

DR. BITZER

Anwaltskanzlei

Ausgabe 2 / 2013

**Liebe Leserinnen und Leser,**

bestimmt kennen Sie dieses Phänomen: Neue, vor allem teure Einkäufe machen wir



häufig erst dann, wenn etwas zu Bruch gegangen ist. Wer hat nicht schon einmal ein Auto, einen Kühlschrank oder einen Fernseher aus diesem Grunde gekauft - und damit fast zwangsläufig in großer Eile. Spätestens dann merken wir, wie kompliziert das Leben um uns herum geworden ist. Denn beim Neukauf ist es häufig gar nicht möglich, die zahlreichen neuen technischen Details zu erfassen und sich sachkundig zu machen. Also kaufen wir ins Blaue hinein.

Was das mit dem Arbeitsrecht zu tun hat? Viele Arbeitgeber und Personalentscheider stellen auch ihre Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und sonstigen Standards nicht regelmäßig

auf den Prüfstand, sondern erst nach einem „Unfall“. Dann ist Eile geboten, weil häufig ganz schnell ein neuer Arbeitsvertrag oder eine neue Betriebsvereinbarung für einen bestimmten Anlass her muss. Dann

fehlt aber häufig die Zeit, um die Verträge den zahlreichen Änderungen durch Gesetzgebung und Rechtsprechung anzupassen.

Ob beim privaten Einkauf oder in Ihrer Personalabteilung: Ich wünsche Ihnen etwas mehr Zeit für die regelmäßige Bestandsaufnahme und damit mehr Zeit für sinnvolle „Neuanschaffungen“.

*Ihr*

*Dr. Peter Bitzer*

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Kündigung bei Alkoholsucht**

Alkoholsucht ist nicht nur ein Problem des davon betroffenen Arbeitnehmers. Aus Sicht des Arbeitgebers stellt sich häufig die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eine **Kündigung** ausgesprochen werden kann.

**3 Voraussetzungen**

Eine Kündigung wegen **Alkoholsucht** erfolgt im Wesentlichen nach den Grundsätzen der **krankheitsbedingten Kündigung**. Dafür gilt ein **Drei-Stufen-System**:

➤ **Negative Zukunftsprognose**

Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung muss die Prognose gerechtfertigt sein, dass die Fehlzeiten oder Minderleistungen des alkoholabhängigen Mitarbeiters auch künftig dauerhaft zu erwarten sind. Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung nicht bereit, sich

**Impressum:**

**Herausgeber & V.i.S.d.P.: Rechtsanwalt Dr. Peter Bitzer, Berrenrather Straße 393 ,  
50937 Köln – Sülz, Telefon: 0221 – 47 40 45 1, Fax: 0221 – 47 40 45 2,  
homepage: bitzer-anwalt.de**

einer Entziehungskur zu unterziehen, kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass die Abhängigkeit in absehbarer Zeit nicht geheilt wird.

**Empfehlung:** Bei Anhaltspunkten für eine Alkoholsucht sollte der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung unbedingt die Durchführung einer Entziehungstherapie anbieten.

➤ **Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen**

Neben hohen finanziellen Aufwendungen, etwa im Falle erheblicher **Entgeltfortzahlungskosten**, kommen **betriebliche Ablaufstörungen** in Betracht. Dazu gehört insbesondere die Gefahr, dass der alkoholsüchtige Arbeitnehmer aufgrund der künftig zu erwartenden Alkoholauffälligkeiten im Betrieb andere Personen gefährdet oder sonstige Schäden verursacht.

➤ **Interessenabwägung**

Zum Schluss muss das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes mit dem betrieblichen Interesse an der Kündigung **abgewogen** werden. Zu den Interessen des Mitarbeiters gehören vor allem das Alter, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Familienstand, die Ursachen der Alkoholsucht und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Auf Seiten des Arbeitgebers sind entgegenzuhalten

das Ausmaß der betrieblichen Beeinträchtigung, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und ein etwaiges Verschulden des Arbeitnehmers bei der Herbeiführung der Alkoholsucht.

**Aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts**

Das Bundesarbeitsgericht hatte kürzlich über die **Kündigung wegen Alkoholsucht** zu entscheiden (BAG, Urteil vom 20.12.2012, Aktenzeichen: 2 AZR 32/11).

