

**Fundstelle** openJur 2011, 74493 Rkr:  AmtlSlg:   
**Verfahrensgang** vorher: Az. 15 Ca  
9650/08

**Arbeitsrecht****Eine krankheitsbedingte Kündigung wegen Alkoholsucht kommt in Betracht, wenn die Prognose angesichts mehrfacher erfolgloser Therapieversuche negativ ist.**

## Tenor

- <sup>1</sup> Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 11.05.2009 teilweise abgeändert:
- <sup>2</sup> 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten unter dem 10.02.2009 ausgesprochene Kündigung nicht fristlos aufgelöst wurde.
- <sup>3</sup> 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- <sup>4</sup> 3. Hinsichtlich der Kosten des Rechtsstreits verbleibt es hinsichtlich der I. Instanz bei der erstinstanzlichen Kostenentscheidung; die Kosten des Berufungsverfahrens tragen die Parteien je zur Hälfte.
- <sup>5</sup> 4. Die Revision wird nicht zugelassen.

## Tatbestand

- <sup>6</sup> Die Parteien streiten um die Rechtmäßigkeit einer fristgerechten und einer nachfolgenden fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte wegen einer Alkoholerkrankung des Klägers.
- <sup>7</sup> Der Kläger ist am 03.08.1965 geboren, verheiratet und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet.
- <sup>8</sup> Seit dem 01.09.1982 ist er bei der Beklagten, einer großen Motorenfabrik, als Maschinenbediener beschäftigt. Sein Bruttomonatsentgelt betrug zuletzt 3.300,- EUR.
- <sup>9</sup> Im Betrieb der Beklagten gilt ein Alkoholverbot. In der Arbeitsordnung heißt es hierzu unter Ziffer 8.9 (Bl. 111 d. A.):
- <sup>10</sup> "Trunkenheit oder sonstige Rauschzustände während der Arbeitszeit gelten als grober Verstoß gegen die betriebliche Sicherheit und ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und werden als solche geahndet. Das Mitbringen und der Genuss von Alkohol oder sonstigen Rauschmitteln ist im Betrieb nicht gestattet, sofern es keine betriebspezifische Regelung gibt. Zu besonderen Anlässen kann Alkoholgenuss in geringem Umfang von dafür verantwortlichen Vorgesetzten gestattet werden."
- <sup>11</sup> Am 11.12.2003 wurde mit dem Kläger ein Personalgespräch geführt, dessen Inhalt in einer Aktennotiz vom 07.01.2004 (Bl. 109 d. A.) festgehalten worden ist. Dabei wurde unter Punkt 1. Folgendes thematisiert und ausgeführt:
- <sup>12</sup> "Herr E wurde in der Vergangenheit von mir mehrmals bei Dienstantritt in stark alkoholisiertem Zustand angetroffen. Er wurde darüber belehrt, dass er zukünftig in nüchternem Zustand den Dienst anzutreten hat. Herr Ebel hat meine Aussage, dass er alkoholisiert die Arbeit aufnimmt, nicht als falsch zurückgewiesen. Nach Aussage von Herrn Ebel würde er sein Alkoholproblem kurzfristig in den Griff bekommen. "
- <sup>13</sup> Mit Datum vom 24.10.2005 (Bl. 110 d. A.) erstellte der behandelnde Arzt Dr. K eine nervenärztliche Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber, in der es über den Kläger hieß (Bl. 110 d. A.):
- <sup>14</sup> "Er stellte sich hier am 21.10.2005 erstmals in der Sprechstunde vor und berichtete die schon länger bestehende Alkoholproblematik sowie den vor 4 Wochen aus eigenem Antrieb durchgeführten Entzug. Die ersten Tage seien schwer gewesen, jetzt komme er aber gut zu Recht. Von Ihrer Seite aus sei er zur Konsultation eines Nervenarztes verpflichtet worden.
- <sup>15</sup> Die verschiedenen Behandlungsoptionen wurden mit dem Patienten besprochen. Die erfolgreichste Strategie besteht in der langfristigen Anbindung an eine Selbsthilfeorganisation. Dies will er in den nächsten 2 Wochen vornehmen und dann hier zum Rapport erscheinen."

