



Übungsfall

ZR

Der alkoholabhängige Angestellte



JURIQ[®]
Intelligentes Lernen

Inhaltsverzeichnis

Der alkoholabhängige Angestellte

A Verhaltensbedingte Gründe i. S. d. § 1 Abs. 2 Alt. 2 KSchG

B Personenbedingte Kündigung i. S. d. § 1 Abs. 2 Alt. 1 KSchG

I Gesundheitsprognose

II Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

III Interessenabwägung

C Ergebnis

Der alkoholabhängige Angestellte

Der alkoholabhängige A ist seit 22 Jahren im Unternehmen des B angestellt. A arbeitete zunächst jahrelang als Elektriker. Nachdem B feststellen musste, dass A öfter angetrunken auf der Arbeit erschien und sich auch nach mehreren Abmahnungen nichts veränderte, setzte er den A mit seinem Einverständnis auf einer weniger anspruchsvollen Stelle als Entascher ein. Dort war die Aufgabe des A, die Kesselanlagen zu kontrollieren und bei Bedarf die Asche und Schlacke daraus zu entfernen.

Nach wenigen Wochen auf der neuen Stelle fiel A wieder durch starken Alkoholeinfluss auf. Der B erkannte, dass A in alkoholisiertem Zustand seiner Arbeit nicht nachkommen konnte. Es bestand die Gefahr, dass A sich beim Entaschen selbst verletzt oder, wenn er die Notwendigkeit einer Leerung der Kessel nicht erkennt, die Anlage Schaden nimmt. Die Versetzung auf eine andere Stelle kam mangels Bedarfs nicht in Betracht. Zudem führte die ständige Alkoholisierung des A zu häufigen Fehlzeiten. Denn A wurde jedes Mal, wenn er betrunken auf der Arbeit erschien, von B heimgeschickt und fehlte anschließend einige Tage lang. So kamen im Jahr etwa 10 Wochen der Arbeitsunfähigkeit zusammen.

B bot dem A an, in der unternehmensinternen Sozialstelle eine Therapie zu machen. Dies lehnte A vehement ab. Trotz einer neuerlichen, sehr eindeutigen Abmahnung erschien A kurz darauf wieder betrunken zur Arbeit. Dies veranlasste B zur ordentlichen Kündigung unter Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

A legte fristgerecht Kündigungsschutzklage ein und begab sich in eine Entzugsklinik, wo er erfolgreich therapiert wurde.

Unterstellt, das Kündigungsschutzgesetz findet auf den Betrieb Anwendung: Ist die Kündigung sozial gerechtfertigt?

A Verhaltensbedingte Gründe i. S. d. § 1 Abs. 2 Alt. 2 KSchG

Die Kündigung des B könnte aus verhaltensbedingten Gründen i. S. d. § 1 Abs. 2 Alt. 2 KSchG gerechtfertigt sein. Dann müsste ein steuerbares Verhalten des A vorgelegen haben, da nur dann eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen in Frage kommt. A konnte seiner Tätigkeit wegen seiner Sucht nicht ordnungsgemäß nachkommen. Sein Verhalten ist nach der Rechtsprechung nicht als steuerbar anzusehen, da suchtbedingte Handlungen nicht beeinflussbar seien. Eine verhaltensbedingte Kündigung scheidet aus.

B Personenbedingte Kündigung i. S. d. § 1 Abs. 2 Alt. 1 KSchG

Es könnte eine wirksame personenbedingte Kündigung vorliegen. Dazu müssten Gründe, die in der Person des A liegen, den B zur Kündigung gebracht haben. Hier könnte eine krankheitsbedingte Rechtfertigung der Kündigung gegeben sein. Dazu müsste zunächst eine Erkrankung des A vorliegen. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist die Alkoholsucht als eine Krankheit im medizinischen Sinne und damit als Erkrankung im Sinne des Kündigungsschutzrechts zu werten. Da A unbestritten alkoholabhängig ist, ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine solche krankheitsbedingte Kündigung erfüllt sind. Es bedarf einer dreistufigen Prüfung: Es muss eine negative Gesundheitsprognose vorliegen, die prognostizierten Fehlzeiten müssen betriebliche Interessen erheblich beeinträchtigen und eine umfassende Interessenabwägung muss ergeben, dass diese Beeinträchtigung zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers führt.

