

Suchtmittelkonsum und gefährdendes Verhalten im Arbeitsverhältnis

Autor: Dr. Reinhard Künzl, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht München

I. Suchtmittelkonsum und Arbeitsverhältnis

Der Konsum alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit ist, nicht nur bei Geburtstagen, keineswegs unüblich. Auch während der Pausen wird vielfach ein Bier oder ein Glas Wein zum Essen getrunken. Aus rechtlicher Sicht ist dies im Grundsatz nicht zu beanstanden, wenn es bei einem Bier oder einem Glas Wein bleibt – und, wenn die nachfolgend zu verrichtende Tätigkeit nicht auch schon dem einen alkoholischen Getränk entgegensteht (vgl. § 15 Abs. 2 DGUV A1). Schon die Alkoholfahne nach Einnahme alkoholhaltiger Medikamente einer Ergo-therapeutin oder eines Ergotherapeuten in einer Suchtklinik kann eine weitere Tätigkeit mit abhängigkeitskranken Patientinnen und Patienten der Klinik ausschließen¹. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Alkohol bzw. die alkoholhaltigen Medikamente vor oder während der Arbeitszeit getrunken oder eingenommen wurden. In beiden Fällen kann dies der sachgerechten Arbeitsleistung (Alkoholfahne bei Kundschaft) entgegenstehen, Unfallgefahren während der Arbeitsleistung oder auch Fehler bei der Arbeitserbringung bedingen und dadurch betriebliche (Mehr-)Kosten hervorrufen. Unfälle und Fehler bei der Arbeitsleistung gefährden nicht allein das Arbeitsverhältnis, sondern können auch Schadenersatzpflichten begründen.

II. Kündigungsrechtliche Konsequenzen des Suchtmittelkonsums

Ein etwaiger Wunsch der Betriebsführung, sich von einer angestellten Person, die immer wieder angetrunken ist, zu trennen, ist nicht davon abhängig, ob der oder die Einzelne missbräuchlich konsumiert oder alkoholabhängig ist. Rechtlich ist aber zwischen beiden Fallgestaltungen auch hinsichtlich etwaiger Schadenersatzansprüche zu unterscheiden. Maßgeblich ist, ob im Betrieb nur ein relatives Alkoholverbot besteht, das erlaubt, kleinere Mengen Alkohols zu trinken, oder ein absolutes Verbot, das auch den Konsum geringer Mengen Alkoholika ausschließt.

Bei **missbräuchlichem Konsum** kann das Arbeitsverhältnis aus **verhaltensbedingten Gründen** gekündigt werden, wenn

- gegen ein betriebliches Alkoholverbot verstoßen wurde oder
- eine angestellte Person (zurechenbar) Pflichtverletzungen (Straftaten oder arbeitsvertragliche Verfehlungen) begeht. Solche Pflichtverletzungen können bspw. Schlecht-, Minder- beziehungsweise Nichtleistung oder Verspätungen beziehungsweise Nichterscheinen zur Arbeit infolge Alkoholkonsums sein,

¹ BAG 20.12.2012 – 2 AZR 32/11, NZA-RR 2013, 627

- die angestellte Person bei Arbeitsantritt im Zustand der Trunkenheit erscheint,
- das Ansehen des Betriebes betroffen ist (leitende Angestellte oder Beschäftigte im Außendienst mit Alkoholfahne in Kundschaftsgesprächen).

Im Falle einer Alkoholabhängigkeit kommt in der Regel nur eine Kündigung aus **personenbedingten** (krankheitsbedingten) Gründen in Betracht, die etwa in Betracht gezogen werden kann, wenn

- eine angestellte Person wegen ihrer Abhängigkeitserkrankung immer wieder nicht arbeitsfähig ist oder immer wieder arbeitsunfähig erkrankt oder für einen längeren Zeitraum, dessen Ende innerhalb der folgenden zwei Jahre nicht abzusehen ist, ausfällt.
- eine angestellte Person infolge einer privaten Fahrt unter Suchtmittel einfluss seine (auch) beruflich erforderliche **Fahrerlaubnis** verliert; eine dienstliche Fahrt etwa unter Alkoholeinfluss stellt auch bei abhängigen Beschäftigten zumeist ein kündigungsrelevantes Fehlverhalten dar.
- eine in einer Suchtklinik beschäftigte therapeutische Fachkraft, die bekannt trockene Alkoholikerin bzw. trockener Alkoholiker ist, vorgeblich wegen eines bestehenden Infektes immer wieder Medikamente auf Alkoholbasis einnimmt und dadurch eine Fahne aufweist².