- <sup>16</sup> In einer E-Mail vom 04.08.2007 hielt der Vorgesetzte und Meister, Herr M C in einem Vermerk den Vorfall vom 03.08.2007 fest, wonach er dem Kläger die Anweisung gegeben habe, die Arbeit ruhen zu lassen, weil dieser stark unter Alkoholeinfluss gestanden habe und damit sich selbst und Kollegen gefährdet habe. Die herbeigerufenen Mitarbeiter der Werksicherheit hätten bestätigt, dass der Kläger stark alkoholisiert gewesen sei. Er habe dem Kläger dann die Anweisung gegeben, sich abholen zu lassen. Der Kläger habe jedoch das Werksgelände mit seinem Pkw verlassen (E-Mail vom 04.08.2007 und Meldung - Bl. 116 und 117 d. A.).
- <sup>17</sup> In einer E-Mail von Herrn M vom 06.08.2007 (Bl. 119 d. A.) hieß es, dass der Kläger trotz des Vorgangs vom Freitag (den 03.08.2007) heute (am 06.08.2007) erneut nach Ende seiner Nachtschicht vom Meister mit einer deutlichen Alkoholfahne angetroffen worden sei.
- <sup>18</sup> Die Beklagte erteilte dem Kläger daraufhin unter dem Datum 10.08.2007 (Bl. 120 d. A.) eine Abmahnung, in der darauf hingewiesen wurde, dass er bereits am Freitag, den 03.08.2007 aufgrund seines alkoholisierten Zustandes und der damit verbundenen Unfallgefahr von der Arbeit mit sofortiger Wirkung freigestellt worden sei und trotz dieses Vorfalls nach Ende der Nachtschicht vom 05. auf den 06.08.2007 gegen 6.00 Uhr wieder alkoholisiert angetroffen worden sei.
- <sup>19</sup> Mit Schreiben vom 27.08.2007 (Bl. 121 f. d. A.) reichte der Kläger eine Gegendarstellung zu dieser Abmahnung zur Personalakte (Bl. 121 f. d. A.). Darin bestritt der Kläger, am 03.08. und in der Nachtschicht vom 05.08. auf den 06.08.2007 unter Alkoholeinfluss gestanden zu haben. Selbst wenn eine Alkoholfahne festgestellt worden wäre, begründe dies nicht die Annahme eines arbeitsvertragswidrigen Fehlverhaltens, denn verschiedenste Medikamente, wie z. B. Hustensaft oder Süßigkeiten, etwa Pralinen, enthielten Alkohol und könnten ebenfalls eine Alkoholfahne verursachen.
- <sup>20</sup> Wenige Tage zuvor, nämlich ab dem 21.08.2007 hatte sich der Kläger in eine stationäre Entzugsbehandlung begeben. Diese dauerte etwa 8 Monate an bis zum 20.04.2008.
- <sup>21</sup> Gegen Ende der stationären Behandlung unterzeichnete der Kläger eine Therapievereinbarung vom 27.03.2008 (Bl. 132 &#150; 134 d. A.), in der er sich verpflichtete, für die Dauer der gesamten Behandlung auf Alkohol in jeglicher Form zu verzichten. In der Vereinbarung hieß es ferner, dass bei mehreren Rückfällen bzw. bei einem verschwiegenen Rückfall die Maßnahme vorzeitig beendet werde.
- <sup>22</sup> In einer E-Mail vom 11.06.2008 (Bl. 135 f. d. A.) hieß es, dass der Vorgesetzte und Meister am 11.06.2008 um 6.15 Uhr darüber informiert habe, dass der Kläger eine starke Alkoholfahne gehabt habe. Den Vorschlag, einen Alkoholtest durchführen zu lassen, habe der Kläger abgelehnt. Er habe nach dem Gespräch um 6.25 Uhr seine laufende Maschine verlassen und habe das Werksgelände verlassen mit der Begründung, dass er bei der Polizei einen Alkoholtest machen wolle. Nachdem der Kläger eine Bestätigung des von ihm angekündigten Alkoholtests bei der Polizei nicht vorgelegt hatte, mahnte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 20.06.2008 (Bl. 137 d. A.) ab. Hiergegen reichte der Kläger eine Gegendarstellung vom 05.07.2008 (Bl. 138 f. d. A.) ein.
- <sup>23</sup> Am 14.07.2008 bemerkte der Vorgesetzte des Klägers während der Arbeitszeit eine erhebliche Alkoholfahne des Klägers. Der Kläger leugnete sowohl Alkoholgenuss wie auch Alkoholfahne, erklärte sich jedoch zu einem werksärztlichen Alkoholtest bereit. Die Werksärztin stellte dem Kläger für diesen Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus.
- <sup>24</sup> In einem späteren dazu durchgeführten Gespräch (Protokoll Bl. 141 d. A.) erklärte der Kläger am 12.08.2008 u. a., dass er zurzeit an einer Selbsthilfegruppe teilnehme. Am 17.10.2008 wurde der Kläger erneut wegen einer Alkoholfahne während der Arbeitszeit angewiesen, die Arbeit abzubrechen und die Arbeitsfähigkeit durch den werksärztlichen Dienst überprüfen zu lassen. Nach einer Untersuchung durch die Betriebsärztin hat diese dem Kläger für diesen Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt.
- <sup>25</sup> In der Folgezeit reichte der Kläger Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für den Zeitraum bis einschließlich 22.10.2008 ein. Mit Schreiben vom 27.10.2008 wies die Beklagte den Kläger darauf hin, dass er seit dem 23.10.2008 unentschuldigt fehle und forderte ihn auf, sich unverzüglich mit dem Unternehmen in Verbindung zu setzen.
- <sup>26</sup> Am 05.11.2008 ging bei der Beklagten eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der R K B ein, in der eine Arbeitsunfähigkeit des Klägers ab dem 27.10.2008 attestiert wurde.
- <sup>27</sup> Die Beklagte hörte daraufhin den bei ihr bestehenden Betriebsrat zu einer geplanten verhaltens- und personenbedingten Kündigung mit Schreiben vom 05.11.2008 an (Bl. 112 &#150; 115 d. A.).
- <sup>28</sup> Am 13.11.2008 teilte der Betriebsrat mit, dass er die beabsichtigte Kündigung zur Kenntnis nehme und ihr nicht widerspreche.

