

FACHTAG: SUCHT UND PRÄVENTION

ALKOHOL AM ARBEITSPLATZ – WAS KANN, DARF, SOLLTE EIN ARBEITGEBER TUN?

- Arbeitsrechtliche Aspekte -

Alkohol im Betrieb - Aktueller DAK-Gesundheitsreport „Sucht 4.0“

- Nach der repräsentativen Studie hat **jeder zehnte Arbeitnehmer** einen **riskanten Alkoholkonsum** – hochgerechnet betrifft das **vier Millionen Beschäftigte**
- **Besonders junge Erwerbstätige** trinken riskant: Jeder Sechste zwischen 18 und 29 Jahren ist betroffen. Der Anteil der Beschäftigten dieser Altersgruppe mit riskantem Alkoholkonsum ist fast doppelt so groß wie unter den 40- bis 49-Jährigen.
- Insgesamt verdeutlicht die Beschäftigtenbefragung im Rahmen des DAK-Reports auch mögliche **arbeitsbedingte Risikofaktoren für den Umgang mit Alkohol**: So ist der Anteil der Beschäftigten mit einem Alkoholproblem größer, je häufiger sie an der **Grenze der Leistungsfähigkeit** gearbeitet haben. Auch **starker Termin- und Leistungsdruck** sowie **emotional belastende Situationen bei der Arbeit** werden als mögliche Risikofaktoren für einen erhöhten Alkoholkonsum genannt

Alkohol im Betrieb - Aktueller DAK-Gesundheitsreport „Sucht 4.0“

- Je höher der Alkoholkonsum, desto gravierender sind die Auswirkungen:
 - Jeder neunte Arbeitnehmer mit riskantem Trinkverhalten gibt an, in den letzten drei Monaten **wegen Alkohol abgelenkt oder unkonzentriert** bei der Arbeit gewesen zu sein. Bei Erwerbstätigen mit einer möglichen Alkoholabhängigkeit sagt dies fast jeder Zweite (47,3 %).
 - 6,8 % der Beschäftigten mit riskantem Alkoholkonsum geben an, deshalb **zu spät zur Arbeit gekommen zu sein oder früher Feierabend gemacht** zu haben; bei Beschäftigten mit möglicher Alkoholabhängigkeit: 27,2 %.
 - 3,8 % der Beschäftigten mit riskantem Alkoholkonsum trinken nach eigenen Angaben **Alkohol auch mehrmals pro Monat oder häufiger bei der Arbeit**. Bei Beschäftigten mit einer möglichen Abhängigkeit sind es 17,2 %. Bei 1,4 % der Arbeitnehmer mit riskantem Trinkverhalten hat ihr Alkoholkonsum nach eigenen Angaben eine **Rolle für eine oder mehrere Krankmeldungen** innerhalb des vergangenen Jahres gespielt. Bei Beschäftigten mit einer möglichen Alkoholabhängigkeit sind es 7,2 %.

Alkohol im Betrieb - Arbeitsrecht

- I. Alkoholverbote
- II. Fürsorgepflicht Arbeitgeber (AG)
- III. Abmahnung / Kündigung
 - Fristlose oder fristgemäße verhaltensbedingte Kündigung wegen Alkoholmissbrauchs
 - Personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigung (Suchterkrankung)
- IV. Krankheitsbedingte Entgeltfortzahlung

I. Alkoholverbote

- Aus Gesetz: **kein allgemeines gesetzliches Verbot** vorhanden, **Ausnahmen:**
 - § 31 JugendarbeitsschutzG – unter 16 Jahren kein Alkohol – unter 18 Jahren kein Branntwein
 - § 24a StrVG: 0,5 Promille
 - § 15 Unfallverhütungsvorschriften (UVV) „Grundsätze der Prävention“ relatives Alkoholverbot
 - man darf sich durch Alkoholkonsum nicht in einen Zustand versetzen, durch den man sich selbst oder andere gefährdet
 - absolutes Alkoholverbot in manchen landesrechtlichen Vorschriften (z.B. Bergbau)
- Aus Betriebs- / Dienstvereinbarung oder Arbeitsvertrag (Nebenpflicht § 241 BGB)
- Beachte: Mitbestimmung Betriebsrat nach § 87 Abs.1 BetrVG bzw. Personalrat nach § 75 Abs. 3 BPersVG



