

Sucht am Arbeitsplatz aus arbeitsrechtlicher Sicht

Referent:

RA und FA für Arbeitsrecht Dr. iur. Stefan Müller

Gliederung

| | |
|---|----|
| A. Suchtmittel im Betrieb – Was ist erlaubt? Was ist verboten?..... | 3 |
| I. Suchtmittel Alkohol | 3 |
| 1. Geschriebenes / Ausdrückliches Alkoholverbot..... | 3 |
| a) Rechtsgrundlagen für ein ausdrückliches Alkoholverbot | 3 |
| b) Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers – Direktionsrecht/Weisungsrecht | 3 |
| c) Auch ohne Anordnung gilt § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 | 4 |
| d) Meldepflicht des Arbeitnehmers..... | 5 |
| 2. Ungeschriebenes/Allgemeines Alkoholverbot / Voraussetzungen eines Alkoholmissbrauchs (= pflichtwidriges Verhalten)..... | 5 |
| a) Keine feste Promillegrenzen | 6 |
| b) Umstände des Einzelfalles..... | 6 |
| c) Insbesondere: Tätigkeiten im sog. sicherheitsrelevanten Bereich | 7 |
| 3. Sonderfall: Alkoholkonsum außerhalb der Arbeitszeit | 8 |
| II. Sonstige Suchtmittel | 8 |
| B. Handlungsobliegenheiten bzw. Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers..... | 9 |
| I. Einführung von Alkohol- bzw. Drogenverboten..... | 9 |
| 1. Erfüllung arbeitgeberseitiger Schutzpflichten | 9 |
| 2. Zulässigkeit eines absoluten Alkohol- und Drogenverbots | 9 |
| 3. Gestaltungsmittel zur Einführung eines absoluten Alkohol- und Drogenverbots..... | 11 |
| II. Beschäftigungsverbot..... | 12 |
| III. Kündigung des Arbeitsverhältnisses als letztes Mittel..... | 14 |
| 1. Personenbedingte Kündigung | 14 |
| a) Alkoholabhängigkeit als Krankheit | 14 |
| b) Erforderlichkeit eines arbeitgeberseitigen Therapieangebots | 14 |
| 2. Verhaltensbedingte Kündigung | 15 |
| a) Alkoholmissbrauch als verhaltensbedingter Kündigungsgrund..... | 15 |
| b) Alkoholkonsum außerhalb der Arbeitszeit..... | 17 |
| c) Außerordentliche Kündigung nur im Ausnahmefall | 17 |
| d) Verhaltensbedingte Kündigung alkoholabhängiger Arbeitnehmer | 17 |

A. Suchtmittel im Betrieb – Was ist erlaubt? Was ist verboten?

I. Suchtmittel Alkohol

1. Geschriebenes / Ausdrückliches Alkoholverbot

a) Rechtsgrundlagen für ein ausdrückliches Alkoholverbot

Ein Alkoholmissbrauch kann sich aus einem Verstoß gegen ein **ausdrückliches Alkoholverbot** ergeben, das

- **arbeitsvertraglich**,
- **tariflich** (z.B. § 18 Arbeitsfähigkeit des LfTV vom 15. April 2011 – Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen abgeschlossen zwischen dem Agv MoVe und der GdL),
- **gesetzlich** (z.B. § 31 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG, § 8 Abs. 3 Nr. 1 der Verordnung über den Betrieb von Kraftunternehmen im Personenverkehr) bzw. in einer **Unfallverhütungsvorschrift** (z.B. allgemeine Unfallverhütungsvorschrift des § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 (vormals GUV-V A 1 / BGV A 1) sowie besondere Unfallverhütungsvorschriften insbesondere für Wach- und Sicherungsdienste – § 5 BGV C 7)

oder

- in einer **Betriebsvereinbarung** oder **Dienstvereinbarung**

verankert sein kann.

b) Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers – Direktionsrecht/Weisungsrecht

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich verlangen, dass seine Arbeitnehmer ihre Arbeit nüchtern antreten und beenden, da nur so eine uneingeschränkte Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer während ihrer Arbeitszeit gewährleistet ist.

Der Arbeitgeber kann daher ein (absolutes) Alkoholverbot im Betrieb auch in Ausübung seines **Direktionsrechts** gemäß § 106 Satz 2 GewO, also **einseitig anordnen**.