- <sup>29</sup> Mit Schreiben vom 17.11.2008 (Bl. 4 d. A.) kündigte die Beklagte daraufhin das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2009. Hiergegen hat der Kläger fristgerecht Klage erheben lassen.
- <sup>30</sup> Mit Schreiben vom 12.01.2009 erteilte die Beklagte dem Kläger eine weitere Abmahnung, weil er am 05.01.2009 und am 07.01.2009 von seinen Vorgesetzten unter Alkoholeinfluss am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit angetroffen worden sei. Die Beklagte hörte den Betriebsrat am 05.02.2009 (Bl. 125 f. d. A.) zu einer geplanten außerordentlichen Kündigung an, weil der Kläger trotz der Abmahnung vom 05.01.2009 auch am 13.01. und 21.01.2009 von seinen Vorgesetzten wegen seines stark alkoholisierten Zustandes zum Werksarzt habe geschickt werden müssen.
- <sup>31</sup> Nach Zustimmung des Betriebsrates sprach die Beklagte mit Schreiben vom 10.02.2009 eine außerordentliche Kündigung aus (Bl. 12 d. A.), die der Kläger mit seiner Klageerweiterung fristgerecht angegriffen hat.
- <sup>32</sup> Durch Urteil vom 11.05.2009 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Weder die ordentliche noch die fristlose Kündigung hätten das Arbeitsverhältnis beendet. Die fristlose Kündigung sei rechtsunwirksam, weil es an einem wichtigen Grund fehle. Denn unstreitig sei der Kläger alkoholkrank. Die Alkoholisierung um Arbeitsplatz könne ihm daher nicht zum Vorwurf im Sinne eines wichtigen Grundes gemacht werden. Die Beklagte habe die fristlose Kündigung nicht auf personenbedingte Gründe gestützt, sondern auf verhaltensbedingte Gründe. Sie habe mit dieser Begründung auch den Betriebsrat angehört, so dass es ihr verwehrt sei, sich auf die Alkoholkrankheit als wichtigen Grund zu berufen.
- <sup>33</sup> Die ordentliche Kündigung habe das Arbeitsverhältnis ebenfalls nicht beendet. Die Wirksamkeitsvoraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung seien nicht vorgetragen. Es fehle an eine Darlegung für eine negative Prognose, zudem sei zu betrieblichen Beeinträchtigungen und zur Interessenabwägung nichts Ausreichendes vorgetragen.
- <sup>34</sup> Gegen dieses Urteil hat die Beklagte form- und fristgerecht Berufung einlegen und begründen lassen.
- <sup>35</sup> Die fristgerechte Kündigung vom 17.11.2008 sei sowohl als verhaltensbedingte Kündigung wie auch als personenbedingte Kündigung gerechtfertigt. Der Kläger habe in vielfältiger Weise und fortgesetzt trotz mehrerer Abmahnungen gegen das betriebliche Alkoholverbot verstoßen. Angesichts der Vorgeschichte müsse davon ausgegangen werden, dass er seine erneute Alkoholabhängigkeit schuldhaft herbeigeführt habe. Unabhängig davon sei die fristgerechte Kündigung auch als personenbedingte gerechtfertigt. Denn eine negative Prognose liege angesichts des fortgesetzten und nicht gelösten Alkoholproblems des Klägers vor. Daraus resultiere