

Inhaltsübersicht

1. Einführung
2. Der feine Unterschied
3. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung: abmahnen
4. Der letzte Schritt: Die Kündigung
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Alkoholerkrankung - 1
 - 5.2 Alkoholerkrankung - 2
 - 5.3 Alkoholkrankheit und Vertragsverletzung
 - 5.4 Alkoholmissbrauch/-sucht
 - 5.5 Fehlende Zuverlässigkeit
 - 5.6 Führerscheinentzug
 - 5.7 Prognose
 - 5.8 Prüfungsschema Kündigung
 - 5.9 Trunkenheitsfahrt
 - 5.10 "Unkündbarkeit"
 - 5.11 Verhältnismäßigkeit

Information

1. Einführung

Der **Mensch** ist von Natur aus **für Suchtmacher anfällig**. Die Neigung zu Alkohol ist nur eine Ausprägung dieser Eigenschaft. Das **Ergebnis von Alkoholkonsum** erleben Arbeitgeber und Personaler nahezu täglich. Der eine mehr, der andere weniger. Während ein Mitarbeiter als Spiegeltrinker ohne Ausfallerscheinungen täglich seine über die Arbeitsstunden verteilte Dosis braucht und unauffällig seine Arbeit macht, lassen andere Arbeitnehmer alkoholisiert ihren **Frust** an Kollegen, Vorgesetzten und Inventar raus und stören den Betriebsfrieden. Das kann man ändern. Der wirklich Alkoholranke hat es schwer, seine **Abhängigkeit** in den Griff zu bekommen. Da muss man als Arbeitgeber/Personaler sauber zwischen personen- und verhaltensbedingten Anlässen für beabsichtigte Maßnahmen unterscheiden (s. dazu unten Gliederungspunkt 2.).

Praxistipp:

Menschen haben viele Süchte - z.B. Drogen, Essen, Glücksspiel, Kaufen, Sex. Für jedes Suchtverhalten ein Extra-Stichwort zu schreiben, sprengt den Rahmen des Arbeitsrechtslexikons. In ihren Grundstrukturen sind Süchte allerdings vergleichbar. Die nachfolgenden Ausführungen gelten daher entsprechend für den Umgang mit anderen Abhängigkeiten und ihren Auswirkungen im Arbeitsleben.

Solange **Alkoholtrinken** noch keinen Suchtcharakter hat, besteht die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer seinen Konsum in den Griff bekommt. In diesem Fall lässt sich sein **Verhalten steuern** und der Arbeitgeber kann auf Störungen des Arbeitsverhältnisses noch mit einer Abmahnung oder anderen geeigneten Mitteln außer einer Kündigung reagieren (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Lässt sich die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** - Ultima Ratio - nicht durch andere Maßnahmen verhindern, ist auf den konkreten **Anlass** abzustellen: Steht die Alkoholabhängigkeit, die Sucht, im Vordergrund, ist nach den Grundsätzen der personenbedingten Kündigung **wegen Krankheit** vorzugehen - **sonst** ist die Kündigung **verhaltensbedingt** (s. dazu Gliederungspunkt 4.). Viele Fragen aus diesen Bereichen werden immer wieder durch die Rechtsprechung beantwortet (s. dazu Gliederungspunkt 5., das Rechtsprechungs-ABC).

2. Der feine Unterschied

Bei **Abmahnungen und Kündigungen** im Zusammenhang mit Alkoholkonsum muss deutlich unterschieden werden:

- Soll eine durch Alkoholkonsum verursachte **Arbeitsunfähigkeit** oder auf Alkoholkonsum zurückzuführende **Gesundheits-/Leistungsbeeinträchtigungen** Anlass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein, liegt der Kündigungsgrund in der **Person des Arbeitnehmers** (s. dazu das Stichwort Kündigung - personenbedingt: Allgemeines).
- Soll ein durch Alkoholkonsum hervorgerufenes **Fehlverhalten** oder auf Alkoholkonsum zurückzuführende **Vertragsverletzungen** Anlass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein, liegt der Kündigungsgrund im **Verhalten des Arbeitnehmers** (s. dazu das Stichwort Kündigung - verhaltensbedingt: Allgemeines).