*In diesem Sinne u.a. auch Besgen, BB 2008, 274, 275; Willemsen/Brune, DB 1988, 2304, 2305. Jedenfalls in sicherheitsrelevanten Bereichen kann der Arbeitgeber nach § 106 Satz 2 GewO sogar ein **absolutes Alkoholverbot** einseitig anordnen und damit jedweden Alkoholenuss im Betrieb während der Arbeitszeit ebenso untersagen, wie das alkoholisierte Erscheinen zu Arbeitsbeginn. Vgl. LAG Sachsen vom*

26.05.2000 – 2 Sa 995/99, LAGE § 626 BGB Nr. 130 a für den Fall folgender „Rahmendienstweisung Rettungsdienst des Deutschen Roten Kreuzes“: „Während des Dienstes und in erforderlicher Zeit davor ist Alkoholgenuß untersagt.“

In Betrieben mit Betriebsrat bzw. Dienststellen mit Personalrat muss der Arbeitgeber hier allerdings zuvor regelmäßig die **Zustimmung des Betriebsrates bzw. Personalrates** einholen. Denn die Regelung eines betrieblichen **Alkoholverbotes** berührt – wie auch die Regelung von **Alkoholtests** und sonstiger **Verfahrensregelungen** zur Überwachung der Einhaltung eines Alkoholverbots – das nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG bzw. nach entsprechender Regelung im Landespersonalvertretungsrecht mitbestimmungspflichtige **Ordnungsverhalten** der Arbeitnehmer.

c) Auch ohne Anordnung gilt § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1

Allerdings ist auch ohne Anordnung durch den Arbeitgeber zu sehen, dass sich aus § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 (vormals GUV-V A 1 / BGV A 1) bereits ein **ausdrückliches Alkoholverbot** ergibt, dass von den Arbeitnehmern (wie auch den Arbeitgeber) zu beachten ist. In dieser **Unfallverhütungsvorschrift** ist Folgendes festgelegt:

§ 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(1) *Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen. Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen. Die Versicherten dürfen erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen.*

(2) *Versicherte dürfen sich durch den **Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln** nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.*

(3) *Absatz 2 gilt auch für die **Einnahme von Medikamenten**.*

Die Unfallverhütungsvorschrift des § 15 DGUV Vorschrift 1 konkretisiert insoweit die bereits **kraft Gesetzes bestehende Pflicht** jedes Arbeitnehmers **zum Eigenschutz** und **zum Fremdschutz**. Diese ist in § 15 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) wie folgt geregelt:

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

Im Zusammenhang mit einem ausdrücklichen Alkoholverbot, insbesondere aufgrund von § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 (vormals GUV-V A 1 / BGV A 1), ist zu berücksichtigen, dass dieses nicht nur jeden Arbeitnehmer zur **Unterlassung von (übermäßigem) Alkoholkonsum** (dazu nachfolgend im Rahmen des sog. ungeschriebenen Alkoholverbotes) **angemessene Zeit vor Beginn der Arbeit und während der Arbeitszeit** verpflichtet.

Das BAG hat entschieden, dass sich bei einer **Frühschicht** (Beginn hier: 5:10 Uhr) die angemessene Zeit der Alkoholabstinenz vor Dienstantritt „auf die gesamte vorangegangene Nacht bezieht.“

vgl. BAG vom 23.01.1997 – 8 AZR 893/95, NZA 1998, 140 f.

d) Meldepflicht des Arbeitnehmers

Zudem trifft jeden Arbeitnehmer des Betriebes bzw. der Dienststelle nach § 16 Abs. 1 ArbSchG bzw. § 16 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 (vormals GUV-V A 1 / BGV A 1) eine **Meldepflicht**, d.h. alkoholkonsumbedingte Ausfallerscheinungen bzw. (übermäßiger) Alkoholkonsum anderer Mitarbeiter sind unverzüglich dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten zu melden.

vgl. Bengelsdorf in: FS Buchner (2009), S. 108, 113

2. Ungeschriebenes/Allgemeines Alkoholverbot / Voraussetzungen eines Alkoholmissbrauchs (= pflichtwidriges Verhalten)

Besteht **kein ausdrückliches Alkoholverbot**, dann beinhaltet nicht jeder Alkoholkonsum während der Arbeitszeit eine Pflichtverletzung bzw. einen kündigungsrelevanten Alkoholmissbrauch. Denn auch ein Arbeitnehmer, der maßvoll Alkohol getrunken hat, kann regelmäßig die ihm obliegenden Arbeitsvertragspflichten noch ordnungsgemäß erfüllen. Der sog. **gesittete oder maßvolle Alkoholgenuß** begründet daher grundsätzlich keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten.

vgl. Schaub/Linck, ArbR-Handb., 16. Aufl. 2015, § 133 Rn. 12a

Die Schwelle zu einer Pflichtverletzung bzw. einem **kündigungsrechtlich relevanten Alkoholmissbrauch** wird aber dann überschritten, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Alkoholkonsums nicht mehr in der Lage ist, seine arbeitsvertraglichen Pflichten mit der gleichen Sorgfalt wie ein nüchterner Mitarbeiter zu erfüllen. Der Arbeitnehmer ist gemäß § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, sich nicht durch den Genuss alkoholischer Getränke vor oder während der Arbeitszeit in einen Zustand zu versetzen, der eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung und der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten nicht mehr zulässt (sog. **relatives Alkoholverbot**).

vgl. BAG vom 26.01.1995 -- 2 AZR 649/94, EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 46; Künzl, BB 1993, 1581

