, Sucht und Prävention im Betrieb,  
2005

Strähler, Droge Alkohol – Helfen statt verheimlichen,  
1993

□ **Kontakt:**

reinhard.kuenzl@web.de

---