

Kündigung wegen Alkoholmissbrauchs eines Mitarbeiters

Nicht in jedem Fall ist die Kündigung eines alkoholabhängigen Mitarbeiters wirksam.

Alkoholismus in Deutschland

Deutschlandweit sind heute bis zu 2, 5 Millionen Menschen von Alkoholismus betroffen und dieser Hang zur Flasche wird sich künftig vermutlich weiter erhöhen. Mit anderen Worten stellt die Alkoholabhängigkeit bereits eine Volkskrankheit und damit ein erhebliches gesellschaftliches Problem dar. Das Genussmittel wird weitgehend als ein "Problemlöser" betrachtet und dient vielen Menschen als Entspannung nach einem anstrengenden Arbeitstag, denn dieser kann durch eine Flasche Bier oder ein Gläschen Wein besser hinter sich gebracht werden. Diese Problematik zieht sich durch alle Bevölkerungsschichten wie z.B. Unternehmer, Beamte oder auch Politiker. Neueste Studien decken erschreckende Tatsachen auf, denn dem Berliner Krankenhaus "Charité" zufolge trinken 58 Prozent aller Frauen während der Schwangerschaft Alkohol, wodurch etwa 10.000 Kinder mit Folgeerkrankungen zur Welt kommen. Die Zahl der alkoholgefährdeten oder schon abhängigen Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren wird auf etwa 250.000 geschätzt.

Alkoholabhängige Arbeitnehmer und die mögliche Kündigung

Die Wirksamkeit einer Kündigung wegen Alkoholabhängigkeit richtet sich im Wesentlichen nach den Grundsätzen der krankheitsbedingten Kündigung. Diese werden von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ständig erneuert. Die Alkoholabhängigkeit ist medizinisch gesehen eine Krankheit. Die Voraussetzungen der Krankheit sind erfüllt, wenn der Betroffene den regelmäßigen, überdurchschnittlichen Alkoholkonsum trotz Einsicht nicht stoppen oder reduzieren kann. Die Besonderheit dieser Erkrankung ist die physische oder psychische Abhängigkeit vom Alkohol, welche sich in erster Linie im Verlust der Selbstkontrolle äußert. Wenn der an Alkoholismus Erkrankte zu viel trinkt, kann er den Alkoholkonsum nicht mehr kontrollieren und dementsprechend mit dem Trinken nicht mehr aufhören. Eine krankheitsbedingte Kündigung darf nur ausgesprochen werden, wenn eine negative Prognose für die Zukunft angenommen werden kann. Diese liegt bei der bloßen Diagnose der Alkoholabhängigkeit noch nicht vor. Grundsätzlich muss dem alkoholabhängigen Arbeitnehmer vorab die Möglichkeit gegeben worden sein eine Entziehungskur durchzuführen. Nur wenn es nach Abschluss der Entziehungskur zu einem Rückfall kommt, gestattet dies eine negative Prognose. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer von Beginn an nicht zu einer Therapie bereit ist.

Vorstellung der Rechtsanwältin Gesa Bendfeldt

Gesa Bendfeldt ist seit 1999 zugelassene Rechtsanwältin und hat ihre Tätigkeitsbereiche unter anderem im Arbeitsrecht, Vertragsrecht und Steuerrecht, sowie Handelsrecht und Mietrecht. Sie sieht es als ihre Aufgabe an, die Rechte ihrer Mandanten möglichst zügig und wirksam durchzusetzen.

Interview mit Rechtsanwältin Gesa Bendfeldt

WUP: Wieso haben Sie den Beruf der Rechtsanwältin gewählt?

Frau Bendfeldt: Den Beruf der Rechtsanwältin finde ich überaus interessant, da ich mit vielen verschiedenen Menschen zu tun habe, denen ich in den unterschiedlichsten Situationen helfen kann. Außerdem versetze ich mich gerne in schwierige Lagen und arbeite mich in komplexe Fälle ein. Vor allem der Bereich des Arbeitsrechts hat mich immer schon interessiert. Die Tätigkeit als Rechtsanwältin macht mir einfach sehr viel Spaß.

WUP: Worin besteht die Schwierigkeit in Ihrem Beruf?