Dies gebietet auch – wie bereits ausgeführt - die in § 15 Abs. 1 ArbSchG und in der inhaltsgleichen Regelung des § 15 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 (vormals GUV-V A 1 / BGV A 1) verankerte **Arbeitnehmerpflicht zu sicherheitsgerechtem Verhalten** im Betrieb, deren Einhaltung der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber arbeitsvertraglich schuldet.

vgl. u.a. NK-GA/Otto, 1. Aufl. 2016, Bd. 1, § 15 ArbSchG Rn. 9 m.w.N.

a) Keine feste Promillegrenzen

Bei Beurteilung der Frage, ob ein pflichtwidriger bzw. kündigungsrelevanter Alkoholmissbrauch vorliegt, bestehen (anders als etwa im Straßenverkehrsrecht, vgl. § 24 a StVG) keine festen **Promillegrenzen**.

vgl. BAG vom 26.01.1995 – 2 AZR 649/94, EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 46; vgl. auch LAG Schleswig-Holstein vom 20.11.2007 – 5 TaBV 23/07, LAGE § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Ordnung Nr. 6 das die Promillegrenzen des § 24 a StVG als Wertungsmaßstab heranzieht wie bereits LAG Sachsen vom 26.05.2000 – 2 Sa 995/99, LAGE § 626 BGB Nr. 130a

b) Umstände des Einzelfalles

Es kommt im Wesentlichen auf folgende **Umstände des Einzelfalles** an:

- Art, Alkoholsensibilität und Gefährlichkeit der vom Arbeitnehmer geschuldeten Tätigkeit,
- Trinkmenge,
- körperliche Konstitution des Arbeitnehmers und
- ggfs. bestehende regionale bzw. branchenspezifische Besonderheiten.

Dies hat u.a. das BAG in einer Entscheidung aus dem Jahr 1995 bestätigt und in einem Fall, bei dem kein absolutes Alkoholverbot bestand, ausgeführt:

„Während bei einem operierenden Unfallchirurgen oder Piloten schon eine geringe Alkoholisierung als arbeitsvertragliche Pflichtverletzung anzusehen ist, wird dies bei einem Bauarbeiter nicht so schnell anzunehmen sein, zumindest solange keine Unfallgefahren drohen.“

*vgl. BAG vom 26.01.1995 - – 2 AZR 649/94,
EZA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 46*

c) Insbesondere: Tätigkeiten im sog. sicherheitsrelevanten Bereich

Vor diesem Hintergrund liegt bei Tätigkeiten im sog. **sicherheitsrelevanten Bereich** bereits beim Genuss geringer Alkoholmengen regelmäßig ein pflichtwidriger bzw. kündigungsrelevanter Alkoholmissbrauch vor. Folgende Tätigkeiten gelten als sicherheitsrelevant:

- Führen von **Fahrzeugen** oder selbstfahrenden Arbeitsmaschinen,
- Arbeiten in **unmittelbarer Umgebung** von Fahrzeugen oder selbstfahrenden Arbeitsmaschinen,
- Arbeiten an Maschinen mit **ungeschützten, sich bewegenden Maschinenteilen** (darunter zum Beispiel: Kreissäge, Bohrmaschine, Aufschnittschneidemaschine,
- Umgang mit **Gefahrstoffen**,
- **Elektroarbeiten**,
- Arbeiten mit **Absturzgefahr**,
- Tätigkeiten in **Leitwarten** und **Steuerständen**,
- **Störungsbeseitigungs- und Wartungsarbeiten**,
- Umgang mit **Waffen**.

vgl. Ziff. 2.6.2 der Erläuterungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV) zu § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1

Losgelöst davon werden insbesondere folgende **Personengruppen** als Personen eingestuft, die eine sog. sicherheitsrelevante Tätigkeit ausüben:

- Apotheker,
- Berufskraftfahrer,
- Chirurgen,
- Kranführer,
- Lokführer,
- Piloten,
- Rettungshelfer im Rettungsdienst,
- (Berufs-)Waffenträger.

3. Sonderfall: Alkoholkonsum außerhalb der Arbeitszeit

Alkoholkonsum **außerhalb der Arbeitszeit** ist arbeitsrechtlich nur dann relevant, wenn sich daraus nachteilige Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ergeben.

vgl. BAG vom 23.08.1990 – 2 AZR 156/90, n.v.;

BAG vom 04.06.1997 – 2 AZR 526/96, EzA § 626 BGB n.F. Nr. 168

II. Sonstige Suchtmittel

Die vorstehend beschriebenen Grundsätze zum Alkoholmissbrauch lassen sich auf sonstige Suchtmittel entsprechend übertragen, d.h. auf einen anderweitigen Drogenmissbrauch kann auf diese zurückgegriffen werden.