Allerdings handeln Abhängigkeitskranke nicht generell schuldlos. Können sie angesichts ihrer konkreten Alkoholisierung noch erkennen, dass betriebliches Eigentum pfleglich zu behandeln ist, so kommt eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht³, wenn sie das Eigentum des Betriebes dennoch zurechenbar beschädigen oder zerstören. Der bloße Abbruch des seitens des Betriebes verlangten Besuchs einer Selbsthilfegruppe durch die therapierte angestellte Person reicht nicht zum Ausspruch einer Kündigung⁴.

aa. Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt eine (schwere), i.d.R. schuldhaftige Arbeitsvertragsverletzung (Haupt- oder Nebenpflicht⁵) voraus, derentwegen eine störungsfreie Weiterbeschäftigung der angestellten Person ausgeschlossen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Abwägung der beiderseitigen Interessen angemessen erscheint⁶. Regelmäßig muss der Kündigung eine vergebliche Abmahnung wegen eines gleichen oder vergleichbaren Fehlverhaltens (z.B. Zu-Spät-Kommen nach vorheriger Abmahnung wegen vorzeitigen Verlassens des Arbeitsplatzes) vorangegangen sein (vgl. § 314 Abs. 2 i.V.m. § 323 Abs. 2 BGB)⁷. Eine Abmahnung ist nur entbehrlich, wenn keine Verhaltensänderung zu erwarten ist oder das

² BAG 20.12.2012 – 2 AZR 32/11, NZA-RR 2013, 627

³ Vgl. LAG Düsseldorf 10.12.1998 – 13 Sa 1126/98, EzA-SD 1999 Nr. 5 S. 14.

⁴ LAG Düsseldorf 25.2.1997 – 8 Sa 1673/96, NZA-RR 1997, 381.

⁵ BA BAG 3.11.2011 – 2 AZR 748/10, NZA 2012, 607; G 3.11.2011 – 2 AZR 748/10, NZA 2012, 607; BAG 26.11.2009 – 2 AZR 751/08, NZA 2010, 823.

⁶ BAG 3.11.2011 – 2 AZR 748/10, NZA 2012, 607.

⁷ BAG 5.11.2009 – 2 AZR 609/08, NJW 2010, 955 Rz. 12; BAG 26.3.2009 – 2 AZR 953/07, NZA-RR 2010, 516 Rz. 21 jeweils m. w. N.; ferner LAG Nürnberg 17.12.2002 – 6 AZR 480/01, NZA-RR 2003, 301 [Busfahrer mit 0,46 %].

Fehlverhalten so schwer wiegt, dass die angestellte Person selbst nicht mit dessen Hinnahme durch die Führungskraft rechnen darf⁸.

Wie viel der oder die Einzelne getrunken haben muss, um einen Vertragsverstoß annehmen zu können, ist nicht allgemein quantifizierbar: Bei einem absoluten Alkoholverbot im Betrieb stellt jeglicher Alkoholkonsum einen Vertragsverstoß dar und kann abgemahnt und im Wiederholungsfall ggf. mit einer Kündigung „geahndet“ werden. Gilt lediglich ein relatives Verbot, so kommt es darauf an, ob der getrunkene Alkohol nach der konkret zu erbringenden Arbeitstätigkeit noch oder nicht mehr hinnehmbar erscheint. Bei Kraftfahrenden oder Maschinenbedienenden können bereits geringere Mengen Alkohols zur Annahme eines Vertragsverstoßes genügen⁹, während bei derselben Menge etwa bei angestellten Personen in der Verwaltung noch keine Vertragsverletzung zu sehen ist.

Keine **schuldhafte Pflichtverletzung**¹⁰ ist gegeben, wenn eine alkoholranke angestellte Person eine Alkoholtherapie verweigert. Alkoholranke sind, ohne Hinzutreten weiterer, ihnen zurechenbarer Fehlleistungen, nur personenbedingt kündbar¹¹.

Ferner muss ein **Zusammenhang zwischen Alkoholisierung und Arbeitspflicht** bestehen. Die (weitere) Arbeitsleistung muss gerade durch die Alkoholisierung beeinträchtigt oder ausgeschlossen sein. Betrinkt sich eine angestellte Person im Rahmen eines vom Betrieb finanzierten Fortbildungskurses außerhalb der Schulungszeiten, so reicht dies nicht. Die Annahme, sie sei ein »Aushängeschild«, nach dem die Bevölkerung die Firma beurteilt¹², führte zu einer nicht bestehenden Pflicht, das Privatleben nach betrieblichen Interessen auszurichten.