Frau Bendfeldt: Vor allem mit den Gerichten hat man oft zu kämpfen. Bis die Gerichte tätig werden, dauert es oftmals sehr lange, daher muss ich meine Mandanten des öfteren trösten und ihnen erklären, warum der Prozess sich so lange hinzieht. Das liegt größtenteils daran, dass die Gerichte überlastet sind. Außerdem ist man auch auf den Richter angewiesen, darauf wie er den Fall beurteilt. Man kann nie vorhersehen, wie lange sich ein Prozess hinzieht, da dies von vielen unterschiedlichen Faktoren abhängig ist. Man kann eventuell in einem Vierteljahr durch sein oder der Prozess kann sich bis zu 2 Jahren oder länger hinziehen.

WUP: Welcher Tätigkeitsbereich gefällt Ihnen am besten in dem Beruf als Rechtsanwältin und wieso?

Frau Bendfeldt: Mir persönlich gefällt das Arbeitsrecht am besten. Ich finde es sehr interessant. Das Arbeitsrecht hat für die meisten Menschen eine sehr wichtige Bedeutung, da man mit seiner Arbeit den Lebensunterhalt verdient und daher ist es äußerst einschneidend, wenn einem unerwartet gekündigt wird. Die arbeitsrechtlichen Grundsätze, die sich im Wesentlichen aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichts ergeben und das Sammeln und Zusammenstellen von Argumentationsketten finde ich außerordentlich spannend. Ich engagiere mich gern für meine Mandanten.

WUP: Inwieweit hatten Sie schon Erfahrungen mit alkoholbedingten Kündigungen?

Frau Bendfeldt: Speziell mit alkoholbedingten Kündigungen hatte ich in meiner persönlichen Praxis bis jetzt noch nicht so viel zu tun. Kündigungen wegen Alkoholismus werden jedoch im Wesentlichen nach den gleichen Grundsätzen beurteilt, wie die krankheitsbedingte Kündigung und da habe ich schon so einige Fälle bearbeitet. Im Wesentlichen kommt es dabei auf die Zukunftsprognose des Alkoholikers an, ob er nach der Beurteilung der Ärzte gute Aussichten auf eine Besserung hat. Prognostizieren die Ärzte keine positiven Zukunft, so hat der Arbeitgeber eher die Chance, mit einer Kündigung Erfolg zu haben.

WUP: Wie viel Zeit verbringen Sie durchschnittlich mit einem Fall (Vorbereitung etc.)?

Frau Bendfeldt: Das ist immer ganz unterschiedlich. Dies ist immer von dem einzelnen Fall abhängig. Manchmal hilft dem Mandanten schon eine Beratung weiter. In einigen Fällen ist es allerdings auch erforderlich, dass der Arbeitgeber, bzw. der Arbeitnehmer angeschrieben wird. Dies kann sich auch mehr oder weniger lange hinziehen, je nachdem, ob der Gegner gleich nach dem ersten Schreiben einlenkt oder ob es schwieriger ist, ihn zu überzeugen oder eine Einigung herbeizuführen. In einigen Fällen muss sogar vor dem Arbeitsgericht geklagt werden, eventuell sogar über mehrere Instanzen. Dann dauert es natürlich noch länger.

WUP: Wo sehen Sie ihre Kanzlei in fünf Jahren (evtl. vergrößern)?

Frau Bendfeldt: Eine Zusammenarbeit mit den Kollegen der Bürogemeinschaft ist geplant, aber bis jetzt sind vorerst keine weiteren Veränderungen beabsichtigt.

WUP: Danke

Kontakt Rechtsanwältin Gesa Bendfeldt
Arbeitsrecht Hannover
Königstraße 50
30175 Hannover

Tel.: 0511 / 279 488 - 30
Telefax: 0511 / 600 988 - 54
Email: info@arbeitsrechthannover.eu
Web: <http://www.rechtsanwalt-bendfeldt.de/rechtsanwalt-arbeitsrecht-hannover>

Pressekontakt

Rechtsanwältin Gesa Bendfeldt

Frau Gesa Bendfeldt
Königstraße 50
30175 Hannover

arbeitsrechthannover.eu/kuendigung
info@arbeitsrechthannover.eu

Firmenkontakt

Rechtsanwältin Gesa Bendfeldt

Frau Gesa Bendfeldt
Königstraße 50
30175 Hannover

arbeitsrechthannover.eu/kuendigung
info@arbeitsrechthannover.eu

Gesa Bendfeldt ist seit 1999 zugelassene Rechtsanwältin und hat ihre Tätigkeitsbereiche unter anderem im Arbeitsrecht, Vertragsrecht und Steuerrecht, sowie Handelsrecht und Mietrecht. Sie sieht es als ihre Aufgabe an, die Rechte ihrer Mandanten möglichst zügig und wirksam durchzusetzen.