B. Handlungsobliegenheiten bzw. Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

I. Einführung von Alkohol- bzw. Drogenverboten

1. Erfüllung arbeitgeberseitiger Schutzpflichten

Der Arbeitgeber ist – insbesondere nach §§ 3 ff. ArbSchG und § 618 BGB – verpflichtet, die bei der Arbeit und durch die Arbeit entstehenden Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer und anderer Personen, die u.a. mit einem **betrieblichen Alkohol- bzw. Drogenmissbrauch** verbunden sind, zu vermeiden und eine verbleibende Gefährdung möglichst gering zu halten. Mithin besteht bereits vor dem Hintergrund dieser – jedenfalls bei arbeitgeberseitiger Kenntnis bzw. grob fahrlässiger Unkenntnis bestehender Suchterkrankungen von Mitarbeitern im sicherheitsrelevanten Bereich bestehenden – arbeitgeberseitigen **Schutzpflichten** regelmäßig ein **betrieblicher Handlungsbedarf** zur Umsetzung von Maßnahmen gegen den betrieblichen Alkohol- bzw. Drogenmissbrauch.

2. Zulässigkeit eines absoluten Alkohol- und Drogenverbots

Ein präventives Mittel – mit dem der Arbeitgeber zugleich eine Arbeitsschutzmaßnahme i.S.d. §§ 3 ff. ArbSchG, § 618 BGB umsetzt – besteht neben der **regelmäßigen Aufklärung** über Unfallgefahren und Unfallverhütungsvorschriften (vgl. u.a. § 4 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 - vormals GUV-V A 1 / BGV A 1) in der Einführung von betrieblichen **Alkohol- bzw. Drogenverboten**.

Dabei ist aus Arbeitgebersicht regelmäßig zu erwägen, im Betrieb ein **absolutes Alkohol- bzw. Drogenverbot** zu verankern. Denn dann ist von den Arbeitnehmern eine **Null-Grenze** zu beachten, d.h. sie dürfen von Arbeitsbeginn bis zum Arbeitsende keinen Alkohol bzw. keine Drogen im Körper haben, was beinhaltet, dass während der Arbeitszeit aber auch während der Pausen Alkohol- bzw. Drogenkonsum zu unterlassen ist. Die Einhaltung dieses absoluten Verbotes ist einfacher zu überwachen, da hier für den Nachweis eines Verstoßes regelmäßig die Feststellung genügt, dass ein Arbeitnehmer im Zeitraum zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende beim Alkohol- bzw. Drogenkonsum beobachtet wird bzw. während der Arbeitszeit die bekannten Anzeichen (s.o.) für eine Alkoholisierung bzw. Drogenkonsum vorliegen.

In rechtlicher Hinsicht ist allerdings zu berücksichtigen, dass ein absolutes Alkohol- bzw. Drogenverbot auch in die **private Lebensgestaltung** der betroffenen Arbeitnehmer eingreift, indem es dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Abbauwerte von Alkohol (0,1 ‰ pro Stunde) bzw. Drogen im Körper in der Freizeit – je nach zeitlicher Nähe des nächsten Arbeitsbeginns – lediglich einen mäßigen bzw. gar keinen Alkohol- bzw. Drogenkonsum erlaubt. Dieser Eingriff in die grundrechtlich

geschützte **allgemeine Handlungsfreiheit** der betroffenen Arbeitnehmer wird nach wohl überwiegender Ansicht nur dann als zulässig eingestuft, wenn **berechtigte Arbeitgeberinteressen** berührt werden und der **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** beachtet wird.

Vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 20.11.2007 – 5 TaBV 23/07, LAGE § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Ordnung Nr. 6; Bengelsdorf in: FS Buchner (2009), S. 108, 119

Vor diesem Hintergrund ist ein absolutes Alkohol- und Drogenverbot jedenfalls für **Betriebe bzw. Dienststellen mit sicherheitsrelevantem Bereich** als zulässig einzustufen.

vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 20.11.2007 – 5 TaBV 23/07, LAGE § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Ordnung Nr. 6; Schaub/Linck, ArbR-Handb., 16. Aufl. 2015, § 53 Rn. 13; weitergehend offenbar Besgen, BB 2008, 274, 275 der ein absolutes Verbot generell für zulässig hält

Wie ausgeführt, können insbesondere folgende Tätigkeiten als sicherheitsrelevant eingestuft werden:

- Führen von **Fahrzeugen** oder selbstfahrenden Arbeitsmaschinen,
- Arbeiten in **unmittelbarer Umgebung** von Fahrzeugen oder selbstfahrenden Arbeitsmaschinen,
- Arbeiten an Maschinen mit **ungeschützten, sich bewegenden Maschinenteilen**, z. B. Kreissäge, Bohrmaschine, Aufschnittschneidemaschine,
- Umgang mit **Gefahrstoffen**,
- **Elektroarbeiten**,
- Arbeiten mit **Absturzgefahr**,
- Tätigkeiten in **Leitwarten** und **Steuerständen**,
- **Störungsbeseitigungs- und Wartungsarbeiten**,
- Umgang mit **Waffen**.