Der Kündigungsanlass bestimmt den weiteren **Weg**, den Arbeitgeber und Personaler einschlagen müssen.

Beispiel:

Arbeitnehmer A wird infolge steigenden Alkoholkonsums immer unzuverlässiger und vergesslicher. Mitarbeiter M trinkt während der Arbeitszeit, animiert Kollegen, es ihm gleichzutun, und entsorgt sein Leergut zwischen den Maschinen. Bei A liegt der Anlass für eine Kündigung in seiner Person, bei M in seinem störenden vertragswidrigen Verhalten.

Hat das Alkoholtrinken **Krankheitswert**, wird der Arbeitnehmer sein (Sucht)verhalten nicht ändern können. Er kann es willentlich nicht beeinflussen. Solange sich ein Arbeitnehmer noch zwischen Alkohol und kein Alkohol entscheiden kann, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, auf ihn Einfluss zu nehmen und sein **Verhalten zu steuern**. Dann kann er ihn wieder zu vertragsgemäßigem Verhalten bringen und zukünftige Vertragsstörungen vermeiden.

3. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung: abmahnen

Eine Abmahnung - die ja zu einer **Verhaltensänderung** führen soll - hat nur **Erfolg**, wenn das Alkoholtrinken noch keinen Suchtcharakter hat. Vor einer personen-, d.h. krankheitsbedingten - Kündigung braucht nicht abgemahnt zu werden. Der auffällig gewordene Mitarbeiter kann sein Verhalten suchbedingt ja gar nicht ändern. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung ist einem störenden Mitarbeiter dagegen in der Regel Gelegenheit zu geben, nach einer Abmahnung wieder vertragstreu weiterzuarbeiten.

Praxistipp:

Es gibt Arbeitnehmer, die eine förmliche Abmahnung schon als Angriff auf ihre Persönlichkeit werten. Gerade Menschen mit einem Alkoholproblem sehen oft nicht die Realität und leben in einem ich-bezogenen, verletzlichen Kosmos mit geringem Selbstwertgefühl. Da kann es im Einzelfall angezeigt sein, zunächst schonend das Gespräch zu suchen und Hilfen anzubieten. Wobei der Erfolg eines Hilfsangebots, dass soll nicht verheimlicht werden, auf Seiten eines Alkoholikers schon eine gewisse Einsichts- und Kritikfähigkeit voraussetzt.

Bleiben Hilfen und Gespräche **erfolglos**, sind bei permanenter Uneinsichtigkeit des Arbeitnehmers und wiederholter Trunkenheit andere **arbeitsrechtliche Maßnahmen** angesagt.

Beispiel:

Arbeitnehmer B ist Bürokaufmann bei einem Express-Versender. Seine Arbeit ist eigentlich nicht zu beanstanden. Es kommt aber immer wieder vor, dass er mit seiner früheren Clique, alles noch Studenten, abends einen Kneipenbummel unternimmt. Während die Studierenden morgens keine Pflichtvorlesungen haben, muss der Werkstätige jeden Morgen frisch um 07:30 Uhr im Büro sein. Das schafft er nicht immer.

Er kommt häufig zu spät, erscheint unrasiert am Arbeitsplatz, häufig ist Alkoholgeruch festzustellen und oft entsteht der Eindruck, als sei B vor Arbeitsbeginn gar nicht zu Hause gewesen.