auch eine erhebliche betriebliche Belastung bei der Beklagten. Denn aufgrund der Tatsache, dass der Kläger als Maschinenbediener in einer verketteten Produktion eingebunden gewesen sei und immer wieder kurzfristig nach Dienstantritt oder vor Dienstschluss aufgrund dann festgestellter Arbeitsunfähigkeit vom Arbeitsplatz habe verwiesen werden müssen, seien bei der Beklagten erhebliche Betriebsbeeinträchtigungen im Betriebsablauf entstanden. Der Vorgesetzte des Klägers sei immer wieder gezwungen gewesen, kurzfristig aufgrund der dann auftretenden Arbeitsunfähigkeit des Klägers schon nach Dienstantritt die Arbeit an diesem Tag entsprechend anders zu organisieren. Dies stelle sich auch deshalb als schwieriger dar, weil anders als bei Fällen von Arbeitsunfähigkeit, die einen entsprechenden Vorlauf hätten, weil das Fehlen des Arbeitnehmers spätestens bei Arbeitsbeginn feststehe, es in Fällen der vorliegenden Art, bei einer Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Produktionsprozess, wesentlich schwieriger sei, so kurzfristig eine Umorganisation vorzunehmen. Schließlich müsse die Interessenabwägung zu Lasten des Klägers ausfallen. Die Beklagte habe in den vergangenen Jahren vielfältigste Anstrengungen unternommen, um dem Kläger bei der Lösung seines Alkoholproblems zu helfen. Nachdem dies nicht zum Erfolg geführt habe, sei es für die Beklagte nicht mehr zumutbar, die nicht planbaren Einsätze des Klägers aufgrund der immer wieder auftretenden Arbeitsunfähigkeit hinzunehmen. Die Beklagte habe den Betriebsrat diesbezüglich auch umfassend informiert. Aus den Informationen ergebe sich sowohl die negative Prognose wie auch die Betriebsablaufstörungen. Zudem sei in der Betriebsratsanhörung zum Ausdruck gekommen, dass man in der Vergangenheit zahlreiche Versuche unternommen habe, den Kläger zu einer Lösung seines Alkoholproblems zu motivieren. Dies habe jedoch nicht zum Erfolg geführt und bilde die Basis der Interessenabwägung. Der Betriebsrat sei auch über die Umstände des Kündigungsfalles sowie seine Historie auch aufgrund zahlreicher vorangegangener Gespräche umfassend informiert gewesen.
- <sup>36</sup> Begründet sei auch die fristlose Kündigung. Durch die nach Ausspruch der ordentlichen Kündigung aufgetretenen Vorkommnisse sei nochmals deutlich geworden, dass der Kläger trotz der bereits erhaltenen Kündigung und nochmaliger Abmahnung nicht bereit gewesen sei, sich an die vertraglichen Pflichten und die betrieblichen Ordnung zu halten. Es handele sich um eine besonders beharrliche Form der Vertragsverletzung. Deshalb sei die Beklagte berechtigt gewesen, nicht mehr bis zum Auslaufen der regulären Kündigungsfrist zu warten, sondern das Arbeitsverhältnis vorzeitig fristlos zu lösen.
- <sup>37</sup> Die Beklagte beantragt, unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 11.05.2009 [15 Ca 9650/08](#)