Die Kündigung ist wirksam, wenn das Interesse des Betriebs an der Kündigung schwerer wiegt, als dasjenige der angestellten Person am (weiteren) Bestand des Arbeitsverhältnisses¹³. So kann sich ein Fehlverhalten in alkoholisiertem Zustand als „einmaliger Ausrutscher“ darstellen, wenn das Arbeitsverhältnis vorher jahrelang störungsfrei bestanden hatte.

bb. Personenbedingte Kündigung

Bei bestehender Abhängigkeitserkrankung kann die angestellte Person ihren Alkoholkonsum nicht steuern, weswegen i.d.R. nur eine personenbedingte Kündigung in Betracht kommt. Bei vertraglichem oder tariflichem Ausschluss einer ordentlichen Kündigung kann ggf. auch außer-

⁸ BAG 31.7.2014 – 2 AZR 434/13, NZA 2015, 358 Rz. 39; BAG 11.7.2013 – 2 AZR 994/12, NZA 2014, 250 Rz. 21; BAG 25.10.2012 – 2 AZR 495/11, NZA 2013, 319 Rz. 16.

⁹ Hessisches LAG 26.6.1986 – 12 Sa 259/86, NZA 1987, 24; LAG Hamm 23.8.1990 – 16 Sa 293/90, LAGE § 626 BGB Nr. 52; LAG Nürnberg 17.12.2002 – 6 AZR 480/01, NZA-RR 2003, 301; LAG Niedersachsen 14.06.1994 – 13 Sa 60/94, juris. Vgl. auch BAG 4. 6. 1997 – 2 AZR 256/96, NJW 1998,554 [privater Alkoholenuss eines Kraftfahrers]; BAG 20.10.2016 – 6 AZR 471/15, NZA 2016, 1527 [Drogenkonsum eines Kraftfahrers]

¹⁰ Ebenso ArbG Rosenheim 15.2.2011 – 4 Ca 224/10, AuR 2011 502 Ls.; a.M. BAG 21.1.1999 – 2 AZR 665/98, NZA 1999, 863, das ausnahmsweise eine schuldlose Pflichtverletzung ausreichen lassen will.

¹¹ ArbG Rosenheim 15.2.2011 – 4 Ca 224/10, AuR 2011 502 Ls

¹² LAG Berlin 3.11.1964 – 3 Sa 118/64, DB 1965, 1291.

¹³ BAG 30.9.1993 – 2 AZR 188/93, EzA § 626 BGB nF Nr. 152; LAG Niedersachsen 14.06.1994 – 13 Sa 60/94, juris.

ordentlich (unter Einhaltung einer der hypothetischen Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufzeit) gekündigt werden¹⁴. Die personenbedingte Kündigung setzt eine

- negative Gesundheitsprognose voraus, kraft derer sich ergibt, eine angestellte Person werde auch künftig ähnlich häufig wie in der Vergangenheit erkranken (voraussichtlich mehr als 6 Wochen/Jahr) oder – im Falle einer lang anhaltenden Erkrankung – die Arbeitsunfähigkeit werde in absehbarer Zeit (innerhalb der nächsten 24 Monate) nicht überwunden sein.
- Das Arbeitsverhältnis muss durch die Ausfälle beeinträchtigt sein, etwa dass immer wieder kurzfristig umorganisiert werden muss, aber auch, wenn erheblich Entgeltfortzahlungskosten aufzuwenden sind.
- Schließlich muss auch hier das Kündigungsinteresse das Bestandschutzinteresse der angestellten Person überwiegen (Interessenabwägung).

Nach Ansicht des BAG sind an die negative Gesundheitsprognose im Falle einer Alkoholabhängigkeit geringere Anforderungen zu stellen, als bei anderen Krankheitsursachen¹⁵. Dem wird zu Recht entgegengehalten, bei Abhängigkeit seien keine geringeren Anforderungen zu stellen, vielmehr sei die negative Prognose nur einfacher zu treffen, da die Auswirkungen der Abhängigkeit auf Person und Persönlichkeit der angestellten Person medizinisch konkreter und empirisch sicherer feststellbar seien¹⁶.