B's Arbeitgeber hat deswegen bereits mehrere Kritikgespräche mit ihm geführt, schließlich auch unter Beteiligung des Betriebsrats. Er hat nicht den Eindruck, dass B alkoholkrank ist, sondern dass es ihm "nur" an der richtigen Einstellung zum Berufsleben fehlt. Die Folgen seines Alkoholkonsums beeinträchtigen immer häufiger die Betriebsabläufe. Auch die Kollegen haben B schon auf seine Eskapaden angesprochen, ohne dass sich jedoch eine Änderung seines Verhaltens eingestellt hätte. In diesem Fall kommen weitere Maßnahmen in Betracht. B könnte sein Verhalten ändern.

Die erste formelle Reaktion könnte eine **schriftliche Ermahnung** sein. Sie ist die **Rüge** eines konkreten Fehlverhaltens, hat aber keine Bedeutung für spätere Kündigungen. Der zweite Schritt, mit dem dann eine erfolgreiche verhaltensbedingte Kündigung vorbereitet wird, ist die **Abmahnung**. In dieser **Abmahnung** muss dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten deutlich vor Augen geführt werden. Gleichzeitig ist ihm für den Fall, dass er sein Verhalten nicht ändert, die **Kündigung anzudrohen** (s. dazu auch die Stichwörter Abmahnung - Aufbau und Inhalt sowie Abmahnung - Kündigungsvorbereitung).

Praxistipp:

Eine Abmahnung für B aus dem vorausgehenden Beispiel könnte so aussehen:

"Sehr geehrter Herr B,

Ihr nachfolgend dargestelltes Verhalten gibt uns Anlass, Sie an die ordnungsgemäße Erfüllung Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten zu erinnern:

Sie sind am <Datum> morgens verspätet zur Arbeit gekommen. Statt - wie wir es von Ihnen erwarten - morgens um 07:30 Uhr Ihre Tätigkeit aufzunehmen, sind Sie erst um 08:45 Uhr im Büro erschienen. Dabei haben mehrere Kollegen bei Ihnen einen deutlichen Alkoholgeruch festgestellt. Zudem kamen Sie in einem ungepflegten Zustand, unrasiert und mit verschmutzter Kleidung. Auf Nachfrage erklärten Sie, mit Ihren Bekannten mal wieder gefeiert zu haben.

Damit haben Sie eindeutig Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.

Sie sind aufgrund Ihres Arbeitsvertrages gehalten, Ihre Tätigkeit morgens pünktlich um 07:30 Uhr aufzunehmen. Da Sie bei uns Publikumsverkehr haben und mit Vertretern unserer Lieferanten sprechen, sind Sie verpflichtet, Ihr äußeres Erscheinungsbild den Anforderungen Ihres Arbeitsplatzes anzupassen und unmittelbar vor und während der Arbeit keinen Alkohol zu sich zu nehmen. Das haben Sie nicht getan.

Wir fordern Sie hiermit auf, Ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag in Zukunft ordentlich zu erfüllen. Wir verlangen von Ihnen insbesondere, dass Sie Ihre Arbeit morgens pünktlich um 07:30 Uhr antreten, nicht mehr ungepflegt, unrasiert und mit verschmutzter Kleidung zu Arbeit erscheinen und dass Sie Ihren Alkoholkonsum so beschränken, dass Ihre Tätigkeit bei uns dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Sollte Ihr Verhalten erneut Anlass zur Beanstandung geben, müssen Sie mit einer Kündigung Ihres Arbeitsvertrags rechnen."

Es ist **unerheblich**, ob die Fähigkeit zur sicheren Arbeitsleistung durch Alkoholtrinken **während oder außerhalb der Arbeitszeit** beeinflusst wird. Arbeitnehmer dürfen ihre Arbeitsfähigkeit auch durch Alkoholtrinken während der Freizeit nicht beeinträchtigen (BAG, 20.10.2016 - 6 AZR 471/15 - mit Hinweis auf BAG, 26.01.1995 - 2 AZR 649/94 - und BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 565/12).