I Gesundheitsprognose

Hat ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Alkoholsucht bereits erhebliche Fehlzeiten vorzuweisen und ist nicht erkennbar, dass er die Krankheit bekämpft, so kann davon ausgegangen werden, dass auch künftig ein nicht unerheblicher Arbeitsausfall zu verzeichnen sein wird. Daher darf hier angenommen werden, dass der Blick auf die Vergangenheit eine negative Prognose zulässt. Etwas anderes könnte sich aus der Tatsache ergeben, dass A nunmehr erfolgreich therapiert und „trocken“ ist. Dies zeigt, dass künftig doch nicht mit weiteren suchtbedingten Fehlzeiten zu rechnen ist. Hier ist aber fraglich, wie es sich auswirkt, dass A erst nach Ausspruch der Kündigung reagiert und eine medizinische Maßnahme ergriffen hat. Wie der Begriff „Prognose“ schon sagt, muss zu einem bestimmten Zeitpunkt vorausgesagt werden, wie sich die Sachlage in Zukunft entwickeln wird. Hier ist allein maßgeblicher Zeitpunkt für diese Prüfung der des Kündigungsausspruchs. Es müssen zu dieser Zeit objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sich die Situation nicht bessern wird. Dies ist hier gegeben. Als B die Kündigung aussprach, durfte er davon ausgehen, dass mangels der Bereitschaft des A zu einer Therapie dieser weiter machen wird wie bisher. Dass der Zugang der Kündigung den A scheinbar wachgerüttelt und zur Besserung bewegt hat, ist unerheblich für die Richtigkeit der Prognose aus Arbeitgebersicht im April des fraglichen Jahres. Die Prognose des B demnach ist nicht zu beanstanden.

II Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

Zu prüfen ist, ob die Erkrankung des A im Betrieb des B erhebliche Beeinträchtigungen hervorruft. Dies ist unter anderem der Fall, wenn aufgrund der Fehlzeiten oder weiterer Umstände der Betriebsablauf gestört wird oder der Arbeitgeber erhebliche Entgeltfortzahlung zu leisten hat.¹ Hier ist A häufig arbeitsunfähig, sodass der B über sechs Wochen im Jahr Entgeltfortzahlung zu leisten hat. Wesentlicher dürfte hier aber sein, dass A für die Betriebsmittel des B und für sich selbst eine Gefahr darstellt. Wie dem Sachverhalt zu entnehmen ist, können an den Anlagen des B Schäden entstehen, wenn der zuständige Entascher nicht sorgfältig arbeitet. Dieses erhebliche

Sicherheitsrisiko muss der B nicht hinnehmen, es beeinträchtigt ihn erheblich in seinen betrieblichen Interessen. Das Problem kann auch nicht durch nochmalige Versetzung behoben werden, da laut Sachverhalt keine anderen Stellen frei sind.

III Interessenabwägung

An dieser Stelle ist die erhebliche Beeinträchtigung der Arbeitgeberinteressen den Interessen des Arbeitnehmers gegenüberzustellen. Der B hat hier dem A über längere Zeit hinweg durch Abmahnungen und Versetzung zu verstehen gegeben, dass der A nicht weiter beschäftigt werden kann, wenn er nicht etwas gegen seine Sucht unternimmt. Darüber hinaus hat A sogar eine Therapie angeboten bekommen, dies aber abgelehnt. Mehr als die Bereitstellung einer sozialtherapeutischen Einrichtung kann von einem Arbeitgeber nicht verlangt werden.² Der A hingegen hat während des Arbeitsverhältnisses nicht erkennen lassen, dass er seine Krankheit und die damit verbundenen Umstände Ernst nimmt oder dagegen vorgehen will. Für ihn spricht lediglich die lange Betriebszugehörigkeit. Dies kann aber nach den dargestellten Bemühungen des B nicht dessen Interesse an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegen.

C Ergebnis

Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt.

Fußnoten

- 1 *BAGE* 93, 255-266.
- 2 *BAG NZA* 87, 182 ff.