<sup>38</sup> die Klage abzuweisen.

<sup>39</sup> Der Kläger beantragt,

<sup>40</sup> die Berufung der Beklagten kostenpflichtig zurück-

<sup>41</sup> zuweisen.

<sup>42</sup> Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Weder eine außerordentliche Kündigung noch eine ordentliche Kündigung sei gerechtfertigt. Dabei könne außer Streit gestellt werden, dass der Kläger an einer Suchtsymptomatik leide und seit geraumer Zeit damit befasst sei, diese Problematik in den Griff zu bekommen. Der Kläger habe während seines Aufenthalts an der Arbeitsstelle keinen Alkohol konsumiert. Wenn man ihm vorwerfe, er sei mit einer Alkoholfahne erschienen, sei dies nicht gleichbedeutend mit einer erheblichen, die Leistungs- und Koordinationsfähigkeit beeinträchtigenden Alkoholisierung. Die Beklagte könne sich auch nicht auf Vorgänge berufen, die zwischenzeitlich 4 bzw. 6 Jahre zurücklägen. Die Beklagte könne dem Kläger keinen Verstoß gegen die Betriebsordnung vorhalten, denn sie könne dem Kläger nicht vorwerfen, dass dieser berauscht gewesen sei oder Alkohol während der Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände der Beklagten zu sich genommen habe. Zu beiden Kündigungen sei zudem der Betriebsrat nicht ausreichend angehört worden. Hinsichtlich der ordentlichen Kündigung habe die Beklagte den Betriebsrat nicht ausreichend informiert, insbesondere nicht über konkrete Arbeitsunfähigkeitszeiten und den Gang von Therapie und Wiedereingliederungsmaßnahmen. Sie habe gegenüber dem Betriebsrat auch nicht auf Betriebsablaufstörungen hingewiesen oder diese näher konkretisiert und keine Erläuterungen zur Interessenabwägung gegeben.

<sup>43</sup> Wegen weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Akteninhalt Bezug genommen.

#### Gründe

<sup>44</sup> Die zulässige Berufung ist teilweise begründet. Das Arbeitsverhältnis ist zwar nicht durch die fristlose Kündigung vom 10.02.2009 aufgelöst worden, wohl aber durch die fristgerechte Kündigung vom 17.11.2008 zum 31.05.2009.

<sup>45</sup> I. Die außerordentliche Kündigung vom 10.02.2009 ist  $\S$  626 Abs. 1 BGB wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat nicht gerechtfertigt. Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung gemäß  $\S$  626 Abs. 1 BGB liegt im vorliegenden Fall bereits an sich nicht vor.

<sup>46</sup> Denn es liegen keine Tatsachen vor, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist der bereits zuvor ausgesprochenen ordentlichen Kündigung am 31.05.2009 unzumutbar machen würde.

<sup>47</sup>  $\S$  626 Abs. 1 BGB setzt voraus, dass Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dabei ist die Prüfung, ob ein wichtiger Grund im Sinne des  $\S$  626 Abs. 1 BGB vorliegt, nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung in zwei Stufen vorzunehmen. Zum einen muss ein Grund vorliegen, der an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (siehe BAG Urteil vom 11.12.2003  $\S$  2 AZR 36/06  $\S$  AP Nr. 179 zu  $\S$  626 BGB m. w. N.; Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 3. Auflage,  $\S$  626 BGB, Randziffer 29).

<sup>48</sup> Des weiteren muss dieser Kündigungsgrund im Rahmen einer Interessenabwägung zu einem Überwiegen der Interessen des Kündigenden führen (siehe BAG Urteil vom 29.01.1997  $\S$  2 AZR 292/96  $\S$  AP Nr. 131 zu  $\S$  626 BGB; Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 3. Auflage,  $\S$  626 BGB, Randziffer 30).

<sup>49</sup> Unstreitig ist der Kläger alkoholkrank. Alkoholismus ist der zur Trunksucht gesteigerte Alkoholkonsum. Dieser ist als Krankheit anzusehen und unterliegt grundsätzlich den Grundsätzen der krankheitsbedingten, also personenbedingten Kündigung (s. BAG, Urteil vom 07.12.1989  $\S$  2 AZR 134/89 - ; Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrechtskommentar 3. Auflage,  $\S$  626 BGB, Rdnr. 304).

<sup>50</sup> Die Alkoholerkrankung des Klägers ist im vorliegenden Fall unstreitig. Der Kläger hat diese in der Berufungserwiderung eingeräumt und auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 25.01.2010 ausdrücklich bestätigt, dass er alkoholkrank sei. Dies ergibt sich im Übrigen auch aus der dokumentierten Krankengeschichte, beginnend mit dem ärztlichen Attest vom 24.10.2005 (Bl. 110 d. A.) über den achtmonatigen stationären Entziehungsaufenthalt in den Jahren 2007/2008 bis hin zu der im März 2008 geschlossenen Therapievereinbarung (Bl. 132 ff. d. A.).