4. Der letzte Schritt: Die Kündigung

Wenn alle **Maßnahmen vergeblich** sind und selbst **Abmahnungen** bei steuerbarem Verhalten **wirkungslos** bleiben, der Mitarbeiter therapieunwillig, therapieresistent oder rückfällig ist, wird eine Kündigung unausweichlich.

Letztlich können **betriebliche Interessen** nicht dauerhaft unberücksichtigt bleiben. Es kann von keinem Arbeitgeber erwartet werden, alkoholranke Arbeitnehmer auf Dauer mit durchzuziehen. Eine Kündigung sollte nach dem **Ultima Ratio-Prinzip** allerdings das letzte Mittel sein, mit dem auf eine arbeitsrechtliche Fehlentwicklung, auf eine Störung des Arbeitsverhältnisses reagiert wird (s. dazu die Stichwörter Kündigung - personenbedingt: Interessenabwägung , Kündigung - personenbedingt: Ultima Ratio , Kündigung - verhaltensbedingt: Interessenabwägung und Kündigung - verhaltensbedingt: Ultima-Ratio-Prinzip).

Praxistipp:

Eine Kündigung darf nie ein Denkwort dafür sein, dass ein Arbeitnehmer Alkohol trinkt oder Alkoholiker ist. Eine Kündigung ist die Reaktion des Arbeitgebers auf alkoholbedingte Störungen des Arbeitsverhältnisses, die durch andere Mittel nicht bzw. nicht mehr in den Griff zu bekommen sind. Rechtssicher ist eine Kündigung daher erst dann, wenn es keine zumutbaren Wege mehr gibt, das Arbeitsverhältnis zu erhalten (= Interesse des Mitarbeiters) und seine Störungen zu beseitigen (= Interesse des Arbeitgebers). Dann muss das Interesse des Mitarbeiters am Erhalt seines Arbeitsplatzes zurücktreten.

Die **Kündigung wegen Alkohol** wird in der Regel eine

- **personen-** oder
- **verhaltensbedingte**

sein.

Ohne Vorliegen einer Alkoholabhängigkeit/Alkoholsucht kann **Alkoholmissbrauch** an sich schon geeignet sein, eine verhaltensbedingte Kündigung i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG sozial zu rechtfertigen (LAG Rheinland-Pfalz, 10.02.2011 - 10 Sa 419/10) . Je nach **Art und Ausmaß des Fehlverhaltens** und der Störung des Arbeitsverhältnisses kann sogar eine außerordentliche Kündigung in Betracht zu ziehen sein (LAG Rheinland-Pfalz, 10.02.2011 - 10 Sa 419/10) .

Praxistipp:

Alkoholabhängigkeit ist eine Krankheit . Soll die Kündigung eines Arbeitnehmers auf ein Verhalten gestützt werden, das im Zusammenhang mit einer Alkoholsucht steht, sind daran grundsätzlich die gleichen Bedingungen zu stellen wie an eine krankheitsbedingte Kündigung (BAG, 20.12.2012 - 2 AZR 32/11 - mit Hinweis auf BAG, 09.04.1987 - 2 AZR 210/86). Verstößt ein alkoholkranker Mitarbeiter infolge seiner Abhängigkeit gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, ist ihm im Zeitpunkt der Pflichtverletzung kein Schuldvorwurf zu machen (BAG, 20.12.2012 - 2 AZR 32/11 - mit Hinweis auf BAG, 09.04.1987 - 2 AZR 210/86).

Alkoholabhängigkeit ist allgemein anzunehmen, "wenn der gewohnheitsmäßige übermäßige Alkoholgenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben oder reduziert werden kann" (so: LAG Rheinland-Pfalz, 10.02.2011 - 10 Sa 419/10) . Bestimmend sind die **psychische und/oder physische Abhängigkeit** vom Alkohol. Sie äußert sich vor allem im **Verlust der Selbstkontrolle**. "Ein Alkoholiker kann, wenn er zu trinken beginnt, den Alkoholkonsum nicht mehr kontrollieren, mit dem Trinken nicht mehr aufhören. Dazu kommt die **Unfähigkeit zur Abstinenz**. Der Alkoholiker kann auf Alkohol nicht verzichten" (so: LAG Rheinland-Pfalz, 10.02.2011 - 10 Sa 419/10 , s. dazu auch BAG, 09.04.1987 - 2 AZR 210/86) .