In einem **Betrieb bzw. einer Dienststelle mit sicherheitsrelevanten Tätigkeiten** besteht nach zutreffender Sichtweise regelmäßig keine Einschränkung dahingehend, dass lediglich für die im sicherheitsrelevanten Bereich tätigen Mitarbeiter ein absolutes Alkohol- bzw. Drogenverbot statuiert werden darf.

vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 20.11.2007 – 5 TaBV 23/07, LAGE § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Ordnung Nr. 6; weitergehend Besgen, BB 2008, 274, 275 (absolutes Verbot generell zulässig); abweichend u.a. MünchHandb.-ArbR/Reichold, § 49 Rn. 21: absolutes Alkoholverbot grds. nur im sicherheitsrelevanten Bereich zulässig

Vielmehr kann der Arbeitgeber das Verbot hier auf **alle im Betrieb bzw. in der Dienststelle tätigen Personen** erstrecken. Denn abgesehen von dem Umstand, dass insbesondere in Notfällen häufig auch Arbeitnehmer aus nichtsicherheitsrelevanten Bereichen im sicherheitsrelevanten Bereich eingesetzt werden können, kann die betriebliche Ordnung gefährdet sein, wenn einigen (im nichtsicherheitsrelevanten Bereich tätigen) Arbeitnehmern (maßvoller) Alkoholkonsum während der Arbeitszeit gestattet wäre, anderen (im Sicherheitsbereich tätigen) Arbeitnehmern hingegen nicht. Zudem bestünde dann die Gefahr, dass sich die im sicherheitsrelevanten Bereich tätigen Mitarbeiter zum Alkoholkonsum hinreißen lassen.

vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 20.11.2007 – 5 TaBV 23/07, LAGE § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Ordnung Nr. 6

3. Gestaltungsmittel zur Einführung eines absoluten Alkohol- und Drogenverbots

Zur Einführung eines (absoluten) Alkohol- und Drogenverbotes im Betrieb bzw. der Dienststelle stehen dem Arbeitgeber folgende **Gestaltungsmittel** zur Verfügung:

- Das Alkohol- bzw. Drogenverbot kann **arbeitsvertraglich** verankert werden.
- Der Arbeitgeber kann ein (absolutes) Alkoholverbot im Betrieb auch mittels **Direktionsrecht** gemäß § 106 Satz 2 GewO einführen.

zur Regelungsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien: Bengelsdorf, NZA 1999, 1304, 1305; Willemsen/Brune, DB 1988, 2304, 2305

zur Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers: LAG Sachsen vom 26.05.2000 – 2 Sa 995/99, LAGE § 626 BGB Nr. 130 a; Bengelsdorf, NZA 1999, 1304, 1305. Besgen, BB 2008, 274, 275; MünchHandb.-ArbR/Reichold, § 49 Rn. 21; Willemsen/Brune, DB 1988, 2304, 2305 f.

In Betrieben bzw. Dienststellen mit **Betriebsrat** bzw. **Personalrat** muss der Arbeitgeber allerdings zuvor regelmäßig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG die **Zustimmung des Betriebsrates** einholen. Dazu bietet sich die Regelung eines Alkohol- und Drogenverbotes mittels **Betriebsvereinbarung** bzw. **Dienstvereinbarung** an.

zur Regelungsbefugnis der Betriebsparteien: BAG vom 23.09.1986 – 1 AZR 83/85, EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung Nr. 12 (für den Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung im Bereich des öffentlichen Dienstes); Bengelsdorf, NZA 1999, 1304, 1305; Gottwald, NZA 1997, 635, 636; Graefe, BB 2001, 1251;

Linsenmaier, RdA 2008, 1, 13; MünchHandb.-ArbR/Reichold, § 49 Rn. 21; Willemsen/Brune, DB 1988, 2304, 2306

II. Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer, der (aufgrund einer Alkoholisierung oder sonstigen Drogenkonsums) erkennbar nicht in der Lage ist, seine Arbeit ohne Gefahr für sich oder Andere auszuführen, nicht beschäftigen. § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 hat die Unfallverhütungsvorschriften in der BGV A 1 sowie GUV-V A 1 abgelöst und statuiert insoweit ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 lautet:

(2) Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.

Unter Ziffn. 2.6.1 und 2.6.2 der Erläuterungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV) zu § 7 DGUV Vorschrift 1 wird u.a. ausgeführt:

Je größer das Gefährdungspotential der vom Versicherten auszuführenden Arbeiten ist, desto höher sind die Anforderungen an die Befähigung des Versicherten. Entsprechend höher sind auch die Anforderungen an die Maßnahmen des Unternehmers, mit denen er die Befähigung der Versicherten zu prüfen hat.

Maßgebend für die Einschätzung der Tätigkeit ist dabei insbesondere die Gefährdungsbeurteilung nach § 3 der DGUV Vorschrift 1. (...)