Die Prognoseentscheidung hängt vom jeweiligen Stadium der Abhängigkeitserkrankung ab¹⁷. Unbehandelte, sich ausweitende Abhängigkeit begründet regelmäßig eine negative Prognose; sie ist jedoch weit günstiger, ist die angestellte Person bereit, sich einer medizinisch befürworteten Therapie zu unterziehen. Daher muss die Betriebsführung vor Ausspruch einer Kündigung zunächst mit dem nötigen Nachdruck auf die Durchführung einer Suchtmitteltherapie hinwirken¹⁸. Eine mögliche Therapiemaßnahme stellt ein milderer Mittel dar, die abhängigkeitsbedingten Störungen im Arbeitsverhältnis zu beheben. Erklärt sich eine angestellte Person erst nach Ausspruch einer Kündigung zur Therapie bereit, so berührt dies die zwischenzeitlich ausgesprochene Kündigung nicht mehr¹⁹. Sie kann aber ggf. einen Wiedereinstellungsanspruch geltend machen, wenn innerhalb der laufenden Kündigungsfrist wegen einer (abgeschlossenen) Therapiemaßnahme von einer positiven Gesundheitsprognose auszugehen ist²⁰.

¹⁴ vgl. BAG 16.9.1999 – 2 AZR 123/99, EzA § 626 BGB Krankheit Nr. 2; BAG 9.4.1987 – 2 AZR 210/86, BB 1987, 1815.

¹⁵ BAG 16.9.1999 – 2 AZR 123/99, EzA § 626 BGB Krankheit Nr. 2; BAG 9.4.1987 – 2 AZR 210/86, BB 1987, 1815.

¹⁶ APS/Vossen, Kündigungsgesetz, 5. Aufl. § 1 KSchG Rz. 233; Fleck/Körkel, BB 1995, 722.

¹⁷ LAG Köln 17.5.2010 – 5 Sa 1072/09, NZA-RR 2010, 518; LAG Rheinland-Pfalz 10.2.2011 – 10 Sa 419/10, PflR 2011, 338; ähnlich LAG München 10.5.2012 – 3 Sa 1134/11, LAGE § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung Nr. 25.

¹⁸ Etwa BAG 20.12.2012 – 2 AZR 32/11, NZA-RR 2013, 627; ferner BAG 17.6.1999 – 2 AZR 639/98, BB 1999, 1437; BAG 9.4.1987 – 2 AZR 210/86, BB 1987, 1815

¹⁹ BAG 9.4.1987 – 2 AZR 210/86, BB 1987, 1815; BAG 13.12.1990 – 2 AZR 336/90, EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 33.

²⁰ BAG 17.6.1999 – 2 AZR 639/98, BB 1999, 1437.

In die abschließende Interessenabwägung sind alle betrieblichen Umstände und die Interessen der angestellten Person an der Erhaltung des Arbeitsplatzes einzustellen. So ist zu berücksichtigen, dass eine nicht behandelte Abhängigkeit regelmäßig zur Eskalation führt. Andererseits kann die Betriebsführung nicht ohne weiteres eine Kündigung aussprechen, wenn die Abhängigkeitserkrankung bei der Einstellung bereits bekannt war²¹. § 167 SGB IX verlangt ggf. auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement, in dessen Rahmen eine Therapiemaßnahme u.a. als Kündigungsalternative erörtert werden kann.

Im Falle eines **Rückfalles** nach abgeschlossener Therapie folgt eine danach beabsichtigte Kündigung ebenso den Grundsätzen der personen-(krankheits-)bedingten Kündigung²². Der Rückfall begründet nicht per se eine negative Zukunftsprognose²³. Im Falle einer medizinisch aussichtsreichen Rückfalltherapie ist auch diese abzuwarten.

cc. Konkurrenz zwischen verhaltens- und personenbedingter Kündigung

Hatte die Betriebsführung z.B. wegen alkoholbedingter Schlechtleistung verhaltensbedingt gekündigt, stellt sich dann aber eine bestehende Alkoholkrankheit der angestellten Person heraus, fehlt es regelmäßig an der Vorwerfbarkeit der verhaltensbedingten Kündigungsgründe. Andererseits kann die Kündigung nicht in eine krankheitsbedingte umgedeutet werden, wenn die Betriebsführung vor Kündigungsausspruch nicht auf eine Therapiemaßnahme hingewirkt hatte. Die Kündigung kann nicht weiter als verhaltensbedingte behandelt werden, nur weil die angestellte Person sie bei Erhalt nicht unter Berufung auf ihre Abhängigkeitserkrankung zurückgewiesen hatte²⁴. Sie ist nach den objektiven Gründen im Zeitpunkt ihres Zugangs zu beurteilen, nicht nach der subjektiven Kenntnis der Betriebsführung. Die Betriebsführung muss erneut (krankheitsbedingt) kündigen, sofern sie bei der angestellten Person keine Therapiebereitschaft erreichen kann.