Für die richtige Art der Kündigung kommt es - wie immer - auf die **Umstände des Einzelfalls** an.

Beispiele:

- (1) Maurer M wurde schon zweimal wegen eines Verstoßes gegen das Alkoholverbot auf Baustellen abgemahnt. Bei einer erneuten Kontrolle des Meisters fällt M wieder auf, wie er Bier trinkend in der Mittagspause sitzt. Neben seinem Stuhl liegen einige kleine 20cl-Schnapsfläschen. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen. Der Alkoholkonsum und die Verstöße gegen das Alkoholverbot waren - da M 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.
- (2) Sachbearbeiterin S hat eine Menge privater Probleme, die sie mit Alkohol zu lindern versucht. Sie trinkt morgens und abends zu Hause, tagsüber im Büro. Am Wochenende ist der Alkoholkonsum besonders heftig. S' Körper macht das nicht lange mit. Sie wird krank, hört dennoch nicht auf zu trinken. Nach einer zunächst erfolgreichen Entwöhnungskur dauert es nicht lange, bis S wieder mit dem Trinken beginnt. Sie fällt erneut aus. Zunächst nur für wenige Tage, dann immer länger. Schließlich ist sie nach Einschätzung ihres Arztes und ihrer Therapeuten auf absehbare Zeit gar nicht mehr in der Lage, ihrem Beruf als Sachbearbeiterin nachzugehen. In diesem Fall ist der Weg für eine personenbedingte Kündigung offen.

Grundsätzlich kommt auch bei alkoholbedingten Arbeitsausfällen ein **betriebliches Eingliederungsmanagement** - bEM - gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX in Betracht (s. dazu BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 565/12 - und das Stichwort Kündigung - personenbedingt: Eingliederungsmanagement). Das bloße Vorliegen einer Alkoholsucht reicht jedoch als Voraussetzung für die Durchführung eines bEM nicht. Auch der alkoholranke Arbeitnehmer muss "innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen **ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**" i.S.d. § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sein (BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 565/12) . Das gesetzlich vorgeschriebene bEM ist eine Kündigung - personenbedingt: Ultima Ratio (dazu mehr im Stichwort Kündigung - personenbedingt: Eingliederungsmanagement).

Auch bei trockenen Alkoholikern besteht immer die - mehr oder weniger - theoretische **Gefahr eines Rückfalls**. Trotzdem gilt es zu bedenken:

Praxistipp:

"Bei Therapiefähigkeit und Therapiebereitschaft des alkoholkranken Arbeitnehmers indiziert ein alkoholbedingter Rückfall nach einer erfolgreichen Entwöhnungskur allein noch nicht die für eine soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers notwendige negative Prognose , bei dem gekündigten Arbeitnehmer sei auch in Zukunft mit alkoholbedingter Arbeitsunfähigkeit oder Leistungseinschränkungen zu rechnen" (so: LAG Hamm, 04.09.2001 - 11 Sa 1918/00 ; s. dazu auch LAG Berlin-Brandenburg, 17.08.2009 - 10 Sa 506/09).

Im Kündigungsschutzprozess trägt der Arbeitgeber die **Darlegungs- und Beweislast** für die Kündigungsgründe . Sein Hinweis "auf den gerichtsbekanntem Kontrollverlust von Alkoholikern ersetzt" aber "nicht den erforderlichen Vortrag zu konkreten betrieblichen und/oder wirtschaftlichen Auswirkungen der Alkoholkrankung" (LAG Rheinland-Pfalz, 06.09.2012 - 11 Sa 167/12 - 2. Leitsatz).