- <sup>51</sup> Die daraus ersichtliche schwere Alkoholabhängigkeit des Klägers äußert sich in seinem fortgesetzten Alkoholkonsum. So hatte bereits das Arbeitsgericht anlässlich der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht festgestellt, dass der Kläger an jenem Verhandlungstag mit einer intensiven Alkoholfahne im Gericht erschienen war. Die Alkoholabhängigkeit des Klägers trat auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 25.01.2010 angesichts der wahrnehmbaren Alkoholfahne und der Erklärung des Klägers zu Tage, er habe noch einen Tag vor dem Verhandlungstag Alkohol getrunken und sei nicht "ganz trocken." Angesichts dessen muss festgestellt werden, dass der Kläger von der ihn krankhaft beherrschenden Alkoholsucht nicht losgekommen ist. Hieraus erklären sich auch die ihm von der Beklagten vorgeworfenen Verfehlungen ab Januar 2009, die die Beklagte zum Anlass der außerordentlichen Kündigung genommen hat. Bei alkoholbedingtem Fehlverhalten bei einem auf Alkoholismus beruhenden Fehlverhalten kommt eine verhaltensbedingte Kündigung, zumal eine außerordentliche, nur ausnahmsweise in Betracht, wovon das Arbeitsgericht zu Recht ausgegangen ist. Grundsätzlich ist die krankheitsbedingte Kündigung als personenbedingte ordentliche Kündigung die angemessene Reaktion auf eine nicht erfolgreich therapierte Alkoholerkrankung (s. BAG, Urteil vom 07.12.1989 &#150; 2 AZR 134/89 - ; BAG, Urteil vom 16.09.1999 &#150; 2 AZR 123/99 - , NZA 2000, Seite 141 ff.).
- <sup>52</sup> Vor dem Hintergrund der krankheitsbedingten Ursache des Fehlverhaltens des Klägers kommt daher eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund auf der Basis einer verhaltensbedingten Kündigung aufgrund vorwerfbaren Verhaltens nicht in Betracht. Zudem mangelte es auch angesichts der ohnehin bereits ausgesprochenen fristgerechten, krankheitsbedingten Kündigung an einer Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Beendigungstermin des 31.05.2009, der durch die vorhergehende fristgerechte Kündigung bereits gesetzt war.
- <sup>53</sup> II. Das Arbeitsverhältnis ist jedoch durch die ordentliche krankheitsbedingte und damit personenbedingte Kündigung vom 17.11.2008 zum 31.05.2009 aufgelöst worden.
- <sup>54</sup> 1. Die Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung gemäß §1 Abs. 2 KSchG liegen vor. Die richterliche Prüfung einer krankheitsbedingten Kündigung erfolgt in 3 Stufen: Erforderlich ist zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes. Ferner müssen die bisherigen und nach der Prognose zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. Schließlich muss in der 3. Stufe, bei der Interessenabwägung geprüft werden, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen (s. BAG, Urteil vom 24.11.2005 &#150; 2 AZR 514/04 - , NZA 2006, Seite 665; BAG, Urteil vom 12.04.2002 &#150; 2 AZR 148/01 - , NZA 2002, Seite 1081; Ascheid/Preis/Schmidt Großkommentar zum Kündigungsrecht 3. Auflage 2007, § 1 KSchG Randziffer 138 ff; Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 2. Auflage 2006, § 1 KSchG Rz 136 ff; KR/Griebeling, 8. Auflage 2007, § 1 KSchG Rz 323.).
- <sup>55</sup> Im vorliegenden Fall sind alle drei Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung erfüllt.
- <sup>56</sup> a. Eine negative Prognose liegt vor. Dabei ist zu beachten, dass an eine Zukunftsprognose bei einer Alkoholabhängigkeit weniger strenge Anforderungen zu stellen sind als bei sonstigen Erkrankungen (siehe BAG, Urteil vom 09.04.1987 &#150; 2 AZR 210/86 &#150; AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; BAG, Urteil vom 17.06.1999 &#150; 2 AZR 639/98 - , NJW 2000, Seite 2762 ff.).
- <sup>57</sup> Im vorliegenden Fall ist zu berücksichtigen, dass die Alkoholerkrankung des Klägers bereits anlässlich eines Personalgesprächs im Jahre 2003 auffällig geworden ist, in welchem der Kläger selbst angekündigt hat, er werde sein Alkoholproblem kurzfristig in den Griff bekommen. Das ärztliche Attest vom 24.10.2005 zur Vorlage beim Arbeitgeber (Bl. 110 d. A.) unterstreicht, dass die bestehende Alkoholproblematik auch fast 2 Jahre später noch bestand. Zu berücksichtigen ist, dass der Kläger auch danach rückfällig und behandlungsbedürftig wurde, was sich insbesondere in der etwa achtmonatigen stationären Entziehungsbehandlung von August 2007 bis April 2008 zeigt. Letztlich muss festgestellt werden, dass diese stationäre Entziehungsbehandlung und auch die Therapievereinbarung vom 27.03.2008 ohne Erfolg geblieben sind. Denn der Kläger ist auch danach rückfällig geworden und hat Alkohol konsumiert. Dies wird auch deutlich an den Äußerungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 25.01.2010, in der der Kläger geäußert hat, er sei alkoholkrank und nur ein bisschen trocken und habe noch am Tag vor der mündlichen Verhandlung Alkohol konsumiert.