II. Fürsorgepflicht Arbeitgeber (AG)

- *„Sucht betrifft alle Bereiche unseres Lebens und damit auch stark das Berufsleben“, betont die Bundesdrogenbeauftragte Marlene Mortler. „Umso wichtiger ist es, dass auch Arbeitgeber offen mit dem Thema Sucht umgehen. Sie müssen ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden und Mitarbeiter frühzeitig ansprechen und Hilfe anbieten.“*

= Fernhalten vermeidbarer Nachteile beim AN im Rahmen der Durchführung des Vertrages

- Aufklärung über Gefahren; Prävention / Betriebl. Gesundheitsprogramme / Suchtbeauftragte
- Verbot oder Einschränkung von Alkohol / Überwachung des Verbots
- Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Unfallverhütung im Unternehmen (Schutz Gesundheit und Leben der Belegschaft): Gesetzliche Regelungen und Pflichten für jedes Unternehmen und jeden Versicherten der gesetzlichen Unfallversicherung schreiben das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die Unfallverhütungsvorschriften (UVV) verbindlich vor. Demnach ist alles Mögliche zu tun, um Unfallgefahren zu beseitigen, die Leistungsfähigkeit zu erhalten und das Betriebsklima zu fördern.

II. Fürsorgepflicht Arbeitgeber (AG)

- Nach Feststellung der Alkoholisierung:
 - Alkoholierte AN: nicht mehr zu beschäftigen und unverzüglich vom Arbeitsplatz zu entfernen
 - für die Sicherheit des Heimweges sorgen (in Begleitung einer/s Kollegin/en)
 - AG muss verhindern, dass AN PKW oder Fahrrad benutzt oder zu Fuß nach Hause geht
 - bei schweren Ausfallerscheinungen Polizei oder Krankenwagen rufen
 - Kosten hierfür sind vom AN zu tragen bzw. zu erstatten
 - Keine Vergütung für die Zeit des Arbeitsausfalles