*Liegen konkrete Anhaltspunkte dafür vor, dass ein Versicherter nicht in der Lage ist, die ihm zugewiesenen Tätigkeiten zu erbringen, ohne sich selbst oder andere zu gefährden, so besteht ein Beschäftigungsverbot für diese Tätigkeiten. Eine Arbeit darf von Versicherten **insbesondere** dann nicht ausgeführt werden, wenn eine **akute Minderung der Befähigung**, z.B. **durch** Krankheit, Unwohlsein, Medikamenteneinnahme, Übermüdung, ein traumatisches Ereignis oder den **Konsum von Alkohol, Drogen oder anderer berauschender Mittel**, besteht.*

*Für das Aussprechen eines Beschäftigungsverbotes durch den Unternehmer oder Vorgesetzte müssen **konkrete Anhaltspunkte** dafür vorliegen, dass der Versicherte nicht in der Lage ist, die Arbeit gefahrlos auszuführen.*

*Die Beurteilung der aktuellen Befähigung des Versicherten **kann durch arbeitsmedizinische Untersuchungen**, z.B. durch den Betriebsarzt, ermöglicht werden. Körperliche und klinische Untersuchungen von Versicherten sind ... nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig. ...*

*Unabhängig davon reicht die auf Verhaltensbeobachtungen oder Hinweise gestützte **subjektive Einschätzung des Vorgesetzten** für das Aussprechen eines Beschäftigungsverbotes aus.*

*Kommt der Unternehmer oder Vorgesetzte im Rahmen seiner Beurteilung zu dem Ergebnis, dass ein Versicherter mit bestimmten Tätigkeiten nicht weiter beschäftigt werden kann, so ergibt sich hieraus nicht zwangsläufig die Verpflichtung, dass der Versicherte den Betrieb verlassen muss. Möglich ist der Verbleib im Betrieb, wenn der Versicherte **andere Arbeitsaufgaben gefahrlos ausführen** kann. Kann der Versicherte nicht mehr im Betrieb verbleiben, hat der Unternehmer auf Grund seiner Fürsorgepflicht dafür zu sorgen, dass für den Versicherten ein **sicherer Heimweg** organisiert wird.*

vgl. Ziffn. 2.6.1 und 2.6.2 der Erläuterungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV) zu § 7 DGUV Vorschrift 1

Daher muss der Arbeitgeber einen erkennbar betrunkenen bzw. unter sonstigen Drogen stehenden Arbeitnehmer im Regelfall unverzüglich **vom Arbeitsplatz entfernen** bzw. den Zutritt zum Arbeitsplatz verweigern.

vgl. Künzl, BB 1993, 1581, 1584

Sodann sollte unverzüglich, nicht zuletzt zum Zwecke der Beweissicherung, das Bestehen und der Umfang der Alkoholisierung/ des Drogenkonsums mittels **Alkohol-/Drogentest** festgestellt werden.

Bei einer Verweigerung des Tests kommt beim Bestehen einer Arbeitnehmerpflicht zur Durchführung des Alkohol-/Drogentests (s.o.) – gestützt auf die **Testverweigerung** – der Ausspruch einer **Abmahnung** und bei beharrlicher Testverweigerung sowie in Wiederholungsfällen auch eine verhaltensbedingte **Kündigung** in Betracht.

Zudem sollte der Arbeitgeber unverzüglich – unter Hinzuziehung von **Zeugen** – die Tatsachen dokumentieren, die den Verdacht einer Alkoholisierung/eines Drogenkonsums begründen (z.B. Alkoholfahne bzw. Verschleierungsversuche mittels Atemreiniger, aggressives Verhalten, gerötete/geschwollene Augen, lallende Sprache, Lethargie, schwankender Gang, Schweißausbrüche, zeitweises Zittern).

Wird der Verdacht der Alkoholisierung/ des Drogenkonsums und die damit verbundene Nichteignung zur Arbeitserfüllung nicht ausgeräumt, sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Hause schicken.

Dabei ist für einen **sicheren Heimweg** zu sorgen, indem der Arbeitnehmer am Benutzen eines Fahrrades oder Kraftfahrzeugs gehindert und (z.B. durch Rufen eines Taxis, Benachrichtigung von Angehörigen oder Heimfahren des Arbeitnehmers) sicher nach Hause begleitet wird. Für den Rücktransport anfallende Kosten hat der Arbeitnehmer zu tragen (§ 683 BGB).

vgl. Laber/Römer, ArbRB 2013, 378, 380 m.w.N.

Gegebenenfalls kann auch die Polizei gerufen werden, die im Einzelfall für den Heimtransport des Arbeitnehmers bzw. dessen Ausnüchterung sorgt. Überlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer sich selbst und verunfallt der alkoholisierte Arbeitnehmer auf seinem Heimweg, droht dem Arbeitgeber neben Schadensersatzansprüchen eine **Strafbarkeit** z.B. wegen fahrlässiger Körperverletzung oder fahrlässiger Tötung.

vgl. BGH vom 05.12.1974 – 4 StR 529/74, BGHSt 26, S. 35 ff.

III. Kündigung des Arbeitsverhältnisses als letztes Mittel

Bei alkohol- / drogenbedingter Störung des Arbeitsverhältnisses kommt schließlich als letztes Mittel auch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht. Im Streitfall kommt es darauf an

- ob der Arbeitnehmer bereits die Schwelle zur **Alkohol- bzw. Drogenabhängigkeit** überschritten hat und damit die (strengen) Maßstäbe einer personenbedingten Kündigung aus Krankheitsgründen i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 KSchG anzuwenden sind bzw.
-
- ob **Alkohol- bzw. Drogenmissbrauch** und damit ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 Alt. 2 KSchG vorliegt.