- <sup>58</sup> Angesichts dessen muss festgehalten werden, dass der Kläger nach wie vor alkoholabhängig ist und mehrfache, sich über Jahre erstreckende Therapieversuche keinen Erfolg gebracht haben. Alle Versuche, sich von der Alkoholabhängigkeit zu lösen, müssen als gescheitert betrachtet werden. Vor diesem Hintergrund ist die Gesundheitsprognose negativ. Es sind keinerlei Anhaltspunkte oder Hoffnungszeichen dafür ersichtlich, dass es dem Kläger gelingen könnte, sich von seiner Alkoholabhängigkeit zu befreien. Insofern ist die Gesundheitsprognose negativ. Dabei kommt es auch nicht darauf an, wie der Kläger hat vortragen lassen, ob er bei verschiedenen ihm vorgehaltenen Vorfällen tatsächlich im Betrieb Alkohol konsumiert hat. Entscheidend ist, dass die Alkoholerkrankung fortbesteht und trotz mehrfacher Therapieversuche keine Anzeichen für eine Heilung bestehen.
- <sup>59</sup> b. Unzumutbare betriebliche Belastungen sind gegeben. Diese bestehen zum einen darin, dass der Kläger an einer Vielzahl von Tagen aus dem laufenden Arbeitsprozess herausgenommen und zum Werksarzt geschickt werden musste, der jeweils eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellte. Diesbezüglich kann der Beklagten gefolgt werden, wenn sie darlegt, dass das Herausnehmen aus dem laufenden Arbeitsprozess aus krankheitsbedingten Gründen eine besondere Belastung darstellt, weil diesbezüglich eine Umorganisation des laufenden Arbeitsprozesses besonders schwierig ist. Denn anders als bei zu Beginn der Arbeitszeit feststehenden Abwesenheiten wegen Arbeitsunfähigkeit bedeutet es in Fällen der vorliegenden Art eine besondere Schwierigkeit, den Arbeitsablauf bei einer verketteten Produktion &#150; wie von der Beklagtenseite geltend gemacht &#150; aufrecht zu erhalten. Die besondere betriebliche Belastung besteht zudem darin, dass die Beklagte aufgrund der fortbestehenden Alkoholerkrankung des Klägers immer wieder und unvorhergesehen mit entsprechenden Ausfällen des Klägers rechnen muss. Die unzumutbare betriebliche Belastung ergibt sich unabhängig vom Vorhergesagten auch aus der Unfallgefahr. Hierauf wurde sowohl in der Abmahnung vom 10.08.2007 wie auch in der Abmahnung vom 20.06.2008 hingewiesen. Sie erschließt sich auch daraus, dass der Kläger in der Produktionskette als Maschinenbediener beschäftigt ist und die Beklagte zur Unfallvorbeugung verpflichtet ist.
- <sup>60</sup> c. Schließlich muss die Interessenabwägung zu Lasten des Klägers ausfallen. Zwar ist seine langjährige über 20 Jahre dauernde Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen, ebenso die Tatsache, dass er seiner Ehefrau und seinem Kind unterhaltspflichtig ist. Auf der anderen Seite überwiegt der Umstand, dass die Beklagte alle Anstrengungen unternommen hat, um dem Kläger die Heilung seiner Suchterkrankung zu ermöglichen. Insbesondere hat die Beklagte zugunsten des Klägers dessen achtmonatigen Ausfall anlässlich der stationären Entziehungsbehandlung überbrückt. Angesichts des Misserfolgs dieser Behandlung, aber auch der vorangegangenen und nachfolgenden Therapiemaßnahmen ist nicht ersichtlich, welche weiteren Anstrengungen die Beklagte noch hätte unternehmen können, um den Kläger von seiner Alkoholerkrankung zu heilen. Es muss vielmehr festgestellt werden, dass trotz langjähriger Therapie- und Entzugsbemühungen eine Heilung des Klägers nicht erreichbar scheint. Vor diesem Hintergrund musste die Interessenabwägung zugunsten der Beklagten ausfallen.