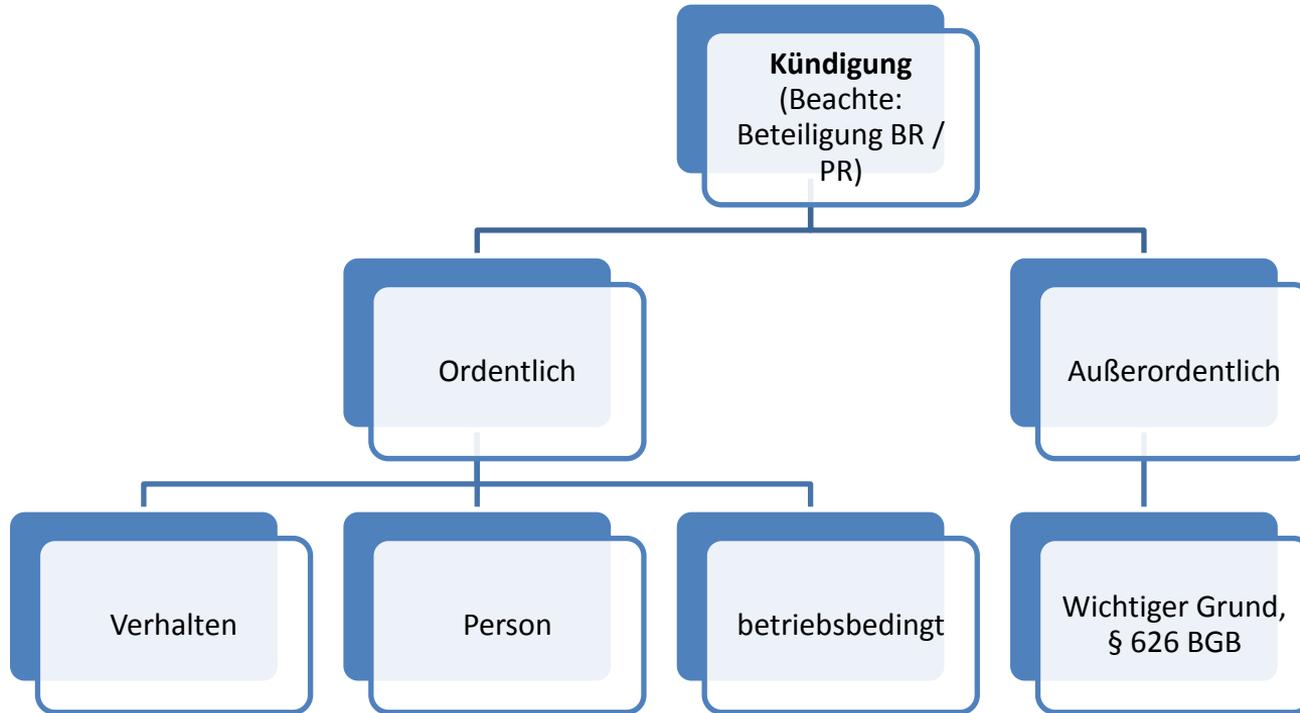
II. Verstoß gegen Fürsorgepflicht

- **Zivilrechtlich:** Schadensersatz für evtl. Schäden der/des Angetrunkenen (Körperschäden, Eigentumsverletzung,...) ggf. Haftung für Schäden, die/der alkoholisierte AN bei Dritten (Kunden, Kollegen etc.) verursacht
- **Strafrechtlich:** fahrlässige Körperverletzung, § 229 StGB; fahrlässige Tötung, § 222 StGB; Aussetzung, § 221 StGB

Grenze der Fürsorgepflicht :

- der eigene Verantwortungs- und Risikobereich des Mitarbeiters
- Arbeitgeber ist z.B. nicht verpflichtet auf Firmenfeiern den Ausschank von Alkohol zu kontrollieren (Allgemeines Persönlichkeitsrecht)

III. Übersicht Kündigungsgründe bei Alkoholmissbrauch



III. Übersicht Kündigungsgründe bei Alkoholmissbrauch

Kündigungsgründe:

- **Personenbedingte Gründe – keine Steuerbarkeit** der zur Kündigung veranlassenden Gegebenheiten
 - **Beispiel:** Verstoß gegen Alkoholverbot **infolge** Suchterkrankung (Arbeitnehmer A wird infolge steigenden Alkoholkonsums immer unzuverlässiger und vergesslicher).

- **Verhaltensbedingte Gründe – Steuerbarkeit** der zur Kündigung veranlassenden Verhaltens
 - **Beispiel:** Verstoß gegen Alkoholverbot **ohne** Suchterkrankung (Mitarbeiter M trinkt während der Arbeitszeit, animiert Kollegen, es ihm gleichzutun, und entsorgt sein Leergut zwischen den Maschinen)

- **Betriebsbedingte Gründe**
 - **Beispiel:** dauerhafter Wegfall von Arbeitsplätzen aufgrund Umsatzrückgang / Gewinneinbruch etc.

III. 1. Fristlose Kündigung wegen Trunksucht / Alkoholmissbrauch nach § 626 Abs. 1 BGB

- Kein Erfordernis für Abmahnung und Fristsetzung
- Wenige Gerichtsentscheidungen, da regelmäßig Vorzug ordentlicher Kündigung
- Kommt vor allem bei unkündbaren AN in Betracht und bei solchen, die berufsbedingt sich vor und während der Arbeitszeit jeglichen Alkoholgenusses zu enthalten haben (Alkoholverbot)

- **Vorhandenseins eines wichtigen Grundes:** Umstände, die an sich geeignet sind, einen wichtigen Grund abzugeben
- **Interessenabwägung** mit der Folge, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar ist

- **Rechtsprechungsbeispiel – LAG Nürnberg 17.12.2002 - 6 Sa 480/01:**
- Auch ein nach gewisser Fahrzeit festgestellter Blut-Alkohol-Wert von "nur" 0,46 Promille kann bei einem Busfahrer, der mit diesem Promille-Wert Personen im ÖPNV transportiert, die außerordentliche Kündigung ohne vorangegangene Abmahnung rechtfertigen.

