

Alkoholmissbrauch im Betrieb – ein Kündigungsgrund ?

Es kommt mitunter vor, dass der ein oder andere Arbeitnehmer nach einer feuchtfröhlichen Feier am nächsten Morgen noch mit Restalkohol an seinem Arbeitsplatz erscheint. In den meisten Fällen ist dieser Zustand jedoch nicht mit einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung verbunden.

Ganz anders sind jedoch die Fälle zu beurteilen, in denen der Arbeitnehmer alkoholisiert ist und es zu einer nicht unerheblichen Einschränkung der Arbeitsleistung kommt. In solchen Fällen droht dem Arbeitnehmer die Kündigung. Bei der Beurteilung einer Kündigung im Zusammenhang mit alkoholbedingtem Fehlverhalten ist zu unterscheiden, ob der betreffende Arbeitnehmer nur gelegentlich trinkt oder ob er alkoholabhängig ist. Krankhafte Alkoholabhängigkeit besteht immer dann, wenn infolge psychischer und physischer Abhängigkeit Gewohnheits- und übermäßiger Alkoholenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben oder reduziert werden kann. Von den Arbeitsgerichten wird in diesem Zusammenhang Alkoholismus nämlich als Krankheit angesehen. Ist eine Alkoholabhängigkeit bei dem Arbeitnehmer festgestellt worden, so kann ihm wegen der Beeinträchtigung der Arbeitsleistung nicht gekündigt werden, da er aufgrund seiner Suchterkrankung sein Verhalten nicht steuern konnte.

Da ein Arbeitsverhältnis wegen einer Krankheit nicht ohne weiteres beendet werden kann, müssen für eine Kündigung noch weitere Umstände hinzutreten. Erst wenn dem Arbeitnehmer zunächst erfolglos die Möglichkeit einer Entziehungskur gegeben wurde und die Gesundheitsprognose negativ ist, kann die Kündigung ausgesprochen werden.

Anders liegt der Fall jedoch, wenn eine Alkoholabhängigkeit nicht festgestellt werden konnte, denn in diesem Fall besteht eben gerade nicht ein krankhaftes Suchtverhalten, sondern es liegt eine Verletzung des Arbeitsvertrages vor, die dem Arbeitnehmer vorzuwerfen ist. Das hat zur Folge, dass dem Arbeitnehmer im Wiederholungsfall nach erfolgloser Abmahnung die Kündigung ausgesprochen werden kann.

In der Praxis treten bei der Frage, ob überhaupt eine Alkoholisierung vorliegt, erhebliche Schwierigkeiten auf, zumal es keine festen Promillegrenzen wie im Strassenverkehr gibt. Darüber hinaus ist der Nachweis der Alkoholisierung nur schwer zu erbringen, wenn der Arbeitnehmer sich nicht mit einem Alkoholtest einverstanden erklärt. Das Einverständnis ist notwendig, da er aufgrund des verfassungsmässig garantierten Grundrechtes auf körperliche Integrität nicht zu einer Untersuchung des Blutalkohols gezwungen werden kann. Bei einer Verweigerung des Testes muss der Arbeitgeber im Falle einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung dann durch Zeugen die entsprechenden Merkmale wie Alkoholfahne, lallende Sprache, schwankender Gang u.ä. darlegen. Ob eine Kündigung letztlich gerechtfertigt ist, hängt auch von dem betreffenden Beruf ab, um den es im Einzelfall geht. Sicherlich sind bei der Beurteilung der Frage, ob ein Pflichtenverstoss durch Alkoholisierung vorliegt, bei einem Bauarbeiter andere Massstäbe anzulegen als an einen Piloten.