1. Personenbedingte Kündigung

a) Alkoholabhängigkeit als Krankheit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist **Alkoholabhängigkeit** eine Krankheit im medizinischen Sinne. Eine Alkoholabhängigkeit in diesem Sinne liegt nach Ansicht des BAG dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Selbstkontrolle verloren hat, also *„(...) infolge psychischer und physischer Abhängigkeit gewohnheits- und übermäßiger Alkoholenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben oder reduziert werden kann.“*

vgl. BAG vom 26.01.1995 – 2 AZR 649/94, EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 46; LAG Sachsen vom 16.02.2006 – 8 Sa 968/04, n.v.

Beruhet die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten auf einer bestehenden Alkoholabhängigkeit, dann kann dem Arbeitnehmer im Regelfall **kein Schuldvorwurf** gemacht werden, so dass hier eine verhaltensbedingte Kündigung ausscheidet.

In diesen Fällen kommt aber eine (im Ausnahmefall auch außerordentliche¹) **personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigung** in Betracht.

b) Erforderlichkeit eines arbeitgeberseitigen Therapieangebots

Vor Ausspruch einer solchen personenbedingten Kündigung ist der Arbeitgeber nach dem **Ultima-Ratio-Prinzip** aber auch zur Begründung der erforderlichen Negativprognose grundsätzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer zunächst die

¹ Vgl. BAG vom 16.09.1999 – 2 AZR 123/99, EzA § 626 BGB Krankheit Nr. 2; LAG Hamm vom 18.02.2005 – 10 Sa 1524/04, AuA 2005, 369 f.

Durchführung einer **Entziehungskur** oder einer sonst geeigneten Therapiemaßnahme zu ermöglichen.

vgl. BAG vom 09.04.1987 – 2 AZR 210/86, EZA § 1 KSchG Krankheit Nr. 18; BAG vom 30.09.1993 – 2 AZR 188/93, EZA § 626 BGB n.F. Nr. 152; BAG vom 26.01.1995 – 2 AZR 694/94, EZA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 46

Dies wird vom Arbeitgeber auch dann verlangt, wenn der Arbeitnehmer nach einer erfolgreichen Therapie **unverschuldet rückfällig** geworden ist.

vgl. KR/Griebeling, 10. Aufl., § 1 KSchG Rn. 286 m.w.N.

Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer geeigneten Therapiemaßnahme an und erklärt der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber bis zum Kündigungszugang seine ernsthafte **Therapiebereitschaft**, dann ist der Arbeitgeber vor Kündigungsausspruch regelmäßig verpflichtet, das Ergebnis der Therapie abzuwarten.

vgl. BAG vom 17.06.1999 – 2 AZR 639/98, EZA § 1 KSchG Wiedereinstellungsanspruch Nr. 4; LAG Hessen vom 26.06.1986 – 12 Sa 259/86; KR/Griebeling, 10. Aufl., § 1 KSchG Rn. 286 m.w.N.

2. Verhaltensbedingte Kündigung

a) Alkoholmissbrauch als verhaltensbedingter Kündigungsgrund

Beruhet eine alkoholbedingte Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten nicht auf einer Alkoholabhängigkeit des Arbeitnehmers, dann liegt ein sog. **Alkoholmissbrauch** vor. Hier kommt – in der Regel nach erfolgloser Abmahnung – eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht.

vgl. BAG vom 26.01.1995 – 2 AZR 694/94

Ein Alkoholmissbrauch kann sich aus einem Verstoß gegen ein **ausdrückliches Alkoholverbot** ergeben (dazu oben).

Besteht kein ausdrückliches Alkoholverbot, dann beinhaltet nicht jeder Alkoholkonsum während der Arbeitszeit einen kündigungsrelevanten Alkoholmissbrauch. Denn auch ein Arbeitnehmer, der maßvoll Alkohol getrunken hat, kann regelmäßig die ihm obliegenden Arbeitsvertragspflichten noch ordnungsgemäß erfüllen. Der sog. **gesittete oder maßvolle Alkoholenuss** begründet daher grundsätzlich keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten.

Die Schwelle zu einem **kündigungsrechtlich relevanten Alkoholmissbrauch** wird aber dann überschritten, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Alkoholkonsums nicht mehr in der Lage ist, seine arbeitsvertraglichen Pflichten mit der gleichen Sorgfalt wie ein nüchterner Mitarbeiter zu erfüllen. Der Arbeitnehmer ist gemäß § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, sich nicht durch den Genuss alkoholischer Getränke vor oder während der Arbeitszeit in einen Zustand zu versetzen, der eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung und der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten nicht mehr zulässt (**relatives Alkoholverbot**).

Dies gebietet auch die in § 15 Abs. 1 ArbSchG und in der inhaltsgleichen Regelung des § 15 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 (vormals GUV-V A 1 / BGV A 1) verankerte **Arbeitnehmerpflicht zu sicherheitsgerechtem Verhalten** im Betrieb, deren Einhaltung der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber arbeitsvertraglich schuldet.