III.2. Fristgemäße **verhaltensbedingte** Kündigung wegen Alkoholmissbrauchs

- Ein Verstoß oder wiederholte Verstöße gegen Alkoholverbot oder Vertragsverletzung bei Alkoholisierung, wenn Arbeitsleistung nicht mehr ordnungsgemäß erbracht wird = fristgemäße oder fristlose verhaltensbedingte Kündigung
- **Verstoß gegen Alkoholverbote** aus Betriebs-/ Dienstvereinbarung, Arbeitsvertrag oder Anweisung und/oder **Schlechtleistung aufgrund Alkoholmissbrauchs**
- **außerbetrieblicher Alkoholkonsum**, nur wenn dadurch betriebliche Interessen beeinträchtigt

Beweislast:

- AG muss die Alkoholisierung beweisen; AN muss nachweisen, dass sie/er nicht unter Alkoholeinfluss steht!
- Beweismittel: Zeugen, Atemalkoholanalyse, Blutprobe durch einen Werksarzt; Indizien wie Alkoholfahne, schwankender Gang, Lallen, aggressives Verhalten

Wichtig!

- Die subjektive Wahrnehmung des Vorgesetzten ist entscheidend – es gilt der „Beweis des ersten Anscheins“ aufgrund der allgemeinen Lebenserfahrung
- Atemmessgeräte oder Blutprobe (darf nur der Arzt) nur mit Einwilligung der/des AN möglich, da der Eingriff die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen verletzt
- Ablehnung ist ein weiteres Indiz
- Keine Pflicht des AG Atemmessgeräte oder Blutanalyse anzubieten
- Tor-, Taschen- und Spindkontrollen:
 - ja - allerdings Verhältnismäßigkeit beachten
- Einsatz von Detektiven – letztes Mittel (ultima ratio)

III.2. Fristgemäße **verhaltensbedingte** Kündigung wegen Alkoholmissbrauchs bei

- **Nichtvorliegen einer Alkoholsucherkrankung.** Eine Erkrankung liegt nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) vor:
 - „wenn der gewohnheitsmäßige und übermäßige Alkoholgenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben oder reduziert werden kann und eine psychische und physische Abhängigkeit vom Alkohol im med. Sinne besteht“.
- mindestens eine zeitnahe, einschlägige Abmahnung (**Abmahnung geht vor Kündigung**)
Weigerung AN sich Test zu unterziehen - keine Abmahnung möglich, da keine Pflicht
- Um die Kündigung abzuwenden, muss AN sich vor Ausspruch der Kündigung oder im Prozess auf die Abhängigkeit berufen und Attest oder Gutachten vorlegen.

III.2. Fristgemäße **verhaltensbedingte** Kündigung wegen Alkoholmissbrauchs bei

Prüfungsreihenfolge:

1. Objektiver, verhaltensbedingter Kündigungsgrund, also Verletzung Vertragspflicht durch steuerbares Verhalten
2. Abmahnung
3. Negative Zukunftsprognose
4. Interessenabwägung im konkreten Einzelfall unter Wahrung des ultima-ratio-Prinzips

Wichtig!