5. Rechtsprechungs-ABC

In diesem Gliederungspunkt werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Alkohol und Abmahnung/Kündigung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Alkoholkrankung - 1

Eine ordentliche personenbedingte Kündigung lässt sich in Betracht ziehen, wenn im Kündigungszeitpunkt die **Prognose** gerechtfertigt ist, der Arbeitnehmer biete wegen seiner Alkoholsucht dauerhaft nicht die Gewähr, zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten in der Lage zu sein. Zudem wird vorausgesetzt, dass daraus eine **erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen** folgt und diese

Beeinträchtigung nicht durch **mildere Mittel** - z.B. eine Versetzung - abgewendet werden kann "und sie auch bei einer Abwägung gegen die Interessen des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden muss" (BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 565/12 - mit Hinweis auf BAG, 20.12.2012 - 2 AZR 32/11 - und BAG, 30.09.2010 - 2 AZR 88/09).

5.2 Alkoholerkrankung - 2

Der Arbeitgeber muss bei einer personenbedingten Kündigung wegen einer Alkoholerkrankung im **Zeitpunkt der Kündigung** eine Prognose treffen. Bei dieser Prognose kommt es mit Blick auf die weitere Entwicklung entscheidend darauf an, dass der auffällig gewordene Mitarbeiter im Zeitpunkt der Kündigung dazu bereit ist, eine **Therapie oder Entziehungskur** durchzuführen. Lehnt er das ab, wird man nach aller Erfahrung mit Alkoholkranken davon ausgehen können, dass auch dieser alkoholranke Mitarbeiter in absehbarer Zeit nicht von seiner Sucht geheilt wird (s. dazu BAG, 09.04.1987 - 2 AZR 210/86). Hat der Arbeitnehmer bereits eine Therapie/Entziehungskur hinter sich und wird er dann **trotzdem rückfällig**, kann das ebenfalls eine negative Prognose rechtfertigen (BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 565/12 - mit Hinweis auf BAG, 16.09.1999 - 2 AZR 123/99).

5.3 Alkoholkrankheit und Vertragsverletzung

Auch wenn ein **Berufskraftfahrer** seine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht erheblich verletzt, wenn er das ihm überlassene Fahrzeug im öffentlichen Straßenverkehr unter Alkoholeinfluss führt: Beruht sein Verhalten auf einer Alkoholkrankheit, kann ihm für den Zeitpunkt der Pflichtverletzung **kein Schuldvorwurf** gemacht werden. Ist der Arbeitnehmer ernsthaft bereit, an einer **Alkoholtherapie** teilzunehmen, kann sein Fehlverhalten nicht für eine verhaltensbedingte Kündigung herangezogen werden. Bei einem therapiebereiten Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber regelmäßig erwartet werden, dass er den auffällig gewordenen Mitarbeiter abmahnt und das Arbeitsverhältnis fortsetzt (LAG Berlin-Brandenburg, 12.08.2014 - 7 Sa 852/14 - mit Aufhebung des erstinstanzlichen, für den Arbeitgeber positiven Urteils des ArbG Berlin, 03.04.2014 - 24 Ca 8017/13).

5.4 Alkoholmissbrauch/-sucht

Die Entscheidung erging zwar zur Frage, ob der Arbeitgeber einem alkoholkranken Mitarbeiter Arbeitsentgelt fortzahlen muss, wenn der **nach mehreren Entziehungskuren** wieder rückfällig wird. Sie macht aber hinreichend deutlich, dass Alkoholsucht eine **Krankheit** ist - was wiederum bei einer verhaltensbedingten Kündigung im Rahmen einer Interessenabwägung zu berücksichtigen ist. Es macht nämlich schon einen Unterschied, ob ein **Verhalten steuerbar** oder - wie bei einer Suchterkrankung - nicht steuerbar ist.