**Der Fall (Kurzform):**

Der Arbeitgeber betreibt eine Fachklinik für Suchterkrankungen. Der Arbeitnehmer ist als Ergotherapeut damit beschäftigt, die Patienten von Suchtmitteln zu entwöhnen. Allerdings ist der Arbeitnehmer selbst Alkoholiker. So sieht die Chronologie aus:

20. Dezember 2006: Alkoholisierung festgestellt

5. Februar 2007: Alkoholisierung festgestellt

14. März bis 24 April 2007: Stationäre Entwöhnungsbehandlung

16. August 2007: Alkoholisierung festgestellt

22. Mai 2009: Alkoholisierung festgestellt

Der Arbeitgeber kündigt nun das Arbeitsverhältnis, weil der Arbeitnehmer nach der Einnahme von

Alkohol für die von ihm zu erbringende Tätigkeit als Therapeut von Suchtkranken nicht mehr einsetzbar ist.

Die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers hatte vor dem BAG Erfolg. Eine **verhaltensbedingte** Kündigung scheidet zwar aus, weil dem Arbeitnehmer wegen der Alkoholsucht kein Schuldvorwurf gemacht werden kann. Der Arbeitnehmer ist aber wegen der Alkoholsucht nicht mehr in der Lage, künftig seine vertragliche Leistung zu erbringen. Das rechtfertigt die **personenbedingte (alkoholbedingte)** Kündigung.

Die negative Zukunftsprognose war hier gerechtfertigt, weil der Arbeitnehmer nach der Entwöhnungsbehandlung wieder **rückfällig** geworden war. Das ist ein Indiz dafür, dass der Arbeitnehmer seine Alkoholkrankheit auch nach der Therapie nicht unter Kontrolle hat. **Übrigens:** Der Umstand, dass zwischen den beiden nach der Entwöhnungsbehandlung festgestellten Alkoholisierungen ein Zeitraum von immerhin mehr als eineinhalb Jahren lag, ändert daran nichts. Im Gegenteil zeigt dies nach Ansicht des BAG, dass trotz der längeren „trockenen“ Periode eine günstige Prognose nicht gestellt werden konnte.

## Sachgrundlose Befristung: Erweiterung durch Tarifvertrag

Die **sachgrundlose Befristung** eines Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich nur für einen maximalen Zeitraum von **zwei Jahren** zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer kann die Befristung **höchstens dreimal** verlängert werden. Das ist der Normalfall. Durch **Tarifvertrag** können aber großzügigere Regelungen vereinbart werden (so genannte **Tariföffnungsklausel** des § 14 II 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Durch Tarifvertrag kann sowohl die maximale **Anzahl der Verlängerungen** erhöht als auch die **Höchstdauer** der Befristung verlängert werden. Auch die Tarifvertragsparteien können von dieser Ausnahme allerdings nicht grenzenlos Gebrauch machen. Wo genau die Grenze verlaufen, ist bislang aber leider nicht geklärt.

**Das Urteil:** In einem aktuellen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht immerhin entschieden, dass diese Grenzen jedenfalls dann noch nicht überschritten sind, wenn der Tarifvertrag eine Höchstdauer der Befristung von **42 Monaten** und in diesem Zeitraum eine Anzahl von maximal **vier Vertragsverlängerungen** vorsieht (BAG, Urteil vom 05.12.2012, Aktenzeichen: 7 AZR 698/11).

## Vorsicht bei Löschung eines E-Mail-Accounts

**Das Urteil:** Wird im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses von einer Partei für die andere ein **E-Mail-Account** angelegt, darf dieser nach Kündigung des Vertrages **so lange nicht gelöscht werden**, wie nicht feststeht, dass der Nutzer für die auf dem Account abgelegten Daten keine Verwendung mehr hat. Die Verletzung dieser Pflicht kann einen **Schadensersatzanspruch** auslösen (OLG Dresden, Beschluss vom 05.09.2012, Aktenzeichen: 4 W 961/12).

**Der Fall (Kurzform):** Zwischen den Parteien bestand ein **Transportvertrag**, auf dessen Grundlage der Kläger als **Fahrradkurier** für einen Kurierdienst tätig war. An Weisungen war er nicht gebunden, er konnte seine Arbeitszeit frei bestimmen und die Annahme von Aufträgen ablehnen. Der Kurierdienst richtete für den Fahrradkurier einen E-Mail-Account ein, auf dem der Kurier auch private E-Mails speichern durfte.

Nach **Beendigung des Vertrages** löschte der Kurierdienst den Account, ohne zuvor abzuklären, ob der Kurier noch Interesse an den gespeicherten Daten hat. Der Kurier verklagte den Kurierdienst daraufhin auf Feststellung, dass der Kurierdienst für alle aus der Löschung der Daten entstehenden

Schäden haftet. In dem entschiedenen Fall ging es zwar noch nicht primär um diese Streitfrage, sondern um die vorgeschaltete Frage, ob dem Kurier für die Klage Prozesskostenhilfe zu bewilligen war. Dennoch stellte das OLG Dresden, anders als die Vorinstanz, schon in diesem Verfahren fest, dass das Verhalten des Kurierdienstes vertragswidrig war.