Bauhelfer B wurde schon zweimal wegen eines Verstoßes gegen das Alkoholverbot auf Baustellen abgemahnt. Bei einer erneuten Kontrolle durch seinen Vorgesetzten fällt B wieder auf, wie er (alkoholhaltiges) Bier trinkend in der Mittagspause sitzt. Neben seinem Stuhl liegen einige kleine 20cl-Schnapsfläschen. Der AG kann in diesem Fall eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen. Der Alkoholkonsum und die Verstöße gegen das Alkoholverbot waren - da B nicht alkoholkrank ist, sondern nur mal gerne "einen trinkt" - steuerbares Verhalten. Dass er das Trinken auf der Baustelle trotz Verbot und 2-maliger Abmahnung nicht sein lassen konnte, rechtfertigt nun seine verhaltensbedingte Kündigung.



Checkliste Kündigung bei Alkoholmissbrauch

- Entscheidung je nach Einzelfall, ob Abmahnung, fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Feststellung verbotenen Alkoholgenuss
- Sicherung der Beweismöglichkeiten
- Abmahnung unter Kündigungsandrohung
- Feststellung eines erneuten verbotenen Alkoholgenusses
- Sicherung der Beweismöglichkeiten
- Ausschluss der Alkoholsucht

III.3. Personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigung (Suchterkrankung) i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG

- Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens scheidet aus, weil Mitarbeiter Alkoholkonsum nicht steuern kann
- Ordentliche Kündigungen, die ihre soziale Rechtfertigung auf Gründe stützen, die in der Person des AN liegen, sind in der Praxis eher Ausnahme, da an ihre Wirksamkeit hohe Anforderungen gestellt werden.
- Gesetzgeber: hohes Maß an Schutzbedürftigkeit des kranken AN (trägt gewissermaßen „keine Schuld“ an seiner eingeschränkten Arbeitsfähigkeit)

■ **3 Voraussetzungen** für Kündigung wegen lang andauernder Erkrankung oder häufiger Kurzeiterkrankungen (auch Kündigung wegen Alkoholerkrankung erfasst) :

- 1. negative Gesundheitsprognose
- 2. erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen durch Krankheitszeiten
- 3. Kündigung nur letztes Mittel, vorher Ausschöpfung aller alternativen Möglichkeiten, um Beeinträchtigung der Interessen abzuwehren

III.3. Personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigung (Suchterkrankung)

■ 1. Negative Zukunftsprognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes

- erhebliche Fehlzeiten in der Vergangenheit (Rückschau 3 Jahre)
- Prognose zukünftigen Gesundheitszustands unter Rückgriff auf bisherige Fehlzeiten
- Ist der Arbeitnehmer gesund oder bald wieder gesund ?
- fehlende Krankheitseinsicht und Weigerung, sich einer Therapie zu unterziehen, dauernde Unfähigkeit seiner/ihrer Pflicht nachzukommen, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten, Rückfall nach Therapie
- Prognosezeitpunkt: Zugang der Kündigung

III.3. Krankheitsbedingte Kündigung (Suchterkrankung)

- 2. Die nach der Prognose zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustands müssen zu einer **erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen** führen
 - Wirtschaftliche Belastung
 - hohe Kosten, z.B. Entgeltfortzahlung, Ersatzpersonal, Überlastung der Kollegen/innen
 - Betriebsablaufstörungen in Form von
 - Störungen des Arbeitsablauf
 - Produktionsausfall
 - Verlust von Kundenaufträgen
 - Nichtbeschaffbarem Ersatzpersonal

III.3. Krankheitsbedingte Kündigung (Suchterkrankung)

■ **3. Interessensabwägung**, ob erhebliche Beeinträchtigung betr. Interessen zu billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des AG führt:

- Beendigungsinteresse überwiegt das Fortsetzungsinteresse (Betriebliches Eingliederungsmanagement, Stufenplan)
- Sind krankheitsbedingte Belastung betrieblicher Interessen vom AG noch hinzunehmen oder sind sie schon unzumutbar ?
- Einzelfallumstände :
 - Sozialdaten des Arbeitnehmers
 - Evtl. betriebliche Ursachen der Erkrankung
 - Chronische Erkrankung / Kenntnis von der Erkrankung bei Einstellung
 - Konkrete betriebliche Situation / milderer Mittel?
 - Bisheriger Verlauf des Arbeitsverhältnisses