Trotzdem entschuldet Alkoholabhängigkeit allein nicht alles: Wird ein Mitarbeiter infolge seiner Alkoholsucht **arbeitsunfähig krank**, kann nach derzeitigem Stand der Medizin nicht allgemein davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer seine alkoholbedingte Arbeitsunfähigkeit i. S. des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG verschuldet hat. Es gibt für das **Entstehen von Alkoholsucht** nicht nur den einen Grund. Sie entsteht **multikausal**. Hinzu kommt, dass sich die verschiedenen Ursachen auch noch wechselseitig bedingen. Nach einem durchgeführten Alkoholentzug gibt es immerhin eine Abstinenzrate von 40 bis 50 % - was die Annahme nährt, dass ein Verschulden des Arbeitnehmers an seinem Rückfall trotz Alkoholabhängigkeit nicht generell auszuschließen ist (BAG, 18.03.2015 - 10 AZR 99/14).

5.5 Fehlende Zuverlässigkeit

"1. Die Versagung der **Feststellung der luftsicherheitsrechtlichen Zuverlässigkeit**" bei einer alkoholkranken Flugbegleiterin "gehört nicht zu den Tatbeständen, für die nach dem MTV Lufthansa eine Ausnahme von dem an sich gegebenen Ausschluss der Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung langjährig beschäftigter Arbeitnehmer gilt. (...). 2. Die Versagung der Feststellung der luftsicherheitsrechtlichen Zuverlässigkeit kann eine außerordentliche personenbedingte Kündigung mit Auslauffrist rechtfertigen, wenn sie dazu führt, dass der Arbeitnehmer **dauerhaft leistungsunfähig** ist. 3. Die Gerichte für Arbeitssachen haben nicht eigenständig zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Versagung der Feststellung der luftsicherheitsrechtlichen Zuverlässigkeit gegeben waren. Diese Prüfung ist allein Sache der nach dem LuftSiG zuständigen Stellen und der Verwaltungsgerichte. (...). 4. Hat die zuständige Behörde eine für den Arbeitnehmer zeitlich unbefristete negative Entscheidung getroffen, ist bezogen auf den Kündigungszeitpunkt

davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer **dauerhaft gehindert** war, seine geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Auf die Erfolgsaussichten des von ihm angestrebten verwaltungsgerichtlichen Verfahrens kommt es nicht an" (LAG Köln, 16.09.2020 – 5 Sa 658/19 – Leitsätze – mit Hinweis auf BAG, 26.11.2009 - 2 AZR 272/08).

5.6 Führerscheinentzug

„1. Ist das Führen eines KFZ zwar nicht die alleinige, jedoch eine wesentliche Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag, stellt die alkoholbedingte Entziehung der Fahrerlaubnis einen **an sich geeigneten Grund** für eine außerordentliche bzw. ordentliche Kündigung dar. 2. Bietet der Arbeitnehmer vor Zugang der Kündigung an, die Zeit bis zur Wiedererteilung der Fahrerlaubnis durch Beschäftigung eines Fahrers auf eigene Kosten und Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu **überbrücken** und ist dem Arbeitgeber dies zumutbar, kommt eine solche Möglichkeit als milderer Mittel gegenüber einer Beendigungskündigung in Betracht. 3. Verstößt ein langjährig beschäftigter Arbeitnehmer durch eine Trunkenheitsfahrt **außerhalb der Arbeitszeit** schuldhaft gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten und erscheint eine Wiederholung als wenig wahrscheinlich, ist nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine Abmahnung nicht von vorneherein entbehrlich“ (LAG Rheinland-Pfalz, 06.09.2021 – 1 Sa 299/20 – Leitsätze).

5.7 Prognose

Soll eine negative Zukunftsprognose eine **Kündigung wegen Trunksucht** rechtfertigen, setzt das **erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen** in der Vergangenheit voraus. Dabei kommt der Frage, ob dem Arbeitgeber ein weiteres **Abwarten auf einen Heilungserfolg** nicht mehr zugemutet werden kann, besondere Bedeutung zu. Dem Arbeitgeber obliegt es, die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen substantiiert darzulegen und unter Beweis zu stellen (LAG Hamm, 08.02.2005 - 19 Sa 2287/04).

