



Alkohol als Kündigungsgrundlage?

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Im Zusammenhang mit alkoholbedingtem Fehlverhalten des Arbeitnehmers kann eine Kündigung aus verhaltensbedingten oder aus personenbedingten Gründen in Betracht kommen.

Eine personenbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn Alkoholabhängigkeit besteht. Von krankhaftem Alkoholismus ist auszugehen, wenn infolge psychischer und physischer Abhängigkeit gewohnheits- und übermäßiger Alkoholenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben oder reduziert werden kann. Beruft sich ein Arbeitnehmer auf Alkoholabhängigkeit, wenn er wegen eines Alkoholverstoßes durch den Arbeitgeber belangt wird, muss ihm das Recht eingeräumt werden, die Abhängigkeit zu therapieren.

Beruhet dagegen die Pflichtverletzung wegen Alkoholisierung im Betrieb nicht auf Alkoholabhängigkeit, kommt in der Regel nach erfolgloser Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht.

Nach der Unfallverhütungsvorschrift in § 38 Abs. 1 VGB I ist es dem Arbeitnehmer verboten, sich in einen Zustand zu versetzen, in dem er sich und andere gefährden kann. Bei der Pflichtverletzung kommt es nicht entscheidend darauf an, ob der Arbeitnehmer alkoholisiert zur Arbeit erscheint, oder erst im Betrieb alkoholische Getränke zu sich nimmt. Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, seine Arbeitsfähigkeit auch nicht durch privaten Alkoholenuss zu beeinträchtigen.

Problematisch ist jedoch, wie in den meisten Kündigungsfällen, der Nachweis der Pflichtverletzung. Zeigt der Arbeitnehmer im Betrieb Ausfallerscheinungen (schwankender Gang, Ausbalancieren des Gewichts, lallende Sprache), kann von einer solchen Pflichtverletzung ausgegangen werden. Der Arbeitgeber sollte jedoch den Betriebsrat oder sonstige Personen hinzuziehen, um die Sachlage auch für einen späteren Prozess beweisbar zu machen. Der Nachweis der Alkoholisierung ist dann mit besonderen Schwierigkeiten verbunden, wenn der Arbeitnehmer sich nicht mit einem Alkoholtest einverstanden erklärt. Er kann wegen des verfassungsmäßig garantierten Grundrechts auf körperliche Integrität weder zu einer Untersuchung eines Blutalkoholwertes gezwungen werden noch zur Mitwirkung an einer Atemalkoholanalyse.

Daher ist es nach der Rechtsprechung ausreichend, wenn der Arbeitgeber darlegt, aufgrund welcher Indizien (Alkoholfahne, lallende Sprache, schwankender Gang, aggressives Verhalten) er subjektiv den Eindruck einer Alkoholisierung gewonnen hat und wenn er den entsprechenden Beweis durch Zeugenaussage führen kann.