III.3. Krankheitsbedingte Kündigung (Suchterkrankung)

Rechtsprechungsbeispiel (BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 565/12):

Der AN war als Hofarbeiter für Entsorgungsbetrieb tätig. Er war zuständig für die An- und Abtransporte sowie Umladen von Metallabfällen mittels schwerer Gerätschaften wie Bagger, Gabelstapler, Lader und Lkw. Die von ihm arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit war also sowohl für ihn als auch für Dritte mit nicht unerheblichen Gefahren verbunden. Für alle Beschäftigten galt zudem striktes Alkoholverbot. Am 14.1.2010 wurde er stark alkoholisiert am Arbeitsplatz angetroffen und anschließend nach Hause geschickt. Wegen weiterer Vorkommnisse kündigte AG das Arbeitsverhältnis im Januar u. Februar 2010 jeweils verhaltensbedingt. Im Kündigungsschutzprozess machte er geltend, er sei alkoholkrank. Die beklagte AG nahm die Kündigungen zurück. Zugleich mahnte sie ihn aber wegen Verstoßes gegen das betriebliche Alkoholverbot ab. Das Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nahm er an. Im Mai 2010 begann er eine Entziehungskur, die er jedoch Anfang Juli abbrach. In den Monaten Juli - September 2010 führte die AG bei ihm mit dessen Einverständnis regelmäßig Tests auf Alkohol im Atem durch. Eine Kontrolle am 31.8.2010 ergab einen Wert von 1,81 Promille. Die AG forderte ihn auf, das Betriebsgelände zu verlassen. Außerdem mahnte sie ihn wegen „alkoholisierten Erscheinens am Arbeitsplatz“ ab. Bei weiteren Tests im September wurden Alkoholkonzentrationen von 0,6, 0,16 bzw. 0,52 Promille festgestellt. Am 7.12.2010 verursachte er mit einem Firmenfahrzeug außerhalb des Betriebsgeländes einen Unfall mit Sachschaden. Am 12.1.2011 verweigerte er die Teilnahme an einem Alkoholtest. Am 1.3.2011 kontrollierte die Beklagte ihn auf den Besitz eines gültigen Führerscheins.

III.3. Krankheitsbedingte Kündigung (Suchterkrankung)

Rechtsprechungsbeispiel (BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 565/12):

Der Kläger legte eine in Tschechien ausgestellte Fahrerlaubnis vor. Mit Schreiben vom 7.3.2011 teilte sein Arzt mit, nach Abbruch der stationären Therapie in 2010 seien keine weiteren Maßnahmen zur Alkoholentwöhnung durchgeführt worden. Mitte März 2011 forderte die AG ihn auf, bis Ende des Monats verbindliche Unterlagen „bezüglich Art und Zeitraum einer Entziehungskur in nächster Zukunft“ sowie über die Gültigkeit seines „tschechischen Führerscheins“ vorzulegen. Der AN brachte keine Unterlagen über eine weitere Behandlung bei. Die zuständige Behörde teilte mit, dass die Fahrerlaubnis in Deutschland keine Gültigkeit habe. Mit Schreiben vom 4.4.2011 kündigte die AG das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.8.2011, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Vom 15. - 26.4.2011 begab sich der Kläger zur stationären Behandlung ins Krankenhaus. Er wurde als „arbeitsfähig“ entlassen. Gegen die Kündigung hat er fristgerecht Klage erhoben und macht geltend gemacht, die Kündigung sei unwirksam.