III. Haftung bei Unfällen wegen vorangegangenen Suchtmittelkonsums

Schäden infolge der Alkoholisierung einer angestellten Person können Ersatzpflichten dieser, aber auch der oder des Vorgesetzten sowie des Betriebes, der in Kenntnis der Alkoholisierung seiner Fürsorgepflicht nicht genügt hatte, begründen. Bei Schäden, die durch einen Arbeitsunfall eingetreten sind, greifen allerdings Haftungseinschränkungen (§§ 104 ff. SGB VII). Daneben ist zwischen der Schädigung betriebsangehöriger Personen, zu denen alle wie Arbeitnehmer/-innen im Betrieb tätige Personen (§ 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII; z.B. Leihkräften) rechnen, und sonstigen Schäden (zumeist Eigentumsschäden) zu unterscheiden.

²¹ BAG 2.11.1983 – 7 AZR 272/83, EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 13.

²² LAG Berlin-Brandenburg 5.9.2012 – 15 Sa 911/12, juris; LAG Berlin-Brandenburg 17.8.2009 – 10 Sa 506/09, LAGE § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung Nr. 24; BAG 18.3.2015 – 10 AZR 99/14, NZA 2015, 801 [Verschulden im Rahmen der Entgeltfortzahlung].

²³ LAG Berlin-Brandenburg 17.8.2009 – 10 Sa 506/09, LAGE § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung Nr. 24; LAG Hamm 4.9.2001 – 11 Sa 1918/00, LAGE § 1 KSchG Krankheit Nr. 33.

²⁴ So aber z.B. LAG Berlin 1.7.1985 – 9 Sa 29/85, EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 4.

1. Personenschäden betriebsangehöriger Arbeitnehmender

Verletzt eine angestellte Person infolge ihrer Trunkenheit eine Vorgesetzte oder einen Vorgesetzten oder eine Arbeitskollegin oder -Kollegen, so kann diese oder dieser an sich nach § 823 Abs. 1, § 267 BGB, § 823 Abs. 2 BGB (i.V.m. einem Schutzgesetz) Schmerzensgeld (§ 253 Abs. 2 BGB) verlangen. Ist der Unfall Folge der Ausübung versicherter Tätigkeit (Arbeitsunfall), ist der Ersatzanspruch im Arbeitsverhältnis jedoch eingeschränkt: Die Schädigerin bzw. der Schädiger schuldet nur bei einer vorsätzlichen Verletzung Schmerzensgeld (§ 105 SGB VII). Im Falle einer Schädigung auf einem versicherten Weg liegt zwar nach § 8 Abs. 2 SGB VII auch ein Arbeitsunfall vor. Diese Unfälle sind aber vom Haftungsprivileg ausgenommen (§§104 Abs. 1 Satz 1, 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII). Hier schuldet der Verursacher bzw. die Verursacherin auch bei Fahrlässigkeit Ersatz²⁵. Ein Arbeitsunfall ist aber nicht mehr anzunehmen, wenn sich dieser ohne die Alkoholbeeinflussung der angestellten Person nicht oder nicht in dieser Schwere ereignet hätte²⁶.

2. Personenschaden der angetrunkenen angestellten Person

Schädigt sich die angetrunkene angestellte Person selbst, so kann sie ggf. von der oder dem Vorgesetzten oder dem Betrieb Ersatz verlangen, hatte sie dieser bzw. diese trotz erkannter Trunkenheit weiterarbeiten lassen. Dies gilt auch, wenn der bzw. die Vorgesetzte oder die Betriebsführung die angetrunkenen angestellte Person unter Missachtung der Fürsorgepflicht, ggf. auch nur zu Fuß, nach Hause geschickt hatte, ohne die Sicherheit des Heimweges zu gewährleisten. Die Fehlleistung der oder des Vorgesetzten bzw. des Betriebes stellt sich nicht als Wegeunfall dar. Die letztlich schädigende Weisung (Nach-Hause-Schicken) war im Betrieb getroffen worden. Zumeist wird der oder die Vorgesetzte darauf vertrauen, es werde nichts passieren, weswegen nur Fahrlässigkeit anzunehmen ist. Im Einzelfall kommt die Annahme von bedingtem Vorsatz in Betracht. Dazu muss sich erweisen lassen, der oder die Vorgesetzte habe die Schädigung der angestellten Person in der eingetretenen Art billigend in Kauf genommen.