Bei Beurteilung der Frage, ob ein kündigungsrelevanter Alkoholmissbrauch vorliegt, bestehen (anders als etwa im Straßenverkehrsrecht, vgl. § 24 a StVG) keine festen **Promillegrenzen**. Es kommt im Wesentlichen auf folgende **Umstände des Einzelfalles** an:

- Art, Alkoholsensibilität und Gefährlichkeit der vom Arbeitnehmer geschuldeten Tätigkeit,
- Trinkmenge,
- körperliche Konstitution des Arbeitnehmers und
- ggfs. bestehende regionale bzw. branchenspezifische Besonderheiten.²

Vor diesem Hintergrund liegt bei Tätigkeiten im **sicherheitsrelevanten Bereich** bereits beim Genuss geringer Alkoholmengen regelmäßig ein kündigungsrelevanter Alkoholmissbrauch vor. Dies betrifft insbesondere folgende **Personengruppen**:

- Apotheker,
- Berufskraftfahrer,
- Chirurgen,
- Kranführer,
- Lokführer,
- Piloten,
- Rettungshelfer im Rettungsdienst,³
- (Berufs-)Waffenträger.

² Vgl. BAG vom 26.01.1995 - - 2 AZR 649/94, EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 46 mit folgendem Hinweis in einem Fall, bei dem kein absolutes Alkoholverbot bestand: „*Während bei einem operierenden Unfallchirurgen oder Piloten schon eine geringe Alkoholisierung als arbeitsvertragliche Pflichtverletzung anzusehen ist, wird dies bei einem Bauarbeiter nicht so schnell anzunehmen sein, zumindest solange keine Unfallgefahren drohen.*“

³ Vgl. LAG Sachsen vom 26.05.2000 - 2 Sa 995/99, LAGE § 626 BGB Nr. 130 a.

Zugunsten eines Arbeitnehmers, der gegen ein Alkoholverbot verstoßen hat, kann sich im Rahmen der **Interessenabwägung** auswirken, dass der Arbeitgeber trotz des im Betrieb bestehenden Alkoholverbotes den **Verkauf von alkoholischen Getränken** in der Betriebskantine während der Mittagspause an die Arbeitnehmer toleriert.

vgl. LAG Köln vom 11.09.1987 – 9 Sa 222/87

b) Alkoholkonsum außerhalb der Arbeitszeit

Alkoholkonsum **außerhalb der Arbeitszeit** ist kündigungsrechtlich nur dann relevant, wenn sich daraus nachteilige Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ergeben.⁴

c) Außerordentliche Kündigung nur im Ausnahmefall

Der Ausspruch einer **außerordentlichen Kündigung** (ohne vorherige Abmahnung) ist in **Ausnahmefällen** denkbar, beispielsweise dann, wenn

- ein **Rettungshelfer** (dessen Arbeitsaufgaben u.a. im Fahren eines Rettungsfahrzeuges sowie im Erbringen von Notfallrettungsmaßnahmen bestehen) seinen Dienst mit einer Alkoholisierung von 0,5 ‰ beginnt,⁵
- ein **Busfahrer** mit einer Alkoholisierung von 0,46 ‰ Personen im öffentlichen Nahverkehr befördert,⁶
- ein Fahrer mit einer Alkoholisierung von 0,3 bis 0,4 ‰ einen **Gefahrguttransporter** führt.⁷

d) Verhaltensbedingte Kündigung alkoholabhängiger Arbeitnehmer

Verletzt ein alkoholabhängiger Arbeitnehmer seine Arbeitsvertragspflichten, dann ist zu berücksichtigen, dass das für eine verhaltensbedingte Kündigung erforderliche **Verschulden** aufgrund der bestehenden Alkoholabhängigkeit nicht generell ausgeschlossen ist. Regelmäßig besteht trotz der Alkoholabhängigkeit eine **Reststeuerungsfähigkeit**. Daher kann auch ein alkoholabhängiger Arbeitnehmer schuldhaft handeln und eine verhaltensbedingte Kündigung i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein.

⁴ Vgl. BAG vom 23.08.1990 – 2 AZR 156/90, n.v.; BAG vom 04.06.1997 – 2 AZR 526/96.

⁵ LAG Sachsen vom 26.05.2000 – 2 Sa 995/99, LAGE § 626 BGB Nr. 130a.

⁶ LAG Nürnberg vom 17.12.2002 – 6 Sa 480/01, LAGE § 626 BGB Nr. 147; vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz vom 08.02.2008 – 9 Sa 759/07, n.v.: **Abmahnungserfordernis** bei Konsum einer 0,33 ltr-Flasche Bier in einer Arbeitspause 2 Stunden vor Beginn der Personenbeförderung durch einen langjährig beschäftigten Busfahrer.

⁷ LAG Köln vom 08.11.2010 – 2 Sa 612/10, AuA 2011, 304 f.