<sup>61</sup> 2. Die Kündigung scheidet auch nicht an einer unzureichenden Anhörung des Betriebsrats. Der Betriebsrat ist entsprechend § 102 BetrVG ordnungsgemäß und ausreichend über die Kündigungsgründe informiert worden. Dabei hat die Beklagte bereits zu Beginn ihres schriftlichen Anhörungsschreibens (Bl. 112 &#150; 115 d. A.) deutlich gemacht, dass sie eine Kündigung auch aus personenbedingten Gründen beabsichtigt. Hinsichtlich der negativen Prognose ist die Krankengeschichte des Klägers im Einzelnen dargelegt worden, insbesondere ist die stationäre achtmonatige Entziehungsbehandlung mit korrekten Daten aufgeführt, ferner auch die Therapievereinbarung vom 27.03.2008 benannt und dem Anhörungsschreiben beigelegt worden. Aus dem Anhörungsschreiben ergibt sich weiter, dass es in der Folgezeit zu weiteren alkoholbedingten Vorfällen kam. Auch die Abmahnungen sind ausweislich des Anhörungsschreibens beigelegt worden. Damit sind die Fakten, die aus Sicht des Arbeitgebers den Misserfolg der Therapiemaßnahmen und die fortbestehende Alkoholabhängigkeit belegen, im Einzelnen dargestellt. Auch hinsichtlich der betrieblichen Belastung sind dem Betriebsrat schon im Anhörungsschreiben selbst wesentliche Umstände mitgeteilt worden, insbesondere der Verweis auf die Unfallgefahr. Im Anhörungsschreiben selbst wird auf die Vorgesetzten verwiesen, die Herrn E zur Vermeidung einer Selbstgefährdung oder Gefährdung von Kollegen veranlasst hätten, den Kläger anzuweisen, das Werk zu verlassen. Zudem wurden dem Betriebsrat als Anlage zum Anhörungsschreiben die Abmahnungen überreicht, die ausdrücklich die Unfallgefahr hervorheben. Unbestritten hat die Beklagte zudem vorgetragen, dass der Betriebsrat über die Umstände des Kündigungsfalles sowie seine Historie auch aufgrund zahlreicher vorangegangener Gespräche umfassend informiert gewesen sei. Schließlich ist der Betriebsrat auch über die wesentlichen Fakten, die der Interessenabwägung zugrunde lagen informiert worden. Dabei ergibt sich das Ergebnis der Interessenabwägung aus der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers und muss nicht besonders genannt werden. Die dazu zugrundeliegenden Fakten sind dem Betriebsrat genannt worden, insbesondere die Beschäftigungsdauer des Klägers und seine familiäre Situation einerseits und das Scheitern jeglicher Therapiebemühungen andererseits. Angesichts dessen kann die Betriebsratsanhörung nicht beanstandet werden.

<sup>62</sup> Unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist des §622 BGB endete das Arbeitsverhältnis daher am 31.05.2009.

<sup>63</sup> III. Hinsichtlich der ordentlichen Kündigung vom 17.11.2008 hatte die Berufung der Beklagtenseite daher Erfolg, im Übrigen blieb sie erfolglos.

<sup>64</sup> Die Kostenentscheidung folgt aus §92 Abs. 1 ZPO.

<sup>65</sup> Die Revision konnte nicht zugelassen werden, da kein Fall von Divergenz und auch kein Fall von rechtsgrundsätzlicher Bedeutung vorlag.

<sup>66</sup> R e c h s m i t t e l b e l e h r u n g

<sup>67</sup> Gegen dieses Urteil ist kein weiteres Rechtsmittel gegeben. Hinsichtlich einer möglichen Nichtzulassungsbeschwerde wird auf die in § 72 a ArbGG genannten Voraussetzungen verwiesen.

<sup>68</sup> Dr. Griese Scharf Göbel