3. Sonstige Schäden

a. Verursachte Schäden am betrieblichen Eigentum hat die alkoholisierte angestellte Person nach § 280 Abs. 1 BGB (Vertragsverletzung) oder nach § 823 I, § 823 II BGB (i.V.m. einem strafrechtlichen Schutzgesetz) zu ersetzen. Allerdings greifen die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleiches²⁷. Die Schädigerin bzw. der Schädiger schuldet bei Vorsatz vollen, bei grober Fahrlässigkeit grundsätzlich vollen und bei mittlerer Fahrlässigkeit anteiligen Ersatz; allein bei leichter Fahrlässigkeit ist keine Ersatzpflicht gegeben. Der Betrieb muss der angestellten Person allerdings eine rechtswidrige und schuldhaft Schadensverursachung nachweisen (§ 619a BGB).

²⁵ BAG 6.11.1974 – 5 AZR 22/74, DB 1975, 507.

²⁶ Vgl. dazu BSG 13.11.2012 – B 2 U 19/11 R, NJW 2013, 2676.

²⁷ BAG 15.11.2012 – 8 AZR 705/11, ZTR 2013, 271.

Eine grob fahrlässige Schadensverursachung ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, unter Einschluss einer etwaigen alkoholbedingt verzerrten Realitätswahrnehmung, zu beurteilen²⁸. Bei Alkoholabhängigkeit handelt der oder die Betreffende nicht zwingend in schuldunfähigem Zustand. Maßgebend ist, ob im konkreten Fall nach dem Grad der Alkoholisierung die Einsichtsfähigkeit noch gegeben war, die Pflichtwidrigkeit zu erkennen. So kann eine alkoholabhängige, aber gering alkoholisierte angestellte Person der Vorwurf der groben Fahrlässigkeit treffen. Daneben ist ein Mitverschulden (§ 254 BGB) der oder des Vorgesetzten bzw. des Betriebes zu berücksichtigen, wenn diese bzw. dieser in Kenntnis der Abhängigkeitserkrankung oder Alkoholisierung nichts unternommen hatte, einen drohenden Schaden abzuwenden.

b. Verursachen nicht alkoholranke Angestellte im Zustand der Trunkenheit einen Schaden der zur Folge hat, dass der Arbeitspflicht nicht mehr ordnungsgemäß nachgekommen werden kann²⁹, so kann (grob) fahrlässiges Verhalten gesehen werden. Mitverschulden nach § 254 BGB ist anzunehmen, wenn der oder die Vorgesetzte bzw. der Betrieb die Trunkenheit erkannt hatte.

c. Schädigt eine alkoholisierte angestellte Person das Eigentum von Arbeitskolleginnen oder -Kollegen, so kommt allein eine deliktische Haftung (§ 823 Abs. 1, 2 BGB) in Betracht. Den Arbeitskolleginnen oder -Kollegen gegenüber gilt keine Haftungsbeschränkung nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleiches. Die Schäden sind also in vollem Umfang zu ersetzen. Der Schädiger bzw. die Schädigerin kann jedoch vom Betrieb die Freistellung von seiner oder ihrer Schadenersatzverpflichtung begehren, soweit er oder sie, wäre der Schaden beim Betrieb eingetreten, diesem gegenüber nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleiches nicht hätte haften müssen.

4. Darlegungs- und Beweislast

Der Anspruchsteller bzw. die Anspruchstellerin hat die Voraussetzungen des Schadenersatzanspruches zu beweisen, er oder sie hat nachzuweisen, dass der oder die in Anspruch genommene Mitarbeitende eine rechtswidrige und schuldhafte Pflichtverletzung begangen hat und dass diese zu einem Schaden bei ihr bzw. ihm geführt hatte.

Veröffentlicht auf der Internetseite: www.sucht-am-arbeitsplatz.de, 11.11.2020

Neu veröffentlicht unter aktualisiertem Layout: 09.02.2022

Autor: Dr. Reinhard Künzl, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht München

Redaktion: Dr. Peter Raiser (DHS), Andrea Jakob-Pannier (BARMER)

²⁸ BAG 20.3.1973 – 1 AZR 337/72, AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 72.

²⁹ Vgl. etwa BAG 22.3.1968 – 1 AZR 392/67, NJW 1968, 1846.