5.8 Prüfungsschema Kündigung

Alkoholkrankheit und -sucht gehören zu den personenbedingten Kündigungsgründen i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG . Eine deswegen auszusprechende Kündigung ist - wie die krankheitsbedingte sonst auch - in **drei Stufen** zu prüfen (s. dazu BAG, 13.12.1990 - 2 AZR 336/90 - und BAG, 16.09.1999 - 2 AZR 123/99). "Erforderlich ist zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes (1.). Die nach der Prognose zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustands müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen (2.). Schließlich muss in der dritten Stufe bei der Interessenabwägung geprüft werden, ob die erhebliche Beeinträchtigung zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden **Belastung des Arbeitgebers** führt (3.)" (LAG München, 10.05.2012 - 3 Sa 1134/11) .

5.9 Trunkenheitsfahrt

Berufskraftfahrer B nahm alkoholisiert am Straßenverkehr teil und baute unter Alkoholeinfluss mit dem Lkw von Arbeitgeber A einen Unfall. Die Alkoholkonzentration: **1,49 Promille** in der Atemluft. Das alles reichte A für eine außerordentliche Kündigung – und zwei Gerichten, diese Kündigung zu bestätigen. Indem B unter Alkoholeinfluss seine Tätigkeit als Lkw-Fahrer ausgeübt hat, hat er in schwerwiegender Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Ob B's Trinken tatsächlich kausal für den Unfall war, konnte sogar dahinstehen. "Die **Pflichtverletzung** besteht schon in der Aufnahme und Ausführung der Tätigkeit trotz erheblichen Alkoholkonsums." Da konnte B auch bei der vorzunehmenden Interessenabwägung nicht punkten. Die fristlose Kündigung war die angemessene Reaktion auf sein Fehlverhalten (LAG Schleswig-Holstein, 24.03.2021 – 6 Sa 284/20) .

5.10 "Unkündbarkeit"

Selbst wenn Arbeitnehmer tariflich "unkündbar" sind, besteht die **Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung** mit sozialer Auslauffrist. Das gilt auch für die **personenbedingte Kündigung**. So kann die **Trunksucht oder Alkoholabhängigkeit** eines Arbeitnehmers durchaus ein wichtiger Grund sein, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses i. S. des § 626 Abs. 1 BGB unzumutbar macht (LAG Hamm, 18.02.2005 - 10 Sa 1524/04).

5.11 Verhältnismäßigkeit

Der vereinfachte Fall: Der alkoholranke Arbeitnehmer war als **Hofarbeiter in einem Entsorgungsbetrieb** tätig. Sein **Arbeitsumfeld** war von An- und Abtransporten sowie Umladen von Metallabfällen mittels schwerer Gerätschaften wie Bagger, Gabelstapler, Lader, betriebseigener und betriebsfremder Lkw geprägt. Das bedeutete, dass die vom Hofarbeiter arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit sowohl für ihn als auch für Dritte **mit einer nicht unerheblichen Gefahr verbunden** war.

Gerade diese Gefahren sind es, die dem kündigenden Arbeitgeber die **weitere Beschäftigung** des alkoholranken Arbeitnehmers **unzumutbar** gemacht haben. Zum einen dürfen Arbeitgeber nach § 7 Abs. 2 UVV keine Personen beschäftigen, die erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen. Zum anderen musste der Arbeitgeber hier wegen der fortbestehenden Alkoholkrankheit "jederzeit mit einer Beeinträchtigung der Fahr- und Arbeitssicherheit" rechnen. Da es **keine geeigneten anderen Mittel** gab, war die personenbedingte Kündigung hier sozial gerechtfertigt (BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 565/12).