**Das sagt der Anwalt:** Die Entscheidung erging im Rahmen eines (normalen) Vertragsverhältnisses zwischen einem Kurierdienst und einem selbständigen Kurierfahrer. Dennoch geht das OLG Dresden offensichtlich davon aus, dass die Haftungsgrundsätze für jedes Dauerschuldverhältnis gelten - also auch für **Arbeitsverhältnisse**. Aus Sicht eines **Arbeitgebers** sollten daher vor der Löschung eines E-Mail-Accounts **zwei Fragen** beantwortet werden:

- Steht der E-Mail-Account dem Arbeitnehmer **nur zur dienstlichen Nutzung** zur Verfügung?
- Hat der Arbeitnehmer der Löschung des E-Mail-Accounts **zugestimmt**?

Falls beide Fragen mit **"Nein"** beantwortet werden, sollte der Arbeitgeber den Account nicht löschen.

**Nicht beantwortet** hat das OLG Dresden übrigens die Frage, was mit dem Account geschehen soll, wenn der Vertragspartner sich auf die Frage des Auftraggebers (Arbeitgebers) gar nicht äußert. Darf der Arbeitgeber den Account also wenigstens nach Ablauf einer von ihm gesetzten Frist löschen?

## Arbeitnehmerhaftung bei Trunkenheitsfahrt

In der betrieblichen Praxis kommt es immer wieder zum Streit, wenn Arbeitnehmer Schäden verursachen. Wer haftet eigentlich in welchem Umfang für Fehler, die der Arbeitnehmer schuldhaft begeht?

Je nach **Verschuldungsgrad** haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich wie folgt:

- **Vorsatz:** Volle Haftung
- **Grobe Fahrlässigkeit:** Volle Haftung
- **Mittlere Fahrlässigkeit:** Haftungsverteilung
- **Leichteste Fahrlässigkeit:** Keine Haftung

In einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ging es erneut um die Haftung des Arbeitnehmers bei **grober Fahrlässigkeit**. Was war passiert?

**Der Fall:** Der Arbeitnehmer war als LKW-Fahrer bei einem Speditionunternehmen mit einem Bruttolohn von ca. 2.700,00 € beschäftigt. In dem Betrieb des Unternehmens galt ein absolutes Alkoholverbot. Bei einer Fahrt mit dem Lkw des Arbeitgebers kam der Arbeitnehmer von der Straße ab. Durch den Unfall entstand dem Arbeitgeber ein Schaden von mehr als 17.000,00 €. Die Besonnenheit Doppel. Der Arbeitnehmer war mit 0,94 Promille erheblich alkoholisiert. Deshalb verklagte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer auf Schadenersatz.

**Das Urteil:** Das **Bundesarbeitsgericht** hat in seiner Entscheidung **drei Prüfungsschritte** vorgenommen (Urteil vom 15.11.2012, Aktenzeichen: 8 AZR 705/11):

### ➤ Verschulden

Ohne Wenn und Aber bejahte das BAG **grobe Fahrlässigkeit** des Arbeitnehmers aufgrund seiner Trunkenheitsfahrt. Es sei heute einfach Allgemeingut, dass sich ein Kraftfahrer unter starker Alkoholeinwirkung nicht mehr ans Steuer seines Kraftfahrzeugs setzen dürfe.

### ➤ Haftungsbeschränkung

Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer im Falle grober Fahrlässigkeit **vollständig** für den entstandenen Schaden. Doch keine Regel

ohne Ausnahme. Es muss nämlich immer eine **Abwägung der Gesamtumstände** vorgenommen werden. Und die Abwägung kann im Einzelfall zu einer **Haftungsbeschränkung** selbst im Falle grober Fahrlässigkeit führen. Wesentliche **Kriterien** für diese Abwägung sind etwa der Schadensanlass und die Schadensfolgen, die Gefährlichkeit der Arbeit, die Schadenshöhe, die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten sowie die Höhe seines Gehalts.

### ➤ Pauschale Haftungsbeschränkung (drei Monatsverdienste)?

Die Vorinstanz, also das Landesarbeitsgericht, war davon ausgegangen, dass die Haftung des Arbeitnehmers grundsätzlich auf drei Bruttomonatsgehälter beschränkt ist. Diese Auffassung hat das BAG nun verworfen. Es gibt demnach **keine allgemeine starre Haftungsobergrenze**, weder in Höhe von drei Monatsgehältern noch in anderer.