Entscheidung:

1. Negative Prognose: Die AG muss aufgrund der Vorfälle in der Vergangenheit auch künftig mit Alkoholauffälligkeiten während der Arbeitszeit rechnen. Zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung lag Alkoholkrankung vor. Im Zusammenspiel mit dem Umstand, dass der AN seit Beginn 2010 mehrfach (zum Teil stark) alkoholisiert am Arbeitsplatz angetroffen wurde, war es an ihm, Umstände aufzuzeigen, die geeignet gewesen wären, die Indizwirkung dieser Vorkommnisse zu entkräften. Dies hätte ihm durch den Nachweis seiner Therapiewilligkeit möglicherweise gelingen können; die oben geschilderten Umstände veranlassten die Gerichte jedoch zur Annahme des Gegenteils, der Therapieunwilligkeit.

III.3. Krankheitsbedingte Kündigung (Suchterkrankung)

2. Beeinträchtigung betrieblicher Interessen: Da der AN in seinem Arbeitsablauf ständig schwere Gerätschaften zu bewegen hatte, war es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, den Arbeitnehmer dort weiter einzusetzen. Diesen Umstand begründet das Bundesarbeitsgericht ausführlich unter Bezugnahme auf verschiedene Unfallverhütungsvorschriften, die die AG einzuhalten hatte. So dürfen AG nach § 7 Abs. 2 UVV keine Personen beschäftigen, die erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen. Dies führe zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG, ohne dass es noch darauf ankäme, ob der Alkoholgenuss des Klägers zu Unfällen beigetragen hat, in die er während seiner Tätigkeit für die Beklagte verwickelt war. Auch ein Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz sei nicht möglich, denn solche hielt die AG nicht vor.

3. Interessensabwägung: Schließlich war auch die Interessenabwägung zu Gunsten der Belange der AG ausgefallen: Ihr sei es auf Dauer nicht mehr zumutbar, die mit einer möglichen Alkoholisierung des Klägers verbundenen Gefährdungen hinzunehmen. Geeignete Mittel, ihnen angemessen zu begegnen, standen nicht zur Verfügung. Unabhängig von der fehlenden Einwilligung des Klägers in regelmäßige Alkoholtests hätten derartige Kontrollen nicht die erforderliche Sicherheit versprochen. Diese Belange würden auch durch die 12-jährige Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers, sein Alter und bestehende Unterhaltsverpflichtungen nicht aufgewogen. Die Beklagte hat ihm nach Alkoholauffälligkeiten die Chance einer Bewährung gegeben. Sie hat die stationäre Behandlung abgewartet. Deren Scheitern sei ihr nicht anzulasten. Überdies hat sie ihm nach einer erneuten Alkoholauffälligkeit im August 2010 durch eine Abmahnung deutlich vor Augen geführt, welche Bedeutung sie seiner Abstinenz zumisst, und ihm unmittelbar vor der Kündigung eine Frist gesetzt, um weitere Behandlungsmaßnahmen nachzuweisen. Sie hat damit alles ihr Zumutbare für den Erhalt des Arbeitsverhältnisses getan.

IV. Entgeltfortzahlung

- **ohne Krankheit:** regelmäßig keine Entgeltfortzahlung, da die Trunkenheit und die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet sind.
 - Verkehrsunfall wegen alkoholbedingter Fahruntüchtigkeit und bei dem er sich selbst verletzt
 - auf Alkoholmissbrauch beruhende Unfälle - Sturz auf einer Treppe
- **Suchterkrankung:** regelmäßig unverschuldet (auch der Rückfall), dh Anspruch auf Lohnfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 EntgeltfortzahlungsgG gegenüber AG
- Fehlendes Verschulden kann aber durch AG bestritten werden (dann ggf. SV-Gutachten zur Frage des Selbstverschuldens)

Hierzu BAG vom 18. März 2015 - 10 AZR 99/14:

- AN, der bereits zwei Entzugstherapien hinter sich hatte, wurde mit Alkoholvergiftung in Klinik eingeliefert und war 10 Monate AU. AG kündigte ihm zunächst fristlos, die anschließende Kündigungsschutzklage endete mit Vergleich und Entlassung AN. In dieser Zeit sprang KK ein und zahlte ihm Krankengeld. Dieses Geld wollte sie dann von der AG zurückhaben und klagte darum (mit Erfolg).

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit

DAK
Gesundheit